



## **Gleichstellungsplan 2018 bis 2022**

Beschlossen in der 756. Sitzung des Akademischen Senats am 26.04.2018

## Inhalt

1.	Präambel .....	2
2.	Ziele geschlechtergerechter Teilhabe und abgeleitete Handlungsfelder .....	3
3.	Gleichstellung an der Universität Hamburg: aktuelle Bestandsaufnahme .....	5
3.1	Strukturen der Gleichstellungsarbeit .....	5
3.2	Erfolge der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg.....	8
4.	Ziele und Maßnahmen zur geschlechtergerechten Teilhabe in den Handlungsfeldern .....	14
4.1	Handlungsfeld Berufung von Professorinnen und Professoren.....	14
4.2	Handlungsfeld Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	15
4.3	Handlungsfeld Studierende .....	17
4.4	Handlungsfeld Vereinbarkeit.....	18
4.5	Handlungsfeld Frauen in Führungspositionen und Gremien an der Universität Hamburg .....	20
4.6	Handlungsfeld strukturelle Verankerung.....	21
5.	Perspektiven der Gleichstellungsarbeit.....	23

## 1. Präambel

Unter dem Leitbild „Cooperating and Innovating for a Sustainable Future“ setzt die Universität Hamburg als Universität für eine nachhaltige Zukunft ihren umfassenden Strategieprozess 2018 fort. Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit hat die UHH in ihren Leitlinien zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeitspolitik fest verankert. Platzierungen in der Spitzengruppe im Rahmen der Implementierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (Rang 4) sowie des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“ und die strukturelle Einbindung eines Familienbüros in die Stabsstelle Gleichstellung machen deutlich, dass die nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Selbstverständnis der UHH und ihrer Hochschulkultur gehört.

Die Universität Hamburg betreibt seit vielen Jahren eine engagierte und erfolgreiche Gleichstellungspolitik, die durch eine konsequente Integration der Gleichstellung in alle Handlungsfelder der strategischen Universitätsentwicklung und die Bereitstellung von Mitteln für die Gleichstellung gekennzeichnet ist.<sup>1</sup> Sie hat sich den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet und befindet sich in Hinblick auf die Umsetzung der Standards in der Spitzengruppe deutscher Universitäten<sup>2</sup>. Erfolge wie der im Bundesvergleich hohe Frauenanteil an Professorinnen, insbesondere W3/C4, zeigen, dass dieser Weg zur Erreichung zukünftiger Gleichstellungsziele und zur Bewältigung aktueller Herausforderungen der Gleichstellungspolitik fortzusetzen ist.

Gem. § 3 Abs. 5 S. 3 HmbHG sind die Hamburger Hochschulen aufgefordert, Gleichstellungspläne zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zu erlassen. Es ist Aufgabe der Hochschulen, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen und insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegen zu wirken (§ 3 Abs. 5 S. 1 und 2 HmbHG).

Die UHH hat den Radius ihres Strategieprozesses mittlerweile über den Bereich der Gleichstellung auf das weiterreichende Themenfeld der Förderung von Diversität ausgedehnt und durchläuft derzeit den Auditprozess „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands. In Kooperation mit dem KNU (Kompetenzzentrum für eine nachhaltige Universität) wird ein Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele („Sustainable Development

---

<sup>1</sup> Empfehlungen zur Weiterentwicklung der MINT-Bereiche an den Hochschulen des Landes Hamburg, 2016 und Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Gesamtstrategie der Universität Hamburg, 2017.

<sup>2</sup> Inhalt und Erneuerung der Selbstverpflichtung der DFG 2017:  
[http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2017.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf)

Goals“, kurz „SDGs“), „Gender Equality“ (Ziel 5) „Decent Work and Economic Growth“ (Ziel 8) und „Reduced Inequalities“ (Ziel 10) der Vereinten Nationen geleistet.<sup>3</sup> Der gemäß § 3 Abs. 5 S. 3 HmbHG geforderte Gleichstellungsplan wird ergänzt durch das in § 3 Abs. 4 S. 2 HmbHG geforderte Konzept zum konstruktiven Umgang mit Vielfalt (Diversity-Konzept).

Das Ziel der Gleichstellung an der UHH ist die Überwindung der Geschlechtergrenzen, geschlechterbezogener Rollenbilder und struktureller Diskriminierungen zur Erreichung einer langfristigen Gleichheit aller Geschlechter. Nicht alle Menschen sind dem binären Geschlechtsverständnis zuzuordnen. Insbesondere Trans\* und Inter\*personen sind vielfachen Diskriminierungen ausgesetzt. Die Universität Hamburg verpflichtet sich daher dem Ziel der intersektionalen Geschlechtergerechtigkeit.

Der vorgelegte Gleichstellungsplan der UHH ist eine Weiterentwicklung des für die Antragstellung im Professorinnenprogramm I und II erarbeiteten Gleichstellungskonzeptes (2009-2017), dessen Handlungsfelder und Zielsetzungen in den aktuellen Plan übernommen und um die Inhalte des zwischenzeitlich vorangeschrittenen Strategieprozesses ergänzt wurden.

## **2. Ziele geschlechtergerechter Teilhabe und abgeleitete Handlungsfelder**

Insbesondere den Handlungsfeldern Professuren, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen wird verstärkte Beachtung geschenkt. Nur über die intensive Nachwuchsförderung ist das Ziel der paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern an Professuren zu erreichen. Die Maßnahmen in diesen drei Handlungsfeldern stehen besonders im Fokus der Bemühungen.

Die nachfolgend aufgeführten Handlungsfelder, die bereits für das Gleichstellungskonzept 2009 bis 2017 erarbeitet worden sind, umfassen alle Aspekte der Anteilhabe von Frauen, dem in der Wissenschaft insgesamt auf den oberen Karrierestufen an den Universitäten unterrepräsentierten Geschlecht, an der Gestaltung der wissenschafts- und verwaltungsseitigen Strukturen der Universität. Sie werden bestätigt durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von 2017<sup>4</sup> und übernehmen umgekehrt von dort den grundlegenden Anspruch, die Gleichstellungsziele durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert sowie kompetent umzusetzen.

---

<sup>3</sup> Siehe „Gleichstellung und Nachhaltigkeit an der Universität Hamburg“  
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/gleichstellung-und-nachhaltigkeit.html>

<sup>4</sup> [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards)

Konkret geht es um:

### **Handlungsfeld Professuren (s. 4.1):**

**Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf Professuren an der Universität**, um eine paritätische Teilhabe zu erreichen,

### **Handlungsfeld Nachwuchswissenschaftlerinnen (s. 4.2):**

**Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** mit dem Ziel, Wege in die wissenschaftliche Karriere für Frauen zu ebnen,

### **Handlungsfeld Studierende (s. 4.3):**

**Geschlechtergerechte Gewinnung von Studierenden** mit dem Ziel, junge Frauen für das Studium der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer zu begeistern sowie einen höheren Männeranteil in geistes- und vor allem erziehungswissenschaftlichen Studienfächern zu erreichen,

### **Handlungsfeld Vereinbarkeit (s. 4.4):**

**Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf durch Umsetzung der Zielvereinbarungen im „audit familiengerechte Hochschule“** mit dem Ziel, allen Universitätsmitgliedern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern,

### **Handlungsfeld Frauen in Führungspositionen und Gremien (s. 4.5):**

**Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Vertretung auf allen Führungsebenen und in allen Gremien der Universität** mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen,

### **Handlungsfeld strukturelle Verankerung (s. 4.6):**

**weitere Institutionalisierung und Stärkung von Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen der Universität** mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung in der gesamten Universität.

### **3. Gleichstellung an der Universität Hamburg: aktuelle Bestandsaufnahme**

Unter den Hamburger Hochschulen ist die Universität Hamburg mit aktuell fast 43.000 Studierenden in acht Fakultäten und über 10.000 Beschäftigten die größte Bildungseinrichtung.<sup>5</sup> Seit 2010 verfolgt die Universität das Leitbild „University for a Sustainable Future“, das im aktuellen Strategieprozess erweitert wird durch die Handlungsleitlinie „Cooperating and Innovating for a Sustainable Future“. Damit ist Nachhaltigkeit in all ihren Facetten und inhaltlichen Handlungsdimensionen – inhaltlich, reflexiv-wissenschaftskritisch, didaktisch und institutionell – mit dem Bestreben nach wissenschaftlicher Exzellenz verbunden.

#### **3.1 Strukturen der Gleichstellungsarbeit**

Gleichstellungsarbeit ist an der Universität Hamburg seit über 30 Jahren verankert und hat durch die institutionelle Einbindung zu deutlichen Verbesserungen der Repräsentation von Frauen an der Universität geführt. Gleichstellung umfasst an der Universität Hamburg die klassische Gleichstellung von Frauen und Männern, Diversity Management sowie die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

Seit 1986 besteht eine zentrale Einrichtung. Diese war zunächst auf Frauenförderung ausgerichtet. Seit 2008 wird diese als Stabsstelle Gleichstellung mit 7 Mitarbeiterinnen (5 Referentinnen mit 4,0 VZÄ und 2 Assistentinnen mit 1,25 VZÄ) weitergeführt und wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. Seit 2015 bilden die Bereiche Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit die Säulen ihrer Arbeit. Die vom Akademischen Senat gewählte Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist für Belange des wissenschaftlichen Personals aller Qualifikationsstufen sowie der Studierenden zuständig. Zu ihren Aufgaben zählen gem. § 87 Abs. 3 HmbHG die

- Mitwirkung bei Struktur- und Personalentscheidungen insbesondere Prüfung aller Personalentscheidungen, vor allem Stellungnahmen zu allen Berufungsentscheidungen
- Mitwirkung bei der Entwicklungsplanung, insbesondere auch Zusammenarbeit mit allen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsakteurinnen/-aktueren
- Beteiligung an den Richtlinien zur Gleichstellung und den Gleichstellungsplänen.

**Gleichstellungsstrukturen sind an der Universität Hamburg etabliert.**

---

<sup>5</sup> UHH-Jahresbericht des Präsidiums 2016.

In den am 13.10.2016 unterzeichneten Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2017/2018 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, BWFG und der Universität Hamburg sind

- eine Professorinnenquote von 31%,
- eine Frauenquote am wissenschaftlichen Personal (ohne Professorinnen) von 40%,
- die (Re-)Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule

**Gleichstellung ist in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universität Hamburg integriert.**

neben einer generellen „Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an Hochschulen“ konkret festgelegt.<sup>6</sup>

Auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Präsidiums mit den Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen sind Gleichstellungsbelange verankert. Alle Fakultäten und auch die sonstigen wissenschaftlichen Einrichtungen nach § 92a HmbHG und § 93 HmbHG verfassen Gleichstellungspläne, die im Akademischen Senat beschlossen und regelmäßig (in der Regel nach 5 Jahren) fortgeschrieben werden (siehe dazu VI.1.1.2 Gleichstellungsrichtlinie).

Die Ziele der Gleichstellung und die zu ihrer Erreichung geplanten Maßnahmen werden in der Gleichstellungsrichtlinie von 2016 dargelegt.

Etablierte Maßnahmen auf Basis angepasster Steuerungsmechanismen und Anreizsystemen, von Sensibilisierungs- und Einstellungsveränderungen sowie von Beratung sind auf zentraler Ebene verankert z.B. der:

- Gleichstellungspreis (vor 2016 Frauenförderpreis)<sup>7</sup>
- Gleichstellungsfonds (seit 2012);<sup>8</sup> daraus wird z.B. seit 2013 das „Agathe-Lasch-Coaching“ Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, 2017 erweitert um Diversitätsgesichtspunkte als „Agathe-Lasch-Coaching plus divers“-Programm<sup>9</sup>, finanziert.
- Frauenförderfonds (seit 1997)<sup>10</sup>
- Qualifizierungsfonds<sup>11</sup>
- die Finanzierung einer halben Mitarbeitendenstelle für ein Jahr bei der Berufung von Frauen auf W2/3, die in der Regel mit einer Nachwuchswissenschaftlerin zu besetzen ist und von den Fakultäten um zwei weitere Jahre fortgeführt wird.

<sup>6</sup> Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2017/2018, S. 3 und S. 6.

<sup>7</sup> <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungspreis.html>

<sup>8</sup> <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungsfonds.html>

<sup>9</sup> <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/agathe-lasch-coaching.html>

<sup>10</sup> <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/frauenfoerderfonds.html>

<sup>11</sup> <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/qualifizierungsfonds.html>

Zahlreiche weitere zentrale sowie dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen sind nach dem Vorbild des Best-Practice Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG<sup>12</sup> in der seit März 2018 existierenden Gleichstellungsdatenbank der Universität Hamburg<sup>13</sup> erfasst.

Zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie und der dezentralen wie zentralen Gleichstellungspläne wird unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mit den Stabsstellen Datenmanagement, Berufungen und Strategisches Controlling ein Monitoring der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit durchgeführt. Die Einbindung der Gleichstellung in die Leitungsstrukturen und Steuerungsmechanismen der Universität ist über die direkte Anbindung der Stabsstelle Gleichstellung an die Vizepräsidentin für Berufung und Nachwuchsförderung gegeben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied im Akademischen Senat und leitet den akademischen Senatsausschuss für Gleichstellung sowie die so genannte Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz (bestehend aus den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Einrichtungen und den Gleichstellungsbeauftragten des TVP). Seit 2017 treffen sich die Gleichstellungsakteurinnen und –akteure, Personen, die mit der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen befasst sind, zu regelmäßigen Vernetzungstreffen, bei denen die in den Fakultäten durchgeführten fachspezifischen Maßnahmen, wie die der Forschungsverbundprojekte, Thema sind.

An der Universität Hamburg ist das Zentrum GenderWissen als in Hamburg hochschulübergreifende Koordinationsstelle Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies angesiedelt. Genderforschung wird in vielen Fakultäten betrieben, u.a. im mittlerweile beendeten Projekt "Frauen in der Spitzenforschung".<sup>14</sup> In nahezu allen Fakultäten sind Professuren mit der Widmung oder Teilwidmung Gender eingerichtet, darunter vier mit Frauen besetzte Professuren aus dem ehemaligen BLK-Programm ("Chancengleichheit"), von denen zwei innerhalb der MIN-Fakultät in der Informatik und der Mathematik verortet sind.

**Geschlechter-  
und Diversitäts-  
forschung**

---

<sup>12</sup> <https://instrumentenkasten.dfg.de/>

<sup>13</sup> <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html>

<sup>14</sup> <http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=4691> Das Projekt wurde Ende 2007 eingerichtet, um die von Bund- und Ländern beschlossene und durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft umgesetzte Exzellenzinitiative hinsichtlich ihrer Gleichstellungsaspekte wissenschaftlich zu begleiten und die beteiligten Wissenschaftseinrichtungen bei der Gleichstellungsförderung konstruktiv zu unterstützen.



### 3.2 Erfolge der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg

Der aktuelle Stand der Gleichstellungsarbeit in den sechs Handlungsfeldern Professuren, Wissenschaftlicher Nachwuchs, Studierende, Vereinbarkeit, Führungspositionen und Gremienvertretung sowie strukturelle Verankerung (vgl. oben unter 2.) stellt sich wie folgt dar:

Die Universität Hamburg hat in den vergangenen Jahren durch erfolgreiche Gleichstellungsarbeit die Frauenanteile an Professuren um drei Prozentpunkte zwischen 2012 und 2017 gesteigert. So gehört der Frauenanteil an Professuren (34% im Jahre 2017 ohne UKE) an der Universität Hamburg bundesweit zu den höchsten. Besonders erfreulich ist der Anstieg im Frauenanteil an W3/C4-Professuren auf 24% (2017) und bei den W2/C3-Professuren auf 37% (2017). Der Frauenanteil bei den seit 2003 eingeführten Juniorprofessuren liegt 2017 bei 53% und stieg damit um elf Prozent in einem Zeitraum von fünf Jahren. Insgesamt sind die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal kontinuierlich gestiegen (von 41% auf 43% zwischen 2012 und 2017).<sup>15</sup>

**Im Frauenanteil an Professuren ist die Universität Hamburg führend.**

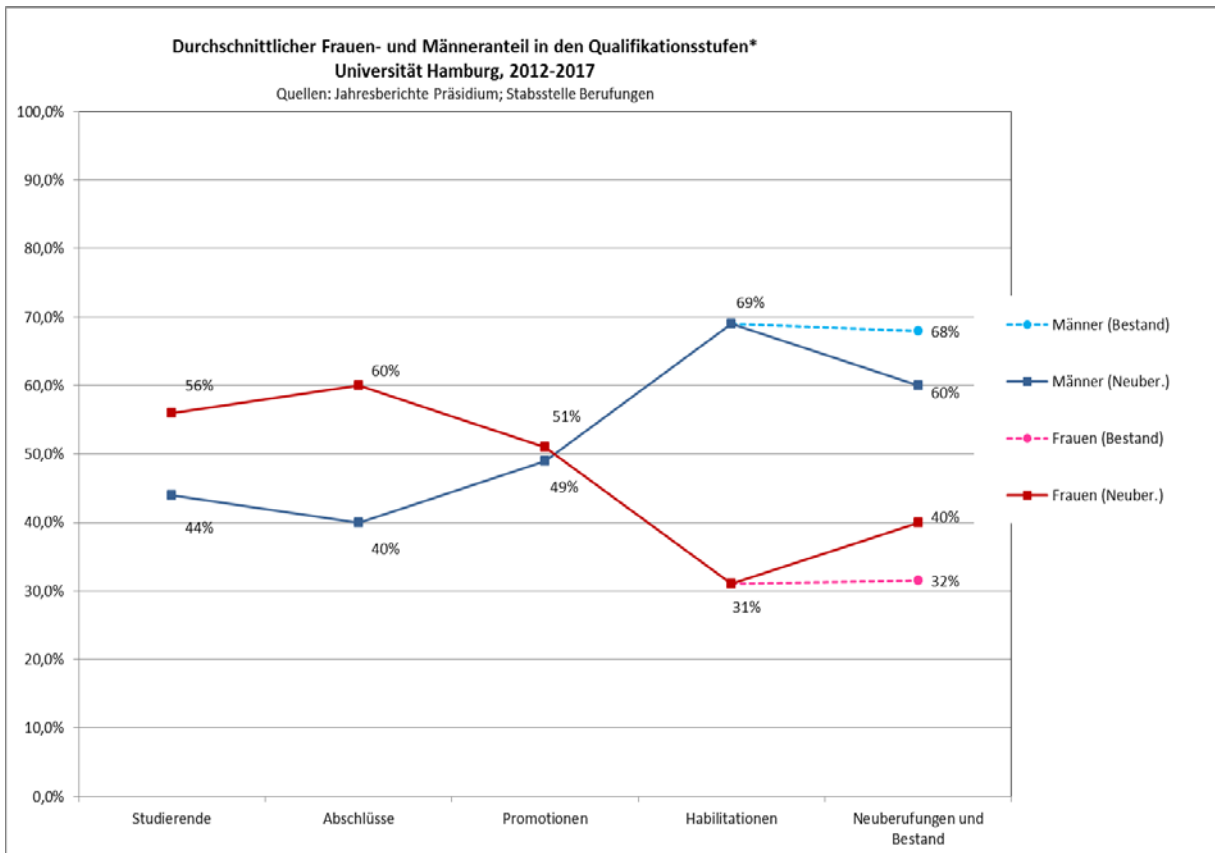
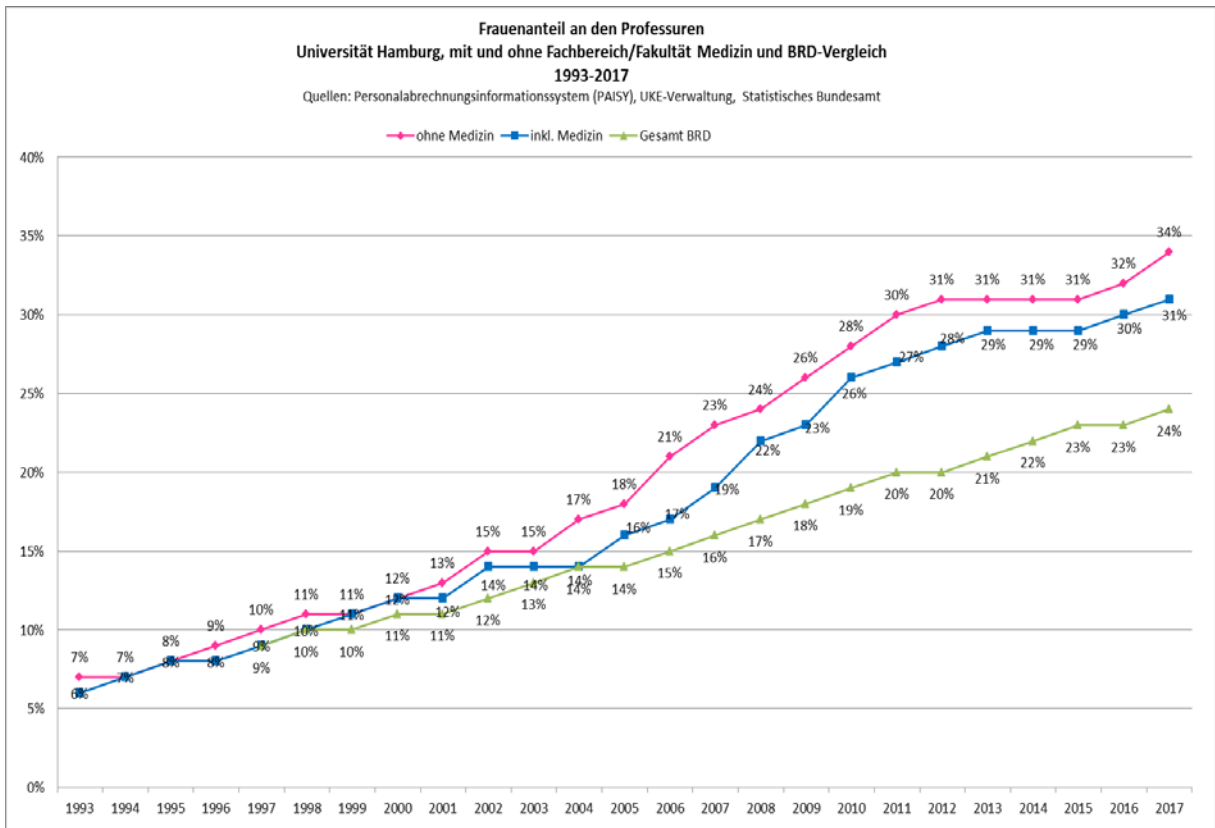
Durch diese Erfolge hat die Universität Hamburg sich auch in Bezug auf die referentiellen Parameter (Kaskadenmodell der Qualifikationsstufen) im oberen Mittelfeld mit Tendenz nach oben stabilisiert. Im Zeitraum 2012 bis 2017 stieg der Frauenanteil an den Habilitationen von 27% auf 31%, wobei diese Zahlen differenziert in Bezug auf die Fächer und die Einrichtung und steigender Anteile an Frauen an den Juniorprofessuren betrachtet werden müssen. Bei den Promotionen ist eine paritätische Verteilung zu verzeichnen mit einem stabilen Frauenanteil von 51% im Längsschnitt. Bei den Abschlüssen lässt sich ein Rückgang von 62% in 2012 auf 58% in 2017 beobachten.<sup>16</sup>

Wie an anderen Universitäten zeigt sich auch an der Universität Hamburg ein sinkender Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe. Während im Zeitraum von 2012 bis 2017 durchschnittlich 56% Frauen an der Universität Hamburg studierten und der Frauenanteil an den Promotionen bei 51% lag, sank der Anteil der Frauen bei den Professuren auf 32% (siehe folgende Grafik). Dieser Drop-Out ist fakultätsunabhängig.

---

<sup>15</sup> Diese Hochschulstatistiken sind ohne Fakultät MED/UKE.

<sup>16</sup> Diese hochschulstatistischen Angaben beziehen die Fakultät MED mit ein.



\* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Neuberufungen der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe nach Studiumsabschluss über die Promotion und Habilitation zur Professur nachgezeichnet.

2012-2017	Studierende (ohne Promotions-studierende)	Abschlüsse	Promotionen	Habilitationen	Neuberufungen	Bestand Professuren inkl. Sonstige*, **,***
weiblich	21.420	23.609	2.579	105	116	175
männlich	16.655	15.581	2.497	234	177	390
gesamt	38.075	39.190	4.262	293	293	565
* ohne Medizin						
** Der Bestand umfasst den Durchschnitt der Bestandsprofessuren aus den betreffenden Jahren.						
Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen und Neuberufungen: Summe über alle Jahre. Studierende, Bestand: Durchschnittswerte der betreffenden Jahre.						
*** Unter Sonstige werden Vertretungsprofessuren verstanden.						

In allen Fakultäten zeigte sich in unterschiedlichem Ausmaß der klassische Verlauf der sogenannten „leaky pipeline“, bei der es spätestens nach der Promotion zu einer entgegengesetzten Entwicklung im Hinblick auf die Wissenschaftskarriere von Männern und Frauen kommt (wie in der Grafik oben dargestellt). Zudem lässt sich auch eine disziplinäre Segregation nach Geschlecht beobachten:

In der Fakultät Rechtswissenschaft etwa liegt der Frauenanteil bei den Studierenden bei rund 58%. Demgegenüber steht ein Frauenanteil an den Professuren von 16%<sup>17</sup>.

In der MIN-Fakultät fällt dieser „Drop-Out“ geringer aus, da bereits die Frauenquote (je nach Studienfach) bei den Studierenden und Abschlüssen insgesamt kleiner ist. Hier beträgt der Professorinnenanteil 18% bei einem Frauenanteil von 35% an den Studierenden.<sup>18</sup>

Zum Vergleich beträgt der Frauenanteil in der Fakultät Erziehungswissenschaft rund 66% bei den Studierenden und 54% bei den Professuren.<sup>19</sup>

Demnach erfahren Frauen vertikal und statusbezogen Benachteiligungen. Je höher die Statusstufe, desto größer die vertikale Benachteiligung in der Personalstruktur. Für die Gleichstellungsarbeit bedeutet dies, dass die Bemühungen zur Besetzung von Professuren mit Spitzenwissenschaftlerinnen weitergeführt werden müssen. Ein Ansatzpunkt für die Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren liegt in der Schaffung von Maßnahmen zur Frauenförderung auf allen Qualifikationsstufen sowie im Bereich der Steuerung, Schaffung von Anreizsystemen und der Qualitätssicherung von gender- und diversitätssensiblen Personalauswahlprozessen, insbesondere Berufungsverfahren wie auch in der Beratung.

<sup>17</sup> Vgl. Gleichstellungsplan RW, Stand Oktober 2015.

<sup>18</sup> Diese Zahlen beziehen sich ebenso auf 2015, vgl. Gleichstellungsbericht MIN 2015.

<sup>19</sup> Vgl. Gleichstellungsplan EW, Stand Dez. 2015.

An der Universität Hamburg gibt es verschiedene Unterstützungsangebote zur Qualifizierungsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf zentraler und dezentraler Ebene. Alle Maßnahmen werden nach dem Vorbild des Best-Practice Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG<sup>20</sup> an der Universität Hamburg in einer Datenbank erfasst. Die Datenbank ist auf der Homepage der Stabsstelle Gleichstellung einsehbar.

**Angebote für  
Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Hamburg Research Academy informiert, berät, qualifiziert und vernetzt seit 2017 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.<sup>21</sup> Auch hier spielen Gleichstellungsaspekte in Form von Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität eine Rolle. Für Beschäftigte gibt es zahlreiche Qualifizierungsangebote der Personalentwicklung insbesondere das Programm „Kompass: Qualifizierung und Orientierung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, in dem Gleichstellungsfragenstellungen adressiert werden.<sup>22</sup>

Zur Gewinnung von Studierenden werden durch die Fakultäten verschiedene Maßnahmen durchgeführt. Hierbei wird auf die Gewinnung des unterrepräsentierten Geschlechts in den Fächern geachtet. Die Angebote zum Girls' und Boys' Day sind dementsprechend ausgerichtet. In den MIN-Fächern werden überwiegend Angebote zur Gewinnung von Studentinnen durchgeführt, in den Erziehungswissenschaften wird um Studenten geworben. Die Einzelmaßnahmen zur Gewinnung von Studierenden des jeweils in den Fächern unterrepräsentierten Geschlechts sind in der Gleichstellungsdatenbank der Universität Hamburg aufgeführt.

**Die Universität  
Hamburg fördert  
Studentinnen  
und Absolventinnen.**

Für die Förderung von Studierenden bietet das seit 2007 explizit genderorientierte Career Center<sup>23</sup> ein vielfältiges Programm bei der beruflichen Orientierung, Karriereplanung und Entwicklung berufsrelevanter Schlüsselqualifikationen. Das Zentrum fördert als genderorientiertes Career Center mit vier Mitarbeiterinnen und Sachmitteln die Berufsfähigkeit von Studentinnen und Studenten sowie Absolventinnen und Absolventen aller Fakultäten in genderorientierten Seminaren/Workshops, über Beratung/Coaching sowie einen virtuellen Informationspool. Die Stabsstelle Gleichstellung unterstützt die Angebote mit einer Förderung aus dem Qualifizierungsfonds, so können weitere Workshops speziell für Frauen sowie zu Vereinbarkeits- und Diversitätsthemen angeboten werden.

Auch in den Fakultäten gibt es spezifische Angebote für Studentinnen, z.B. das Anna Logica Programm der MIN-Fakultät<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> <https://instrumentenkasten.dfg.de/>

<sup>21</sup> <https://www.hra-hamburg.de/>

<sup>22</sup> <https://www.uni-hamburg.de/uhh/organisation/presidialverwaltung/personal/personalentwicklung/karriereentwicklung/kompass.html>

<sup>23</sup> <https://www.uni-hamburg.de/career-center.html>

<sup>24</sup> <https://www.inf.uni-hamburg.de/de/home/gender/anna-logica>

2010 fand das erste „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie gGmbH statt. Mit dem Audit werden die bestehenden Regelungen, Aktivitäten und Angebote zur Vereinbarkeit systematisiert und bedarfsbezogen weiterentwickelt sowie nachhaltig ein Rahmen geschaffen, der Verlässlichkeit bietet und individuelle Regelungen zulässt. Die letzte Re-Auditierung („Konsolidierung“) des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ wurde im Wintersemester 2016/17 erfolgreich zum Abschluss gebracht.

**Die Universität Hamburg unterstützt Vereinbarkeit.**

Ein Ergebnis ist das 2012 eingerichtete Familienbüro in der Stabsstelle Gleichstellung als zentrale Serviceeinrichtung für alle Fragen, die die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie betreffen. Das Familienbüro ist für alle Hochschulangehörigen zuständig, bündelt alle Informationen zum Thema Vereinbarkeit an der Universität Hamburg, vermittelt diese in verschiedenen Formaten (z.B. Artikel, Veranstaltungen, eigene Homepage), stellt Konzepte zur Weiterentwicklung der Unterstützungsmaßnahmen zur Verfügung und hat ein breites universitäres und außeruniversitäres Netzwerk zur optimalen Unterstützung der Ratsuchenden etabliert.

Ein weiterer Meilenstein zur Unterstützung der Vereinbarkeit stellt 2017 die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ durch die Universität Hamburg dar.

In der Universität waren im Präsidium 2017 zwei von fünf Positionen mit Frauen besetzt; im Akademischen Senat sind es 32%. Werden die Ausschüsse mitberücksichtigt, liegt der Frauenanteil bei 41% in 2017. Im Vergleich dazu betrug in Jahr 2014 der Frauenanteil an den zentralen Gremien der Universität Hamburg 35%. In 2015, 2016 und 2017 ist der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen. 2015 beträgt er 38% und 2016 39%. Die Besetzung der Ausschüsse im Einzelnen ist jedoch nur in Ausnahmen paritätisch. Gerade Ausschüsse wie der APH und der AfN weisen eine geringe Frauenquote auf. Diese Ausschüsse sind insbesondere für die Steuerung und Schaffung von Anreizsystemen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses wichtig.

**Frauen in Führungspositionen und Gremien an der Universität Hamburg.**

Aktuell (2018) werden drei von acht Fakultäten von Dekaninnen geleitet. Insgesamt beträgt die Frauenquote in allen Dekanaten zusammen jedoch nur rund 20%, so dass auch hier mittels verschiedener Maßnahmen verstärkt zur Steigerung der Frauenanteile hingewirkt werden muss. In den Dekanaten ist der strukturelle Rahmen für den Dekan und die Dekanin unterschiedlich. Ein Ausgleich der Bedingungen soll erreicht werden.

Um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, legt die Universität Hamburg Wert darauf, Gender- und Diversity-Sensibilität als Grundkompetenz der Entscheidenden und Verwaltenden zu verankern. Mit Ziel einer Haltungsänderung werden Entscheidungs- und

Verwaltungsprozesse so umgestaltet, dass Genderaspekte durch standardisierte Berücksichtigung und Bewertung im Verfahren bewusstgemacht werden. In den von der Personalentwicklung angebotenen Veranstaltungen für (zukünftige) Führungskräfte werden Gleichstellungsgesichtspunkte durchgängig berücksichtigt. Auch in den Qualitätssicherungsprozessen, wie den durchgeführten Audits, findet gerade die Frage der Qualifizierung und Sensibilisierung von Führungskräften in Gleichstellungsangelegenheiten besondere Berücksichtigung.

Mit der Verabschiedung der Gleichstellungsrichtlinie<sup>25</sup> 2016 und der damit abgelösten seit 1997 geltenden Frauenförderrichtlinie wurden Strukturen und Prozesse für Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg verankert.

**Die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit ist gesichert.**

Auf Ebene der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist die Einbindung der Gleichstellung in Entscheidungsstrukturen rechtlich geregelt, bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist dieses durch die Übernahme der Verantwortung in den Fakultäten/Fachbereichen gegeben. Zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bieten die Fakultäten unterschiedliche Personal- und Sachausstattungen an. Neben Lehrentlastungen von bis zu zwei SWS werden Sachmittel von mindestens €3000 jährlich und personelle Unterstützung durch studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeitende oder Sekretariatsanteile zur Verfügung gestellt. Durch die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung und Bündelung von Aktivitäten gegeben.

Vermehrt stehen in den einzelnen zentralen und dezentralen Bereichen auch zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere in den Exzellenzclustern und weiteren großen Forschungsverbundprojekten, zur Verfügung. Alle mit der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen direkt befassten Personen kommen seit 2017 regelmäßig zusammen, so dass ein kollegialer Austausch und eine weitere Vernetzung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure etabliert sind.

Die Stabsstelle Gleichstellung steht im ständigen Austausch mit dem Kompetenzzentrum nachhaltige Universität (KNU) und engagiert sich im Team 4 „Nachhaltige Hochschulverwaltung“.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> <https://www.uni-hamburg.de/fid/gleichstellung-wissenschaft-uhh.pdf>

<sup>26</sup> <https://www.nachhaltige.uni-hamburg.de/kompetenzzentrum/teammitglieder.html>

#### **4. Ziele und Maßnahmen zur geschlechtergerechten Teilhabe in den Handlungsfeldern**

Übergreifend werden an der Universität Hamburg Sensibilisierungsmaßnahmen sowie eine konsequente Information und Qualifizierung sowohl von Gleichstellungsakteurinnen/-akteuren als auch aller weiteren Universitätsmitglieder erfolgen.

Bei den im Folgenden beschriebenen Maßnahmen stehen die Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Professorinnen sowie die dazugehörigen Maßnahmen zur Förderung des Nachwuchses und der Studentinnen, den damit potenziellen, zukünftigen Professorinnen in besonderem Maße im Vordergrund.

##### **4.1 Handlungsfeld Berufung von Professorinnen und Professoren**

###### **Sachstand:**

Die Frauenquote 2017 bei den Professuren beträgt 34% (ohne MED/UC) <sup>27</sup>. Die universitären Besetzungs- und Berufungsverfahren sind qualitätsgesichert und berücksichtigen durchgängig Gleichstellung in allen Phasen der Auswahl und Beschäftigung. Die Neuberufenenquote von Wissenschaftlerinnen liegt regelmäßig bei fast 50% (2017: 45 %) <sup>28</sup>. Mit der Berufsordnung von 2014 sind Maßnahmen zur Gleichstellung für die Ausgestaltung geschlechtergerechter Berufungsverfahren konsequent verankert.

###### **Ziele:**

- Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 40%, dabei 30% auf dauerhaften W3 Professuren, 40% auf W2 und mindestens 50% auf W1 Professuren sowie mindestens 50% auf W1TT Positionen.

###### **Indikatoren:**

- In den Fakultäten bzw. Fachbereichen ist es das Ziel, die Professuren geschlechterparitätisch zu besetzen. Fachspezifisch soll jedoch mindestens eine Steigerung von mindestens 5% erreicht werden.

###### **Maßnahmen:**

- Maßnahmen zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Steigerung der Anzahl neuberufener Professorinnen sind an finanzielle Anreize gebunden.

---

<sup>27</sup> Vgl. UHH-Jahresbericht des Präsidiums 2016.

<sup>28</sup> Statistische Auswertung der Berufungen durch die Stabsstelle Berufungen 2017, siehe zudem UHH-Jahresbericht des Präsidiums 2017 sowie Fünfter Gleichstellungsbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2014-2017.

- Als Anreiz für die Besetzung einer Professur mit einer Frau werden der Fakultät Mittel im Umfang von Euro 35.000 zur Mitfinanzierung einer, der neuberufenen Professorin zugeordneten Qualifikationsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin zugewiesen. Die Fakultät setzt die Finanzierung dieser Stelle um weitere zwei Jahre fort.
- Im Fall der Förderung durch das Professorinnenprogramm werden für jede durch das Professorinnenprogramm angeworbene Professorin der Fakultät zusätzliche Mittel zur Schaffung einer Vorlaufprofessur für eine Frau zur Verfügung gestellt.
- Es werden weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen, wie strategische Berufung von bereits etablierten Professorinnen, integriert. Die Möglichkeit der außerordentlichen Berufung nach § 14 Abs. 6 Nr. 4 HmbHG wird gerade zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen genutzt.
- Maßnahmen, um Frauen an der Universität zu halten (Bereitstellung zentraler Mittel) werden etabliert.
- Es findet eine Weiterentwicklung von Berufungsverfahren auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten statt. Die in den Assessment Centern gestartete Überprüfung der Gender- und Diversitykompetenz soll für alle Berufungsverfahren umgesetzt werden.
- Um die Bewerbungsquote qualifizierter Frauen für Professuren zu steigern, wird ein Leitfaden zur aktiven Rekrutierung erarbeitet.
- Die Möglichkeit von Tandem-Berufungen wird für die zu besetzenden Professuren geprüft.
- Strategische Maßnahmen insbesondere zur Gewinnung von Frauen auf W1 TT Positionen werden durchgeführt.
- Eine konsequente Integration von Zielvorgaben in Absprache mit Fakultäten und Entwicklungsprogrammen, siehe Antrag Exzellenzinitiative, wird durchgesetzt.

Zur **Qualitätssicherung** wird es weiterhin ein regelmäßiges Monitoring aller Berufungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkten geben.

## 4.2 Handlungsfeld Nachwuchswissenschaftlerinnen

### Sachstand:

- Zentral und dezentral gibt es verschiedene Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, vom zentralen Coachingprogramm Agathe-Lasch über dezentrale Mentoringprogramme, wie dynaMENT am Campus Bahrenfeld oder das



Magdalena-Schoch Mentoring in den Rechtswissenschaften bis zu unterschiedlichsten Workshopangeboten, wie dem Womens Career Day. Einen Überblick über diese Maßnahmen und deren fachliche Verortung gibt die Gleichstellungsdatenbank der Universität Hamburg. Zudem bündelt die Hamburg Research Academy (HRA) alle Informationen und weiterführenden Maßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die Personalabteilung mit dem Programm „Kompass“ verschiedene Angebote zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bereithält.

**Ziele:**

- Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Qualifikationsstufen ab der Promotion auf 50%, in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind; Steigerung des Frauenanteils bei unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich um fünf Prozent.

**Indikatoren:**

- 2018: Konzepte für ein zentrales, fachübergreifendes Mentoring-, Gastwissenschaftlerinnen- und Wiedereinstiegsprogramm werden entwickelt. Das Mentoring wird für verschiedene Karrierestufen angeboten.
- Ab 2019 findet jährlich die Einführung einer der obengenannten, zusätzlichen zentralen Maßnahme statt.
- Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen steigt in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, jährlich um mindestens 5% ab 2018.

**Maßnahmen:**

- In der Datenbank dargestellte Maßnahmen zu Gleichstellung werden fortgeschrieben, qualitätsgesichert und ausgebaut.
- Der Aufbau eines zentralen Mentorings für Nachwuchswissenschaftlerinnen unterschiedlicher Qualifikationsstufen findet in Kooperation mit der Hamburg Research Academy (HRA), der Personalentwicklung (PE) und dem Career Center sowie in Absprache mit fakultären Initiativen statt.
- Der Aufbau eines zentralen Gastwissenschaftlerinnen-Programms wird durchgeführt.
- Ein Wiedereinstiegsprogramms für Personen, die längere Zeit nicht in der Wissenschaft tätig waren, wird etabliert. Dieses kann Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler betreffen. Die Gründe können aber auch in Careeraufgaben, internationaler Herkunft oder Beeinträchtigung liegen.

- Die aus dem Anreizsystem für neuberufene Professorinnen geschaffenen Qualifikationsstellen werden weiterhin mit einer Nachwuchswissenschaftlerin besetzt.
- Die Fakultäten prüfen, ob für jede habilitierte bzw. nach Evaluation erfolgreich publizierende Post-Doc Nachwuchswissenschaftlerin als Anreiz Mittel im Umfang einer Stelle aus ihrem Gleichstellungsbudget zur Einstellung einer weiteren Wissenschaftlerin für 2 Jahre zur Verfügung gestellt werden können.<sup>29</sup>
- Angebote von Informationsveranstaltungen zur Akquise von Drittmitteln gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere auf Post-Doc Ebene.

Die **Qualitätssicherung** erfolgt anhand der in der Datenbank erfassten Maßnahmen, die in der Stabsstelle Gleichstellung unter einheitlichen Qualitätssicherungsgesichtspunkten in regelmäßigen Abständen erfasst werden. Anregungen zur Weiterentwicklung wurden umgesetzt, neue Maßnahmen entwickelt.

Ein Monitoring der Entwicklung von Zahlen zu Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Qualifikationsstufen (Kaskadenmodell) und Fächern erfolgt im Gleichstellungsbericht zukünftig alle 2 Jahre.

### 4.3 Handlungsfeld Studierende

#### Sachstand:

- Die Universität bietet bereits jetzt umfangreiche Programme zur geschlechtergerechten Gewinnung von Studierenden an.<sup>30</sup> Für die MIN-Fächer sind das beispielsweise unterschiedliche Schülerferienkurse, aber auch speziell an Mädchen adressierte Programme, wie Girls go Math oder die Beteiligung am hamburgweiten Programm mint:pink. In den Erziehungswissenschaften wird das Thema Gewinnung von Männern für das (Grundschul)Lehramt adressiert, u.a. durch das Projekt MäGs.
- In der Stabsstelle Gleichstellung erfolgt die Koordination der stetig ausgebauten Angebote am Girls und Boys Day.

#### Ziele:

- Geschlechtergerechte Gewinnung von Studierenden, d.h. mehr Studentinnen für mathematisch- naturwissenschaftliche Fächer, mehr Studenten für geistes- und erziehungswissenschaftliche Fächer. Erreicht werden soll eine Repräsentanz der Geschlechter von mindestens 30% in allen Studiengängen.

<sup>29</sup> Dieses wird bereits von der Medizinischen Fakultät umgesetzt und ist im Gleichstellungsplan der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften vorgesehen.

<sup>30</sup> Siehe die in der Datenbank zur Gleichstellung erfassten Daten.

- Sensibilisierung der Lehrenden, Prüfenden und des Studienmanagements sowie der Studierenden für Aspekte von Chancengleichheit im Studium sowie für die universitäre bzw. außeruniversitäre Karriere.

#### **Indikatoren:**

- Regelmäßige Steigerung der Angebote der Universität Hamburg am Girls' und Boys' Day, spätestens 2020 sind Angebote aus jeder Fakultät vorhanden.
- In den Studiengängen, in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist, geht diese Unterrepräsentanz jährlich um mindestens einen Prozentpunkt zurück.
- Das Angebot an Universitätsveranstaltungen mit Genderbezug bzw. die thematische Teilintegration in Veranstaltungen wird jährlich ausgeweitet und in jeder Fakultät bereitgehalten.

#### **Maßnahmen:**

- In der Datenbank dargestellte Maßnahmen zur geschlechtergerechten Studierendengewinnung werden fortgeschrieben und ausgebaut.
- Ein Konzept zur geschlechtergerechten Gewinnung auf zentraler Ebene (Campus Center) wird erarbeitet und in die dortige Arbeit integriert.
- Angebote genderspezifischer Veranstaltungen zur Studierendengewinnung werden von allen Fakultäten durchgeführt. Dazu zählt z.B. der Ausbau der Girls' und Boys' Day Veranstaltungen sowie der Beitritt zur Netzwerk-Initiative „Komm mach Mint“, die Mädchen und Frauen MINT-Studiengänge näherbringt
- "Summerschools" und Schnupperkurse an der Universität, speziell für Schülerinnen werden fortgeführt.

Studierenden sollen als den zukünftigen Fach- und Führungskräften bereits im Studium grundlegende Genderkompetenzen vermittelt werden.

Die **Qualitätssicherung** erfolgt durch eine regelmäßige Berichterstattung, Aufarbeitung der entsprechenden Daten und qualifizierte Rückmeldung an die Fakultäten im Gleichstellungsbericht.

### **4.4 Handlungsfeld Vereinbarkeit**

#### **Sachstand:**

- Im Jahr 2012 wurde das Familienbüro an der Universität Hamburg eingerichtet, das der Bündelung von Informationen und deren

Weitergabe sowie der Etablierung von Maßnahmen zum familien-gerechten Studium und Beruf dient. Im Jahr 2010 hat die Universi-tät Hamburg mit dem Auditverfahren „Beruf und Familie“ begon-nen. In 2017 erfolgte die Rezertifizierung. Seit 2017 ist die Universi-tät Mitglied im Best-Practice Club.

#### **Ziele:**

- Angebot flexibler Kinderbetreuungsmaßnahmen
- Regelung zur Unterstützung von Stipendiatinnen sowie Qualifi-kandinnen z.B. im Fall der Zeiten des Mutterschutzes und der El-ternzeit
- Handreichung zur Unterstützung von Führungskräften bei der praktischen Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen
- Regelung zur Finanzierung von Vereinbarkeitsmaßnahmen bei Dienstreisen, Auslandsaufenthalten und Auslandssemestern

#### **Indikatoren:**

- 2019 Konzept zu flexibler Kinderbetreuung
- 2020 Handreichung für Führungskräfte, Regelung zur Unterstüt-zung von Stipendiatinnen und Qualifikandinnen
- 2021 Regelung zur finanziellen Unterstützung im Fall von Verein-barkeitsfragen bei Dienstreisen und Auslandsaufenthalten
- 2022 Angebote flexibler Kinderbetreuung

#### **Maßnahmen:**

- Es wird ein infrastrukturelles Konzept erarbeitet und flexible Kin-derbetreuungsmaßnahmen werden bereitgestellt.
- Maßnahmen zur Vereinbarkeitsunterstützung von Stipendiatin-nen und Stipendiaten und Qualifikandinnen und Qualifikanden werden etabliert.
- Eine Unterstützung von Führungskräften und Lehrenden bei der praktischen Umsetzung u.a. von Ausstieg und Wiedereinstieg von Beschäftigten aufgrund familiärer Verpflichtungen wird angebo-ten.
- Bei Dienstreisen/ Auslandsaufenthalten/ Auslandssemestern fin-det eine regelhafte Berücksichtigung der Vereinbarkeit insbeson-dere bei der Finanzierung statt.

Zur **Qualitätssicherung** erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung in den Jahresberichten des Präsidiums und den Gleichstellungsberich-ten.

## **4.5 Handlungsfeld Frauen in Führungspositionen und Gremien an der Universität Hamburg**

### **Sachstand:**

- Die Beteiligung der Geschlechter in den Gremien ist sehr unterschiedlich. Durchgängig wird die in § 96 Abs. 2 HmbHG geforderte Quote einer Vertretung von 40% eines jeden Geschlechtes nicht erreicht. In der Änderung der Wahlordnung von 2017 wurde einer Regelung zur möglichst geschlechtergerechten Erstellung der Wahlvorschläge aufgenommen (§ 11 Abs. 5 Wahlordnung).
- Auch in wissenschaftlichen Führungspositionen an der Universität sind Frauen deutlich unterrepräsentiert.
- In der Universität waren im Präsidium 2017 zwei von fünf Positionen mit Frauen besetzt; im Akademischen Senat sind es 32%. Werden die Ausschüsse mitberücksichtigt, liegt der Frauenanteil bei 41% in 2017. In den zentralen Einheiten nach §92a und §93 HmbHG beträgt in 2017 der Frauenanteil 33%.

### **Ziele:**

- Ziel der geschlechtergerechten Teilhabe ist ein mindestens 40%iger Anteil von Frauen in Gremien der Universität und in Führungspositionen.

### **Indikatoren:**

- Der Frauenanteil steigt regelmäßig in Gremien, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz bisher vorliegt. Es gibt bereits ab 2018 kein Gremium mehr, in dem nur ein Geschlecht vertreten ist. 2019 ist ein Konzept zur möglichen Kompensation und Anerkennung von Gremienarbeit entwickelt und etabliert. Ab 2020 wird in allen Gremien eine Beteiligung eines jeden Geschlechts von 30% angestrebt, ab 2021 von 40%.
- Mehr Leitungspositionen (z.B. in den Dekanaten) und Führungspositionen in zentralen Einrichtungen werden mit Frauen besetzt sein.

### **Maßnahmen:**

- Zur Durchsetzung dieses Ziels ist ein konsequentes Verfolgen und Bemühen aller Mitgliedergruppen der Universität, Listen zur Wahl der verschiedenen Gremien der Hochschule mit entsprechenden Frauenanteilen zu besetzen, notwendig.
- In der Stabsstelle Gleichstellung wird eine entsprechende Kampagne zur geschlechtergerechten Besetzung von Ämtern/Gremien erarbeitet, die auch insgesamt zur Anerkennung von Gremientätigkeiten beitragen soll. Ideen zur Kompensation in der Lehre oder Unterstützung in der Forschung bei verhältnismäßig hohem Enga-

gement insbesondere auf Grund der Notwendigkeit von geschlechterspezifischen Besetzungen werden erarbeitet und ggf. fachspezifisch umgesetzt.

- Angebote zur Erlangung bzw. zum Ausbau und Training von Führungskompetenz werden zusammen mit weiteren Institutionen wie der Personalentwicklung erarbeitet und umgesetzt. Eine gezielte Gewinnung von Frauen durch Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen wie entsprechender Ressourcen wird durchgeführt.

Zur **Qualitätssicherung** erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung in den Jahresberichten des Präsidiums und den Gleichstellungsberichten. Mit allen involvierten Stellen gibt es einen mindestens jährlichen qualifizierten Austausch.

#### **4.6 Handlungsfeld strukturelle Verankerung**

##### **Sachstand:**

- Die Denomination „Gleichstellung“ ist bereits im Präsidium und in einer Fakultät (MIN) erfolgt.
- Die Stabsstelle Gleichstellung koordiniert die strukturelle Verankerung und Zusammenarbeit zum Thema Gleichstellung mit den Fakultäten durch die Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz und die Vernetzung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure.

##### **Ziele:**

- Die Zuständigkeit für Gleichstellung ist im Präsidium und den Dekanaten eindeutig geklärt und nach außen sichtbar. Dieses ist durch die Denomination „Gleichstellung“ möglich.
- Die Integration von Gleichstellung als qualitatives Ziel in zukünftigen Strategiepapieren, Leitlinien, Ordnungen im Sinne eines übergreifenden Enablings bei gleichzeitig optionaler Beratung zur Implementierung wird durchgeführt.
- Alle Fakultäten und zentralen Einrichtungen verfügen stets über aktuelle Gleichstellungspläne.
- Gleichstellung ist ein integraler Bestandteil der Universitätsentwicklung und des Qualitätsmanagements.

##### **Indikatoren:**

- 2018 Gleichstellungspläne in allen Fakultäten
- 2019 Gleichstellungspläne auch in allen zentralen Einrichtungen

### **Maßnahmen:**

- In den Strukturgesprächen zur Ziel- und Leistungsvereinbarung mit den Dekanaten erfolgt eine regelmäßige Verankerung des Themas Gleichstellung.
- Das Präsidium legt dem Hochschulrat und dem akademischen Senat jährlich einen Bericht zum Thema Gender Pay Gap vor. Darin werden die gemittelten Gehaltsunterschiede (Leistungsbezüge) der Professorinnen und Professoren für die jeweilige Besoldungsgruppe jeder Fakultät und der zentralen Einrichtungen einzeln aufgeführt. Zugleich verpflichten sich die Universität und die Universitätsleitung, die Ursachen des (Gender) Pay Gaps zu ergründen und ihnen langfristig zu begegnen.
- Gleichstellungsinhalte werden durchgängig und sichtbar auch bei Entscheidungen über Ressourcen berücksichtigt und in den Leitungen verankert.
- Die testweise Einführung eines Gender-Impact-Assessment-Tools bzw. Gleichstellungsprüfung für Gremienvorlagen, mittels derer geplante Vorhaben ex ante auf mögliche geschlechtsbezogene Wirkungen untersucht werden können, wird vorgenommen.
- Die Öffentlichkeitsarbeit und deren Mediensprache als auch der formale Sprachgebrauch wird in Hinblick auf Geschlechter- und Diversitätssensibilität gestärkt werden. Insbesondere wird eine offizielle, universitätsweite Regelung zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch erarbeitet.
- Alle Gleichstellungsbeauftragten erhalten regelmäßig die Gelegenheit, an Schulungen, Qualifikations- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.
- Eine Entwicklung eines zentralen, fachübergreifenden Konzepts zur Etablierung und Anwendung einer geschlechter- und diversitätsgerechten Didaktik in der Lehre durch das Universitätskolleg und HUL zur Unterstützung der Fakultäten in der Weiterentwicklung von Studiengängen, Lehrangeboten und Lehrformaten findet statt.

Zur **Qualitätssicherung** erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung und Monitoring des Umsetzungsstands in Hinblick auf Wirksamkeit und Usability. In den unterschiedlichen Beteiligungsformaten wird dieses regelmäßig diskutiert und angepasst auch vor dem Hintergrund der Universitätsentwicklung.

## **5. Perspektiven der Gleichstellungsarbeit**

Mit der Orientierung an den dargestellten Handlungsfeldern und der durchgängigen Berücksichtigung von Gleichstellung in allen strategischen Universitätsentscheidungen ist es auch weiterhin primäres Ziel der Universität Hamburg, die in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG benannten Ziele zu erreichen sowie den Platz in der Spitzengruppe beizubehalten.

Stand: 26.04.2018