



Universität Hamburg

**Stellungnahme der Universität Hamburg  
zu den forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards der DFG**

**Selbstverpflichtungserklärung der Universität Hamburg**

**In allen strukturellen, ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen verpflichtet sich die Universität Hamburg, das Ziel der Gleichstellung ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren. Die Steuerungsmaßnahmen der Universität werden in Hinblick auf die die Erreichung von Gleichstellungszielen und die Einhaltung von Standards systematisch überprüft.**

# 1. Hintergrund

Die im europäischen Vergleich nach wie vor geringe Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) dazu veranlasst, im Sommer 2008 die Einführung des Instruments der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu beschließen. Ziel ist, eine Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu erreichen, nachhaltig zu sichern, Gender- und Diversity- Aspekte als Elemente qualitativ hochwertiger Forschung zu berücksichtigen und in die Qualitätssicherung einzubeziehen.

Für die inhaltliche Formulierung und praktische Umsetzung dieser Standards sind Mitgliedseinrichtungen der DFG verantwortlich. Die Universität Hamburg kommt dieser Verpflichtung mit der vorgelegten Stellungnahme nach. Sie stellt damit ihre Standards auch für den geplanten "Instrumentenkasten" als Anregungen aus der Praxis für die Praxis zur Verfügung.

Die Stellungnahme orientiert sich an der durch die DFG vorgegebenen Aufteilung in **strukturelle** und **personelle** Standards in den vier Kategorien:

- Durchgängigkeit,
- Transparenz,
- Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung,
- Kompetenz.

Die Universität Hamburg nimmt dabei Bezug auf bisherige Erfolge der universitären Gleichstellungspolitik, auf ihr im aktuellen Professorinnenprogramm des BMBF als herausragend bewertetes Gleichstellungskonzept, auf Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universität mit dem Land Hamburg und auf dem kurz vor Abschluss stehenden Prozess der Struktur- und Entwicklungsplanung auf zentraler und dezentraler Ebene. Die Universität verfügt mit ihrer gleichstellungsorientierten Personal- und Universitätsentwicklung, ihrer neuen Berufsordnung, mit dem Qualifikationsprogramm des universitären Career Center und mit dem Beratungsangebot der Abteilung Forschung und Wissenschaftsförderung über gute Voraussetzungen für die Umsetzung von Gleichstellungsstandards.

Die bisherigen Erfolge der Universität Hamburg zeigen sich insbesondere in dem vergleichsweise hohen Frauenanteil an Professuren; dieser beträgt in 2008 22% und gehört bundesweit zu den höchsten. Im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten<sup>1</sup> liegt die Universität Hamburg in der Spitzengruppe. Aktuelle Zahlen zum Frauenanteil an den Professuren sowie zu den Neuberufungen an der Universität Hamburg aus den Jahren 2007 und 2008 sind dem Anhang zu entnehmen (vgl. Tabelle 1 und Tabelle 2). Dennoch zeigt sich auch an der Universität Hamburg das bekannte Bild der zunehmenden Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil über die Qualifikationsstufen (vgl. Grafik 1). Um dieser Divergenz entgegenzuwirken, setzt die Universität Hamburg folgende Maßnahmen im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG um.

---

<sup>1</sup> CEWS (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. CEWS Publ. No. 10

## 2. Die Standards

### A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Nach Übereinkunft der Mitglieder der DFG gehört es zu den Grundlagen der Qualitätssicherung in der Forschung, durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert, und kompetent für Gleichstellung Sorge zu tragen.

**A.1. Die durchgängige Sicherung der Gleichstellung an der Universität Hamburg wird umgesetzt durch**

a) die **Sichtbarkeit des Ziels Gleichstellung** in der Universität Hamburg über

- Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im **Leitbild** der Organisation

"Die Mitglieder der Universität [...] wollen Frauen und Männern gleichen Zugang zu Bildung und Wissenschaft eröffnen" (Aus dem Leitbild der Universität: *Wissenschaftliche Freiheit in gesellschaftlicher Verantwortung*; [www.uni-hamburg.de](http://www.uni-hamburg.de)).

- Gleichstellung als Handlungsfeld in der universitären **Struktur- und Entwicklungsplanung** STEP auf zentraler und dezentraler Ebene

Im Rahmen der Erstellung des STEPs der Universität sind für die Ebene von Fakultäten und der gesamten Universität **Maßnahmen, Meilensteine, Terminierung und Erfolgskriterien für die Gleichstellung** beschrieben. Sie orientieren sich am Gleichstellungskonzept der Universität und an den aktuell verabschiedeten Gleichstellungsplänen der Fakultäten für die Jahre 2009 bis 2013.

- Gezielte **Öffentlichkeitsarbeit** der Universität zur Forschungsleistung von Frauen und zu Genderaspekten in der Forschung

Es wird regelmäßig ein Gleichstellungsbericht veröffentlicht. Über die Pressestelle der Universität, u.a. in der Universitätszeitschrift sowie durch Pressemitteilungen, sowie in lokalen Medien wird über Gleichstellungsthemen berichtet. Die Koordinationsstelle **Frauen- und Geschlechterforschung** sammelt und kommuniziert das Thema universitätsintern und -übergreifend. Die Abteilung Forschung und Wissenschaftsförderung plant darüber hinaus ein **Forschungsmagazin**, das u.a. über Wissenschaftlerinnen der Universität Hamburg informiert.

b) **Gleichstellung als Teil der Leitungsaufgaben** der Universität Hamburg über

- die Einbeziehung der Gleichstellung als **Leistungsindikator für die Mittelvergabe**

Gleichstellung ist einer von vier Leistungsbereichen bei der Mittelvergabe an die Universität (15% des Anreizbudgets, das 13% des Gesamtbudgets umfasst, entfallen auf den Indikator Gleichstellung). Inneruniversitäre **Anreizsysteme** zur Verteilung der Mittel sind für den Leistungsindikator "Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen" bereits umgesetzt.

- Ressortzuständigkeit eines **Präsidiumsmitglieds** für Gleichstellung

Dem 5-köpfigen **Präsidium** der Universität gehören mit der Präsidentin, der Kanzlerin und der Vizepräsidentin für Struktur und Personalentwicklung drei Frauen an. Die Vizepräsidentin ist im Präsidium ressortzuständig für die die Abteilung

Universitätsentwicklung (Controlling und Qualitätsmanagement, u.a. von Gleichstellung und Diversity), und für den Bereich Gleichstellung. Der Vizepräsidentin zugeordnet ist die **Stabsstelle Gleichstellung** unter Leitung der **Gleichstellungsbeauftragten der Universität**.

- Mitgliedschaft einer Expertin für Gleichstellungsfragen im **Hochschulrat** der Universität

Seit seiner Einführung sind in Gleichstellungspolitik erfahrene Professorinnen (u.a. ehemalige Universitätsgleichstellungsbeauftragte) Mitglieder des Hochschulrats. Sie ermöglichen die **kompetente Begleitung** der Gleichstellungspolitik und tragen - nicht nur symbolisch - zur Stärkung der Aufgabe bei. Der Hochschulrat befasst sich in seiner Arbeit regelmäßig mit dem Thema Gleichstellung.

- Aktive Thematisierung der **Gleichstellung als Aufgabe** aller Einheiten der Universität durch Leitungspersonen

Im STEP sowie in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten ist die Sicherung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe definiert. Die Leitungen der **Dekanate und Departments** der Fakultäten sind u.a. im Rahmen der von der Vizepräsidentin durchgeführten STEP Workshops aktiv mit dem Handlungsfeld Gleichstellung befasst und in die Zielformulierung und Umsetzung eingebunden.

c) die Kooperation mit bestehenden, **unabhängigen Strukturen** im Rahmen regionaler und überregionaler Netzwerke über

- die regionalen und überregionalen **Konferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** und den Einrichtungen der Stadt Hamburg

Die Universität Hamburg ist die größte Hochschule in der Region; sie ist Mitglied in der **Landeskonferenz (LaKoG) und der Bundeskonferenz (BuKoF)** der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Sie stellt ihre Gleichstellungsdaten überregionalen Einrichtungen wie dem CEWS und dem HIS zur Verfügung. Sie ist in der Gleichstellung vernetzt mit Einrichtungen der Stadt Hamburg.

d) **gleichstellungsorientierte Gestaltung von Maßnahmen** zur Personal- und Organisationsentwicklung über

- **Anreizsysteme** für die Besetzung von Professuren mit Frauen

Im Jahre 2007 betrug der Frauenanteil an den unbefristeten Professuren 21% (im Bestand). Zur nachhaltigen Steigerung dieses Anteils werden den auf unbefristete W3 und W2 Stellen neuberufenen Professorinnen aus einem **zentralen Berufungsfonds** für die Einstellung einer Nachwuchswissenschaftlerin Euro 30.000 zur Verfügung gestellt. Viele Fakultäten stellen zusätzlich eigene Beträge in gleicher Höhe zur Verfügung. Ebenso werden fakultätsspezifische Frauenförderfonds zur Verfügung gestellt, deren budgetäre Ausstattung mit der Erreichung von Gleichstellungszielen wächst.

- Aktive Nachfrage nach und Förderung der **Beteiligung von Frauen** in Leitungsverantwortung von Forschung und Wissenschaftsmanagement

Im Rahmen der Übernahme von **universitären Leitungsaufgaben** wird proaktiv nach weiblichen Führungspersönlichkeiten gesucht. In den Fakultäten beträgt der Frauenanteil bei den Positionen von Dekanat/Prodekanat 32%. Die Beteiligung von Frauen in Forschungsverbänden und wissenschaftlichen Netzwerken wird gefördert und evaluiert. Es wird darauf geachtet, Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Mitteln zur Forschungsförderung besonders zu berücksichtigen (Innovationsbudget, DFG-Programme, EU-Forschung).

- Einrichtung von **Fonds für Gleichstellungsmaßnahmen**

An der Universität Hamburg sind **Frauenförderfonds** sowohl zentral an der Stabsstelle Gleichstellung (Euro 10.000) als auch dezentral an den Fakultäten eingerichtet. Mit Erreichung der universitären Gleichstellungsziele, wie z.B. Neuberufungen von Frauen auf Professuren, erhöhen sich diese Beträge.

- Zuweisung gesonderter Mittel oder zeitliche **Entlastung**

Die Leistungen in der **akademischen Selbstverwaltung** werden durch Reduktionen der Lehrverpflichtungen kompensiert. Für ihre Gleichstellungsbeauftragten haben die Fakultäten zusätzliche Regelungen zur Entlastung bzw. Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln getroffen.

## A.2. Die transparente Sicherung der Gleichstellung an der Universität Hamburg wird umgesetzt durch

- a) eine fortlaufende Erhebung differenzierter **Daten zur Gleichstellung** auf allen Ebenen der Universität Hamburg
  - **Erhebung, Auswertung und Darstellung** aller personenbezogenen Daten in der Einrichtung differenziert nach Geschlecht

Daten zur Gleichstellung werden an der Universität Hamburg seit 1985 erhoben, ausgewertet und regelmäßig publiziert. Die Daten beziehen sich auf den **Frauenanteil** bei Studierenden, beim wissenschaftlichen Personal und im Bereich des technischen und Verwaltungspersonals, und sind für die Universität gesamt als auch für ihre Fakultäten verfügbar.

- b) Verfügbarkeit von Daten zur Gleichstellung auf allen **Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn**.
  - Kontinuierliche und geschlechtsdifferenzierte Statistiken zu personenbezogenen Daten über die wissenschaftlichen **Qualifikationsstufen** werden ebenfalls seit 1985 für die gesamte Universität und ihre Fakultäten geführt

Daten sind u.a. verfügbar zum Frauenanteil an den **akademischen Abschlüssen, Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und zum Bestand an Professuren sowie zu den Neuberufungen**. Diese Daten sind nach den Fakultäten differenziert aufgeschlüsselt.

- c) Koppelung von Gleichstellungsberichten mit konkreten Vorhaben zur **Erreichung der Gleichstellungsstandards** mit Berichterstattung zu deren Umsetzung seitens der Leitung
  - Erstellung einer **Kriterienliste** zur Erfüllung der Gleichstellungsstandards

In den neuerstellten Gleichstellungsplänen der Fakultäten und im universitären Gleichstellungskonzept sowie im Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) sind für die Gesamtuniversität und die Fakultäten Gleichstellungsziele definiert. Diese werden hinsichtlich der Gleichstellungsstandards ausgewiesen und **regelmäßig evaluiert**.

- Teilnahme der Universität an gleichstellungsorientierten **Wettbewerben** und Rankings

Die Universität Hamburg ist im **CEWS Ranking** vertreten (in der Spitzengruppe beim Frauenanteil an W3/C4 Professuren), die medizinische Fakultät nimmt am Ranking Hochschulmedizin teil (und befindet sich hier ebenfalls in der Spitzengruppe).

### A.3. Die **wettbewerbsfähige- und zukunftsorientierte** Sicherung der Gleichstellung an der Universität Hamburg wird umgesetzt durch

#### a) Maßnahmen zu **Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere** für Männer und Frauen über

- Angebote zur **festen Kinderbetreuung** an der Universität Hamburg

Die Universität Hamburg verfügt mit dem **KinderCampus** des Studierendenwerks über Angebote zur Kinderbetreuung von Studierenden und Beschäftigten: Es gibt 160 Plätze in Kindertagesstätte auf dem Uni- Campus, 120 Plätze an der medizinischen Fakultät (in beiden auch für Kleinkinder bis 3 Jahre) mit forschungs- und praxisorientierten Öffnungszeiten.

- Flexible und **kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten** für Kinder

Die Universität plant einen **Service** zur individuelle Vermittlung von Betreuungspersonen; Kinderbetreuung bei wissenschaftlichen Veranstaltungen vor Ort und Einrichtung eines flexiblen Kindergartens (nach dem Ikea Prinzip). Es besteht eine Beteiligung an dem behördenweiten Service; außerdem existieren in einigen Fakultäten bereichsspezifische Lösungen.

- **Beratung** und praktische Unterstützung in Vereinbarkeitsfragen

Die Universität Hamburg verfügt seit 2007 über ein **Welcome Center** für neuberufene ProfessorInnen. Im **Dual Career Service** ist die Unterstützung von Doppel-Karriere-Paaren auch in Zusammenarbeit mit der Universität Kiel möglich, sobald der entsprechende Vertrag zwischen den Universitäten Hamburg und Kiel unterschrieben ist. Die Stabsstelle Gleichstellung bietet individuelle Beratung bei Kinderbetreuungsfragen an. Ebenso bieten Studierendenwerk (Sozialberatung) und der AStA (UniEltern) ebenfalls einen Beratungsservice für Studierende und Beschäftigte an.

#### b) **Strukturelle Unterstützung** von wissenschaftlich tätigen Eltern durch

- **Ausfallzeitenregelung** für Mutterschutz und Elternzeit

Einrichtung von **Fonds** zur Überbrückung von Ausfallzeitenzeiten bzw. aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsschutzregeln in Labor, Klinik, Feldforschung auf Ebene der Fakultäten. Die medizinische Fakultät bemüht sich um die Revision Mutterschutzvorgaben.

- **Bindung und Rückführung** von Eltern in die universitäre Forschung

Innovative Modelle des Kontakthaltens während der Elternzeit, Wiedereinstiegsstipendien für WissenschaftlerInnen nach Familienpause sind in einigen Fakultäten umgesetzt.

- Schaffung einer **familienfreundlichen Hochschule**

Die Beantragung einer Zertifizierung der Universität Hamburg im **Audit** Beruf und Familie der Hertie-Stiftung ist für 2009 geplant.

c) Berücksichtigung individueller Lebensentwurfgestaltung als **Work-Life Balance**

- Flexible Regelung von **Arbeitszeiten und Arbeitsorten**

Ermöglichung **individueller Regelung der Tätigkeit** vor dem Hintergrund von familiären Verpflichtungen ( Arbeit von zuhause, Vereinbarung zur zeitlich flexiblen Arbeitstätigkeit.

- **Sensibilisierung** von Universitätsmitgliedern für das Vereinbarkeitsthema

Aktives Eintreten von Leitungspersonen für lebenszeit- und vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeitmodelle, und gegen veraltete Rollenstereotype. Öffentlichkeitsarbeit der Universität zu Forscherinnen und Forschern mit Kindern und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichstellungsbeauftragte hat mehrere Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu dem Thema durchgeführt, ebenso Vorträge und Workshops zur Vereinbarkeit in einigen Fakultäten.

- **Familienfreundliche** Gestaltung von Arbeits-Aufgaben

Proaktive familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten durch bedarfsgerechte Absprachen, in dubio- Vereinbarungen zugunsten aktiver Eltern. Feste Regeln hinsichtlich der Priorität von Elternbelangen bei der Gestaltung von Arbeitsabläufen und -verpflichtungen.

A.4. Die **kompetente Sicherung** der Gleichstellung an der Universität Hamburg wird umgesetzt durch

a) transparent strukturierte und formalisiert organisierte **Verfahren**

- Festlegung einer **Mindestzahl von Frauen** in Kommissionen

Berufungskommissionen an der Universität Hamburg müssen neben der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät laut **Berufungsordnung** 40% Frauen angehören, davon mindestens eine Professorin. Auch in den Kommissionen zur Besetzung von wissenschaftlichen Stellen müssen Frauen anteilig vertreten sein.

- Durchführung und Prüfung der Verfahren Hinblick auf **Gendergerechtigkeit**

Durch **Schulungen und Leitfäden** werden alle Mitglieder von Berufungskommissionen auf ihre Aufgaben vorbereitet. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität prüft jedes Berufungsverfahren und nimmt dazu Stellung, außerdem wird jedes Einstellungsverfahren von der Universitätsgleichstellungsbeauftragten geprüft. Prüfung der Berufungsverfahren auch auf Gendergerechtigkeit durch ressortzuständige Vizepräsidentin vor Behandlung im Präsidium.

b) Vermeidung von und nachhaltiges Entgegenreten bei persönlichen **Abhängigkeiten**

- Regelungen zur **Prüfung von Befangenheit**

In allen Kommissionen müssen **persönliche bzw. Arbeitsbeziehungen** zwischen Mitgliedern und BewerberInnen zu Verfahrensbeginn offengelegt werden (vgl. §§ 20 und 21 Hamburgisches Verwaltungsverfahrensgesetz und § 4 Absatz 9 Berufsordnung der Universität Hamburg).

- Durchführung **strukturierter Nachwuchsförderung**

Vermehrte Einführung von strukturierten **Promotionsprogrammen** in den Fakultäten mit Abschluss von Betreuungsvereinbarungen, Aufführung von Betreuungsteams und Verfahrensregelungen im Rahmen der Promotion.

c) Förderung der **Kompetenz von Beurteilern** zur vorurteilsfreien Bewertung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben

- Bereitstellung von Mitteln zur **Qualifizierung von Peers und Vorsitzenden** zur gleichstellungs- und genderkompetenten Begutachtung von Personen

Die Universität Hamburg führt **Gender- und Diversityworkshops** für Leitungen und Mitglieder von Kommissionen durch.

- Geschlechtergerechtigkeit in Berufungskommissionen

Regelmäßiger, gezielter Einsatz von zwei externen Berufungskommissionsmitgliedern (vgl. HmbHG). Bei der Einholung von Gutachten sollen Professorinnen als Gutachterinnen anteilig berücksichtigt werden (vgl. § 11 Berufsordnung der Universität Hamburg).

- Absicherung von Gleichstellungs- und Genderkompetenz von Kommissionsmitgliedern

Die Berufsordnung sieht eine **Professionalisierung** der Berufungskommissionen durch geschulte Vorsitzende und Einführung von Berufsbeauftragten in den Fakultäten vor. Die Arbeit der Kommissionen wird regelmäßig geprüft.

d) Förderung **geschlechts- und diversitätsbezogener Aspekte** der Forschung

- Gezielte **Einbindung von Frauen** in Forschungsverbände, z.B. in Sonderforschungsbereiche

Die Universität fördert und prüft regelmäßig die Aktivität von Wissenschaftlerinnen in Forschungsprojekten, eine entsprechende Statistik führen die Fakultäten und die Stabsstelle Gleichstellung; eine aktive Einladung von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen zur Mitwirkung z.B. bei Exzellenzinitiative und Sonderforschungsbereiche erfolgt.

- Initiationsprojekte zur Herstellung von **Akzeptanz von Genderaspekten** in der Forschung

In der MIN Fakultät sind zwei **Genderprofessuren** etabliert, aber auch in anderen Fakultäten sind Genderprofessuren bzw. Professuren mit Gender-Teilwidmungen etabliert. In den Ausschreibungen für Professuren werden genderbezogene Forschungsaktivitäten der BewerberInnen explizit erwünscht.

- Nominierung von Frauen für **Gremien der Wissenschaftsförderung**

Gezielte Suche nach und Benennung von geeigneten Kandidatinnen in Kooperation zwischen Fakultäten und der Abteilung Forschung und Wissenschaftsförderung.

## B Personelle Gleichstellungsstandards

### B.1. Die **durchgängige Sicherung** der Gleichstellung an der Universität Hamburg wird umgesetzt durch

#### a) Maßnahmen auf allen Ebenen der Universität , um Gleichstellung in allen Phasen der **Auswahl von Personen** zu sichern

- Aktive **Rekrutierung und Platzierung** von Frauen und Männern zur Verwirklichung personeller Gleichstellungsstandards auf allen Ebenen der Universität

Ausschreibung, Bewerbungsprüfung und Besetzung von Stellen unter besonderer Berücksichtigung von Gender und Diversity in Orientierung an Standards der Stellenbesetzung (bei Professuren: **Berufungsleitfaden**). Bei wissenschaftlichem Personal gilt entsprechend der Leitfaden des Personalreferates und Personalrates für das wissenschaftliche Personal (WiPR) zur Stellenbesetzung (17.09.2008).

#### b) aktive Förderung der Beteiligung von **Frauen in der Forschung**

- **Aktives Engagement** der Leitung für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen

Aufruf zu, Prüfung von und Sanktionierung der **Repräsentation von Frauen** in Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Schwerpunktbildungen oder Einrichtung neuer, wissenschaftlicher Institutionen wie z.B., Clustern, Graduiertenschulen.

#### c) Thematisierung der Gleichstellung über Personen und Projekte

- Auslobung von **Wissenschaftspreisen** für Genderforschung, von Preisen für Wissenschaftlerinnen oder für Gleichstellungsmaßnahmen

Die Universität verleiht seit über 10 Jahren jährlich den mit Euro 10.000 dotierten **Frauenförderpreis**, im Frauenförderfonds werden genderbezogene Projekte in Forschung und Lehre beantragt und unterstützt, die Fakultäten haben ebenfalls Preise und Frauenförderfonds eingerichtet.

- Aktive Unterstützung der **Bewerbung von Frauen** für Wettbewerbe und Preise

Gezielte **Benennung** von Wissenschaftlerinnen in Wettbewerben Dritter, gezieltes Nachfassen bei Preisnominierungen und gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen bei Selbstmeldeverfahren für Wettbewerbe und Preise.

- d) Geschlechtergerechte Entscheidungen über Ressourcen (Zeit, Budgets, Geräte, Räume, Personal)

- Prüfung der **geschlechtergerechten Verteilung** von Ressourcen

In Zusammenarbeit mit der universitären Forschungsabteilung wird der Frauenanteil an Publikationen und Drittmittelinwerbungen geprüft, sobald ein entsprechendes Berichtssystem eingeführt ist. Die Fakultäten werden gebeten, jährlich über die Verteilung von Ressourcen (Forschungsbudgets, Ausstattung, wissenschaftliche Hilfskräfte, Laborzugänge) in Bezug auf Forscherinnen und Forscher zu berichten. Hierbei wird zwischen den Ressourcen aus Budgets der Universität Hamburg, bzw. der Fakultäten, und den Drittmitteln unterschieden.

## B.2. Die **transparente Sicherung** der Gleichstellung an der Universität Hamburg wird umgesetzt durch

- a) Definition, Erhebung und Veröffentlichung differenzierter Daten zur Prüfung der **Zielerreichung in der Gleichstellung**.

- Regelmäßige Publikationen der **Gleichstellungsdaten** der Universität

**Statistiken** werden geführt zu folgenden Gruppen, bzw. Themen

- a) Studierende: Immatrikulation bis Studienabschluss,
- b) Promovierende, wissenschaftliches Personal nach Qualifikationsstellen,
- c) Juniorprofessuren, Arbeitsgruppenleitungen, Habilitationen,
- d) Professuren,
- e) herausgehobene Professuren,
- f) Leitungspositionen mittlerer und höherer Ebene,
- g) Daten zur Anzahl von Frauen und Männern in unbefristeten Positionen,
- h) Publikationen und Drittmittelinwerbungen von Wissenschaftlerinnen.

Diese Informationen werden anonymisiert und sind über die Homepage der Universität Hamburg zugänglich.

- b) Verbindliche Regelungen der Durchführung von **Personalauswahlverfahren**

- Gleichstellungsorientierte Gestaltung und Information über Handreichungen zur Personalwahl

Existenz klarer Befangenheitsregeln in allen personenbezogenen Begutachtungs- und Entscheidungsverfahren, Veröffentlichung der Kriterien der Beurteilung, Berichterstattung zu Stellenbesetzungsverfahren ohne Namensnennung, **Leitfäden** für Berufungen und für die Einstellung wissenschaftlichen Personals.

- c) **Verfahrensprüfung** und Beschwerdemanagement

- **Gleichstellungsorientierte Reform** der Verfahrensprüfung in der wissenschaftlichen Qualifikation

Das zur Vertraulichkeit verpflichtete **Ombudskollegium** der Universität Hamburg sorgt für Maßnahmen zur Vermeidung persönlicher Abhängigkeiten und Klärung von Konflikten. Die DFG Ombudsperson ist an der Universität Hamburg tätig. Darüber hinaus existiert eine **Kontaktstelle** zum Thema sexuelle Diskriminierung und Belästigung, die mit verschiedenen Beratungsangeboten an der Universität verbunden ist.

### B.3. Verringerung der Distanz im Frauen vs. Männeranteil über die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Kaskadenmodell)

- Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunterliegenden Stufe abweicht, ist festgelegt und publiziert, um welchen **Anteil** dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren zu verringern ist.

Im Gleichstellungskonzept sowie dem STEP der Universität und in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten ist eine jährliche **Steigerung** des Frauenanteils vorgesehen, solange keine Gleichstellung erreicht ist. Fakultätsabhängig wird für jede Qualifikationsstufe, beginnend mit der Promotion, eine Steigerung von mindestens 5% bezogen auf den Mittelwert der beiden vorhergehenden Jahre angestrebt. Damit soll der Abstand im Frauen- und Männeranteil innerhalb der jeweiligen Qualifikationsstufe innerhalb von 5 Jahren um mindestens 10% verringert werden.

### B.4. Die wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Sicherung der Gleichstellung an der Universität Hamburg ist umgesetzt durch

- a) die Selbstverpflichtung, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt unter Berücksichtigung der europäischen Standards der Chancengleichheit nach Leistung bzw. Potenzial zu entscheiden
- b) die Steigerung der Beteiligung von Frauen durch **Fördermaßnahmen**, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.
  - Breites Angebot von **Qualifizierungsmaßnahmen** zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft

Im Career Center der Universität werden frauenspezifische Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen gemacht. Einige Fakultäten bieten **Mentoringprogramme** an. Netzwerken in den Organisationen wird für Neuberufene und JuniorprofessorInnen sowie LeiterInnen von Nachwuchsgruppen angeboten.

- Bereitstellung von **Sonderausstattung** für Wissenschaftlerinnen zur Förderung ihrer Beteiligung an Forschungsvorhaben

Aus einem zentralen **frauenspezifischen Berufungsfonds** werden neuberufenen Professorinnen Mittel für die Einstellung einer Nachwuchswissenschaftlerin zur Verfügung gestellt.

- Förderung von Projekten zur **Anwerbung von weiblichem Nachwuchs** in Fächern, in denen Frauen wenig sichtbar oder Genderaspekte bislang nicht vertreten sind.

Langjährige Durchführung von "**Girls Days**" in der MIN Fakultät der Universität Hamburg; "Boys Days" in der EPB-Fakultät sind geplant.

c) Förderung der **Vereinbarkeit** von Beruf und Familie

- Rechtzeitige Bereitstellung von **Vertretungsmitteln** für Mutterschutz und Elternzeit, wie von der DFG bereits seit längerem praktiziert

Einrichtung von fakultätsspezifischen Fonds für Wiedereinstiegsstipendien nach familienbedingten Auszeiten für Frauen und für Männer (z.B. an der MIN-Fakultät).

- **Aktive Angebote** zur Stärkung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und für Männer

Gezielte Angebote zur Arbeit von zuhause aus. Angebote zur Aufrechterhaltung von Netzwerken, Wissensstand usw. für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Elternzeit.

**B.5.** Die **kompetente Sicherung** der Gleichstellung an der Universität Hamburg wird umgesetzt durch:

- a) die Gestaltung von Verfahren mit dem Ziel der **Aufdeckung und Korrektur von Verzerrungseffekten** und Ergreifung von Maßnahmen, um dieses Ziel zu sichern

- Gezielte **Beratung** und Einsatz von Instrumenten zur anonymisierten Beurteilung von Leistungen, zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, zur gleichstellungsorientierten Vereinbarkeits- und Zeitpolitik der Einrichtung

Bereitstellung gezielter **Angebote** zur Förderung von Frauen z.B. durch Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche in der Einrichtung oder für Leitungspersonen, durch Finanzierung von Mentoringprojekten.

- Regelmäßige individuelle Information und Ansprache von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Gleichstellungsfragen

Die Stabsstelle Gleichstellung führt viermal im Jahr **Gleichstellungskonferenzen** durch, zweimal im Jahr Professorinnentreffen. Der Ausschuss für Frauenförderung des Akademischen Senats berät regelmäßig über Gleichstellungsthemen, die auch in der Kammer (Präsidium und Dekaninnen/Dekane) regelmäßig besprochen werden.

### **3. Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Hamburg**

Durch Einbindung in entscheidungsrelevanten Organe und Gremien der Universität Hamburg, durch die Verankerung im universitären Struktur- und Entwicklungsplan (STEP), durch die Einbeziehung der Gleichstellungsstandards in die Qualitätssicherung, und durch die Berichtspflicht auf dezentraler und zentraler Ebene ist die Kontrolle der Umsetzung der Gleichstellungsstandards gewährleistet.

Die hier vorgelegten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards finden sich im universitären STEP wieder, in dem sowohl bezogen auf die zentrale (Präsidium/Präsidialverwaltung) als auch auf die dezentrale Ebene (Dekanate/Fakultäten) jeweils Planungen für das Handlungsfeld Gleichstellung erstellt wurden. Dabei wurden für die jeweiligen Gleichstellungsziele konkrete Maßnahmen sowie Verantwortlichkeiten, Meilensteile, Termine und Erfolgsindikatoren spezifiziert. Im Rahmen der universitären Qualitätssicherung wird die Steuerung und Kontrolle der Umsetzung der Gleichstellungsstandards erfolgen, wobei auf Verwaltungsebene sowohl die Stabsstelle Gleichstellung als auch alle zuständigen Abteilungen der Universität, darunter besonders die Forschungsabteilung und die Abteilung Universitätsentwicklung eingebunden sind. Im Jahres-Bericht der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und in den jährlichen Berichten der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten wird auf die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingegangen.

In den Umsetzungsprozess der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Universität Hamburg sind das Präsidium und die Fakultäten (Dekane und Dekaninnen sowie die Prodekane und Prodekaninnen für Forschung der Fakultäten) als entscheidungsrelevante Organe eingebunden. Sie kommunizieren mit den Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultäten.

Folgende Gremien und Versammlungen befassen sich in regelmäßigen Abständen mit der Umsetzung und Einhaltung der Standards

- 1) Die Kammer: Präsidium und Dekane/Dekaninnen sowie Gleichstellungsbeauftragte der Universität
- 2) Die Runde der Prodekane/Prodekaninnen für Forschung
- 3) Die Gleichstellungskonferenz: Gleichstellungsbeauftragte der Universität, der Fakultäten, und der Einrichtungen der Universität Hamburg
- 4) Der akademische Senat und seinem Ausschuss für Frauenförderung
- 5) Jeder Fakultätsrat der 6 Fakultäten der Universität

Das Präsidium wird in regelmäßigen Abständen die Universitätsgleichstellungsbeauftragte zum Bericht über die Umsetzung der Gleichstellungsstandards bitten. Zudem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Kammer (Versammlung der Dekane/Dekaninnen und dem Präsidium) teil, so dass dort ein reibungsloser Informationsfluss gewährleistet ist.

Darüber hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig mit der Runde der Prodekane und Prodekaninnen für Forschung die aktuelle Umsetzung der Gleichstellungsstandards prüfen. Im Rahmen der Gleichstellungskonferenzen wird die Universitätsgleichstellungsbeauftragte mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten über die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards sprechen und sich entsprechend berichten lassen. In den jährlich vorgelegten zentralen und dezentralen Gleichstellungsberichten wird sich ein Kapitel mit der Umsetzung der Standards beschäftigen. Diese Berichte werden zentral nach Befassung durch den Ausschuss für Frauenförderung im Akademischen Senat und dezentral in den Fakultätsratssitzungen behandelt.

Durch die Einbeziehung aller relevanten Entscheidungsträger und Gremien der Universität und durch die Festlegung einer Kommunikationsstruktur wird eine erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsstandards gewährleistet

Hamburg, 31.01.2009

Prof. Dr.-Ing. habil. Monika Auweter-Kurtz

## Anhang forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

In der Anlage findet sich eine Abbildung, die die Frauenanteile in den jeweiligen Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg im Zeitraum 2000 bis 2007 darstellt, hier zeigt sich ein verringerter Frauenanteil mit zunehmender Qualifikationsstufe (Grafik1).

In den Jahren 2007 und 2008 wurden bei einer Gesamtzahl von insgesamt 93 neu berufenen Professorinnen und Professoren 32 Professorinnen berufen; dies entspricht einem Frauenanteil von 34% (Tabelle 1).

In diesem Zeitraum betrug der Frauenanteil auf allen Professuren ca. 21% mit Unterschieden zwischen den Fakultäten (Tabelle 2).

**Tabelle 1<sup>2</sup>**

| Stabsstelle Gleichstellung, Universität Hamburg   |               |           |                   |
|---|---------------|-----------|-------------------|
| <b>Neuberufungen-Gesamt<br/>W1,W2,W3<br/>an der Universität Hamburg 2007 und 2008</b>           |               |           |                   |
| <b>inkl. Fakultät Medizin</b>   |               |           |                   |
| Quelle: AS Protokoll; Referat Berufungen, Allgemeine Verwaltung,<br>Registratur; UKE-Verwaltung |               |           |                   |
|   | 2007 und 2008 |           |                   |
|   | gesamt        | männlich  | weiblich          |
| Professuren W3<br>Anteil Frauen   | 43            | 32        | 11                |
| Professuren W2<br>Anteil Frauen   | 30            | 18        | 12                |
| Professuren W1<br>Anteil Frauen   | 20            | 11        | 9                 |
| <b>Gesamt<br/>Anteil Frauen</b>   | <b>93</b>     | <b>61</b> | <b>32<br/>34%</b> |

<sup>2</sup> Vorbehaltlich, da für 2008 noch nicht durch Referat Berufungen, Allgemeine Verwaltung, Registratur bestätigt.

**Tabelle 2**

| Stabsstelle Gleichstellung, Universität Hamburg                       |            |            |            |            |            |            |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>HOCHSCHULLEHRERINNEN UND -LEHRER</b>                               |            |            |            |            |            |            |
| <b>gesamt (W1-W3, C2-C4)*</b>   |            |            |            |            |            |            |
| <b>an der Universität Hamburg 2007 und 2008</b>                       |            |            |            |            |            |            |
| Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), UKE-Verwaltung |            |            |            |            |            |            |
| Stichtag: 31. Dezember 2007 und 2008                                  |            |            |            |            |            |            |
| Fachbereiche/Departments  | 2007       |            |            | 2008       |            |            |
|   | Gesamt     | Männer     | Frauen     | Gesamt     | Männer     | Frauen     |
| Fakultät RECHT  | 35         | 30         | 5          | 32         | 27         | 5          |
| Fakultät WISO   | 91         | 72         | 19         | 82         | 62         | 20         |
| Fakultät EPB  | 93         | 58         | 35         | 87         | 51         | 36         |
| Fakultät GEIST  | 118        | 87         | 31         | 107        | 78         | 29         |
| Fakultät MIN  | 179        | 149        | 30         | 169        | 144        | 25         |
| SÖNSTIGE  | 10         | 9          | 1          | 14         | 9          | 5          |
| <b>Gesamt</b>   | <b>526</b> | <b>405</b> | <b>121</b> | <b>491</b> | <b>371</b> | <b>120</b> |
| Fakultät Medizin  | 99         | 89         | 10         | 114        | 101        | 13         |
| <b>Gesamt inkl. Medizin</b>   | <b>625</b> | <b>494</b> | <b>131</b> | <b>605</b> | <b>472</b> | <b>133</b> |
|   |            |            | 21%        |            |            | 22%        |
| <b>Frauenanteil 2007 und 2008</b>                                     | <b>21%</b> |            |            |            |            |            |

\* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen, Präsidentin und Vizepräsidentin.

**Grafik 1**

