



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2023 – 2027



INHALT

1.	Präambel.....	2
2.	Ziele geschlechtergerechter Teilhabe und abgeleitete Handlungsfelder.....	3
3.	Gleichstellung an der Universität Hamburg: aktuelle Bestandsaufnahme	4
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 Professorinnen	14
4.2	Handlungsfeld Nachwuchswissenschaftlerinnen	15
4.3	Handlungsfeld Studierende	17
4.4	Handlungsfeld Vereinbarkeit.....	18
4.5	Handlungsfeld Frauen in Führungspositionen und Gremien	20
4.6	Handlungsfeld strukturelle Verankerung.....	21
5.	Perspektiven der Gleichstellungsarbeit.....	23

1. PRÄAMBEL

Die Universität Hamburg ist als Exzellenzuniversität eine der forschungstärksten Universitäten Deutschlands. Die Universität Hamburg pflegt mit ihrem Konzept der „Flagship University“ in der Metropolregion innovative und kooperative Verbindungen zu wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Partner:innen. Sie steht für die gesellschaftlichen Güter Bildung, Erkenntnis und Austausch von Wissen unter dem Leitziel der Nachhaltigkeit.

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. Sie hat sich den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG¹ verpflichtet und befindet sich im Hinblick auf die Umsetzung dieser Standards in der Spitzengruppe deutscher Universitäten. Erfolge wie der im Bundesvergleich hohe Frauenanteil an Professorinnen, insbesondere W3/C4, und der relativ hohe Frauenanteil an den Neuberufungen sind unter anderem auf die Maßnahmen aus dem Professorinnen-Programm I bis III wie auch auf die strukturelle Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele etwa in der Gleichstellungsrichtlinie und im Gleichstellungsplan der Universität zurückzuführen. Dennoch zeigt das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten² von 2021, dass sich die UHH insgesamt im Mittelfeld befindet, was hauptsächlich auf den Frauenanteil und dessen geringe Steigerungsrate bei W2- und W3-Professuren zurückzuführen ist.

Als „Flagship University“ nimmt die Universität Hamburg auf hochschulpolitischer Ebene wie in Wissenschaft und Forschung eine Führungsrolle in der Hamburger Hochschullandschaft und darüber hinaus ein. In diesem Zusammenhang kann die Universität Hamburg auch eine Leuchtturmfunktion für das Querschnittsthema Gleichstellung erfüllen. Um aktuelle Themen und zukünftige Herausforderungen der Gleichstellungspolitik erfolgreich adressieren zu können, definiert die Universität Hamburg Gleichstellung als Trias aus Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität. Insofern sind die erfolgreiche Zertifizierung und Konsolidierung im „Audit familiengerechte Hochschule“ und die erfolgreiche Teilnahme der Universität am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ 2019 konsequente wie auch innovative Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit. Gleichzeitig bauen die Bestrebungen des Diversity-Audits auf die etablierten

¹ Inhalt der Selbstverpflichtung der DFG 2022:

https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_aspekt_diversitaet.pdf

² <https://www.gesis.org/cews/portfolio/publikationen/cewspublik>

Strukturen der Gleichstellungsarbeit auf, indem etwa erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen um Diversitätsaspekte erweitert werden.

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 Universität Hamburg hat den Radius ihres Strategieprozesses mittlerweile über den Bereich der Geschlechtergerechtigkeit auf das Themenfeld der Förderung der Diversität ausgedehnt. Die Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals „SDGs“) „Gender Equality“ (Ziel 5) und „Reduced Inequalities“ (Ziele 10) der Vereinten Nationen werden verfolgt. Der gemäß § 3 Abs. 5 S. 3 HmbHG geforderte Gleichstellungsplan wird ergänzt durch das in § 3 Abs. 4 S. 2 HmbHG vorgeschriebene Konzept zum konstruktiven Umgang mit Vielfalt (Diversity Konzept). Die Universität Hamburg durchläuft derzeit den Re-Auditprozess „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft.

Das Ziel der Gleichstellung an der Universität Hamburg 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.

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 den Gleichstellungsplan 2018-2022 erarbeitet worden sind, umfassen alle Aspekte der Teilhabe 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 Gleichstellungs- und Diversitätsstan-

dards der DFG und übernehmen umgekehrt von dort den grundlegenden Anspruch, die Gleichstellungsziele durchgängig, transparent, wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert sowie kompetent umzusetzen. Konkret geht es um:

Handlungsfeld Professorinnen (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 ebnet,

Handlungsfeld Studierende (s. 4.3):

Geschlechtergerechte Gewinnung von Studierenden mit dem Ziel, insbesondere 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 44.000 Studierenden in acht Fakultäten und über 13.000 Beschäftigten die

größte Bildungseinrichtung.³ Mit dem Leitbild „Cooperating and Innovating for a Sustainable Future“ 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 35 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 drei Bereiche Geschlechtergerechtigkeit, Diversität sowie die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

Gleichstellungsstrukturen sind an der Universität Hamburg etabliert.

Seit 1986 besteht eine zentrale Einrichtung. Diese war zunächst auf Frauenförderung ausgerichtet. Seit 2008 wird diese als Stabsstelle Gleichstellung weitergeführt und wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. 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 Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsakteur:innen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen
- Beteiligung an den Richtlinien zur Gleichstellung und den Gleichstellungsplänen.

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

In den am 01.07.2022 unterzeichneten Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2023/2024 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, BWFGB und der Universität Hamburg sind

- eine Professorinnenquote von 35,5%,

³ UHH-Jahresbericht des Präsidiums 2021.

- eine Frauenquote am wissenschaftlichen Personal (ohne Professorinnen) von 43,5%,
- die Aufrechterhaltung der Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule durch das „audit familiengerechte Hochschule“ sowie des Audit-Zertifikats „Vielfalt gestalten“

neben einer konsequenten Weiterführung von Gleichstellung im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und Diversität sowie „generell das Vorgehen gegen jede Form von Benachteiligung aufgrund tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmalen von Personen oder Gruppen“ konkret festgelegt.⁴

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 der Universität in ihrer aktuellen Fassung 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)⁵
- Gleichstellungsfonds (seit 2012);⁶ daraus wird z.B. seit 2013 das „Agathe-Lasch-Coaching“ Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, 2017 erweitert um Diversitätsgesichtspunkte als „Agathe-Lasch-Coaching plus divers“-Programm⁷, finanziert.
- Frauenförderfonds (seit 1997)⁸
- Qualifizierungsfonds⁹

⁴ Ziel- und Leistungsvereinbarung 2023/2024, S. 5f. und S. 10.

⁵ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungspreis.html>

⁶ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungsfonds.html>

⁷ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/agathe-lasch-coaching.html>

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

⁹ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/qualifizierungsfonds.html>

- die Finanzierung einer 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. Die Universität Hamburg will sich nach der „Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft“¹⁰ beim Umfang der Beschäftigung von Doktorand:innen an den fächerspezifischen Beschäftigungsquoten der Deutschen Forschungsgemeinschaft orientieren.

Zahlreiche weitere zentrale sowie Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen sind nach dem Vorbild des Best-Practice Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG, jetzt als INKA-Datenbank am gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften verortet,¹¹ in der seit März 2018 existierenden Gleichstellungsdatenbank der Universität Hamburg¹² erfasst.

Zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie und der Gleichstellungspläne der Fakultäten wie des Gleichstellungsplans der Universität wird unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mit den Stabsstellen Datenmanagement und Quantitative Analyse sowie Berufungen 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 Transfer, akademische Karrierewege und Gleichstellung gegeben. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied im Akademischen Senat und leitet den akademischen Senatsausschuss für Gleichstellung sowie die Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz (bestehend aus den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Einrichtungen und den Gleichstellungsbeauftragten des TVBP). Seit 2017 treffen sich die Gleichstellungsakteur:innen, 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.

Geschlechter- und Diversitätsforschung

An der Universität Hamburg ist das Zentrum Gender und Diversity als in Hamburg hochschulübergreifende Koordinationsstelle Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies angesiedelt. In nahezu allen

¹⁰ <https://attachment.rz.uni-hamburg.de/468fd3ad/20231101-Hamburger-Erklaerung.pdf>

¹¹ <https://www.gesis.org/starq/inka>

¹² <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html>

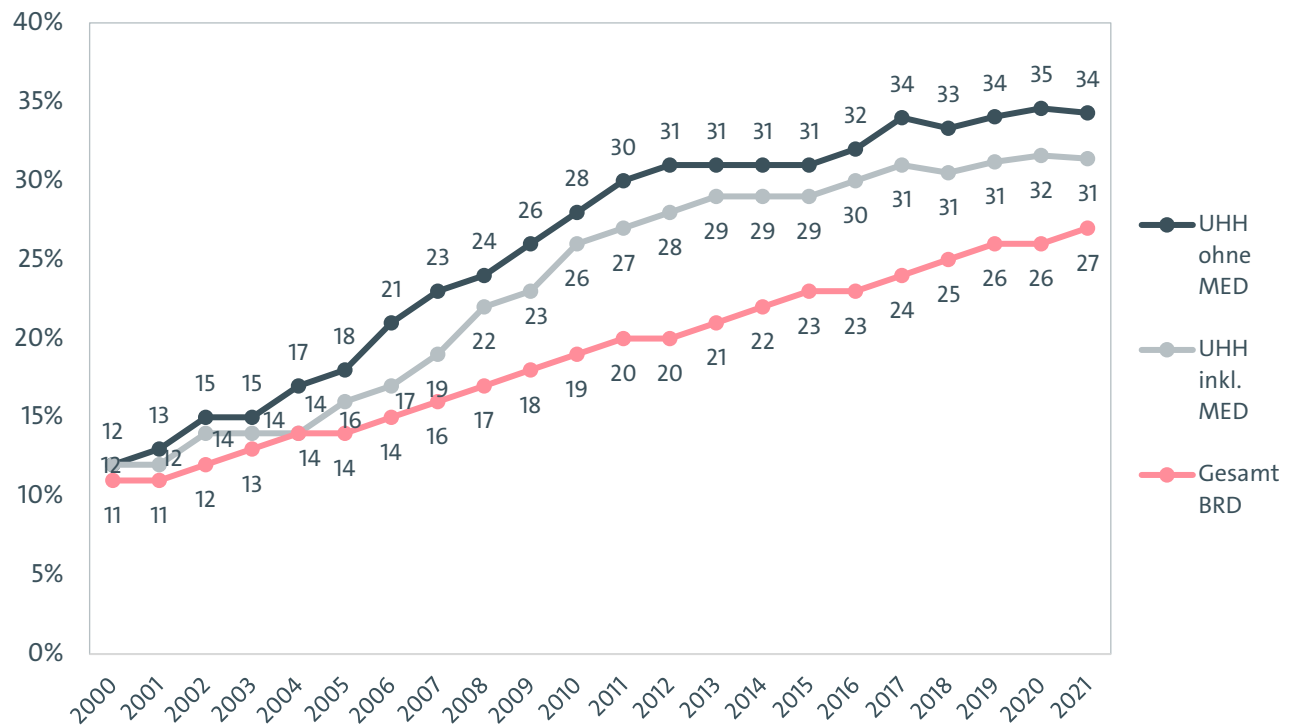
Fakultäten sind Professuren mit der Widmung oder Teilwidmung Gender eingerichtet.

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:

Im Frauenanteil an Professuren ist die Universität Hamburg führend.

Die Universität Hamburg hat in den vergangenen Jahren durch erfolgreiche Gleichstellungsarbeit die Frauenanteile an Professuren um einen Prozentpunkt zwischen 2018-2021 gesteigert. So gehört der Frauenanteil an Professuren (34% im Jahre 2021 ohne UKE) an der Universität Hamburg bundesweit zu den höchsten. Besonders erfreulich ist der Anstieg im Frauenanteil an W3/C4-Professuren auf 28% (2021) und bei den W2/C3-Professuren auf 37% (2021). Der Frauenanteil bei den seit 2003 eingeführten Juniorprofessuren liegt 2021 bei 53%.

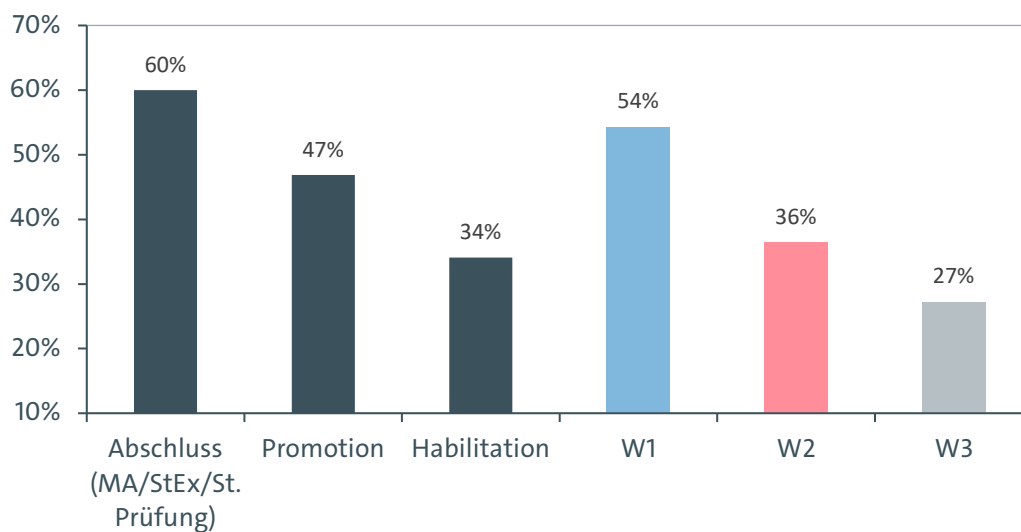


Frauenanteil an den Professuren für den Zeitraum 2000 – 2021 für die Universität Hamburg mit und ohne MED und BRD-Vergleich in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse, Jahresberichte des Präsidiums, Statistisches Bundesamt)

Insgesamt sind die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal kontinuierlich gestiegen (von 43% auf 45% zwischen 2018-2021).¹³

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 2018 bis 2021 liegt der Frauenanteil an den Habilitationen bei 35%, wobei diese Zahl differenziert in Bezug auf die Fächer und die Einrichtung und steigender Anteile an Frauen an den Juniorprofessuren betrachtet werden muss. Bei den Promotionen ist eine fast paritätische Verteilung zu verzeichnen mit einem Frauenanteil von 47% im Längsschnitt.¹⁴

Wie an anderen Universitäten zeigt sich auch an der Universität Hamburg ein sinkender Frauenanteil mit steigender Qualifikationsstufe. Während im Zeitraum von 2018 bis 2021 durchschnittlich 56% Frauen an der Universität Hamburg studierten und der Frauenanteil an den Promotionen bei 50% lag, sank der Anteil der Frauen bei den Professuren auf 34%. Dieser Drop-Out ist fakultätsunabhängig.



Durchschnittlicher Frauenanteil an den Abschlüssen (Master/Staatsexamen/Staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und W1, W2 und W3 Professuren für den Zeitraum 2018 – 2021 in Prozent (ohne MED)

(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

¹³ Daten Hochschulstatistik 2018-2021 ohne Fakultät MED/UKE.

¹⁴ Daten Hochschulstatistik 2018-2021 ohne Fakultät MED/UKE.

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 60%. Dem gegenüber steht ein Frauenanteil an den Professuren von 24%¹⁵.

In der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften 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 23% bei einem Frauenanteil von 41% an den Studierenden.¹⁶

In der Fakultät Betriebswirtschaftslehre zeigt sich das gleiche Bild. Bei einem Frauenanteil an den Studierenden von 41 % beträgt der Professorinnenanteil ebenfalls 23 %.¹⁷

Zum Vergleich beträgt der Frauenanteil in der Fakultät Erziehungswissenschaft rund 67% bei den Studierenden und 48% bei den Professuren.¹⁸

Demnach erfahren Frauen vertikal und statusbezogen Benachteiligungen. Je höher die Statusstufe, desto größer die vertikale Benachteiligung in der Personalstruktur. Für die Gleichstellungsarbeit in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit 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.

Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen

An der Universität Hamburg gibt es verschiedene Unterstützungsangebote zur Qualifizierungsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf fakultätsübergreifender und fakultärer Ebene. Alle Maßnahmen werden nach dem Vorbild des Best-Practice Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG, jetzt als INKA-Datenbank am

¹⁵ Daten Hochschulstatistik für 2021 bzw. Wintersemester 2021/2022.

¹⁶ Daten Hochschulstatistik für 2021 bzw. Wintersemester 2021/2022.

¹⁷ Daten Hochschulstatistik für 2021 bzw. Wintersemester 2021/2022.

¹⁸ Daten Hochschulstatistik für 2021 bzw. Wintersemester 2021/2022.

gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften verortet,¹⁹ an der Universität Hamburg in einer Datenbank erfasst. Die Datenbank ist auf der Homepage der Stabsstelle Gleichstellung einsehbar.

Die Hamburg Research Academy (HRA) informiert, berät, qualifiziert und vernetzt seit 2017 Nachwuchswissenschaftler:innen.²⁰ Auch hier spielen Gleichstellungsaspekte in Form von Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität eine Rolle. Für Beschäftigte gibt es zahlreiche Qualifizierungsangebote der Personalentwicklung.

Die Universität Hamburg fördert Studentinnen und Absolventinnen.

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.

Für die Förderung von Studierenden bietet das seit 2007 explizit genderorientierte Career Center²¹ ein vielfältiges Programm bei der beruflichen Orientierung, Karriereplanung und Entwicklung berufsrelevanter Schlüsselqualifikationen. Das Zentrum fördert als genderorientiertes Career Center die Berufsfähigkeit von Studierenden sowie Absolvent:innen 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-Fakultät²².

Die Universität Hamburg unterstützt Vereinbarkeit.

2010 fand das erste „audit familiengerechte hochschule“ statt. Mit dem Audit werden die bestehenden Regelungen, Aktivitäten und Angebote zur Vereinbarkeit systematisiert und bedarfsbezogen weiterentwickelt sowie nachhaltig ein

¹⁹ <https://www.gesis.org/starq/inka>

²⁰ <https://www.hra-hamburg.de/>

²¹ <https://www.uni-hamburg.de/career-center.html>

²² <https://www.inf.uni-hamburg.de/de/home/gender/anna-logica>

Rahmen geschaffen, der Verlässlichkeit bietet und individuelle Regelungen zulässt. Im Jahr 2020 wurde das Qualitätssiegel „audit familiengerechte hochschule“ der Universität Hamburg auf Dauer erteilt und ein Handlungsprogramm für die nächsten drei Jahre unterzeichnet. Alle drei Jahre ist zur Qualitätssicherung ein Dialogverfahren vorgesehen. Das nächste Dialogverfahren findet seinen Abschluss im Frühjahr 2023.

Ein Ergebnis der ersten Auditierung 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. Veröffentlichungen, 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.

Als erste Hamburger Hochschule wurde die Universität Hamburg 2019 mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ für die erfolgreiche Implementierung eines Diversity Management zur Förderung von Vielfalt an der Universität ausgezeichnet. Im Rahmen des Audit-Verfahrens hat die Universität ein Diversity-Konzept erarbeitet. Dieses Konzept legt zentrale Maßnahmen fest, mit dem Ziel, diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Chancengleichheit zu fördern. Es bildet sowohl die Grundlage für den Aufbau der strukturellen Diversitätsarbeit als auch für die Sensibilisierung. Mit Fortschreibung des Konzepts im Jahr 2023 wird die Diversityarbeit an der Universität Hamburg konsequent fortgesetzt. Der Re-Auditierungsprozess des Zertifikats „Vielfalt gestalten“ wird bis Frühjahr 2025 abgeschlossen sein.

Frauen in Führungspositionen und Gremien an der Universität Hamburg.

In der Universität waren im Präsidium 2021 zwei von fünf Positionen mit Frauen besetzt; im Akademischen Senat sind es 32%. Werden die Ausschüsse mitberücksichtigt, liegt der Frauenanteil bei 34% in 2021. Die Besetzung der Ausschüsse im Einzelnen ist nur in Ausnahmen paritätisch. So reicht der Frauenanteil im Jahr 2021 von 71% im Ausschuss für Gleichstellung bis jeweils 0% im Ausschuss für Planung und Haushalt, dem Wahlausschuss und dem Wahlprüfungsausschuss.

Aktuell (2021) werden drei von acht Fakultäten von Dekaninnen geleitet. Insgesamt beträgt die Frauenquote in allen Dekanaten zusammen jedoch nur rund 32%, so dass auch hier mittels verschiedener Maßnahmen verstärkt zur Steigerung der Frauenanteile hingewirkt werden muss.

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 bewusst gemacht 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.

Die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit ist gesichert.

Mit der Verabschiedung der Gleichstellungsrichtlinie²³ der Universität Hamburg in 2016 (aktuelle Fassung von 2019) und der damit abgelösten, seit 1997 geltenden Frauenförderrichtlinie wurden Strukturen und Prozesse für Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg verankert.

Auf Ebene der Gleichstellungsbeauftragten der Universität ist die Einbindung der Gleichstellung in Entscheidungsstrukturen rechtlich geregelt, bei den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten ist dieses durch die Übernahme der Verantwortung in den Fakultäten/Fachbereichen gegeben. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bieten die Fakultäten unterschiedliche Personal- und Sachausstattungen an. Neben Lehrentlastungen von bis zu drei SWS werden Sachmittel von mindestens €3.000 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.

Vermeehrt stehen in den einzelnen zentralen, fakultätsübergreifenden und fakultären Bereichen auch zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere in den Exzellenzclustern und weiteren 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 Gleichstellungsakteur:innen etabliert sind.

²³ <https://www.uni-hamburg.de/fid/gleichstellung-wissenschaft-uhh.pdf>

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 Gleichstellungsakteur:innen als auch aller weiteren Universitätsmitglieder erfolgen.

Bei den im Folgenden beschriebenen Maßnahmen stehen die Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren sowie auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Studierenden im Mittelpunkt.

4.1 HANDLUNGSFELD PROFESSORINNEN

Sachstand:

Die Frauenquote 2021 bei den Professuren beträgt 34% (ohne MED/UC)²⁴. 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%. 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 33% auf dauerhaften W3 Professuren, 42% auf W2 und eine Sicherung der paritätischen Besetzung auf W1 Professuren sowie auf WITT Positionen.

Indikatoren:

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

Maßnahmen:

- Maßnahmen zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Steigerung der Anzahl neuberufener Professorinnen sind an finanzielle Anreize gebunden.
- Als Anreiz für die Besetzung einer Professur mit einer Frau werden der Fakultät Mittel (65% TV-L E 13) zur Mitfinanzierung einer, der neuberufenen Pro-

²⁴ Daten Hochschulstatistik 2021.

fessorin 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 und der Scouting-Prozess evaluiert und ausgebaut.
- 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, fakultätsübergreifend und auf Ebene der Fakultäten gibt es verschiedene Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, vom zentralen Coachingprogramm Agathe-Lasch plus divers über fakultäre 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.

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:

- 2023: Konzepte für ein zentrales, fachübergreifendes Mentoring-, Gastwissenschaftlerinnen- und Wiedereinstiegsprogramm werden weiterentwickelt. Das Mentoring wird für verschiedene Karrierestufen angeboten.
- Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen steigt in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, jährlich um mindestens 5% ab 2023.

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 und die Verstetigung eines zentralen Gastwissenschaftlerinnen-Programms werden durchgeführt.
- Ein Wiedereinstiegsprogramm für Personen, die längere Zeit nicht in der Wissenschaft tätig waren, wird etabliert und verstetigt.
- Die aus dem Anreizsystem für neuberufene Professorinnen geschaffenen Qualifikationsstellen werden weiterhin vorrangig 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 drei Jahre zur Verfügung gestellt werden können. Diese Maßnahme deckt sich mit der am 01. November 2023 veröffentlichten „Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft“, die Vertragslaufzeiten für Nachwuchswissenschaftler:innen von drei Jahren vorsieht.

- 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 alle drei Jahre.

4.3 HANDLUNGSFELD STUDIERENDE

Sachstand:

- Die Universität bietet bereits jetzt umfangreiche Programme zur geschlechtergerechten Gewinnung von Studierenden an.²⁵ 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 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 und Wirtschaftsingenieurwesen, mehr Studenten für geistes- und erziehungswissenschaftliche Fächer. Erreicht werden soll eine Repräsentanz der Geschlechter von mindestens 30% in allen Studiengängen.
- 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 2023 sind Angebote aus jeder Fakultät vorhanden.

²⁵ Siehe die in der Datenbank zur Gleichstellung erfassten Daten.

- 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 die weitere Kooperation mit der 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 familiengerechten Studium und Beruf dient. Im Jahr 2010 hat die Universität Hamburg mit dem Verfahren „audit familiengerechte hochschule“ begonnen. Im Jahr 2020 wurde das Qualitätssiegel „audit familiengerechte hochschule“ der Universität Hamburg auf Dauer erteilt und ein Handlungsprogramm für die nächsten drei Jahre unterzeichnet. Im weiteren Verlauf ist alle drei Jahre eine Qualitätssicherung durch ein Dialogverfahren vorgesehen. Das nächste Dialogverfahren findet seinen Abschluss im Frühjahr 2023.
- Seit 2017 ist die Universität aktives Mitglied im Verein Familie in der Hochschule.

Ziele:

- Flexibilisierung von bestehenden Angeboten für Vereinbarkeit und Ausbau infrastruktureller Bedingungen wie bspw. für das Mitbringen von Kindern an den Arbeitsort, Eltern-Kind-Räume (ggf. als Multifunktionsräume).
- Verbesserung der Angebote für studierende Eltern - insbesondere ausreichende Angebote an Eltern-Kind-, Still-, und Wickel-Räumen sowie individuelle flexible Kurzzeitkleinkinderbetreuung und Notfallbetreuung.
- Hochschulübergreifende Schaffung einer Verlängerung um Mutterschutz und Elternzeit bei Landesgraduiertenstipendien. Handreichung für Führungskräfte und Lehrende zur Unterstützung der Beschäftigten bzw. Studierenden bei der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie (u. a. Rollenverteilung) sowie Seminare und Unterstützung für die praktische Umsetzung dessen
- Förderung der Mobilität durch Konzepte zur Regelung von Reisekostenzuschüssen einschließlich Übernahme von Betreuungskosten bei Dienstreisen, Tagungen, längeren Forschungsaufenthalten (auch im Ausland) oder Auslandssemestern
- Angemessene Flexibilität von Arbeitszeit und Arbeitsort als Anspruch für alle Beschäftigten (Verknüpfung mit New Work-Konzept)

Indikatoren:

- 2023 Regelung zur finanziellen Unterstützung im Fall von Vereinbarkeitsfragen bei Dienstreisen und Auslandsaufenthalten
- 2023 Ausbau der Angebote flexibler Kinderbetreuung
- 2023 Ausbau der universitätsweiten Angebote und Ausstattung von Eltern-Kind-, Still-, und Wickel-Räumen.
- 2023 Vereinbarkeit ist ein Querschnittsthema bei der Führungskräftefortbildung der UHH

Maßnahmen:

- Angebote der flexiblen Kinderbetreuungsangebote sowie universitätsweiter Angebote von Eltern-Kind-, Still-, und Wickel-Räumen werden bereitgestellt und erweitert
- Maßnahmen zur Vereinbarkeitsunterstützung von Stipendiat:innen und Qualifikand:innen werden etabliert.

- Eine Unterstützung von Führungskräften und Lehrenden bei der praktischen Umsetzung u.a. von Ausstieg und Wiedereinstieg von Beschäftigten und Studierenden aufgrund familiärer Verpflichtungen wird angeboten.
- Das Thema Vereinbarkeit ist inhaltlicher Bestandteil des Führungskräftetrainings der UHH.
- Bei Dienstreisen/ Auslandsaufenthalten/ Auslandssemestern findet eine regelhafte Berücksichtigung der Vereinbarkeit insbesondere bei der Finanzierung statt.

Zur **Qualitätssicherung** erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung in den Jahresberichten des Präsidiums und den Gleichstellungsberichten. Alle drei Jahre erfolgt ein Dialogverfahren des „audits familiengerechte hochschule“.

4.5 HANDLUNGSFELD FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN

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 2021 zwei von fünf Positionen mit Frauen besetzt; im Akademischen Senat sind es 34%. Werden die Ausschüsse mitberücksichtigt, liegt der Frauenanteil bei 32% in 2021.

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 2023 kein Gremium mehr, in dem nur ein Geschlecht vertreten ist. 2023 wird ein Konzept zur möglichen Kompensation und Anerkennung von Gremienarbeit entwickelt und etabliert. Ab 2024 wird in allen Gremien eine Beteiligung eines jeden Geschlechts von 30% angestrebt, ab 2025 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 Engagement 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 im Präsidium erfolgt.
- Die Stabsstelle Gleichstellung koordiniert die strukturelle Verankerung und Zusammenarbeit zum Thema Gleichstellung mit den Fakultäten durch die Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz und die Vernetzung der Gleichstellungsakteur:innen.

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:

- 2023 gültige Gleichstellungspläne in allen Fakultäten und 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 alle drei Jahre 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. Die universitätsweite Empfehlung zur Geschlechtergerechten Sprache wird weiter umgesetzt.
- 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 HUL zur Unterstützung der Fakultäten in der Weiterentwicklung von Studiengängen, Lehrangeboten und Lehrformaten findet statt.

Zur **Qualitätssicherung** erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung und ein Monitoring des Umsetzungsstands in Hinblick auf Wirksamkeit und Anwendbarkeit. 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 Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG benannten Ziele zu erreichen sowie den Platz in der Spitzengruppe beizubehalten.

Stand: 2023

Der in der 756. Sitzung des Akademischen Senats am 26.04.2018 beschlossene Gleichstellungsplan der Universität Hamburg wird mit Beschluss des Akademischen Senats vom 16.11.2023 für die Jahre 2023-2027 fortgeschrieben.