



Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Hamburg 2009 bis 2013

Das bis Ende 2013 gültige Gleichstellungskonzept basierte auf einer Situations- und Defizitanalyse der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg (UHH) aus dem Jahr 2008 und zielte auf eine Fortführung der in die Universitätsentwicklung integrierten Gleichstellung in folgenden sechs Handlungsbereichen ab:

1. **Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen** mit dem Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren zu berufen.
2. **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** mit dem Ziel, Wege in die wissenschaftliche Karriere für Frauen zu ebnen.
3. **Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind** mit dem Ziel, junge Frauen für das Studium der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer zu begeistern.
4. **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf** mit dem Ziel, jungen Eltern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern.
5. **Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen** mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsmanagement.
6. **Stärkung der Gleichstellungsarbeit** in den neu gegründeten Fakultäten mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung in der Universität.

Diese Ziele bilden mit jeweils vier Ebenen (Strukturen, Verfahrensweisen, Programme und Haltungen) eine Matrix für gleichstellungsbezogene Maßnahmen an der Universität Hamburg, die die Handlungsbereiche der Gleichstellung darstellen (Tab. 1). Im Folgenden werden die darin genannten Maßnahmen hinsichtlich ihrer Umsetzung in Form einer Stärken-Schwächen-Analyse geprüft.

Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit der Universität Hamburg:

Die Gleichstellung ist an der UHH seit 1985 verankert und ist inzwischen in sämtlichen institutionellen Ebenen etabliert. Die zentrale Stabsstelle für Gleichstellung mit derzeit drei Mitarbeiterinnen und einem jährlichen Sachetat von 20.000,- Euro wird von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. 2012 konnte eine weitere Mitarbeiterin für das neu etablierte Familienbüro eingestellt werden. Diese zentrale Beratungs- und Informationseinrichtung ist der Stabsstelle angegliedert. Dezentral ist in jeder der sechs Fakultäten eine Gleichstellungsbeauftragte für die Umsetzung der jeweils fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen zuständig, die von Vertreterinnen oder Vertretern aus den jeweiligen Fachbereichen unterstützt wird. Für die Gleichstellungsbelange des technischen und Verwaltungspersonals ist die Frauenbeauftragte des TVP zuständig.

Neben den genannten Personal- und Sachmitteln steht ein jährliches Budget aus zentralen Haushaltsmitteln von 30.000,- Euro für Frauenförderung zur Verfügung. Damit werden Veranstaltungen des Career Centers finanziert, die speziell auf die Qualifizierung und Weiterbildung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ausgerichtet sind, sowie über den Frauenförderfonds und den Frauenförderpreis Anreizsysteme für die Gleichstellungsarbeit der Universität geschaffen. Neu hinzu

gekommen ist ein zentraler Gleichstellungsfonds, in den seit 2010 pro neuberufener W2- und W3-Professorin 5000,- Euro einfließen. 2012 wurden erstmalig 80.000,- Euro aus diesem Fonds für strukturierte und personelle Gleichstellungsmaßnahmen verwendet. Weitere Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen stehen den Fakultäten zur Verfügung.

Handlungsbereiche der Gleichstellung						
	Bereich 1	Bereich 2	Bereich 3	Bereich 4	Bereich 5	Bereich 6
	Professuren	Wissenschaftlicher Nachwuchs	Studentinnen	Führungspositionen im Wissenschafts-management	Familiengerechte Universität	Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit
Ziel	Steigerung des Anteils von Frauen auf Neuberufungen (50%), Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen (W3)	Erhöhung des Anteils von Frauen bei Promotionen, Post-docs, Habilitationen (Kaskadenmodell)	Erhöhung Studentinnen Anteils in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Wissenschafts-management	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	Koninuität und Innovation in der Gleichstellungsarbeit
Maßnahmen auf Ebene der Strukturen	Anreizsystem für Berufungen, LOM (4, 9)*	Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (5)	Anlaufstellen für Studentinnen (5)	individuelle Anreizsysteme (9)	flexible Kinderbetreuung, Betriebskindergarten (1)	Gleichstellung als Leitungsaufgabe in Präsidium u. Dekanaten
Maßnahmen auf Ebene der Verfahren	Strategische Planung und Transparenz der Berufungen (3, 6)	Bessere Arbeitsbedingungen (4, 9)	Genderbezogene Studieninhalte (6)	Transparenz der Bewerbungsverfahren (3, 6)	Flexible Arbeitszeiten und Orte (10)	Gleichstellung als budgetrelevanter Indikator (8)
Maßnahmen auf Ebene der Programme	Dual Career Programm, Welcome Service für Neuberufene (9)	Vernetzung der Qualifizierungsprogramme (5)	Karriereförderung für Studentinnen (5)	Qualifizierung für Führungsaufgaben (7)	Stellenpools, Teilbarkeit von Stellen (9)	Qualifizierungsprogramme für Gleichstellungsbeauftragte (1,7)
Maßnahmen auf Ebene der Haltungen	Stärkung der Genderkompetenz (2)	Selbstkonzept und Organisationskultur (5)	Imagekampagnen und Information (4, 2)	Führungsstile, Dekanate, ProfessorInnen, Juniorprofessorinnen (2)	Work-life balance workshops (10)	Workshops zu Gleichstellung und Diversity (7)
Umsetzung	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009
Indikator	Frauenanteil an Neuberufungen; W3/W2	Frauenanteil in den Qualifikationsstufen	Frauenanteil bei Studienendenzahlen MIN	Frauenanteil in Führungspositionen	Nutzung der Angebote	Kennzahlen der Gleichstellung Universität
Evaluation	jährlich	jährlich	jährlich	jährlich	jährlich	jährlich
Priorität der Fakultäten**	Neuberufungen von Frauen	Qualifizierungsprogramme Promotion, Postdoc/Habilitation	Gendergerechte Studienzugänge	Frauen in Führungspositionen	Kinderbetreuung & Arbeitszeiten	Kontinuität der Gleichstellungsarbeit
1 (Rechtswiss.)	x	x		x	x	
2 (WISO)		x		x	x	
3 (MED)	x	x	x mehr Studenten	x	x Stellenpools	
4 (EPB)		x	x mehr Studenten	x	x	
5 (Geisteswiss.)	x	x		x	x Kinderbetreuung	x
6 (MIN)	x	x	x mehr Studentinnen	x	x Stellenpools	

** Alle Fakultäten beteiligen sich an allen Bereichen mit verschiedenen Prioritäten.
 *Wissenschaftsrat-Empfehlungen: 1 Verbindlichkeit 2 Genderkompetenz 3 Transparenz 4 Wettbewerb 5 Karriereförderung 6 gerechte Leistungsbewertung
 7 Beteiligung 8 Monitoring 9 Anreizsysteme 10 Worklife Balance

Tab. 1 Handlungsbereiche der Gleichstellung (entspricht der Ausgangstabelle im Gleichstellungskonzept 2009-2013)

Handlungsbereich 1: Professuren

Die UHH ist mit insgesamt 651 im Jahr 2011 besetzten Professuren eine der größten Universitäten Deutschlands. Aufgrund der seit über 20 Jahren an der UHH verankerten und konsequenten Gleichstellungsarbeit konnte der Frauenanteil an den Professuren stetig erhöht werden. Unter Nichtberücksichtigung der finanzunabhängigen medizinischen Fakultät konnte 2011 erstmalig die 30 %-Marke überschritten werden¹ (Abb. 1). Von 2007 bis 2011 stieg somit der Frauenanteil an den Professuren um 7 % an. Damit liegt die UHH weiterhin erheblich über dem bundesdeutschen Durchschnitt.

¹ Die dem Universitätsklinikum angegliederte medizinische Fakultät wird im Professorinnenprogramm II ein eigenes Gleichstellungskonzept einreichen und wird deshalb in der hier vorliegenden Dokumentation nicht weiter berücksichtigt.

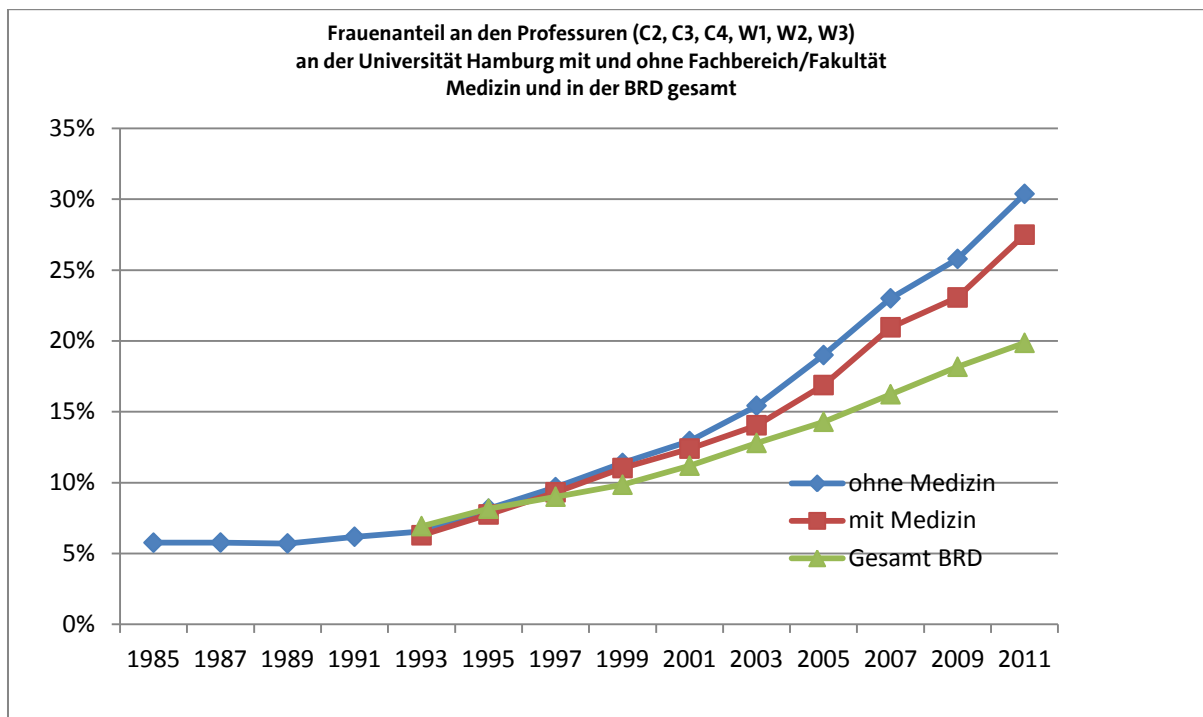


Abb. 1 Frauenanteil an den Professuren (C2, C3, C4, W1, W2, W3) an der UHH mit und ohne Fachbereich/Fakultät Medizin und in der BRD gesamt. Dargestellt ist der Zeitraum 1985-2011 in Zwei-Jahres-Schritten. Quellen: Personalabrechnungssystem (PAISY), UKE-Verwaltung, Statistisches Bundesamt

Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm konnte die UHH zunächst eine Vorlaufprofessur und zwei Regelprofessuren besetzen. Prof. Dr. Anita Engels begann zum August 2009 auf der Vorlaufprofessur Soziologie, finanziert zu je 43,75 % aus Mitteln des Bundes und des Landes sowie zu 12,5 % aus Eigenmitteln der UHH. Die erste Regelprofessur trat Prof. Dr. Silke Boenigk im Oktober 2008 im Fachbereich Betriebswirtschaftslehre an, finanziert zu rund 30 % von Bund und Land sowie zu rund 40 % aus Eigenmitteln der UHH. Die zweite Regelprofessur ging im Juni 2009 an die Amerikanistin Prof. Dr. Astrid Böger, finanziert zu je 50 % von Bund und Land.

Die durch die Programmförderung freigewordenen Mittel nutzte die UHH für die fünfjährige Finanzierung von drei weiteren Professuren an den Fakultäten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften (MIN), Erziehungswissenschaften, Psychologie, Bewegungswissenschaften (EPB) und Geisteswissenschaften (GW). Prof. Dr. Anke Strüver (MIN) startete im August 2010, Prof. Dr. Ingrid Bähr (EPB) und Prof. Dr. Monica Rühlers (GW) im April 2010. Am Universitätsklinikum Eppendorf konnte die Professur von Prof. Dr. Sigrid Harendza, Beginn Februar 2010, zu einem Sechstel aus diesen Mitteln finanziert werden.

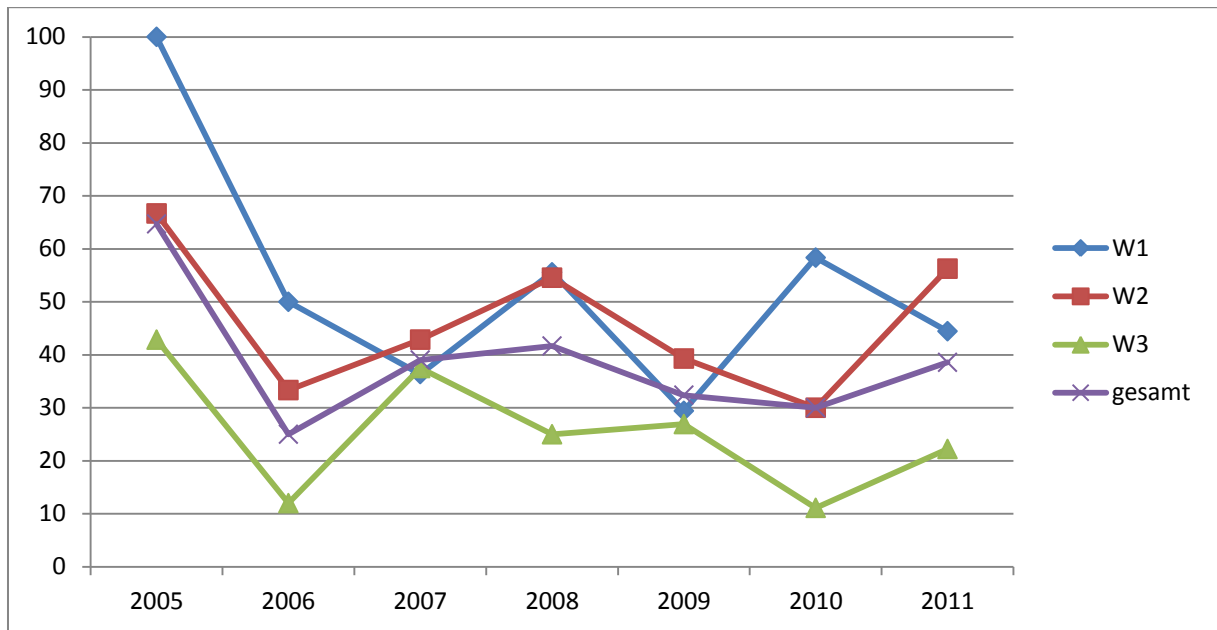


Abb. 2 Prozentualer Frauenanteil an neuberufenen Professuren (W1, W2, W3) an der UHH ohne Medizin im Zeitraum 2005-2011. Quellen: AS-Protokolle, Referat 621

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
W1	w	4	5	4	5	5	7	12
	m	0	5	7	4	12	5	15
	g	4	10	11	9	17	12	27
	w %	100,0	50,0	36,4	55,6	29,4	58,3	44,4
	m %	0,0	50,0	63,6	44,4	70,6	41,7	55,6
W2	w	4	3	6	6	11	6	9
	m	2	6	8	5	17	14	7
	g	6	19	14	11	28	20	16
	w %	66,7	33,3	42,9	54,5	39,3	30,0	56,3
	m %	33,3	66,7	57,1	45,5	60,7	70,0	43,8
W3	w	3	3	6	4	7	2	6
	m	4	22	10	12	19	16	21
	g	7	25	16	16	26	18	27
	w %	42,9	12,0	37,5	25,0	26,9	11,1	22,2
	m %	57,1	88,0	62,5	75,0	73,1	88,9	77,8
gesamt	w	11	11	16	15	23	15	27
	m	6	33	25	21	48	35	43
	g	17	44	41	36	71	50	70
	w %	64,7	25,0	39,0	41,7	32,4	30,0	38,6
	m %	35,3	75,0	61,0	58,3	67,6	70,0	61,4

Tab. 2 Neuberufungen nach Besoldung an der UHH 2005 bis 2011 ohne Medizin. Quelle: AS-Protokolle, Referat 621

Das im Maßnahmenkatalog verankerte **Ziel** der Steigerung des Anteils von Frauen an **Neuberufungen** auf mindestens 40 % konnte nicht in jedem Jahr erreicht werden. Für alle drei Besoldungsstufen sind vielmehr aufgrund der kleinen Fallzahlen stark schwankende Werte zu verzeichnen (Abb. 2; Tab. 2). Insbesondere auf W3-Professuren konnten mit einem Jahresdurchschnitt von 25,4 % im Beobachtungszeitraum nur vergleichsweise wenige Frauen gewonnen werden, in der W2-Besoldungsgruppe waren es dagegen durchschnittlich 46,1 % Frauen, bei den Juniorprofessuren im Jahresdurchschnitt sogar 53,4 % Frauen.

Bezogen auf die einzelnen Fakultäten schwanken die Frauenanteile an den **bestehenden Professuren** ebenfalls stark; für alle Bereiche gleichermaßen gilt jedoch, dass die Frauenanteile an den höchst dotierten W3/C4-Professuren bislang in keinem Fall 50 % ausmachen. Selbst in den Fakultäten EPB und GW mit hohen Frauenanteilen waren die Spitzenpositionen 2011 nur zu 40 % (EPB), bzw. 38 % (GW) mit Frauen besetzt. Deutlich geringer sind die Frauenanteile in dieser Besoldungsgruppe in den Fakultäten Wirtschaft und Soziales (WISO) mit 25 %, Recht mit 17 % und MIN mit 8 % (Tab. Anhang).

Das als **strukturelle Maßnahme** von Seiten der Universität im Rahmen des Professorinnenprogramms geschaffene Anreizsystem, wonach seit 2010 jeder neu berufenen Professorin Mittel im Umfang von 30.000,- Euro zur Mitfinanzierung einer zugeordneten Promotionsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin zur Verfügung gestellt wird, führte zwar zur weiteren Steigerung der Frauenanteile an den Professuren, ist jedoch nicht in allen Fachbereichen gleichermaßen stark wirksam. In der MIN-Fakultät wurden diese Stellen deshalb um zwei weitere Jahre aus Fakultätsmitteln finanziert. Dort erhalten auch Juniorprofessorinnen eine entsprechende personelle Ausstattung für drei Jahre. In vielen Fächern dieser Fakultät ist der Pool geeigneter Bewerberinnen jedoch noch zu klein, so dass sich auf die teilweise thematisch sehr eng ausgeschriebenen Stellen keine passenden Bewerberinnen fanden.

Deshalb wurde 2012 ein Allgemeines Gleichstellungsprogramm geschaffen, wonach in den Bereichen, in denen ein starkes Gefälle der Anteile von männlichen und weiblichen Stelleninhabern vorherrscht, gezielt auf die Abschwächung dieser Gefälle hingearbeitet werden kann. Hierzu können neben den im gültigen Gleichstellungskonzept und der noch aktuellen Frauenförderrichtlinie der UHH benannten Programmen weitere flankierende Maßnahmen unterstützend wirken. Dies bedeutet insbesondere in vielen Bereichen der Fakultäten für Rechtswissenschaften (Recht) und MIN eine gezielte Förderung von Frauen. Im Rahmen des Allgemeinen Gleichstellungsprogrammes können Sonderprogramme beispielsweise für Juniorprofessorinnen etabliert werden. Ein erstes entsprechendes Programm wurde 2012 für den Fachbereich Informatik aufgelegt. Das Berufungsverfahren für die Besetzung einer Juniorprofessur im Rahmen dieses Programms läuft derzeit.

Auf der **Ebene der Verfahren** ist durch die konsequente Beteiligung einer/eines Gleichstellungsbeauftragten an den Ausschusssitzungen, der Einhaltung eines Frauenanteils von mindestens 40 % bei Ausschussmitgliedern und externen Gutachtern und einer dezidierten Dokumentation des Verfahrens eine gute Transparenz gewährleistet. Als qualitätssichernde Maßnahme dienen Gutachten durch die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, sowie externe Fachgutachten.

Auf der **Ebene der Programme** wurde der Welcome Service für Neuberufene 2012 insbesondere für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen neu konzipiert. Durch diese Neuausrichtung soll verstärkt Bewerberinnen und Bewerbern aus dem Ausland der Weg an die UHH erleichtert werden. In Personalauswahlgesprächen und Berufungsverfahren ist Dual Career seit einigen Jahren Thema; dies wurde in der seit 2009 geltenden Berufsordnung der UHH explizit festgelegt. In den Jahren 2011 und 2012 wurden im Rahmen des Dual Career insgesamt 9 Partnerinnen und Partner von Neuberufenen an der UHH eingestellt.

Genderforschung wird an allen Fakultäten betrieben. Aktuell sind an der UHH fünf Professorinnen mit Gender-Denomination für Gender und Queer Studies-Programme in den Fakultäten MIN, Recht und WISO beschäftigt, und auch in anderen Forschungsvorhaben, die hier aus Platzgründen nicht aufgeführt werden können, ist der Gleichstellungsgedanke immanent. An der UHH angesiedelt ist das Zentrum GenderWissen/ Hochschulübergreifende Koordinationsstelle Frauenstudien, Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies. Die Einrichtung versteht sich als Dachverband von Expertinnen und Experten, die an Hamburger Hochschulen zu Gender Studies/ Intersektionalität studieren, lehren und forschen. Der hochschulübergreifende Zusammenschluss soll zur Weiterarbeit und zur Verankerung der Themenbereiche in Lehre, Forschung und Weiterbildung beitragen und damit als ständiger Impulsgeber für die nachhaltige Stärkung der Genderkompetenz als Basis für **Haltungsänderungen** im Sinne eines Gender Mainstreamings wirken.

Die im Gleichstellungskonzept benannten Maßnahmen haben 2009 bzw. 2010 begonnen und sind auf allen Ebenen umgesetzt worden. Hierbei sind insbesondere die strukturellen Maßnahmen in Form der Mitfinanzierung einer zugeordneten Promotionsstelle für jede neu berufene Frau auf eine W2- oder W3-Professur zu nennen als auch die bei jeder Neuberufung und erfolgreichen Bleibeverhandlung einer Frau auf eine W2- oder W3- Professur in einen zentralen Fonds eingezahlten 5000,- Euro.

Durch das Präsidium der UHH sind Leitfäden für Berufungsverfahren verfasst, ein Katalog zur Evaluierung der Auswahlverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten wurde erstellt und eine konsequente Begleitung und Überprüfung aller Einstellungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte ist gewährleistet.

Zukünftig wäre die konsequente Berufung von Frauen auf Juniorprofessuren in Kombination mit der Möglichkeit eines Tenure-Tracks eine geeignete Maßnahme zur mittel- bis langfristigen Erhöhung des Frauenanteils bei W2- und W3- Professuren. 2011 betrug der Frauenanteil an den bestehenden W1-Stellen 47 % und entspricht damit etwa dem Frauenanteil an den Promotionen von 46 %. Um die Weiterqualifizierungsbedingungen der Juniorprofessorinnen zu verbessern und damit das Feld hochqualifizierter Bewerberinnen für W2- und W3-Stellen zu vergrößern, sollen zukünftig zu den im Gleichstellungskonzept benannten Mitteln auch neuberufene Juniorprofessorinnen aus zentralen Mitteln der UHH 30.000,- Euro für eine Mitarbeiterstelle erhalten und auch für diese Personen sollen jeweils 5000,- Euro in den Gleichstellungsfonds fließen.

Außerdem sollte in den Fächern, in denen sich bundesweit das Feld geeigneter Bewerberinnen durch Scouting als gering erwiesen hat, noch verstärkter auch im Ausland gesucht werden. Gängige Berufungspraxis an der UHH ist bereits, dass vor der Ausschreibung Dekanat und Berufungskommission nach geeigneten Wissenschaftlern und insbesondere Wissenschaftlerinnen suchen und diese dem Präsidium benennen. Als potentielle Stelleninhaberinnen müssen 40 % Frauen zur Verfügung stehen. Im Falle eines sehr kleinen Bewerberfeldes ist eine Ausweitung der Stellenaufgaben anzustreben.

Um die in den Fakultäten MIN, Recht und WISO unterdurchschnittlich geringen Frauenanteile an den Professuren zu verändern, sind diese in besonderem Maße von der Universitätsleitung aufgefordert worden, zu prüfen, ob ihre zur Ausschreibung freigegebenen Professuren zu einer Besetzung im Rahmen des Professorinnenprogramms II führen könnten. Die bei der Besetzung einer Regelprofessur frei werdenden Mittel sollen nach Abzug eines Beitrags für die zentrale Gleichstellungsarbeit für Verbesserung der Personalsituation von Frauen und damit zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal in den entsprechenden Fakultäten eingesetzt werden. In der MIN Fakultät mit bestehendem geringem Frauenanteil bei den Studierenden und an Nachwuchswissenschaftlerinnen könnte beispielsweise ein Wiedereinstiegsprogramm für Wissenschaftlerinnen geschaffen werden, die familienbedingt eine Zeitlang nicht berufstätig waren. Insbesondere Frauen müssen häufig die in den Fächern der MIN Fakultät lange Qualifizierungsphase familienbedingt unterbrechen oder geben sie mangels Perspektiven gänzlich auf. Durch eine zeitlich befristete Vorbereitung auf verantwortungsvolle wissenschaftliche Tätigkeiten könnte im Rahmen des Wiedereinstiegsprogramms die Rückkehr an die Universität erleichtert werden.

Handlungsbereich 2: Nachwuchswissenschaftlerinnen

Wie an anderen Universitäten zeigt sich auch an der UHH ein sinkender Frauenanteil mit steigenden Qualifikationsstufen, wenngleich sich von 2007 zu 2011 ein positiver Trend erkennen lässt. Während der Frauenanteil bei den Studierenden und Studienabgängern (Abschlüsse) 2007 und 2011 nahezu identisch war, ist der

Frauenanteil bei den Promovierenden um 3 % gestiegen, so dass mit 46 % hier zwar noch kein paritätisches Verhältnis erreicht wurde, eine Angleichung von Frauen und Männern auf dieser Qualifikationsstufe bezogen auf die gesamte Universität jedoch in den nächsten Jahren zu erwarten ist. Bei den Habilitationen konnte der Frauenanteil im Beobachtungszeitraum sogar um 13 % gesteigert werden, wenngleich diese Qualifizierung von Frauen im Vergleich zur Juniorprofessur offenbar weniger angestrebt wird.

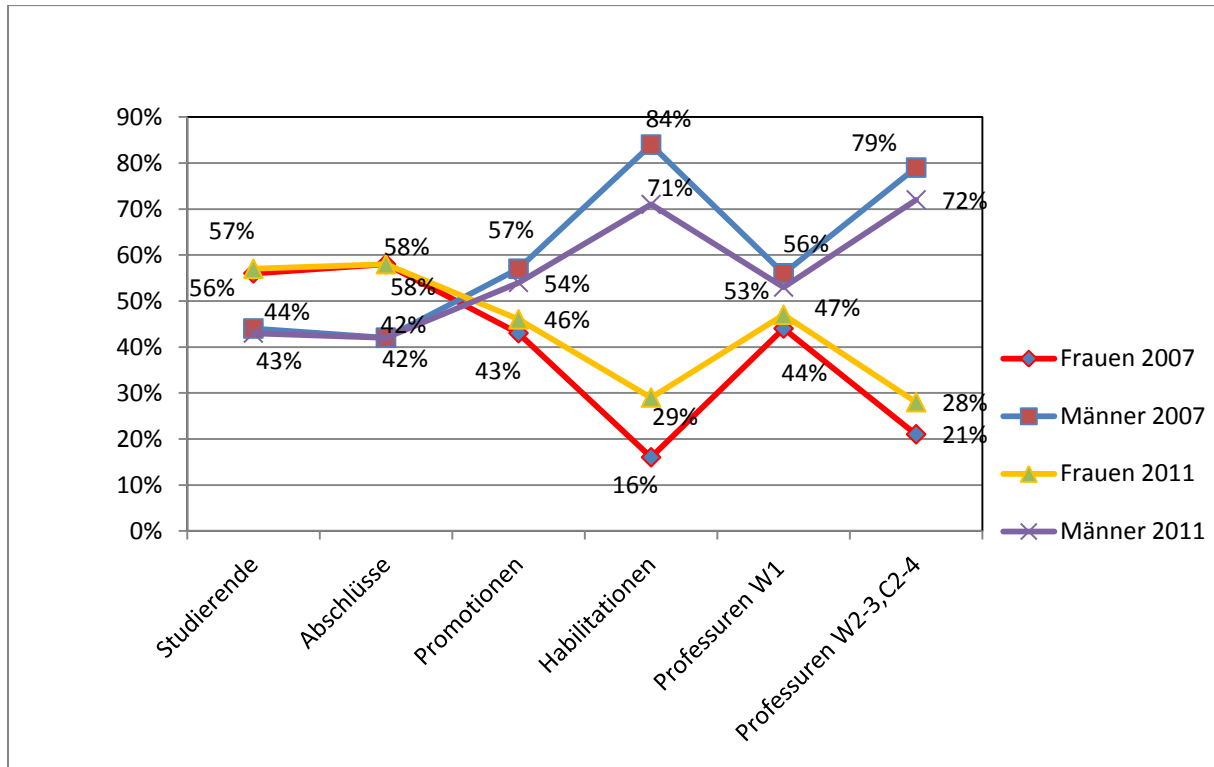


Abb. 3 Frauenanteil in den Qualifikationsstufen der UHH in den Jahren 2007 und 2011 (ohne Medizin). Quellen: AS-Protokolle, Ref. 632, PAISY, Ref. 11, Planung und Controlling

Dieser insgesamt erfreulichen Tendenz liegen vielfältige Angebote und Programme der UHH zugrunde, die dazu dienen, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern und damit dem Verlust von hochqualifizierten Frauen nach dem Studium, der Promotion oder der Habilitation entgegenzuwirken.

Das im Maßnahmenkatalog verankerte **Ziel** der Erhöhung des Anteils von Frauen bei Promotionen, Post-Docs und Habilitationen ist demnach prinzipiell erreicht. Im Vergleich der Fachkulturen sind jedoch weiterhin erhebliche Differenzen zu verzeichnen. Während beispielsweise in der GW Fakultät 2011 der Frauenanteil bei den Promovierenden und dem wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen jeweils 65 % betrug, waren in der MIN Fakultät mit 43 % weiblichen Promovierenden und 38 % Inhaberinnen von Qualifizierungsstellen deutlich geringere Anteile zu verzeichnen. Aus diesem Grunde sind fakultätsspezifische dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen, die auf die jeweils fachkulturspezifischen Situationen und Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet sind, in den letzten Jahren an der UHH

konsequent ausgebaut und in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten verankert worden.

Die auf **struktureller Ebene** verankerte Maßnahme der Schaffung von Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde nachgekommen. Die im Gleichstellungskonzept aufgeführten 30.000,- Euro für Professorinnen (W2, W3) führten zur Einstellung von zusätzlichen Mitarbeiterinnen. Bislang nicht in allen Fakultäten gleichermaßen umsetzbar war die Finanzierung von Nachwuchswissenschaftlerstellen für jede habilitierte bzw. nach Evaluation erfolgreich publizierende Post-Doc Wissenschaftlerin aus den Gleichstellungsbudgets der Fakultäten. In der MIN Fakultät werden Promotionsstellen für drei Jahre für jede Juniorprofessorin eingerichtet.

Auf der **Ebene der Verfahren** verankerte bessere Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sind mit der Einführung strukturierter Promotionsprogramme und den begleitenden Angeboten des Career Centers umgesetzt worden. Hierdurch sollen Qualitätsstandards für Qualifizierungsarbeiten mit transparenten Eingangsvoraussetzungen und Zulassungsverfahren, sowie fakultätseinheitliche Standards und präzise Anforderungen hinsichtlich der wissenschaftlichen Qualität sowie Betreuungsvereinbarungen in der Arbeitsplanung gewährleistet werden. Zudem wurde in den neu geschaffenen Promotionsordnungen der Fakultäten die Möglichkeit eines Betreuungsgremiums anstelle eines einzelnen Betreuers oder einer einzelnen Betreuerin für Doktorandinnen und Doktoranden geschaffen.

Auch durch die konsequente Dokumentation der mit einer Stelle verbundenen Aufgabenanteile bei Einstellung soll eine höhere Transparenz der Arbeitsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern gewährleistet werden.

Durch die Einrichtung des Familienbüros wird das Thema flexible Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Kindern, die Regelung von Mutterschutzvertretungen sowie die Verfügbarkeit von Finanzpools für Vertretung in und Rückkehr von Elternzeit vorangetrieben.

An der UHH existiert eine Reihe von **Programmen** zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die bis 2006 von der Stabsstelle Gleichstellung angebotenen Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden inzwischen vom Career Center organisiert.

Aus dem neu geschaffenen Gleichstellungsfonds besteht die Möglichkeit zur Finanzierung von Abschlussstipendien für promovierende Frauen. 2012 wurden erstmalig elf solcher Stipendien vergeben.

Neben diesen fakultätsübergreifenden Angeboten wurden im Beobachtungszeitraum zunehmend fakultätsspezifische Maßnahmen entwickelt, die stärker die jeweils fachkulturspezifischen Situationen von Frauen reflektieren können.

Beispielsweise ist in der WiSo Fakultät seit Anfang 2012 die neue Workshop-Reihe SUCCESS IN BALANCE im Gleichstellungsangebot. Diese strukturierte, aus neun Workshops bestehende Veranstaltungsreihe greift die immer komplexer werdenden Herausforderungen in der beruflichen Lebenswelt von Frauen auf und versucht, den Teilnehmerinnen jenes Rüstzeug zu vermitteln, das erforderlich ist, um selbstbewusst und motiviert sowie in Einklang mit privaten Anforderungen und Wünschen beruflich erfolgreich zu sein.

Die GW Fakultät hat sich 2012 dem bereits in drei anderen Fakultäten etablierten **Mentoring-Programm UNICA** angeschlossen, dessen Ziel es ist, interessierten und geeigneten Studienabsolventinnen den Einstieg in Wirtschaft und Verwaltung zu erleichtern. Außerdem wurden aus Mitteln der Fakultät Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern studentische Hilfskräfte zur Verfügung gestellt, wodurch ein wesentlicher Schritt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan wurde.

Das in Hamburg Hochschulübergreifende Projekt Pro Exzellenzia dient explizit der Förderung von Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen in männerdominierten Bereichen. In diesem 2010 erstmalig aufgelegten innovativen Konzept wird eine finanzielle Förderung im Rahmen von Stipendien mit Qualifizierung, Coaching, Mentoring und Netzwerkbildung verbunden. Zwei Jahre nach der Gründung dieses Hamburger Karriereprogramms für Akademikerinnen haben im Juli 2012 die ersten 36 Stipendiatinnen ihr Abschlusszertifikat erhalten. Zukünftig will Pro Exzellenzia das Kompetenzzentrum für Akademikerinnen in Hamburg werden und die Arbeit konsequent fortsetzen. Im Herbst 2012 wurden insgesamt 38 neue Stipendiatinnen von Hamburger Hochschulen in das Stipendienprogramm aufgenommen, zwölf davon aus der Fakultät MIN, zwei aus der Fakultät MED der UHH.

Eine Vernetzung der vielfältigen Programme erfolgt ebenso wie die strukturierte Darstellung der Inhalte durch die Stabsstelle für Gleichstellung. Hierzu fanden 2012 erste Arbeitstreffen mit den Organisatorinnen der einzelnen Programme und den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten statt, deren Ziel die Koordinierung und die Evaluierung der Maßnahmen waren.

Als eine **Maßnahmen auf Ebene der Haltungen** wurde 2012 erstmalig aus Mitteln des Gleichstellungsfonds ein **Coaching-Programm für Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen** entwickelt. **Das neue Programm bietet in der ersten, 2013 beginnenden Runde 16 Wissenschaftlerinnen aus allen Fakultäten die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres fünf Einzelcoachings kostenfrei in Anspruch zu nehmen.** Im Gegensatz zu Gruppenangeboten können so individuelle Anliegen wie Erfahrungen mit den eigenen Führungskompetenzen im wissenschaftlichen Alltag, Zeit-, Selbst- und Projektmanagement, Kompetenzen zur Gesprächs- und Verhandlungsführung,

Stressbewältigung und Gesundheitsverhalten, Konfliktmanagement, Karriereplanung und -entwicklung, in einem geschützten und diskreten Rahmen mit einem professionellen externen Coach besprochen werden.

Die im Gleichstellungskonzept benannten Maßnahmen haben 2009 begonnen und sind auf allen Ebenen umgesetzt worden.

Insgesamt zeigen die beobachtbaren Zahlen, dass **zukünftig** bezogen auf die gesamte Universität vornehmlich **für den Zeitraum nach der Promotion bis zur Professur verstärkte Maßnahmen in allen Fakultäten notwendig sind**. Die UHH ermöglicht dazu im Rahmen einer Nachwuchs-Initiative Zwischenfinanzierungen bei Anträgen für eigene DFG-geförderte Post-Doc Stellen und bietet ein Beratungsangebot für Antragstellerinnen und Antragsteller. Jährlich können ca. 10-12 Stipendien vergeben werden. Eine Neuausschreibung von Stellen im Rahmen der Nachwuchs-Initiative ist für Mai 2013 geplant.

Ein stärkeres Augenmerk wird zukünftig noch auf die zum Teil nur sehr kurzen Beschäftigungszeiten von im Rahmen von Forschungsprojekten eingestellten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern zu werfen sein. Durch die teilweise nur kurzen Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist trotz der nachweisbaren Bemühungen der UHH zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie **die unsichere Zukunftsperspektive für Wissenschaftlerinnen ein ernst zu nehmendes Argument von Frauen gegen eine wissenschaftliche Karriere**. Die UHH strebt deshalb in Zusammenarbeit mit anderen Hamburger Hochschulen und dem Hamburger Senat eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Mittelbau an.

Für 2013 ist eine Untersuchung zur Arbeits- und Lebenssituation von Angestellten in Wissenschaft und Verwaltung geplant, in der insbesondere eine Evaluierung der Work-Life-Balance der Beschäftigten an der UHH erfolgen soll.

Handlungsbereich 3: Studentinnen

Die UHH ist für weibliche wie männliche Studierende gleichermaßen interessant. Die Studierendenzahlen zeigen, dass der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber stets deutlich über dem der Studienplätze liegt. Im Beobachtungszeitraum 2007 bis 2011 ist **der Anteil weiblicher Studierender bezogen auf die gesamte Universität mit 57 % stabil**. **Auch hier** zeigen sich starke fachkulturspezifische Unterschiede.

Fakultät	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen
Recht	3841	2163	1678	56 %
Wiso	8280	4029	4251	49 %
EPB	7824	5670	2154	72 %
GW	6392	4315	2077	68 %
MIN	6833	2576	4257	38 %
Medizin	3253	2027	1226	62 %
Alle Fakultäten (ohne Sondereinrichtungen)	36423	20780	15643	57 %
Studierende gesamt (mit Sondereinrichtungen)	36526	20841	15685	57 %

Tab. 3 Studierende an der UHH im Sommersemester 2011

Insbesondere in der MIN-Fakultät gilt es weiterhin Studentinnen zu gewinnen und die Studienbedingungen so zu gestalten, dass sie an der Universität verbleiben. Hierzu beteiligt sich die Fakultät regelmäßig mit verschiedenen Veranstaltungen am Girls' und auch Boys' Day. Mit insgesamt 19 Angeboten in 2012 (2011: 14 Angebote) für 180 Schülerinnen und 40 Schüler (2011: 130 Schülerinnen und 20 Schüler) konnten im letzten Jahr neue Spitzenwerte erreicht werden. Besonders erfreulich ist, dass sich in 2012 erstmals alle Fachbereiche der Fakultät beteiligt haben.

Für die Oberstufenschülerinnen wird weiterhin regelmäßig eine Info- und Mitmachveranstaltung unter dem Titel „Girls go Math“ angeboten. In 2011 ist erstmals auch ein Angebot in der Chemie - „Genetischer Fingerabdruck - Just for Girls“ hinzugekommen.

Für die Förderung von Studierenden steht zudem ebenfalls das Karrierezentrum zur Verfügung. Im Rahmen vielfältiger Veranstaltungen werden dort Studentinnen und Absolventinnen bei der beruflichen Orientierung, Karriereplanung und Entwicklung berufsrelevanter Schlüsselqualifikationen unterstützt.

Trotz der vielfältigen Angebote und Maßnahmen konnte der Frauenanteil in der MIN Fakultät im Beobachtungszeitraum nicht erhöht werden. Die Ursachen hierfür, wie umgekehrt auch für den überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in den Fächern der Grundschulpädagogik, dürften in traditionell verwurzelten Rollenbildern zu suchen sein. Diesen gilt es auch in der Zukunft durch stärkere Genderaspekte in der naturwissenschaftlichen Lehre und Forschung zu begegnen. Mit der Berufung von Frau Prof. Dr. Anke Strüver über das Professorinnenprogramm konnte eine Professur im Arbeitsbereich Sozial- und Wirtschaftsgeographie mit Schwerpunkt Gendergeographie besetzt werden. Auch in der Informatik wird aktuell durch zahlreiche Aktivitäten ein stärkerer Genderbezug in der Lehre fokussiert.

Eine Vernetzungsmöglichkeit für Studentinnen besteht über das Frauenförderprogramm Anna Logica, das neben speziellen Kursangeboten für

Studentinnen auch die Möglichkeit des gegenseitigen Kennenlernens und Austauschs bietet. Inzwischen wurden in allen Fachbereichen der MIN Fakultät Fachstudienberatungen durch Studierende für Studieninteressierte etabliert. Hier sind außerdem wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aktiv, die insbesondere weibliche Studierende und Studieninteressierte über Perspektiven in den jeweiligen Fächern informieren. Außerdem wurde inzwischen eine Homepage speziell für Studienbewerberinnen geschaffen und der Bereich E-learning, der unter anderem Studierenden mit Kind entgegenkommt, wurde ausgebaut.

Um **zukünftig** ein stärkeres Interesse junger Frauen an den Fächern der MIN Fakultät zu erzielen, ist eine Intensivierung der Beziehungen zwischen der UHH und den Hamburger Schulen und einer stärkeren finanziellen Ausstattung der bestehenden Initiativen und Programme notwendig. Die bislang vorhandenen Angebote basieren vornehmlich auf dem ehrenamtlichen Engagement des dortigen wissenschaftlichen Personals. Ein Ausbau und eine Professionalisierung dieser Maßnahmen, etwa durch verstärkte genderspezifische Informationsangebote an Messen für Studieninteressierte könnten zukünftig aus dem zentralen Gleichstellungsfonds erfolgen, sofern dieser in den nächsten Jahren nicht nur erhalten würde, sondern zukünftig auch für jede neu berufene Juniorprofessorin eine Einzahlung erfolgte.

Handlungsbereich 4: Führungspositionen im Wissenschaftsmanagement

In der UHH lag der Anteil der Frauen im Präsidium 2100 bei 33 %, im Akademischen Senat bei 38 % und in den Dekanaten bei 33 %. Um weitere Frauen für Führungspositionen zu gewinnen legt die UHH Wert darauf, Diversity-Sensibilität als Grundkompetenz der Entscheidenden und Verwaltenden zu verankern.

Handlungsbereich 5: Familiengerechte Universität

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium, bzw. Familie und Beruf ist ein wesentliches Ziel der UHH. Im Gleichstellungskonzept für die Jahre 2009 bis 2013 wurde ein Handlungsbedarf im Bereich der Familiengerechtigkeit der Hochschule benannt. Deswegen hat sich die Universität im Sommer 2010 um das "audit familiengerechte hochschule" (fgh) beworben und den Auditierungsprozess erfolgreich abgeschlossen. Seit August 2010 führt die UHH das Zertifikat Familiengerechte Hochschule. Eine der wesentlichen Maßnahmen des bisherigen Auditierungsprozesses ist die Einrichtung eines zentralen Familienbüros, das zum 01.01.2012 zunächst befristet für zwei Jahre mit einer Stelle besetzt werden konnte.

Das Familienbüro konnte in kürzester Zeit ein breites Netzwerk mit universitätsinternen sowie externen Kooperationspartnern aufbauen. Kooperationspartner sind u. a. Personalreferat, Studienbüros, CampusCenter, Verwaltungen in den Fakultäten, Zentrale Studienberatung, UniEltern, Studierendenwerk, Träger von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Career Center, Pro Exzellenzia, Neuberufenen-Service und die beiden Personalräte. Das Serviceangebot

des Familienbüros wird von allen Zielgruppen sehr gut wahrgenommen. Beratungsinhalte sind bei Studierenden hauptsächlich flexiblere Studienbedingungen, bei wissenschaftlich Beschäftigten die Problematik der Familien- und Elternzeitplanung vor dem Hintergrund befristeter Arbeitsverträge und bei Beschäftigten aus dem TVP eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung. Die Evaluation der Zufriedenheit der Ratsuchenden mit den Serviceleistungen im Familienbüro wurde auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (sehr schlecht) mit 1,2 bewertet.

Die Homepage des Familienbüros ging im April online. Sie bietet einen Überblick zu Vereinbarkeitsthemen für die Zielgruppen Studierende und Beschäftigte aus Verwaltung/Wissenschaft und zu den Themen Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen.

Auf dem bundesweiten Netzwerk-Treffen „Familienbewusstes Führen an der Hochschule“ im Mai 2012 setzte die UHH positive Signale in Richtung familienbewusstes Führen. „Studieren mit Kind“ im Oktober präsentierte alle Beratungseinrichtungen zum Thema familienfreundliche Studienorganisation und -finanzierung und Betreuungsmöglichkeiten. Aufgrund des Erfolges soll diese Veranstaltung auch zukünftig regelmäßig im Wintersemester stattfinden. In der Podiumsdiskussion „Persönlichkeiten aus der Wissenschaft – mit Familie“ im November gewährten Professorinnen der Hamburger Hochschulen Einblicke in ihre persönlichen Handlungsstrategien, mit denen sie wissenschaftliche Karriere und Familie erfolgreich miteinander vereinbaren.

In den im September 2012 neu bezogenen Räumen der Präsidialverwaltung konnte in unmittelbarer Nähe zum Familienbüro ein Eltern-Kind-Raum etabliert werden, in dem zukünftig in Not- und Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kind kurzfristig einen Arbeits- und Betreuungsplatz finden.

Zudem sind die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden verbessert worden.

Als wesentliches Problem im Hinblick auf Vereinbarung wurden Informationsmängel hinsichtlich der Vertretungsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz erkannt. Hierzu wurde eine Informationssammlung auf der Homepage der Stabsstelle für Gleichstellung erstellt. Aus dem neu geschaffenen Gleichstellungsfonds können Mutterschutzvertretungen für Juniorprofessorinnen und Professorinnen finanziert werden.

Als weiteres Problem wurde die Elternzeitregelung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit befristeten Stellen erkannt. Hierzu wird derzeit eine verbindliche Regelung für die UHH in Kooperation von Familienbüro, Gleichstellungsbeauftragter, Personalrat und Personalverwaltung erarbeitet.

Handlungsbereich 6: Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit

2012 erarbeitete die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in Absprache mit den Gleichstellungsvertreterinnen und -vertretern der verschiedenen Fakultäten eine neue Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität. Diese wurde Ende 2012 dem Präsidium vorgelegt und wird voraussichtlich 2013 in Kraft treten. Ziel der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der UHH ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen und Männern aller Statusgruppen an der Universität zu verwirklichen. Sie ist eine Novellierung der Frauenförderrichtlinie der UHH vom 18.12.1997 und setzt die Gleichstellungsbemühungen der vergangenen Jahre fort. Die Gleichstellung beim Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal ist im Gleichstellungsplan der Dienststelle der UHH aus dem Jahr 2002 geregelt, der derzeit überarbeitet wird. Zudem besteht inzwischen für jede der sechs Fakultäten der Universität ein Gleichstellungsplan, in dem fakultäts- und fachspezifische Ziele formuliert und entsprechende Maßnahmen geregelt sind.

Die Einbindung der Gleichstellung in die Leitungsstrukturen und Steuerungsmechanismen der Universität ist über die direkte Anbindung der Stabsstelle Gleichstellung an die Vizepräsidentin für Personal- und Universitätsentwicklung, sowie die beratende Mitgliedschaft im Akademischen Senat und der Leitung der Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz, bestehend aus den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, Fachbereiche und des TVP's, gegeben. Über die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hamburger Hochschule und die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten erfolgt eine Vernetzung mit anderen Universitäten und der Behörde für Wissenschaft und Forschung.

Im Qualitätsmanagement bleibt Gleichstellung weiterhin ein wesentlicher Indikator der Universitätsentwicklung. Die Leitung der UHH hat für das Professorinnenprogramm II die Dekane aufgefordert, in ihren Fakultäten nach auszuschreibenden Professuren zu fahnden, die im Rahmen des Professorinnenprogramms II besetzt werden könnten. Insbesondere aus den noch Männer dominierten Fakultäten MIN, WISO und Recht wird derzeit durch Scouting nach bewerbungsstarken Frauen gesucht, die auf die in absehbarer Zeit auszuschreibenden Stellen in Betracht kommen.

Auf der Basis der an der UHH etablierten Gleichstellung, vor dem Hintergrund der bisherigen, insbesondere im Berichtszeitraum erkennbaren Erfolge und der vorgesehenen weiteren erheblichen Investitionen und Maßnahmen sowie der Identifikation weiterer Entwicklungsmöglichkeiten ist die UHH gut gerüstet, Gleichstellung auch weiterhin voranzutreiben und als Ressource für die Universitätsentwicklung zu nutzen.

Anlagen

Tabellen

Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg 2009 bis 2013

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht: Universität Hamburg*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	14044	18537	43%	57%	14773	19554	43%	57%	18117	23097	44%	56%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	382	349	52%	48%	428	398	52%	48%	408	428	49%	51%	50%	50%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	281	237	54%	46%	275	243	53%	47%	371	329	53%	47%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	41	14	75%	25%	38	11	78%	22%	36	15	71%	29%	65%	35%
Leitung von Nachwuchsgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	6	3	67%	33%	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	25	19	57%	43%	31	25	55%	45%	38	34	53%	47%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	201	62	76%	24%	176	67	72%	28%	160	72	69%	31%	65%	35%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	246	52	83%	17%	259	69	79%	21%	274	73	79%	21%	75%	25%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane 2008, 2011, 2012, Stand 1. Juli 2012)	19	8	70%	30%	16	8	67%	33%	15	9	63%	38%	60%	40%

* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rechtswissenschaft UHH*

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rechtswissenschaft UHH*														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	1708	1850	48%	52%	1636	1969	45%	55%	1839	2373	44%	56%	43%	57%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	62	27	70%	30%	37	30	55%	45%	57	39	59%	41%	60%	40%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	21	30	41%	59%	40	37	52%	48%	32	37	46%	54%	52%	48%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	2	0	100%	0%	2	1	67%	33%	1	0	100%	0%	50%	50%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	0	/	/	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	2	0	100%	0%	3	1	75%	25%	5	4	56%	44%	75%	25%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	7	2	78%	22%	4	1	80%	20%	1	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	18	3	86%	14%	19	4	83%	17%	19	4	83%	17%	82%	18%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	3	2	60%	40%	3	1	75%	25%	2	2	50%	50%	75%	25%

*Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften UHH*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	3570	3373	51%	49%	4007	3674	52%	48%	4810	4482	52%	48%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	34	33	51%	49%	48	32	60%	40%	38	32	54%	46%	50%	50%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	61	53	54%	46%	81	57	59%	41%	94	70	57%	43%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	0	0	/	/	2	0	100%	0%	2	1	67%	33%	50%	50%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	0	/	/	k.A.				50%	50%
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	3	2	60%	40%	3	1	75%	25%	2	2	50%	50%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	25	9	74%	26%	20	8	71%	29%	15	8	65%	35%	50%	50%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	34	9	79%	21%	33	15	69%	31%	41	14	75%	25%	50%	50%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	4	1	80%	20%	2	3	40%	60%	2	2	50%	50%	50%	50%

* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Medizin UHH*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	1223	2075	37%	63%	1166	1928	38%	62%	1436	2126	40%	60%	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	93	133	41%	59%	125	157	44%	56%	127	187	40%	60%	40%	60%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	25	11	69%	31%	20	5	80%	20%	21	9	70%	30%	67%	33%
Leitung von Nachwuchsgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	4	0	100%	0%	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	unwahrscheinlich in der Medizin	
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	49	5	91%	9%	42	6	88%	13%	38	7	84%	16%	80%	20%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	51	8	86%	14%	60	12	83%	17%	274	73	79%	21%	80%	20%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	75%	25%

* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft UHH*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
													Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	2086	5177	29%	71%	2056	5471	27%	73%	2463	6166	29%	71%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	14	27	34%	66%	16	21	43%	57%	22	17	56%	44%		Ziel erreicht
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	17	29	37%	63%	16	23	41%	59%	22	45	33%	67%		Ziel erreicht
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	1	1	50%	50%	1	2	33%	67%	0	0	0%	0%		Ziel erreicht
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	1	0%	100%	k.A.					Ziel erreicht
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	3	6	33%	67%	0	6	0%	100%	4	8	33%	67%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	30	21	59%	41%	25	20	56%	44%	14	18	44%	56%	50%	50%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	18	9	67%	33%	20	11	65%	35%	21	14	60%	40%	50%	50%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	2	2	50%	50%	2	2	50%	50%	2	2	50%	50%		Ziel erreicht

* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Geisteswissenschaften*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]													
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	1851	3808	33%	67%	1998	4103	33%	67%	2279	4664	33%	67%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	45	44	51%	49%	35	45	44%	56%	26	48	35%	65%		Ziel erreicht
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	36	50	42%	58%	21	37	36%	64%	31	58	35%	65%		Ziel erreicht
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	5	2	71%	29%	4	2	67%	33%	8	5	62%	38%	wird aktuell überarbeitet	35%
Leitung von Nachwuchsgruppen (2011)	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	6	6	50%	50%	7	10	41%	59%	7	13	35%	65%		Ziel erreicht
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	37	10	79%	21%	29	16	64%	36%	32	19	63%	37%	wird aktuell überarbeitet	35%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	35	13	73%	27%	39	17	70%	30%	34	21	62%	38%	wird aktuell überarbeitet	35%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%		

* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	3522	2165	62%	38%	3826	2329	62%	38%	5253	3224	62%	38%	57%	43%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	134	85	61%	39%	167	113	60%	40%	138	105	57%	43%	59%	41%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	126	66	66%	34%	112	88	56%	44%	189	116	62%	38%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	8	0	100%	0%	9	1	90%	10%	4	0	100%	0%	80%	20%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	2	1	67%	33%	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	9	3	75%	25%	17	7	71%	29%	17	6	74%	26%	58%	42%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	52	15	78%	22%	56	16	78%	22%	56	18	76%	24%	73%	27%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	83	7	92%	8%	83	8	91%	9%	92	8	92%	8%	87%	13%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	4	1	80%	20%	3	0	100%	0%	3	1	75%	25%	80%	20%

* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

** Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber



Universität Hamburg

**Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg
2009 bis 2013**

1. Das Gleichstellungskonzept im Überblick

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. Erfolge wie der im Bundesvergleich hohe Frauenanteil bei den Professorinnen, insbesondere C4/W3, zeigen, dass dieser Weg zur Erreichung zukünftiger Gleichstellungsziele und zur Bewältigung aktueller Herausforderungen der Gleichstellungspolitik fortzusetzen ist. Das vorgelegte Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg nutzt Erkenntnisse und Empfehlungen zum Gendermanagement¹, basiert auf einer Situations- und Defizitanalyse der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg², und zielt auf eine Fortführung der in die Universitätsentwicklung integrierten Gleichstellung³ in sechs Handlungsbereichen:

1. **Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen** mit dem Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren zu berufen,
2. **Karriere – und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** mit dem Ziel, Wege in die wissenschaftliche Karriere für Frauen zu ebnet,
3. **Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind** mit dem Ziel, junge Frauen für das Studium der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer zu begeistern,
4. **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf** mit dem Ziel, jungen Eltern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern,
5. **Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen** mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsmanagement,
6. **Stärkung der Gleichstellungsarbeit** in den neugegründeten Fakultäten mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung in der Universität.

Die Gleichstellungsziele in den Handlungsbereichen bilden mit vier Ebenen eine Matrix für gleichstellungsbezogene Maßnahmen der Universität und ihrer Fakultäten.

- Auf der Ebene von **Strukturen** stehen die institutionellen Voraussetzungen für die Umsetzung von Gleichstellungsaufgaben im Vordergrund.
- Auf der Ebene der **Verfahrensweisen** geht es um Regelungen für den Umgang mit gleichstellungsrelevanten Entscheidungen an der Universität.
- Auf der Ebene der **Programme** sind Angebote zusammen gebunden, die auf die individuelle Förderung der Akteure ausgerichtet sind.
- Auf der Ebene der **Haltungen** werden implizite Genderkonzepte reflektiert und in universitären Handlungskontexten bearbeitet (siehe Matrix nächste Seite).

Die prioritären Maßnahmen umfassen Anreizsysteme für die Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen, gendersensible Strategien der Personalpolitik, den Ausbau genderorientierter Qualifizierungsangebote und die Stärkung von Genderkompetenz. Die Universität Hamburg wird hierfür zusätzliche Mittel in Höhe von ca. 640.000 Euro pro Jahr bereitstellen, bei einer Förderung aus dem Professorinnenprogramm weitere Vorlaufprofessuren finanzieren, und die vorgesehenen Professuren für vorgezogene Berufungen nur für Frauen ausschreiben⁴.

¹ Vgl. die "Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung" des Center of Excellence Woman and Science (CEWS), erstellt im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Januar 2006 <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kurzexpertise.pdf> (19.05.2008, 09:59 Uhr). Vgl. "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" des Wissenschaftsrats, Juli 2007 <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>.

² Vgl. "Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2002 - 2005".

³ Vgl. die "Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das Jahr 2008 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg (Universität)".

⁴ Berufsordnung der Universität Hamburg 1999 §2 Abs. 7.

Handlungsbereiche der Gleichstellung						
	Bereich 1	Bereich 2	Bereich 3	Bereich 4	Bereich 5	Bereich 6
	Professuren	Wissenschaftlicher Nachwuchs	Studentinnen	Führungspositionen im Wissenschafts-management	Familiengerechte Universität	Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit
Ziel	Steigerung des Anteils von Frauen auf Neuberufungen (50%), Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen (W3)	Erhöhung des Anteils von Frauen bei Promotionen, Post-docs, Habilitationen (Kaskadenmodell)	Erhöhung Studentinnen Anteils in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Wissenschafts-management	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	Koninuität und Innovation in der Gleichstellungsarbeit
Maßnahmen auf Ebene der Strukturen	Anreizsystem für Berufungen, LOM (4, 9)*	Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (5)	Anlaufstellen für Studentinnen (5)	individuelle Anreizsysteme (9)	flexible Kinderbetreuung, Betriebskindergarten (1)	Gleichstellung als Leitungsaufgabe in Präsidium u. Dekanaten
Maßnahmen auf Ebene der Verfahren	Strategische Planung und Transparenz der Berufungen (3, 6)	Bessere Arbeitsbedingungen (4, 9)	Genderbezogene Studieninhalte (6)	Transparenz der Bewerbungsverfahren (3, 6)	Flexible Arbeitszeiten und Orte (10)	Gleichstellung als budgetrelevanter Indikator (8)
Maßnahmen auf Ebene der Programme	Dual Career Programm, Welcome Service für Neuberufene (9)	Vernetzung der Qualifizierungsprogramme (5)	Karriereförderung für Studentinnen (5)	Qualifizierung für Führungsaufgaben (7)	Stellenpools, Teilbarkeit von Stellen (9)	Qualifizierungsprogramm für Gleichstellungsbeauftragte (1,7)
Maßnahmen auf Ebene der Haltungen	Stärkung der Genderkompetenz (2)	Selbstkonzept und Organisationskultur (5)	Imagekampagnen und Information (4, 2)	Führungsstile, Dekanate, ProfessorInnen, Juniorprofessorinnen (2)	Work-life balance workshops (10)	Workshops zu Gleichstellung und Diversity (7)
Umsetzung	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009	Beginn neuer Maßnahmen ab 2009
Indikator	Frauenanteil an Neuberufungen; W3/W2	Frauenanteil in den Qualifikationsstufen	Frauenanteil bei Studierendenzahlen MIN	Frauenanteil in Führungspositionen	Nutzung der Angebote	Kennzahlen der Gleichstellung Universität
Evaluation	jährlich	jährlich	jährlich	jährlich	jährlich	jährlich
Priorität der Fakultäten**	Neuberufungen von Frauen	Qualifizierungsprogramme, Promotion, Postdoc/Habilitation	Gendergerechte Studienzugänge	Frauen in Führungspositionen	Kinderbetreuung & Arbeitszeiten	Kontinuität der Gleichstellungsarbeit
1 (Rechtswiss.)	x	x		x	x	
2 (WISO)		x		x	x	
3 (MED)	x	x	x mehr Studenten	x	x Stellenpools	
4 (EPB)		x	x mehr Studenten	x	x	
5 (Geisteswiss.)	x	x		x	x Kinderbetreuung	x
6 (MIN)	x	x	x mehr Studentinnen	x	x Stellenpools	
** Alle Fakultäten beteiligen sich an allen Bereichen mit verschiedenen Prioritäten.						
*Wissenschaftsrat-Empfehlungen: 1 Verbindlichkeit 2 Genderkompetenz 3 Transparenz 4 Wettbewerb 5 Karriereförderung 6 gerechte Leistungsbewertung						
7 Beteiligung 8 Monitoring 9 Anreizsysteme 10 Worklife Balance						

2. Gleichstellung an der Universität Hamburg

Unter den Hamburger Hochschulen ist die Universität Hamburg mit aktuell über 35.500 Studierenden in sechs Fakultäten und nahezu 16.000 Beschäftigten die größte Bildungseinrichtung⁵. In ihrem Leitbild verpflichtet sich die Universität, Frauen und Männern den gleichen Zugang zu Bildung und Wissenschaft zu eröffnen. Gleichstellungsaufgaben sind im Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG vom 18.7.2001) geregelt.

2.1 Strukturen der Gleichstellungsarbeit

Die Gleichstellung ist an der Universität Hamburg seit über 20 Jahren verankert und hat durch die institutionelle Einbindung zu deutlichen Verbesserungen der Repräsentation von Frauen an der Universität geführt. Gleichstellung befindet sich an der Universität Hamburg derzeit am Übergang zu einem umfassenderen Diversity Management und ist strukturell als fundamentaler Bestandteil der vernetzten Entscheidungs- und Anreizsysteme verankert:

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

Seit 1986 besteht eine zentrale Einrichtung zur Frauenförderung, die aktuell als Stabsstelle Gleichstellung mit 3 Mitarbeiterinnen von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet wird. Neben Personal- und Sachmitteln steht ein Budget von Euro 30.000 jährlich für Frauenförderung zur Verfügung. Die vom Akademischen Senat gewählte und von der Präsidentin berufene Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist für Belange des wissenschaftlichen Personals aller Qualifikationsstufen sowie der Studierenden und in Grundsatzfragen für das Technische- und Verwaltungspersonal (TVP) verantwortlich. Zu ihren Aufgaben zählt die strategische Planung der Gleichstellungspolitik, die Prüfung von Berufungsverfahren, das Monitoring der Gleichstellungsindikatoren, die Weiterbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Begleitung des Gender Mainstreaming und die Beratung.

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

Die Universität Hamburg wirtschaftet auf der Basis einer Drei-Säulen-Finanzierung durch das Land Hamburg, die auf einem Grundleistungsbudget (85% der Landeszuweisung an die Universität), einem Anreizbudget (13%) und einem Innovationsbudget (2 %) beruht. Im Anreizbudget werden die Indikatoren Forschung und Lehre (je 35%) sowie Internationalisierung und Gleichstellung (je 15%) ausgewiesen. Die vom Hochschulrat der Universität im Februar 2007 verabschiedeten Leitlinien zur Budgetierung an der Universität Hamburg sind Grundlage für die detaillierteren "Grundsätze zur Mittelverteilung", in denen die Gleichstellung ebenfalls eine zentrale Stellung hat.

Die Entwicklung der Universität wird in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) mit dem Land Hamburg festgelegt. In der Struktur- und Entwicklungsplanung (STEP) werden auf Basis einer Stärken-Schwächen-Analyse Ziele für die Gleichstellung und Maßnahmen zu deren Umsetzung festgelegt.

- **Gleichstellung ist ein Indikator für die leistungs- und belastungsorientierte Mittelvergabe an der Universität Hamburg.**

⁵ <http://www.uni-hamburg.de>. Die Fakultäten der Universität Hamburg sind Rechtswissenschaft (RECHT), Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WISO), Medizin (MED), Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft (EPB), Geisteswissenschaften (GEIST), Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN).

In der Struktur- und Entwicklungsplanung (STEP) ist Gleichstellung eines der zentralen Handlungsfelder. Im STEP werden die Ziele durch Maßnahmenbündel operationalisiert und der erforderliche Ressourceneinsatz sowie der Zeithorizont der Umsetzung abgeschätzt. Mit den Fakultäten⁶ werden auf dieser Basis Ziele vereinbart, deren Erreichung durch ein Indikatorensystem erfasst, analysiert und bewertet wird.

Im fortgesetzten STEP-Prozess wird das Mittelverteilungsmodell zwischen den Fakultäten verfeinert, um den verschiedenen Fächerkulturen gerecht zu werden und die Ziele der Universität in den verschiedenen Handlungsfeldern (Gleichstellung, Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung) zu unterstützen. Basierend u.a. auf langjährigen Erfahrungen der kennzifferbezogenen Verteilung der Sachmittel aufgrund von Gleichstellungsparametern wird ein fakultätsübergreifendes Mittelverteilungssystem erarbeitet, in dem ein Anreizsystem zur Erreichung der Ziele der Gleichstellung (und der anderen Handlungsfelder) geschaffen wird.

Für die leistungs- und belastungsorientierten Mittelvergabe (LOM) innerhalb der Fakultäten erfolgt die Budgetierung der Anreizbereiche ab 2009 gemäß eines vom Hochschulrat der Universität Hamburg verabschiedeten "Rahmenkonzeptes zur leistungs- und belastungsorientierten Mittelvergabe" anhand von Indikatoren. Gleichstellung ist einer von vier gleichgewichtigen Leistungsbereichen innerhalb der Fakultäten. Innerhalb der Fakultäten werden unterschiedliche Parameter zur Gleichstellung einbezogen, um den jeweiligen Förderbedarfen gerecht zu werden.

Die Fakultäten bündeln die vorher in den Fachbereichen verankerten Gleichstellungsmaßnahmen zu übergreifenden Fakultätskonzepten und verbessern die Ausstattung und damit die Arbeitsfähigkeit der Fakultätsvergleichsbeauftragten. Über den Frauenförderfonds (€ 10.000) und den Frauenförderpreis (€ 10.000) stehen jährlich Anreizmittel für die Gleichstellungsarbeit der Universität zur Verfügung.

- **Gleichstellung ist in die Universitätsentwicklung integriert.**

Die Ziele der Gleichstellung und die zu ihrer Erreichung geplanten Maßnahmen werden in der universitätszentralen Frauenförderrichtlinie (30.10/18.12.1997) sowie den Fakultätsvergleichsbeauftragtenplänen näher ausgeführt. Zur Umsetzung und Fortschreibung der Frauenförderrichtlinie und der seit 1997 in den Fachbereichen erstellten Frauenförderplänen (jetzt Gleichstellungspläne) wird unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mit der Abteilung für Universitätsentwicklung ein Monitoring der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit durchgeführt. Die Einbindung der Gleichstellung in die Leitungsstrukturen und Steuerungsmechanismen der Universität ist gegeben über die direkte Anbindung der Stabsstelle Gleichstellung an die Vizepräsidentin für Personal- und Universitätsentwicklung, die beratende Mitgliedschaft im Akademischen Senat und der Leitung der Frauenkonferenz, bestehend aus den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Einrichtungen, und den Frauenbeauftragten des TVP. Genderforschung wird an allen Fakultäten betrieben, u.a. im Projekt "Frauen in der Spitzenforschung".⁷ 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 angesiedelt sind.

⁶ Die Fakultät Medizin gehört zum Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf (UKE), einer Körperschaft öffentlichen Rechts mit eigenem Haushalt.

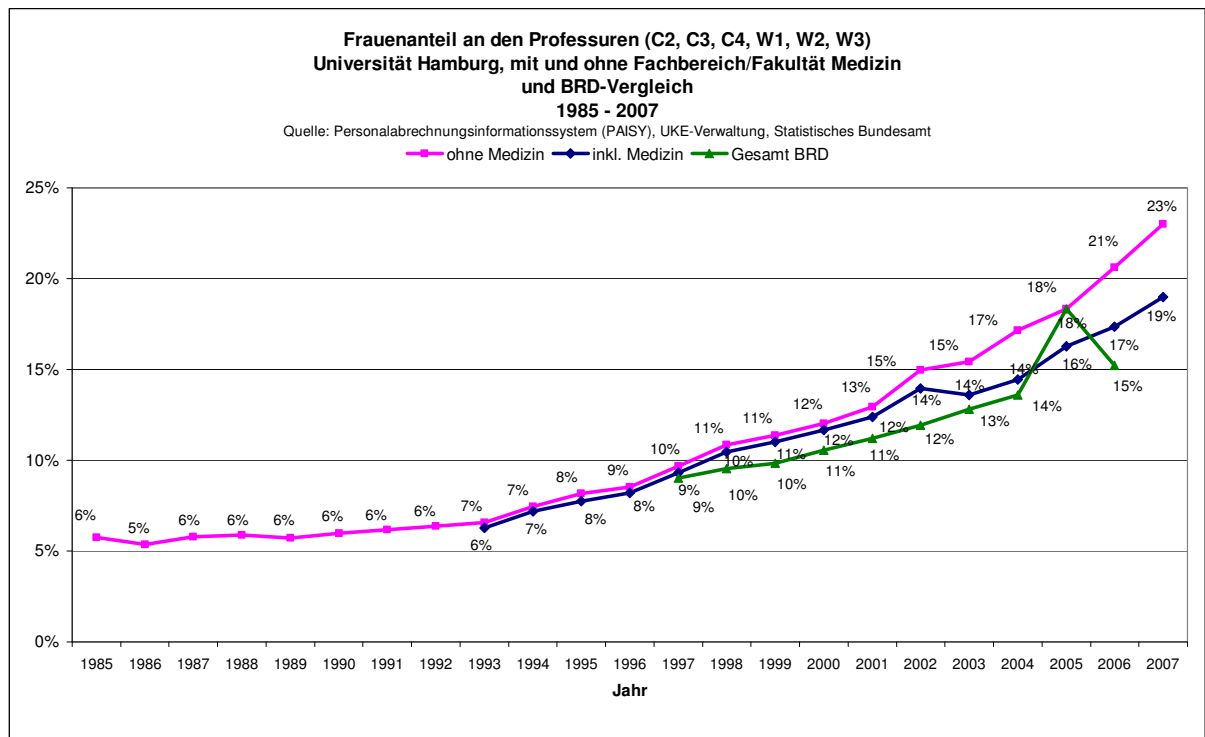
⁷ <http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=4691> Das Projekt wurde Ende 2007 eingerichtet, um die von Bund- und Ländern beschlossene und durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft umgesetzte Exzellenzinitiative hinsichtlich ihrer Gleichstellungsaspekte wissenschaftlich zu begleiten und die beteiligten Wissenschaftseinrichtungen bei der Gleichstellungsförderung konstruktiv zu unterstützen.

2.2 Erfolge der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg

Der aktuelle Stand der Gleichstellungsarbeit in den sechs Handlungsbereichen Professuren, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen, familiengerechte Hochschule, Frauen im Wissenschaftsmanagement und nachhaltige Gleichstellung 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 Anteile an Frauen am wissenschaftlichen Personal (+5,9 % zwischen 2000 und 2005) und an Professuren (+7,98 %) gesteigert. Der Frauenanteil an Professuren (23% im Jahre 2007) gehört bundesweit zu den höchsten. Besonders erfreulich ist der Anstieg im Frauenanteil an W3/C4-Professuren von 10% (2000) auf 16% (2007) und bei den W2/C3-Professuren von 19% (2000) auf 26% (2007). Im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten⁸ liegt die Universität Hamburg damit in der Spitzengruppe. Dies spiegelt sich aktuell auch im Frauenanteil in der Hochschulleitung von 60% wider.



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. In den vergangenen sieben Jahren (2000 bis 2007) blieb der Frauenanteil bei den Habilitationen mit 25% gleich, bei den Promotionen stieg er von 37% (2000) auf 48% (2007) und bei den Abschlüssen von 52% (2000) auf 59% (2007). Bei den seit 2003 eingefügten Juniorprofessuren stieg der Anteil in diesem Zeitraum von 30% auf 44% im Jahre 2007.

- **Die Universität Hamburg qualifiziert Nachwuchswissenschaftlerinnen.**

Die Universität Hamburg wirkt dem Verlust von hochqualifizierten Frauen durch ein Karrierezentrum (s.u.) und Qualifizierungsprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegen. So bietet die Stabstelle Gleichstellung seit 2006 ein Qualifizierungsprogramm speziell für

⁸ CEWS (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. CEWS Publ. No. 10

Nachwuchswissenschaftlerinnen an (€ 10.000 pro Jahr), um die Leistungspotenziale qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erschließen, deren Karriereplanung zu unterstützen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen für neue Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb zu qualifizieren. Das genderorientierte Fortbildungsprogramm "Initiative für NachwuchswissenschaftlerInnen" (IN 2006) strebt an, die Position der JuniorprofessorInnen und NachwuchsgruppenleiterInnen im internationalen Wettbewerb zu stärken und zur Organisationsentwicklung beizutragen, indem Führungskräfte systematisch auf Managementaufgaben vorbereitet werden. Die meisten Fakultäten haben eigene Qualifizierungsprogramme entwickelt, z.B. die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit dem Mentoringprogramm ATHENE.⁹

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

Für die Förderung von Studierenden steht das Karrierezentrum zur Verfügung. Es wurde im Jahre 2001 als Women's Career Center (WCC) gegründet, um Studentinnen und Absolventinnen bei der beruflichen Orientierung, Karriereplanung und Entwicklung berufsrelevanter Schlüsselqualifikationen zu unterstützen. Das Zentrum fördert inzwischen als genderorientiertes "Career Center" mit vier Mitarbeiterinnen und Sachmitteln die Berufsfähigkeit von StudentInnen, AbsolventInnen und PromovendInnen aller Fakultäten in genderorientierten Seminaren/Workshops, über Beratung/Coaching sowie einen virtuellen Informationspool. Spezifische Angebote für Studentinnen von Beratung bis Mentoring sind an einigen Fakultäten vorhanden.¹⁰

- **Die Universität Hamburg bietet Plätze für die Kinderbetreuung .**

Das Studierendenwerk Hamburg bietet für Studierende die "Servicestelle Studieren mit Kind" an und stellt in Kindertagesstätten (mit Krippenplätzen) eine Ganztagsbetreuung mit 165 Plätzen für Kinder unter 3 und bis 14 Jahren zur Verfügung. Im KinderCampus werden bis zu 40 Kinder von 18 Monaten bis 6 Jahren zeitlich flexibel betreut. Beschäftigte der Universität können den Service des Studierendenwerks mit seinen Kindertagesstätten nutzen. Die Plätze des Studierendenwerks werden nach dem Kita Gutscheinsystem (Hamburger Modell) abgerechnet. Der Betriebskindergarten des Universitätsklinikums HH Eppendorf hat insgesamt 104 Kindergarten-Plätze und 28 Krippen-Plätze. Die Fakultäten wie auch der AStA stellen weitere eigene Kinderbetreuungsmodalitäten zur Verfügung.

- **Frauen besetzen Führungspositionen an der Universität Hamburg.**

In der Universität liegt der Anteil der Frauen im Präsidium bei 60% (nur 4 von 88 Universitäten haben laut CEWS mehr als 40% Frauenanteil); im akademischen Senat sind es 42% und in den Dekanaten 30%. Um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen legt die Universität Hamburg Wert darauf, 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.

- **Die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit ist gesichert.**

Auf Ebene der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist die Einbindung der Gleichstellung in Entscheidungsstrukturen geregelt, bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist dies

⁹ <http://www.wiso.uni-hamburg.de/athene>

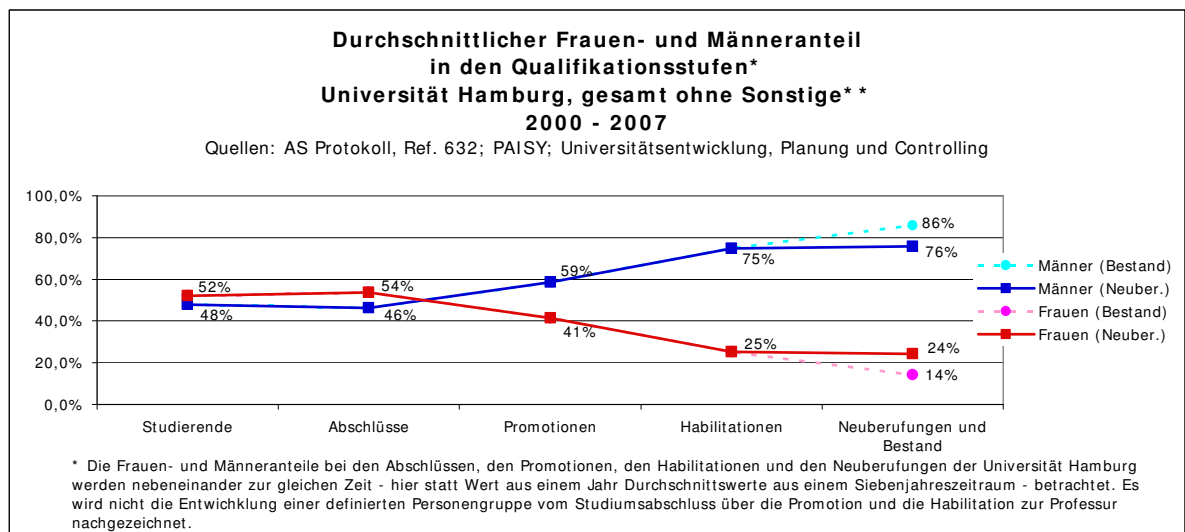
¹⁰ Z.B. in den Fakultäten EPB, WISO, MIN.

durch die Übernahme der Verantwortung in den neugegründeten Fakultäten und die Einbeziehung in die STEP Prozesse realisiert. Zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben die Fakultäten Lösungen hinsichtlich personeller und Sachausstattung gefunden. Durch die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung und Bündelung von Aktivitäten gegeben.

2.3 Prioritäre Handlungsbereiche der Gleichstellung

Bereits der kurze Überblick über die Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg weist darauf hin, dass die Universität Hamburg im Zeitverlauf und im Bundesdurchschnitt, auch nach "best practice" Gesichtspunkten, eine sehr positive Entwicklung genommen hat. Dennoch ergeben sich aus einer Stärken- und Schwächenanalyse für die Ebene der Gesamtuniversität und die Ebene der Fakultäten für den Bereich Gleichstellung konkrete Ansatzpunkte für künftige Aufgaben.

Wie an anderen Universitäten zeigt sich auch an der Universität Hamburg ein sinkender Frauenanteil mit steigenden Qualifikationsstufen. Während im Zeitraum von 2000 bis 2007 durchschnittlich 52% Frauen an der Universität Hamburg studierten, lag der Anteil der Frauen auf Professuren bei durchschnittlich 14% (siehe folgende Grafik).



2000-2007	Studierende*	Abschlüsse	Promotionen	Habilitationen	Neuberufungen	Bestand**
weiblich	298749	17506	3183	146	67	99
männlich	272906	15061	4530	429	210	590
gesamt	571655	32567	7713	575	277	689

* Bei der Studierendenzahl handelt es sich um eine rechnerische Größe: es wurde die Summe aller Studierendenzahlen jeden Semesters gebildet.

**Der Bestand umfasst den Durchschnitt der Bestandsprofessuren aus den betreffenden Jahren.

In allen Fakultäten zeigte sich in unterschiedlichem Ausmaß dieser als "leaky pipeline" bezeichnete Verlauf, der spätestens nach der Promotion einsetzt. In der Fakultät Geisteswissenschaften steht z.B. einem Frauenanteil von 70% bei den Abschlüssen ein Anteil von 20% Professorinnen gegenüber. In der MIN-Fakultät ist dieser Schwund geringer, allerdings auf Basis niedrigerer Frauenanteile bei den Studierenden.¹¹ Für die Gleichstellungsarbeit bedeutet dies, dass die Bemühungen zur Besetzung von Professuren mit Spitzenwissenschaftlerinnen weitergeführt werden müssen und dass der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eine hohe Priorität zukommt. Weiterhin bleibt die Gewinnung und der Verbleib von Studentinnen an der MIN-Fakultät im Vordergrund.

¹¹ Vgl. Grafik 2 und 3 im Anhang.

Stärken für die Bearbeitung dieser Aufgaben liegen in der Bereitschaft der Universität Hamburg, hierfür erhebliche finanzielle Mittel aufzuwenden. Auch unterstützt die organisatorische Einbindung, die universitäre Vernetzung der Gleichstellungsarbeit und das erprobte Monitoring von Gleichstellungsindikatoren die Umsetzung von Maßnahmen. Es besteht Einigkeit darüber, dass Handlungsbedarf im Bereich der familienfreundlichen Hochschule besteht. Prioritär konzentriert sich die Universität Hamburg in Absprache mit den Fakultäten auf die drei oben erwähnten Handlungsbereiche, in die sie Maßnahmen von Vereinbarkeit von Familie und Studium/Karriere integriert. Im Zentrum des Konzeptes stehen:

- Ein Anreizsystem, mit dem Fakultäten zur Berufung von Frauen motiviert werden, die Ausstattung der Professorinnen verbessert wird, Qualifizierungsstellen für Frauen geschaffen und Mittel für den zentralen Frauenförderfond frei werden. Hierfür wird ein Budget von ca. € 600.000 pro Jahr zur Verfügung gestellt, das im Falle der Förderung durch das Professorinnenprogramm um zusätzliche Mittel zur Schaffung von Vorlaufprofessuren für Frauen ergänzt wird.
- Regelungen der Personalpolitik, mit denen universitäre Praktiken noch stärker als bisher mit Gleichstellungszielen harmonisiert werden, um Chancengleichheit zu befördern.
- Koordination von zentralen und dezentralen Qualifizierungsangeboten für unterschiedliche Zielgruppen mit Dokumentation, Monitoring und Evaluation. Hierfür werden zentrale Mittel im Umfang von ca. € 40.000 pro Jahr bereitgestellt.
- Reflektion von Einstellungen und Verhaltensweisen von Akteuren in der Organisationskultur der Universität mit dem Ziel erhöhter Genderkompetenz.

Im Folgenden werden die prioritären Maßnahmen über eine Situations- und Defizitanalyse begründet und hinsichtlich ihrer Schwerpunkte vorgestellt. Im Anhang finden sich für jeden der drei Handlungsbereiche Angaben über die konkrete Planung.

3. Handlungsbereiche im Gleichstellungskonzept

3.1 Handlungsbereich Professuren:

Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen¹²

- Ziel: Steigerung der Neuberufungen exzellenter Wissenschaftlerinnen. Angestrebt ist ein Anteil von neuberufenen Frauen auf W3 und W2 Professuren an der Universität von mindestens 40 % pro Jahr. Mittelfristig wird eine Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 35 % erwartet.
- Indikator: Neuberufungen von Frauen: Substantielle Steigerung des Frauenanteils bei Neuberufungen auf W3 und W2 Professuren um mindestens 5% bezogen auf den gemittelten Frauenanteil bei Professuren von drei Vorjahren.

3.1.1 Situations- und Defizitanalyse

Für die Universität Hamburg liegen kontinuierliche Datenerhebungen zum Anteil von Frauen an Professuren der Besoldungsstufen C2/W1, C3/W2, C4/W3 seit 1985 vor. Diese zeigen einen Anstieg des Frauenanteils an allen Professuren von damals 6% auf 23 % im Jahr 2007 ohne Fakultät Medizin bzw. auf 19% für alle Fakultäten. Der Frauenanteil an W3/C4 Professuren liegt bei 16%, an W2/C3 Professuren bei 26%. Im Vergleich zu anderen bundesdeutschen Hochschulen steht die Universität Hamburg mit diesen aktuellen Zahlen zum Frauenanteil an den Professuren in der Spitzengruppe.¹³ In den einzelnen Fakultäten stellt sich der Professorin-

¹² Siehe hierzu den Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Professuren (Tabelle 3) im Anhang.

¹³ Vgl. "Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. cews.publik.no10" und Grafik 1 im Anhang.

nenanteil unterschiedlich dar. In der MIN-Fakultät beträgt er 16,8 % und in der EPB-Fakultät 37,6% im Jahr 2007. Über die Jahre 2000 bis 2007 sind die Neuberufungen von Frauen auf W1/JP, W2/C3, W3/C4 Professuren gesamt gesehen gestiegen, allerdings mit starken Schwankungen.¹⁴ Im Jahr 2007 wurden von 50 Berufungen 17 Stellen mit Frauen besetzt (34% Frauen, ohne Medizin waren dies bei 41 Professuren 16 Frauen (39%)).

3.1.2 Strukturen: Anreizsystem für Berufungen

Maßnahmen zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Steigerung der Anzahl neuberufener Professorinnen sind an finanzielle Anreize für die Fakultäten gebunden. Hierfür soll auch das Anreizbudget der Hamburger Wissenschaftsbehörde genutzt werden.

- Als Anreiz für die Besetzung einer Professur mit einer Frau werden der Fakultät Mittel im Umfang von Euro 30.000 zur Mitfinanzierung einer, der neuberufenen Professorin zugeordneten Promotionsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin zugewiesen.
- Die Universität bringt für jede Neuberufung einer Frau auf eine Professur (W2, W3) € 5.000 zusätzlich in den zentralen Frauenförderfonds ein, der von den Fakultäten nach Anzahl berufener Frauen und für fakultätsübergreifende Maßnahmen der Frauenförderung nutzbar ist. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität mit dem Ausschuss für Frauenförderung verwaltet diesen bereits (seit 2003) bestehenden Fonds.

Zur Umsetzung dieser Maßnahme im Zeitraum von 2009 bis 2013 sind bei der geschätzten Neuberufung von jährlich 22 Frauen auf W3 und W2 Professuren Mittel in Höhe von 600.000 Euro pro Jahr anzusetzen. Sollte die Erhöhung des Professorinnenanteils über das Anreizbudget der Drei-Säulen-Finanzierung zu erhöhten Zuführungsbeträgen durch das Land führen, ist eine Steigerung der Ausschüttung an die Fakultäten vorgesehen.

3.1.3 Verfahren: Strategische Planung und Transparenz der Berufungen

In der geltenden Berufsordnung der Universität Hamburg (vom 12.2.1999) sind besondere Bemühungen zur Gewinnung von Frauen, zur Besetzung der Berufungsausschüsse mit mindestens zwei formal qualifizierten Frauen, davon eine Professorin, zur Einladung aller qualifizierten Frauen zur Anhörung und zur Aufnahme mindestens einer Frau in den Listenvorschlag vorgeschrieben. Aufbauend auf den Erfahrungen der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit in den Berufsverfahren, soll eine Neufassung der Berufsordnung hinwirken auf:

- Strategische Berufsplanung durch Sichtung und aktiver Suche nach geeigneten Bewerberinnen unter Berücksichtigung internationaler Ausschreibungen der Professuren und Nutzung von Netzwerken,
- Verbesserte Chancengleichheit durch kritische Prüfung der Kriterien auf mögliche Benachteiligung einzelner Gruppen/Personen, Besetzung der Berufungskommissionen mit mindestens 40% Frauen und kontinuierliche Weiterbildung der begleitenden Gleichstellungsbeauftragten,
- Professionalisierung der Kommissionen, u.a. über die Unterstützung der Berufungsvorsitzenden und über die Objektivierung der den Berufsentscheidungen zugrunde liegenden Bewertungen von Kommissionsmitgliedern.

Die Umsetzung ist kostenneutral und erfordert die Erarbeitung einer neuen Berufsordnung, die im Sommer 2008 fertig gestellt sein wird. Weitere Aufgaben sind Bereitstellung von Leitfäden, Materialien, Checklisten und Dokumentationsbögen zur Begleitung und Evaluation der Berufsverfahren sowie eine Weiterführung des Monitoring der Berufsstatistik mit Auswertung von Berufsprotokollen.

¹⁴ Vgl. Grafik 4 im Anhang.

3.1.4 Programme: Dual-Career und Welcome-Service für Neuberufene

Zur Attraktivität einer Professur gehört neben einer adäquaten Ausstattung mit Sachmitteln und Personal die Unterstützung im Umfeld des Antritts der Professur. Tradition ist die Begrüßung Neuberufener im Gästehaus der Universität und mindestens einmal im Semester von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Professorinnentreffen. Folgende Maßnahmen sind geplant bzw. bereits angelaufen:

- Einführung eines Dual-Career-Programms in Kooperation mit der Universität Kiel. Hier werden jährlich ca. € 100.000 pro Universität für die berufliche Einbindung der Partner von Neuberufenen bereitgehalten.
- Gründung eines universitären Welcome-Service mit Mitteln im Umfang ca. einer halben Personalstelle für die Unterstützung neuberufener ProfessorInnen im Bereich Wohnungssuche, Schule/Kindergarten, Behördenkontakte, Betreuung internationaler Neuberufener.
- Veranstaltung eines Einführungsabends pro Semester mit Informationen zur Universität Hamburg durch die Vizepräsidentin und die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Universität Hamburg möchte mit diesen Maßnahmen den Neuberufenen Karrieremöglichkeiten im neuen Umfeld eröffnen und das Einleben erleichtern.

3.1.5 Haltungen: Stärkung der Genderkompetenz

Die Stärkung der Genderkompetenz von Berufungskommissionsmitgliedern und Fakultätsleitungen kann dazu beitragen, Chancengleichheit bei der Durchführung von Berufungsverfahren sicher zu stellen:

- Durchführung von jährlich vier professionell konzipierten zweitägigen Workshops zum Thema Genderkompetenz für 12 Personen pro Seminar, statusgruppenspezifisch und fakultätsübergreifend mit verbindlicher Teilnahme.
- Verknüpfung der Teilnahme mit einem Zertifikat, an die die Ausschüttung eines Teils von Mitteln für die Gleichstellung gebunden ist.

Für die Umsetzung ist die Ausschreibung, Angebotsprüfung und Beauftragung professioneller Anbieter von Genderkompetenztrainings im universitären Bereich notwendig. Hierfür werden Mittel in Höhe von € 500 pro Person und Seminar bereitgestellt, bei 48 Personen sind dies ca. € 25.000 pro Jahr.

3.2 Handlungsbereich Nachwuchswissenschaftlerinnen:

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen¹⁵

- **Ziel:** Erhöhung des Anteils der Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Qualifikationsstufen ab der Promotion, Förderung von Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Post-doc, Habilitation, Juniorprofessur).
- **Indikator:** Zielquote ist die Erreichung des Frauenanteils in der vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell).

3.2.1 Situations- und Defizitanalyse

Über den Zeitraum von 2000 bis 2007 zeigt sich jährlich ein steter Anstieg des Anteils von Frauen bei den Studierenden, Abschlüssen und Promotionen.¹⁶ Der Frauenanteil bei den Habi-

¹⁵ Siehe hierzu den Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Nachwuchswissenschaftlerinnen (Tabelle 2) im Anhang.

¹⁶ Vgl. Grafiken 5 bis 8 im Anhang.

litationen und den Juniorprofessuren steigt ebenfalls.¹⁷ Nach aktuellen Zahlen für das Jahr 2007 betrug die Zahl der AbsolventInnen an der Universität Hamburg gesamt 3949, davon waren 59% weiblich. Bei den 731 Promotionen im Jahr 2007 lag der Frauenanteil bei 47,7% (349 Promotionen von Frauen), bei den 55 Habilitationen belief er sich auf 25% (14 Habilitationen von Frauen) und bei den 48 Juniorprofessuren (W1) betrug der Frauenanteil 44% (21 Frauen). Zwischen den Fächern ergaben sich entsprechend des Frauenanteils an den Abschlüssen z.T. beträchtliche Unterschiede im Frauenanteil, bei den Promotionen reichte er von 8% in der Informatik bis 75% in der Psychologie. Da die durchschnittlichen Verläufe des Anteils von Frauen und Männern über die Qualifikationsstufen ab der Promotion auseinandergehen, sollte die Karriereförderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen daher bereits zu diesem Zeitpunkt stattfinden.

3.2.2 Strukturen: Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für die Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten zusätzliche Promotions- und Post-doc Stellen zur Verfügung stehen. Mit Hilfe von Anreizsystemen können solche Qualifikationsstellen für Frauen geschaffen werden:

- Die aus dem Anreizsystem für neuberufene Professorinnen geschaffenen Qualifikationsstellen werden 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 halben Stelle aus ihrem Gleichstellungsbudget zur Einstellung einer nachfolgenden Wissenschaftlerin für 2 Jahre zur Verfügung gestellt werden können.¹⁸

Die Umsetzung erfordert die Bereitstellung von zentralen und dezentralen Budgets für Anreizsysteme. Einige Fakultäten haben eine zusätzliche Mittel für die Aufstockung der Stellen eingeplant. Prognostizierte Kosten sind aus dem zentralen Anreizsystem für Neuberufungen gedeckt, pro Fakultät dazu Kosten von 30.000 Euro pro Jahr und Stelle.

3.2.3 Verfahren: Bessere Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Da die bisher vorwiegenden individuellen Förderbeziehungen in der Promotions- und Post-doc Phase sich für die Wissenschaftlerinnen nachteilig auswirken können ist eine transparente Gestaltung und Intensivierung der Betreuung gleichstellungsrelevant. Zudem ist besonders für Eltern in der Qualifizierungsphase eine flexible Arbeitsorganisation wichtig. Ziel ist daher die:

- Einhaltung von Qualitätsstandards für Qualifizierungsarbeiten mit transparenten Eingangsvoraussetzungen und Zulassungsverfahren, Einführung fakultätseinheitlicher Standards und präziser Anforderungen hinsichtlich der wissenschaftlichen Qualität sowie Betreuungsvereinbarungen in der Arbeitsplanung.
- Realisierung flexibler Arbeitszeiten und -orte für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern, um durch höhere Flexibilität und Zeitsouveränität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.
- Verfügbarkeit von Finanzpools für Vertretung in und Rückkehr von Elternzeit.

In der Umsetzung sind Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten von der Personalverwaltung zu treffen. Hinzu kommen die Prüfung der Einrichtung von Finanzaus-

¹⁷ Vgl. Grafik 9 im Anhang.

¹⁸ Dies wird bereits von der Medizinischen Fakultät umgesetzt und ist von der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften geplant.

gleichspools und die Erarbeitung von Richtlinien für Qualitätsstandards in der Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten.

3.2.4 Programme: Vernetzung der Qualifizierungsangebote

Im Qualifizierungsprogramm der Stabsstelle Gleichstellung wurden seit 2006 je fünf durchgängig positiv evaluierte Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Im genderorientierten Programm IN 2006 fanden drei erfolgreiche Potenzialworkshops und diverse Fortbildungsangebote zum Wissenschaftsmanagement statt. In Zukunft sollen diese genderorientierten Programme weiter geführt, genderspezifisch erweitert und um koordinierte Aktivitäten der Universität und der Fakultäten ergänzt werden:

- Entwicklung und Fortführung aufeinander abgestimmter Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotions- und Post-doc Phase zu Themen wie Karriereplanung, Team- und Leitungsfähigkeit, didaktischer Qualifizierung, kommunikativen Kompetenzen, Projektplanung und -management, Verfahren der Mitteleinwerbung, Publikationsstrategien.
- Aufbau fakultätsspezifischer Mentoringprogramme für Doktorandinnen, Post-doc Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen mit zentraler Beratung.
- Vereinbarungen zur Etablierung transparenter, formalisierter, strukturierter Promotionsprogramme und Erhöhung der Verbindlichkeit der Promotionsbetreuung in den Fakultäten.

Für die Umsetzung wird das bestehende, genderorientierte Karrierezentrum um den Arbeitsbereich Nachwuchswissenschaftlerinnen erweitert und sind fakultätsübergreifender Qualifikationsprogramme vorgesehen. Die prognostizierten Kosten umfassen 10 zweitägige Workshops pro Jahr à € 2500 inkl. Reisekosten der Referentin, für je 15 Teilnehmerinnen (€ 25.000). Hinzu kommen Personalmittel für eine neue Stelle im Karrierezentrum.

3.2.5 Haltungen: Selbstkonzept und Organisationskultur

Für die Entscheidung zur wissenschaftlichen Karriere sind die Haltungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen gegenüber der eigenen Qualifikation und gegenüber den "Kosten" der Karriere im Sinne der Passung zur Organisationskultur wichtig. In der gemeinsamen Reflektion mit Hochschullehrerinnen zum Selbstverständnis und der Balance zwischen Arbeits- und Familienleben sollen Hilfen sowie Informationen zur Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere gegeben werden. Angeboten werden:

- Informelle Gruppentreffen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen mit dem Ziel der Sensibilisierung für eigene Haltungen und Einstellungen, die von der Stabsstelle Gleichstellung organisiert werden.
- Kontakte zu anderen Universitäten sowie zu internationalen Mentoringprogrammen können die Angebote an der Universität ergänzen.

Umgesetzt wird dies durch ein fachbezogenes Matching von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen sowie Organisation von Treffen durch die Stabsstelle Gleichstellung zweimal pro Jahr.

3.3. Handlungsbereich Studierende:¹⁹

Gewinnung von Studentinnen für mathematisch- naturwissenschaftliche Fächer

- Ziel: Erhöhung des Anteils von Studentinnen in der MIN-Fakultät
- Indikator: Steigerung der weiblichen Studienanfänger um jährlich mindestens 10% in der Fakultät insgesamt und um mindestens 5% in Fächern Informatik und Physik. Verringerung der Abbruchquoten

3.3.1 Situations- und Defizitanalyse

Die Studierendenzahlen an der Universität insgesamt zeigen über die Jahre für die Universität einen leichten Anstieg des Frauenanteils, mit deutlichen Unterschieden zwischen den Fakultäten.²⁰ Während im Jahre 2007 in der geisteswissenschaftlichen Fakultät der Frauenanteil 70% beträgt, sind besonders innerhalb der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN) die Frauen mit 37% unterrepräsentiert. Auch gibt es innerhalb der Fakultät, die sich aus sechs Departments zusammensetzt, große Unterschiede: Spitzenreiter bei den naturwissenschaftlichen Fächern sind die Biologie mit einem Frauenanteil an den Studierenden von 56% und die Chemie mit 54%. Die Geowissenschaften (46%) und die Mathematik (37%) liegen etwas darunter. Deutlich geringer ist der Anteil von Frauen in der Physik (17%) und der Informatik (15%).

Die MIN-Fakultät hat früh für eine Genderorientierung in ihrem Studienangebot gesorgt und zwei Genderprofessuren in den Fächern Mathematik und Informatik eingerichtet. Zu den Aktivitäten der Fakultät und des universitären Projektes "Universität in die Schule" gehören Veranstaltungen für Schülerinnen, Seminare für Studentinnen und Lehrangebote zu Genderthemen. Im Schülerinnenprogramm werden jährlich an den naturwissenschaftlichen Fächern interessierte Mädchen eingeladen. Zudem führt die Fakultät über den "Girls Day" Hamburger Schülerinnen an die naturwissenschaftlichen Berufe heran. Mit dem Praxisseminar ADMINA in der Informatik wird die Vernetzung der Studentinnen untereinander gefördert und durch die Vorlesung "Gender in MIN" werden Studierende mehrerer Departments erreicht. Lehrveranstaltungen mit Genderbezug werden von allen Departments angeboten.

3.3.2 Maßnahmen auf der Ebene von Strukturen

Für die Gewinnung und den Verbleib von Studentinnen an der MIN-Fakultät sind strukturelle Maßnahmen nötig, die eine Anbindung interessierter Frauen an die Fakultät unterstützen:

- Ansprache motivierter Frauen durch eine Anlaufstelle für Studienanfängerinnen in der MIN-Fakultät durch die Schaffung eines Ortes, an dem Information, Beratung und Begleitung durch fortgeschrittene Studentinnen stattfinden kann.
- Zu prüfen ist, inwieweit finanzielle Anreize für die Gewinnung von Studentinnen geschaffen werden können – insbesondere falls in Hamburg weiter Studiengebühren erhoben werden, z.B. durch einen Erlass dieser für exzellente Abiturientinnen.
- Einführung eines Stipendienangebots für Studentinnen, das aus einem zentralen Fonds der Fakultät gespeist wird. Hierbei könnten pro Jahr mindestens zwei dreijährige Stipendien für Studienanfängerinnen in Aussicht genommen werden, unter besonderer Berücksichtigung von Bewerberinnen für Informatik oder Physik.

Die Umsetzung erfordert die Einrichtung einer Anlaufstelle mit Besetzung durch Absolventinnen für Studentinnen der naturwissenschaftlichen Fakultät, sowie Regelungen zu Studienge-

¹⁹ Siehe hierzu den Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Studentinnen (Tabelle 1) im Anhang.

²⁰ Vgl. Grafik 5 im Anhang

bühren und Bereitstellung und Organisation der Stipendienvergabe. Prognostizierte Kosten betreffen die Anlaufstelle mit Mitteln für studentische Hilfskräfte von € 5.000 pro Jahr und ein Budget für zwei Stipendien pro Jahr für drei Jahre. Alternativ ist die Ausschreibung eines Preises für die beste Abschlussarbeit von Frauen in Diskussion.

3.3.3 Maßnahmen auf der Ebene von Verfahren

Die Fakultät hat sich bereits in der Vergangenheit besonders um die Revision von Studieninhalten erfolgreich bemüht: Sie hat zwei Genderprofessorinnen angeworben, Gender Mainstreaming etabliert und bemüht sich um eine gendersensitive Didaktik.

- Eine Hauptaufgabe bleibt die Gender Orientierung von Studieninhalten, Veranstaltungstypen und Prüfungen besonders in Hinblick auf Praxisrelevanz.
- In Kooperation mit den Erziehungswissenschaften sollen Fachdidaktiken geprüft und revidiert werden.

Die Umsetzung der Revision von Studieninhalten und Prüfungsmodalitäten soll durch entsprechende Kommissionen geleistet werden. Die Kooperation mit den Erziehungswissenschaften ist wichtig und entsprechende Kontakte sind bereits aktiviert. Die formale und inhaltliche Evaluation der Veränderungen in Studieninhalten und Prüfungsmodalitäten muss auch über eine Befragung von Studierenden geprüft werden.

3.3.4 Maßnahmen auf der Ebene von Programmen

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät beinhaltet neben der Karriereförderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen auch die Begleitung der Studentinnen auf dem Weg zur Karriere.

- Nutzung des universitären Karrierezentrums mit allgemeinen und spezifischen Angeboten für MIN-Studentinnen.
- Angebot von fachspezifischen Mentoringprogrammen für Studierende durch Fakultätsangehörige.
- Einführung von strukturierten Promotionsprogrammen, die auch geschlechtsspezifisch ausgerichtet sind.

In der Umsetzung wird die bestehende Zusammenarbeit mit dem Karrierezentrum mit weiteren Angeboten für die MIN Studentinnen verknüpft. Die prognostizierten Kosten belaufen sich auf € 5.000 für studentische Hilfskräfte zur technischen Koordination der Programme in der Fakultät.

3.3.5 Maßnahmen auf der Ebene von Haltungen

Ein Kernbereich ist die Veränderung des Images besonders der Fächer Informatik und Physik in der Außenwahrnehmung. Wie bereits durch die Fakultät betrieben, gehört hierzu ein aktives Zugehen auf Schülerinnen, aber auch ein enger Kontakt mit den Schulen insgesamt. Ansätze zur Erarbeitung einer gendersensitiven Didaktik an der Universität können so auch für schulische Lehrangebote genutzt werden.

- Weiterführung der Aktivitäten in den Schulen als Informationsveranstaltungen und Imagekampagnen, um Schülerinnen und Schüler über spezifische Fächer zu informieren und sich mit Lehrenden dort zu vernetzen.
- Fortführung von "summerschools" und Schnupperkursen an der Universität, speziell für Schülerinnen.
- Fortbildung der Lehrenden in der Erarbeitung und Vermittlung einer gendersensitiven Didaktik.

- Ausschreibung eines Ideenwettbewerbs für die Verbesserung der Attraktivität der Physik und Informatik; Preisverleihung für den besten Ansatz.

Umgesetzt wird dies durch Veranstaltungen speziell für Schülerinnen mit einer Imageoffensive für die Naturwissenschaften und Mathematik/Informatik; gefördert werden Diskussion zur gendersensitiven Didaktik innerhalb der Lehrenden und Studentinnen. Es erfolgen die Mittelbereitstellung und Organisation zur Auszeichnung der besten Ansätze; das Preisgeld für das beste Konzept beträgt € 500 im Jahr.

3.4 Das Programm der Fakultäten

Die sechs Fakultäten der Universität haben für die konkrete Ausgestaltung ihrer Beteiligung am Professorinnenprogramm mehrheitlich den Bereich der Nachwuchsförderung als prioritär benannt, ihre gleichstellungsrelevanten Maßnahmen auf Fakultätsebene beschrieben und die für das Professorinnenprogramm anvisierten Professuren benannt.²¹

Die Fakultät Rechtswissenschaft hat sich für eine Vorlaufprofessur entschieden, die sich in das Gleichstellungskonzept der Fakultät mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal sowie den genderspezifischen Lehrveranstaltungen und der Doktorandenbetreuung einfügt. In der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft handelt es sich um eine Regelberufung; freiwerdende Mittel sollen in die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fließen. In der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist eine Vorlaufprofessur geplant. Weitere Mittel sollen in ein Mentoringprogramm fließen. Die Fakultät Medizin optiert für eine Regelberufung und plant den Einsatz freiwerdender Mittel für die Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots. Die Fakultät Geisteswissenschaften hat eine Regelberufung gewählt und verbindet dies mit Gleichstellungsgaben in der Nachwuchsförderung. In der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften wurde eine Vorlaufprofessur in Aussicht genommen, weitere Mittel werden für die Finanzierung einer neuen Juniorprofessur aufgewandt.

Übersicht über in Aussicht genommene Professuren für das Professorinnenprogramm					
	Widmung	W2/W3	Vorlauf	Regel	frei werdend
Fak 1 RECHT	"Öffentliches Recht, insbes. Völker- und Europarecht"	W2/W3	X		2011
Fak 2 WISO	"Soziologie, insbesondere Globalisierung, Umwelt und Gesellschaft"	W3	X		2013
Fak 3 EPB	"Erziehungswissenschaft m. d. Schwerp. Hochschuldidaktik"	W2/W3		X	2009
Fak 4 MEDIZIN	"Kinderchirurgie"	W3		X	derzeit vakant
Fak 5 GEIST	"Geschichte Afrikas"	W2		X	derzeit vakant
Fak 6 MIN	"Pharmazie"	W3	X		2013
Alle Professuren außer Medizin werden im Juni 2008 ausgeschrieben.					

Bei der Auswahl der Professuren haben die Fakultäten auf einen engen Bezug zu ihrem fakultätsspezifischen Gleichstellungskonzept geachtet. Das Präsidium der Universität Hamburg hat entschieden, den Fakultäten, sollte die Universität im Professorinnenprogramm erfolgreich sein, zusätzliche Mittel zur Besetzung von drei weiteren Vorlaufprofessuren für Frauen zur Verfügung zu stellen.

²¹ Siehe die detaillierte Beschreibung der Fakultätsprogramme im Anhang.

4 Künftige Perspektiven der Gleichstellung der Universität Hamburg

Die Erfolge der bisherigen Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg sowie der Einsatz finanzieller Mittel für die Gleichstellung beruhen auf der Einbindung des Parameters Gleichstellung in die strategische Universitätsentwicklung. Mit dieser konsequenten Verfolgung von Gleichstellungszielen hat die Universität eine führende Position im Bereich des Frauenanteils bei Professuren erreichen können. Auf Basis dieser Erfolge sollen weitere Gleichstellungsziele angegangen werden.

Die Universität Hamburg zielt mit ihrem Gleichstellungskonzept weiterhin darauf ab, die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen. Da bekanntermaßen viele Frauen frühzeitig aus der Wissenschaft aussteigen, anstatt innerhalb des Wissenschaftssystems aufzusteigen²², legt sie ebenso großen Wert auf eine nachhaltige Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der Gewinnung qualifizierter Spitzenwissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wird im vorliegenden Konzept dadurch Rechnung getragen, dass ein in beide Handlungsbereiche hineinwirkendes finanzielles Anreizsystem umgesetzt wird. Regelungen für personalbezogene Verfahrensweisen sowie die Koordination und Erweiterung der vorhandenen Qualifizierungsprogramme tragen ebenfalls zur Zielerreichung bei. Die Reflexion von Haltungen und die Stärkung der Genderkompetenz sind von hoher Bedeutung. Auch die bereits etablierten Bemühungen um Studentinnen für die MIN-Fakultät sollen verstärkt werden durch Ausbau innovativer Konzepte.

In der Priorität folgend ist das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das im vorliegenden Konzept durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -stellen und die Einrichtung von Finanzausgleichspools für Drittmittelangestellte aufgegriffen wird. Obwohl die Kinderbetreuung an der Universität Hamburg gut etabliert ist, fehlen arbeitsnahe Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, insbesondere im Krippenalter, von Beschäftigten. In Kooperation mit dem Studierendenwerk und der Universitätsverwaltung wird derzeit darüber beraten, wie diese Lücke zu schließen ist. Im Handlungsfeld der Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsmanagement sind besonders auf Ebene der Dekanate, aber auch der gehobenen Verwaltung weitere Anstrengungen zu unternehmen, die sich im Prinzip an den im Konzept beschriebenen Maßnahmen orientieren können. Die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit entwickelt sich auch auf Ebene der Fakultäten positiv. Die anstehende Novellierung des Hamburger Hochschulgesetzes sollte für gleichstellungspolitische Änderungen im Blick gehalten werden.

In Zukunft wird sich das in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen festgelegte Aufgabenspektrum der Gleichstellung in Richtung auf Einbeziehung von Diversity Management erweitern. Dieser Prozess erfordert eine fundierte Analyse der Situation, die aktuell angegangen wird. Im Qualitätsmanagement bleibt Gleichstellung weiterhin ein wesentlicher Indikator der Universitätsentwicklung. Die Universität Hamburg hat für das Professorinnenprogramm die Professuren identifiziert, die diese Universitätsentwicklung weiter befördern. Auf der Basis der an der Universität Hamburg etablierten Gleichstellung, vor dem Hintergrund der bisherigen Erfolge und der vorgesehenen weiteren erheblichen Investitionen und Maßnahmen sowie der Identifikation weiterer Entwicklungsmöglichkeiten ist die Universität Hamburg gut gerüstet, Gleichstellung auch weiterhin voranzutreiben und als Ressource für die Universitätsentwicklung zu nutzen.

²² Vgl. "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" des Wissenschaftsrats, Juli 2007. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>.



Universität Hamburg

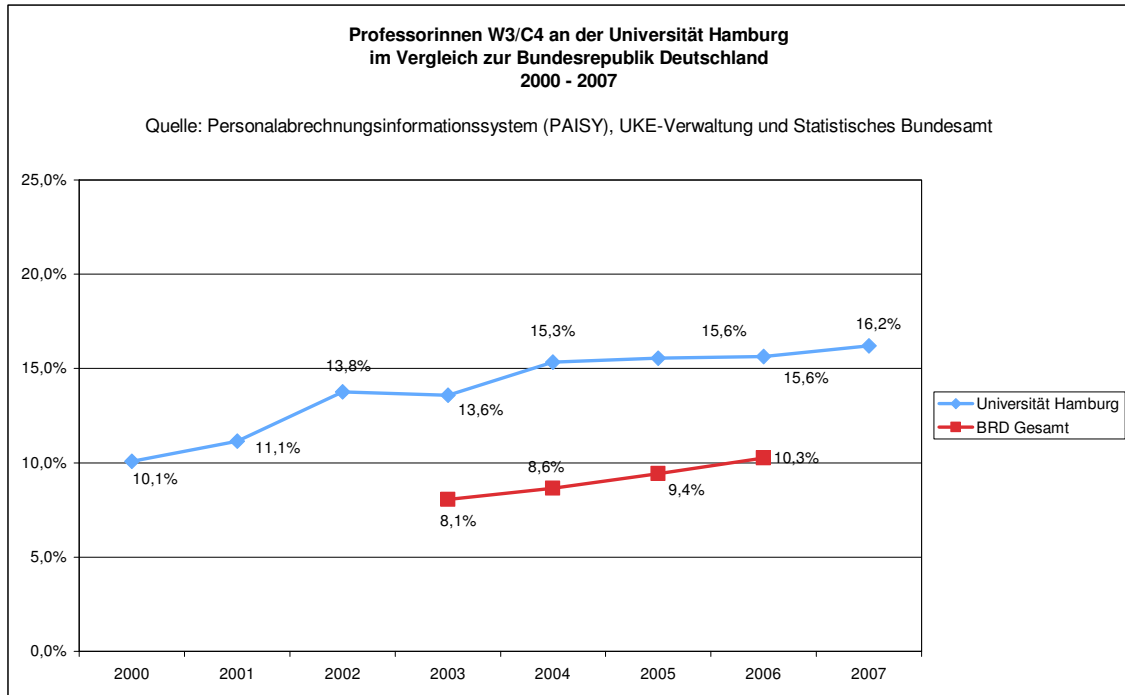
Anhang

**Das Gleichstellungskonzept
der Universität Hamburg
2009 bis 2013**

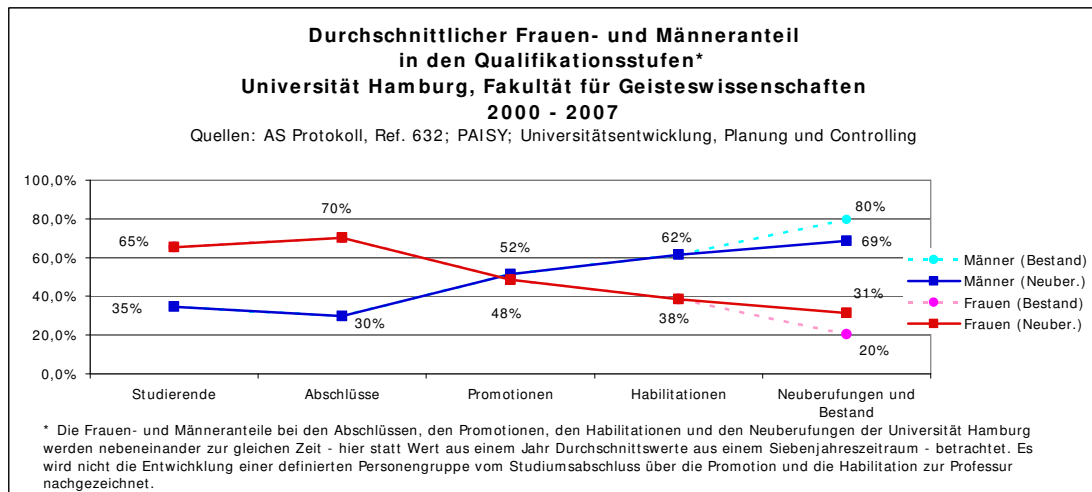
INHALTSVERZEICHNIS

Grafik 1: Professorinnen W3/C4 an der Universität Hamburg, 2000 – 2007	1
Grafik 2: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Fakultät Geisteswissenschaften, 2000 – 2007	1
Grafik 3: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften, 2000 - 2007	2
Grafik 4: Neu berufene Frauen und Männer, inkl. Fakultät Medizin, 2000 – 2007	2
Grafik 5: Frauenanteil an den Studierenden 2000 - 2007:.....	3
Grafik 6: Frauenanteil an den Abschlüssen 2000 - 2007:.....	3
Grafik 7: Frauenanteil an den Promotionen 2000 - 2007:.....	4
Grafik 8: Frauenanteil an den Habilitationen 2000 – 2007:	4
Grafik 9: Frauen und Männer auf W1-Professuren, inkl. Fakultät Medizin, 2000 – 2007	5
Fakultätsprogramme der Universität Hamburg.....	6
1.1 Fakultät Rechtswissenschaften	6
1.2 Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	7
1.3 Fakultät Medizin	7
1.4 Fakultät Geisteswissenschaften	8
1.5 Fakultät Erziehungswissenschaften, Psychologie und Bewegungswissenschaft	9
1.6 Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	10
Tabelle 1: Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Studentinnen	12
Tabelle 2: Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Nachwuchswissenschaftlerinnen	13
Tabelle 3: Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Professuren.....	14

Grafik 1: Professorinnen W3/C4 an der Universität Hamburg, 2000 – 2007



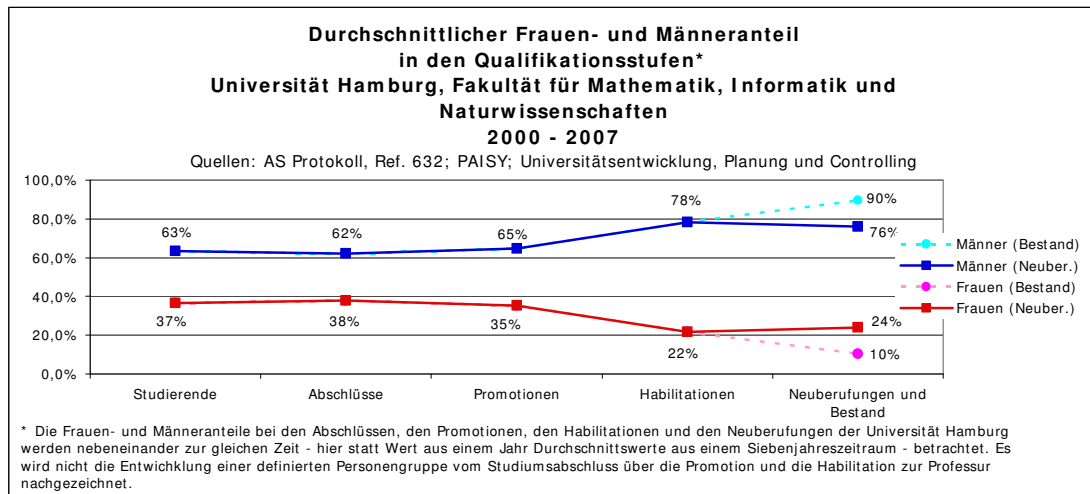
Grafik 2: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Fakultät Geisteswissenschaften, 2000 – 2007



2000-2007	Studierende*	Abschlüsse	Promotionen	Habilitationen	Neuberufungen	Bestand**
weiblich	79083	2839	375	35	17	27
männlich	42097	1203	399	56	37	104
gesamt	121180	4042	774	91	54	131

* Bei der Studierendenzahl handelt es sich um eine rechnerische Größe: es wurde die Summe aller Studierendenzahlen jeden Semesters gebildet.
**Der Bestand umfasst den Durchschnitt der Bestandsprofessuren aus den betreffenden Jahren.

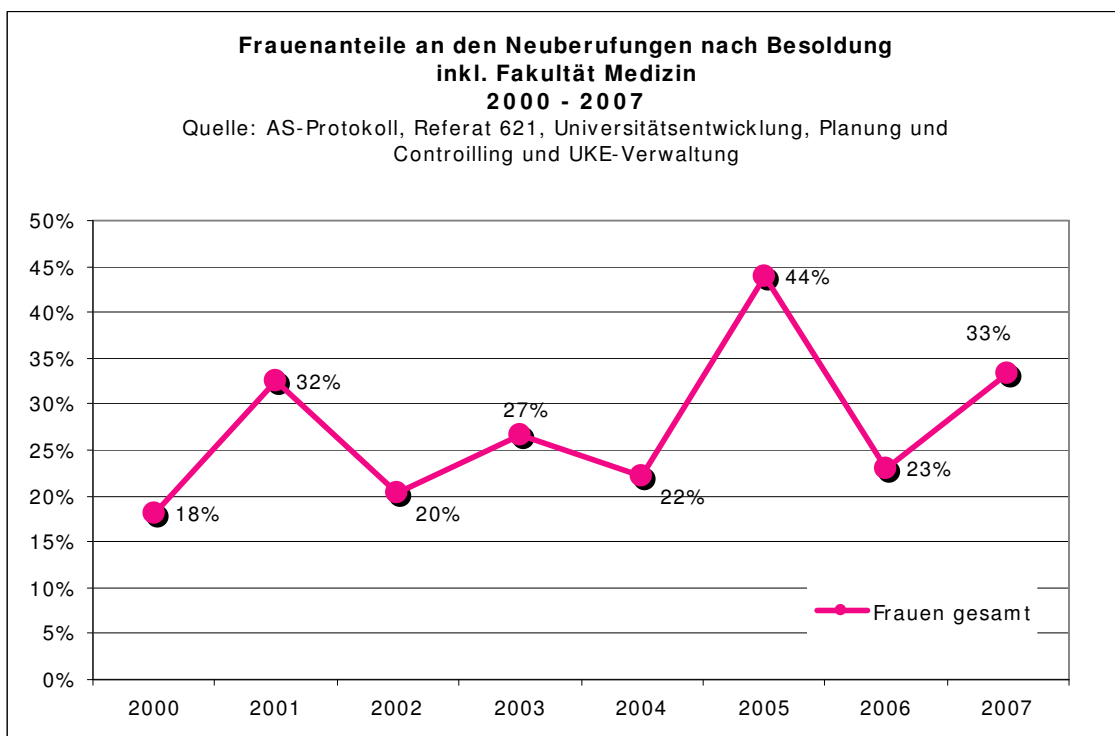
Grafik 3: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften, 2000 - 2007



2000-2007	Studierende*	Abschlüsse	Promotionen	Habilitationen	Neuberufungen	Bestand**
weiblich	38916	1637	736	26	19	20
männlich	67394	2674	1359	94	60	173
gesamt	106310	4311	2095	120	79	193

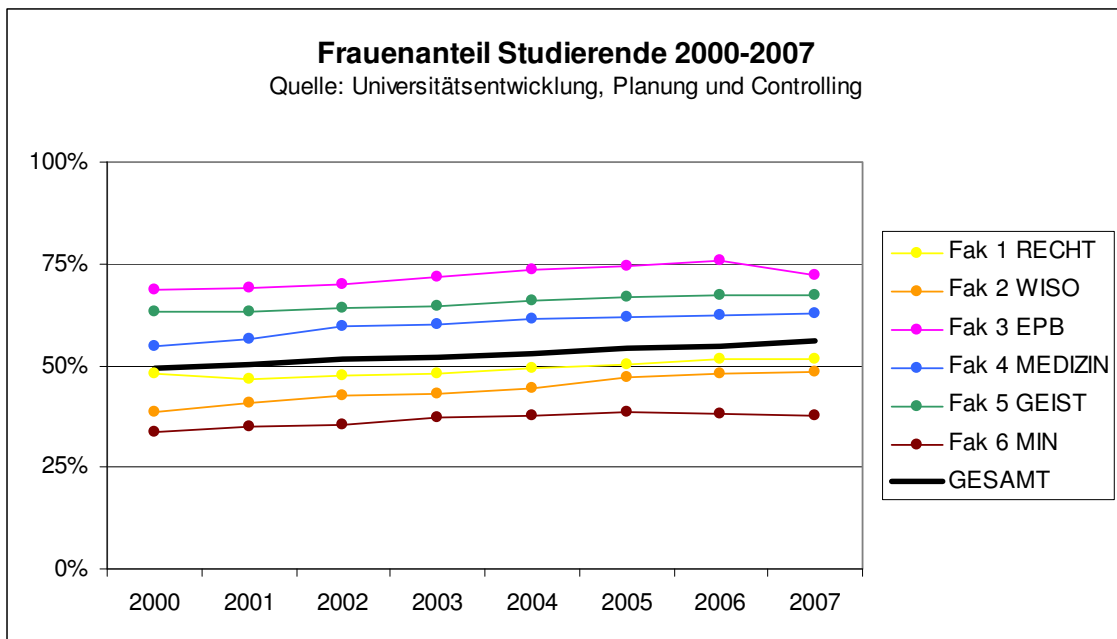
* Bei der Studierendenzahl handelt es sich um eine rechnerische Größe: es wurde die Summe aller Studierendenzahlen jeden Semesters gebildet.
**Der Bestand umfasst den Durchschnitt der Bestandsprofessuren aus den betreffenden Jahren.

Grafik 4: Neu berufene Frauen und Männer, inkl. Fakultät Medizin, 2000 – 2007

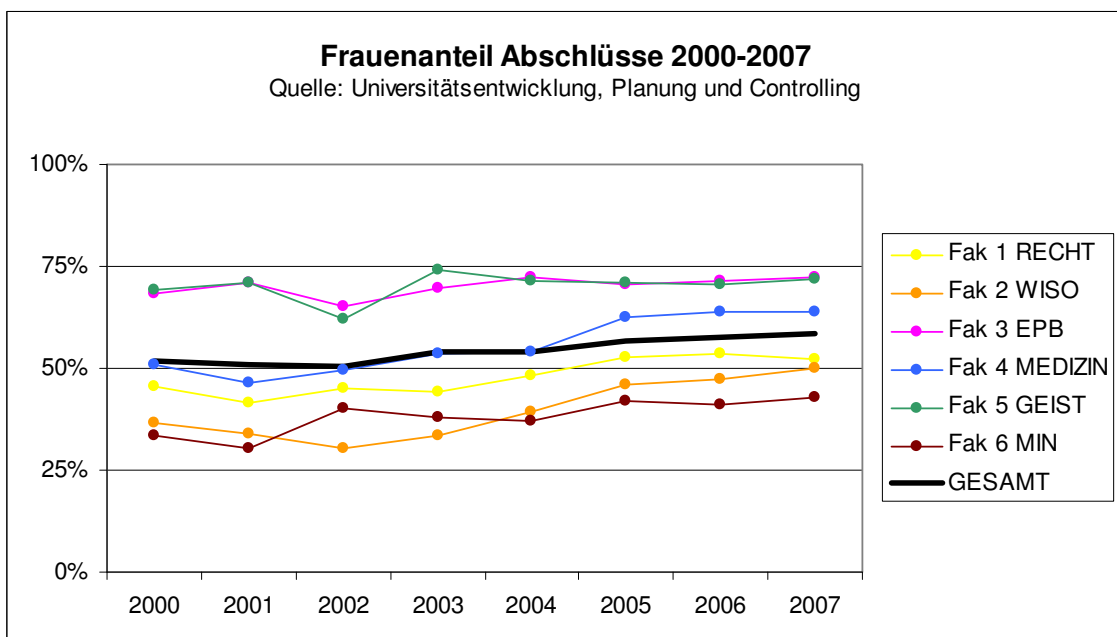


Anzahl Neuberufungen gesamt 2000 – 2007: 324, davon 87 Frauen und 237 Männer.

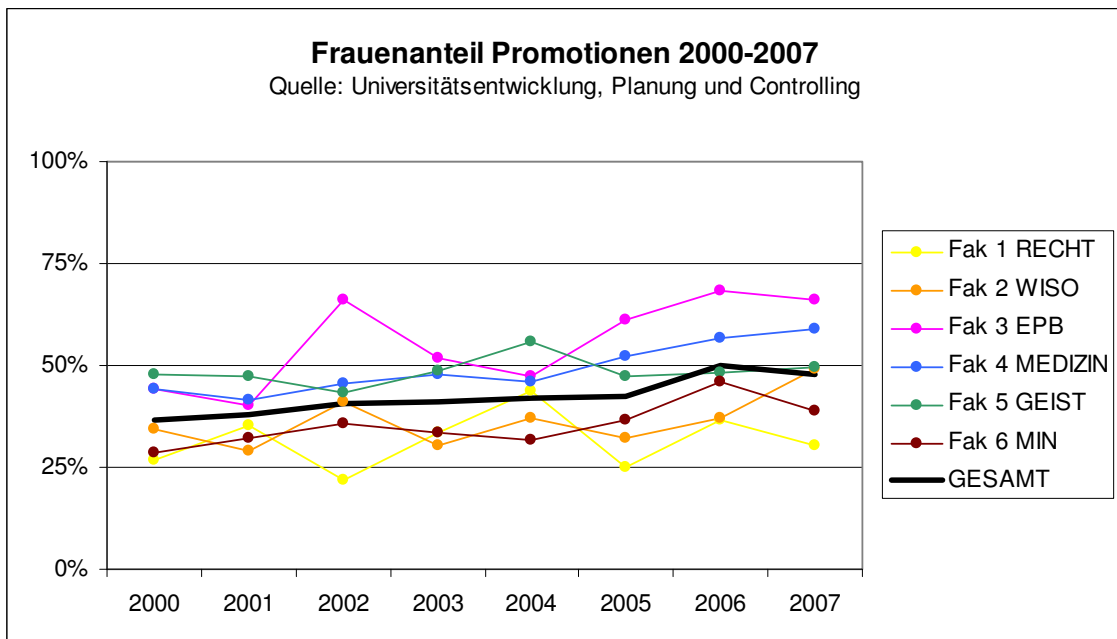
Grafik 5: Frauenanteil an den Studierenden 2000 - 2007:



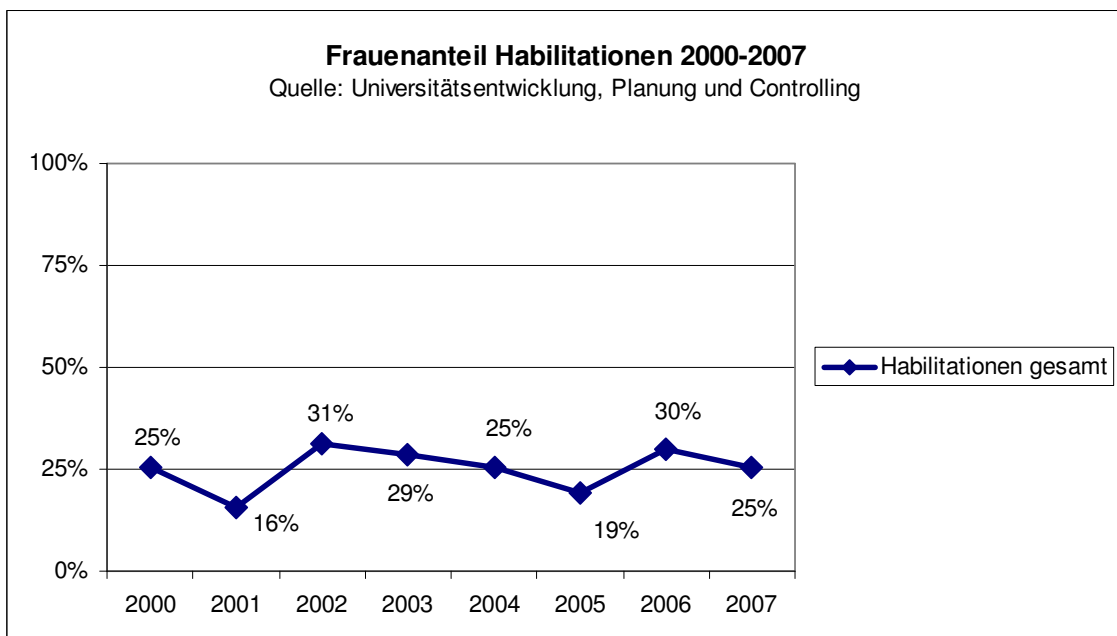
Grafik 6: Frauenanteil an den Abschlüssen 2000 - 2007:



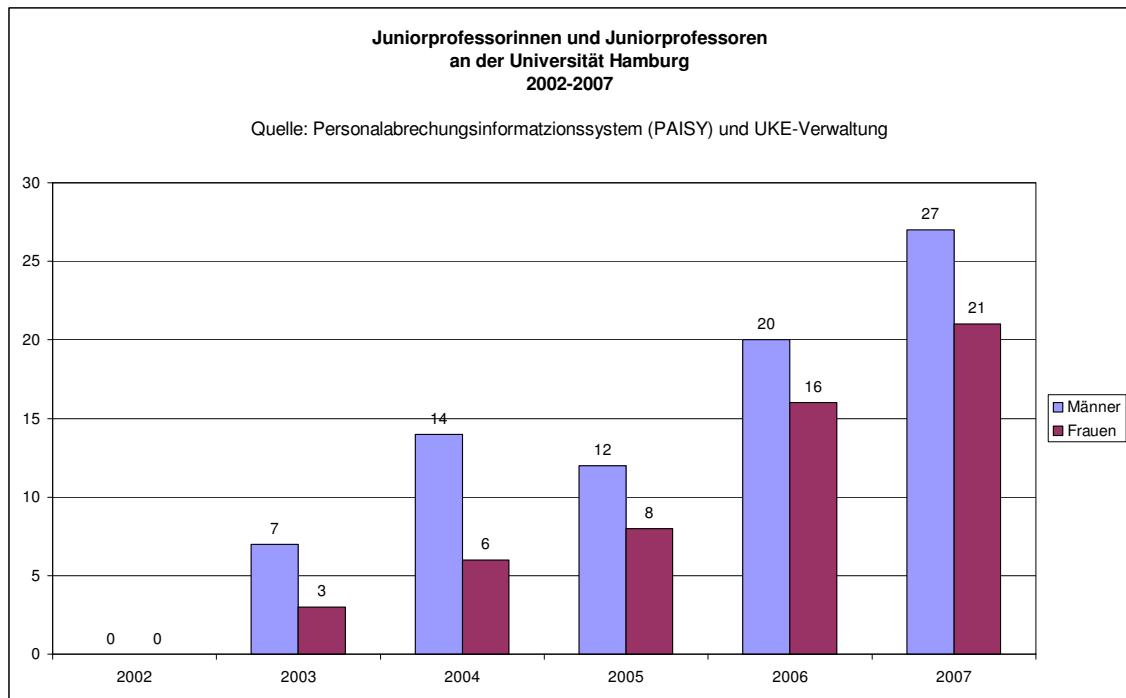
Grafik 7: Frauenanteil an den Promotionen 2000 - 2007:



Grafik 8: Frauenanteil an den Habilitationen 2000 – 2007:



Grafik 9: Frauen und Männer auf W1-Professuren, inkl. Fakultät Medizin, 2000 – 2007



Fakultätsprogramme der Universität Hamburg

1.1 Fakultät Rechtswissenschaften

Die Fakultät für Rechtswissenschaft hat sich in den vergangenen Jahren intensiv und erfolgreich um eine Erhöhung der Frauenanteils auf den höheren Qualifikationsstufen bemüht.

Im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2007 studierten 51% Frauen an der Fakultät für Rechtswissenschaft und auch bei den Abschlüssen betrug der Frauenanteil 51%, danach sinkt der Anteil der Frauen in den weiteren Qualifizierungsstufen von Promotionen (32%), über Habilitation (25%) auf Professuren (11%). Bei den Neuberufungen beträgt der Frauenanteil im Durchschnitt 18%.

Vorrangig für die Fakultät ist die **Erhöhung des Frauenanteils innerhalb des wissenschaftlichen Bereichs** mit dem Ziel eines frühen Ansatzens aller Maßnahmen bereits zu Beginn des Studiums.

- Das Gleichstellungskonzept der Fakultät beinhaltet die Förderung hervorragender Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Hilfe eines Stipendienprogramms mit Mitteln für die Dauer von jeweils 6 Monaten mit dem Ziel der eigenen Projektmitteleinwerbung. Geplant ist auch die Vergabe mehrjähriger Stipendien zur Förderung von Promotions- und Habilitationsvorhaben für Frauen aus dem Budget des Gleichstellungsförderfonds.
- Bezüglich der Personalplanung strebt die Fakultät die Erhöhung des Anteils von Frauen auf insgesamt 20% in Professuren und Juniorprofessuren an, wobei mit Hilfe einer Checkliste die Berufungskommissionen in ihrer Arbeit unterstützt werden sollen und gezielte Ausschreibungen anvisiert sind.
- Auf Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wird Transparenz in der Gewinnung und gezielte Ausschreibung angestrebt. Zudem fördert die Fakultät die Durchführung von Veranstaltungen wie Prüfer- und Bewerbungstrainings und Doktorandenkolloquien
- Die Fakultät widmet Lehrauftragsmittel im Umfang von 2SWS für eine Lehrveranstaltung zu gleichstellungsrelevanten Themen unter rechtlichen Aspekten. Hinzu kommen Gastvorträge für geschlechterspezifische Themen, die Berücksichtigung frauenspezifischer Aspekte des Rechts und die Entwicklung von Gender Kompetenz in der Revision des Lehrplans.
- Die derzeit laufende Berufung einer W1 Professur für Zivilrecht unter besonderer Berücksichtigung von Gender Fragen hat eine Schlüsselrolle in der zur von Gleichstellungsfragen in der Fakultät zu Rechtswissenschaften.

Angaben zur in Aussicht genommenen Professur:

- Die Fakultät für Rechtswissenschaft hat sich für eine Vorgriffprofessur in Form einer 2011 frei werdenden W3 Professur im Bereich öffentliches Recht, unter besonderer Berücksichtigung des Völker- und Europarechts entschieden. Die Ausschreibung der Professur fügt sich in das Gleichstellungskonzept der Fakultät mit dem Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren ein.
- Frei werdende Mittel sollen unter zusätzlicher Heranziehung des Gleichstellungsfonds für die Ausstattung der W1 Professur für Zivilrecht unter besonderer Berücksichtigung von Gender Fragen, sowie für die fakultätsinternen Stipendienprogramme genutzt werden. Die entsprechenden Maßnahmen sind in der Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultät festgelegt.

1.2 Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Fakultät umfasst die Departments Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften und Politikwissenschaften.

In der WISO-Fakultät liegt der Anteil von Frauen bei den Studierenden bei 46%, bei den Abschlüssen bei 44%, bei den Promotionen bei 34%, bei den Habilitationen bei 32% und bei den Professuren bei 12%, wobei die durchschnittliche Neubesetzungsrate bei 24% liegt.

Den prioritären Handlungsbereich sieht die WISO-Fakultät in der Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses.

- Das Mentoring Programm ATHENE¹ für Doktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen hat die Entwicklungsphase beendet und wird zum Wintersemester 2008/2009 starten. Darüber hinaus gibt es Seminare und Workshops zu den Themenfeldern Karrierewege und Karriereplanung, Kommunikation und Präsentation, Informationstechnologie und Softwareprogramme. Die Fakultät hat auch ein Doktorandinnennetzwerk eingesetzt.
- Der zweite Handlungsbereich besteht in der Implementierung von Gender Forschung und geschlechtsspezifischen Lehrangeboten, insbesondere durch institutsübergreifenden Forschungsprojekte, Vorträge und auch Vorlesungen.
- Im dritten Handlungsbereich steht die Karriere- und Studierendenberatung von Studentinnen im Vordergrund, vor allen Dingen durch Veranstaltungen zur Karriereplanung in der Wissenschaft, durch die Informationsbereitstellung über Karriereberatung und Mentoring Programme an der Universität. Mit dem Mentoring Programm ATHENE und den bereits durchgeführten Workshopangeboten ist die Fakultät für die weitere Gleichstellungsarbeit gut gerüstet.
- Im Rahmen der Exzellenzinitiative hat die Fakultät ein Forschungsprojekt zu Karrierewegen in der Wissenschaft hinzu gewonnen, in dem Gender Aspekte in der Forschung spezifisch untersucht werden.

In Aussicht genommene Professur

Bei der in Aussicht genommenen Professur handelt es sich um eine Universitätsprofessur in dem Department Sozialwissenschaften, der Widmung Soziologie, insbesondere Globalisierung, Umwelt und Gesellschaft, wobei es sich hier um eine vorgezogene Berufung (Freiwerden eigentlich 2013) handelt.

1.3 Fakultät Medizin

Die Medizinische Fakultät hat durch die bereits in der Vergangenheit etablierten Maßnahmen zur Frauenförderung (Anreizsysteme, Qualifizierungsprogramme, Kinderbetreuung), und die instrumentelle Unterstützung ihrer Gleichstellungsbeauftragten (u.a. mit einer vollen Stelle für eine Frauenreferentin) eine Verbesserung der Chancengleichheit erreicht. Die Ergebnisse der zweiten nationalen Nachbefragung zur Chancengleichheit an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik (2007) zeigt, dass das Universitätsklinikum Hamburg mit 58 von 100 Prozentpunkten den zweiten Platz des bundesweiten Rankings belegt und sich die Ergebnisse im Vergleich zur Befragung im Jahre 2001 um 14 Prozentpunkte verbessert haben. Bei den Habilitationen und Besetzung von Professuren besteht allerdings weiterer Handlungsbedarf.

¹ <http://www.wiso.uni-hamburg.de/athene>

Für das Studium der Medizin an der Universität Hamburg entscheiden sich mehr Frauen als Männer. Im Zeitraum von 2000 bis 2007 betrug der durchschnittliche Anteil der weiblichen Studierenden in Medizin und Zahnmedizin 60%, bei den Abschlüssen lag der Frauenanteil bei 55% und bei den Promotionen bei 51%. Nach der Promotion sinkt der Anteil von Frauen auf den Qualifikationsstufen allerdings deutlich: bei den Habilitationen beträgt er 19% und bei den Professuren 6%. Im gleichen Zeitraum betrug der Anteil der neuberufenen Frauen 9% im Durchschnitt.

Die Fakultät konzentriert sich daher mit ihren Maßnahmen auf die **Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Professuren** und auf die **gezielte Nachwuchsförderung vor und nach der Habilitationsphase**.

- Als Anreiz zur Habilitation erhält das Institut bzw. die Klinik für jede abgeschlossene Habilitation einer Frau eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle zusätzlich für zwei Jahre, die aus dem Forschungsförderungsfonds der Fakultät finanziert wird und der Qualifizierung einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin dient
- Die Leitung der Medizinischen Fakultät setzt sich für die Entwicklung, Umsetzung und Fortführung bestehender Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. Hierzu gehören insbesondere die seit 2002 durch die Frauenreferentin angebotenen zielgruppenspezifischen Seminare für Wissenschaftlerinnen. Themen sind Aufbau der Führungskompetenz, Kommunikations- und Präsentationskompetenz, Karriereplanung, Work-Life-Balance, Konfliktfähigkeit sowie IT-Kompetenz und Projektmanagement.
- Im Bereich Mentoring werden gemeinsam mit den medizinischen Fakultäten Göttingen und Hannover Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen eines gemeinsamen Mentoring Programms implementiert (WiMenN).

Angaben zur in Aussicht genommenen Professur:

- Die Fakultät strebt im Rahmen des Professorinnenprogramms eine Regelberufung auf die derzeit vakante Universitätsprofessur W3 Kinderchirurgie an (Ausschreibung in 2008, Besetzung Mitte 2009).
- Die freiwerdenden Mittel sollen in erster Linie für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie für die Gewinnung von Professorinnen eingesetzt werden, um mittelfristig den Anteil von Frauen auf Professuren zu erhöhen.

1.4 Fakultät Geisteswissenschaften

Die Fakultät besteht aus folgenden Departments: Evangelische Theologie, Sprache, Literatur und Medien, Philosophie, Geschichtswissenschaft, Kulturgeschichte und Kulturkunde und dem Asien-Afrika Institut.

Der durchschnittliche Frauenanteil in den Geisteswissenschaften in den Jahren 2000 bis 2007 beträgt bei den Studierenden 65%, bei den Absolventinnen 70% und bei den Promotionen 51%. Dieser Prozentsatz sinkt bei den Habilitationen auf durchschnittlich 39% und liegt im Frauenanteil auf Professuren bei 20%. Die durchschnittliche Neuberufungsquote von Frauen liegt über die letzten acht Jahre bei 35%.

Prioritäre Handlungsbereiche sind die **Erhöhung des Frauenanteils in Professuren**, die **Nachwuchsförderung** und die **Vereinbarkeit von Studium und Familie**.

- Die Fakultät für Geisteswissenschaften strebt die Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 40% in allen Bereichen des wissenschaftlichen Personals an, d.h. bei Professuren, bei unbefristeten Mitarbeiterstellen und bei den Stellen zur Nachwuchsförderung an.
- Ein Handlungsbereich besteht in der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, besonders im Hinblick auf die Anzahl von Promotionen und Habilitationen.
- Die Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung, speziell hinsichtlich unterstützender Einrichtungen und Informationsangeboten für Studierende mit Kind, ist das dritte Handlungsfeld.
- Die Fakultät plant die Einrichtung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle zur Vorbereitung und Umsetzung frauenfördernder Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit.
- Die Fakultät will durch Räumlichkeiten für Eltern und Kinder und Beratungsangebote zu einer sinkenden Zahl von Studienabbrüchen aufgrund des Konflikts Familie und Studium beitragen

Angaben zur in Aussicht genommenen Professur:

- Bei der in Aussicht genommenen Professur handelt es sich um eine derzeit vakante W2 Professur im Historischen Seminar, mit Widmung der Geschichte Afrikas, mit der Forschung und Lehre in profildbildenden Bereichen fokussiert wird.
- Die Professur fügt sich in die Bemühungen um verstärkte Berücksichtigung von Gender Aspekten in der Lehre ein, die sich am Beispiel der Geschichte Afrikas darstellen lassen.
- Die frei werdenden Mittel sollen im Wesentlichen zur Finanzierung von Stellen zur Nachwuchsförderung von Frauen genutzt werden.

1.5 Fakultät Erziehungswissenschaften, Psychologie und Bewegungswissenschaft

Die Fakultät besteht aus folgenden Departments: Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft. Besonders in den Erziehungswissenschaften hat die Fakultät im bundesdeutschen Vergleich einen höheren Anteil an Professorinnen und sieht hier deutliche Erfolge der bisherigen Gleichstellungsbemühungen. Die EPB vereint ein breites und vielfältiges Forschungs- und Lehrspektrum zu verschiedenen Aspekten der Gleichstellung über die Lebensspanne.

Der durchschnittliche Frauenanteil (2000 bis 2007) in den verschiedenen Qualifikationsstufen zeigt, dass in der EPB-Fakultät der Anteil der Frauen bei den Studierenden mit 72 % und bei den Abschlüssen mit 70% sehr hoch ist. Auch bei den Promotionen überwiegen die Frauen auf 58%. Bei den Habilitationen beträgt der Frauenanteil 42,9%, bei den Professuren noch 24,5%. Der durchschnittliche Anteil neuberufener Frauen über diese sieben Jahre beträgt 48,1%.

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft sieht in ihrem fakultätsspezifischen Gleichstellungskonzept drei vorrangige Handlungsbereiche: die Erhöhung **des Anteils von Professorinnen**, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Studierenden und die Berücksichtigung von **Genderthemen in Forschung und Lehre**.

- Der Arbeitsbereich interkulturelle Erziehungswissenschaften ist in der sprachlichen und interkulturellen Integrationsförderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund aktiv. Weitere Aspekte beinhalten die Bildungssozialisation unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse im

Bildungssystem und die Dialogkompetenz im Bereich der interreligiösen Bildung.

- Im Hamburger Modell der Fachdidaktiken ist die institutionelle Verankerung der Didaktiken der verschiedenen Fächer in der Erziehungswissenschaft gegeben und damit eine Verknüpfung mit der Gender Thematik möglich. Daher kann die bildungswissenschaftliche Expertise der EPB auch zukünftig für die Geschlechterforschung im Hochschulbereich genutzt werden.
- Die Fakultät finanziert derzeit ein Forschungsprojekt zum Männeranteil in Grundschulpädagogik (Männer und Grundschule MÄGS).
- Die Fakultät hat einen Gleichstellungspreis für Abschlussarbeiten ausgelobt, die sich mit Gender Themen befassen.

Angaben zur in Aussicht genommenen Professur:

- Es handelt sich als Regelberufung um die vakante W3 Professur mit der Widmung „Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Hochschuldidaktik“. Mit dieser Widmung sind Gender Aspekte und Fragen der Weiterqualifikation des wissenschaftlichen Personals verbunden.
- Mit den frei werdenden Mitteln möchte die Fakultät ein Anreizsystem zur Besetzung von Professuren mit Frauen schaffen, und zudem Forschungen zu Fragen der geschlechterspezifischen Studien und Fächerwahl finanzieren. Darüber hinaus wird geplant im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelvergabe einen Pool für Nachwuchsstellen einzurichten, der für Anreize zur Besetzung von Professuren mit Frauen dienen kann. Hierzu soll jede Einheit/Fachbereich/Sektion, in der eine Professur mit einer Frau besetzt wird, eine zusätzliche Promotionsstelle für Professorinnen erhalten.

1.6 Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

Die Fakultät besteht aus folgenden Departments: Biologie, Chemie, Geowissenschaften, Informatik, Mathematik und Physik. Mit den an der Fakultät vorhandenen Genderprofessuren und den Bemühungen um Studentinnen hat sich die MIN Fakultät bereits seit langem für die Gleichstellung eingesetzt.

Der durchschnittliche Frauenanteil über die Jahre 2000 bis 2007 in der MIN-Fakultät liegt bei den Studierenden bei knapp 37%, bei den Absolventinnen bei 38%, bei den Promotionen bei 35%, den Habilitation bei 22% und bei den Professuren bei 10,4%, wobei die durchschnittliche Rate an neuberufenen Frauen 24% beträgt.

Für die MIN-Fakultät zeigt sich damit, dass der relative Verlust qualifizierter Frauen über die Karrierestufen hinweg im Verhältnis zu anderen Fakultäten geringer ausgeprägt ist. Allerdings ist der Anteil der Frauen bei den Studierendenzahlen fakultätsübergreifend, speziell im Bereich der Physik und Informatik, gering.

Ein vorrangiger Handlungsbereich für die MIN-Fakultät ist daher das frühe **Werben um Schülerinnen**, vor allen Dingen für die Fächer Informatik und Physik und die Verminderung der Abbrecherinnenquoten in diesen Fächern. Des Weiteren ist die **Förderung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** in allen MIN Fächern ein Handlungsfeld, mit dem Ziel den Anteil der berufungsfähigen Frauen zu erhöhen.

Hierzu gehören Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, wie Maßnahmen bei der Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und der garantierte Rückgang nach Elternzeit bei befristeten Drittmittelstellen und Bewerbungstraining. Die MIN-Fakultät hat sich im aktuellen Modell der leistungs- und aufgabenbezogener Mittelfreigabe der Fakultät dazu entschlossen, 10% des Anreizbudgets der Aufgabe Gleichstellung zu widmen und damit die Förderung von Gleichstellungsaufgaben zu ermöglichen. Dieses Anreizbudget wird ab dem Jahr 2012 Mittel von ca. € 600.000 pro Jahr für die Gleichstellungsaufgaben zur Verfügung stellen.

Angaben zur in Aussicht genommenen Professur:

- Bei der avisierten Professur handelt es sich um eine Vorgriffsprofessur W3 im Bereich der Pharmazie, deren Wiederbesetzung im Jahre 2013 ansteht. In diesem Bereich ist eine Einbindung von Gender Aspekten in der Forschung sowie in der Lehre möglich.

Tabelle 1: Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Studentinnen

Maßnahmen im Handlungsbereich Studentinnen				
	Maßnahme auf Ebene der Strukturen	Maßnahmen auf Ebene der Verfahren	Maßnahmen auf Ebene der Programme	Maßnahmen auf Ebene der Haltungen
	Anlaufstellen für Studentinnen, Stipendien	Genderbezogene Studieninhalte	Karriereförderung für Studentinnen	Imagekampagnen und Information
Konkrete Aktionen	Einrichtung einer Anlaufstelle, Mittel für Stipendien	Revision von Studieninhalten	Mentoringssystem	Veranstaltungen für Schülerinnen, Ideenwettbewerb
Monitoring	Inanspruchnahme	Bewertung durch Studierende	Inanspruchnahme	Beteiligung von Schülerinnen
Beobachtungszeitraum	Jährlich	Jährlich	Jährlich	Jährlich
Prognostizierte Kosten	Hilfskraft Anlaufstelle € 5.000 pro Jahr, Stipendien à € 800 pro Monat für 3 Jahre, geplant	keine	Kosten für Organisation € 5.000 pro Jahr	Preisgeld von € 500 pro Jahr
Verantwortung	Fakultätsleitung, Gleichstellungsbeauftragte MIN, Fakultätsverwaltung	ProfessorInnen, Gleichstellungsbeauftragte MIN, Genderprofessorinnen	Fakultätsleitung, Gleichstellungsbeauftragte MIN, Genderprofessorinnen	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte MIN, Genderprofessorinnen
Laufzeit*	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre
Indikator	Nutzung der Anlaufstelle; ggf. Anzahl, Inhalt und Ergebnis der Stipendienvergabe an Frauen	Beurteilung von Studierenden und Lehrenden	Beurteilung von Studierenden und Lehrenden	Anzahl interessierter Schülerinnen
Evaluation**	Gleichstellungsbeauftragte und Dekanat MIN, Stabsstelle Gleichstellung	Gleichstellungsbeauftragte und Dekanat MIN, Stabsstelle Gleichstellung	Gleichstellungsbeauftragte und Dekanat MIN, Stabsstelle Gleichstellung	Gleichstellungsbeauftragte und Dekanat MIN, Stabsstelle Gleichstellung
Fakultäten	Maßnahmen primär für MIN Fakultät, nutzbar für andere Fakultäten	Maßnahmen primär für MIN Fakultät, nutzbar für andere Fakultäten	Maßnahmen primär für MIN Fakultät, nutzbar für andere Fakultäten	Maßnahmen primär für MIN Fakultät, nutzbar für andere Fakultäten
* Fortführung bereits laufender und Durchführung neuer Maßnahmen ab 2009.				
** Der Akademische Senat/Ausschuss für Frauenförderung beschäftigt sich zudem regelmäßig mit einer Bewertung des Standes der Gleichstellung an der Universität Hamburg.				

Tabelle 2: Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahmen im Handlungsbereich Nachwuchswissenschaftlerinnen				
	Maßnahme auf Ebene der Strukturen	Maßnahmen auf Ebene der Verfahren	Maßnahmen auf Ebene der Programme	Maßnahmen auf Ebene der Haltungen
	Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Bessere Arbeitsbedingungen	Vernetzung der Qualifizierungsprogramme	Selbstkonzept und Organisationskultur
Konkrete Aktionen	Abruf zentraler Mittel aus der Maßnahme: Professuren/Struktur	Flexibilisierung von Arbeitszeiten/ - orten, Qualitätsstandards für Qualifikationsarbeiten, Finanzausgleich bei Elternzeit	Erarbeitung fakultätsübergreifender Qualifikationsprogramme	Fakultätsübergreifende Veranstaltungen zu Work-Life-Balance
Monitoring	geflossene Mittel	durchgeführte Maßnahmen mit Evaluation	Prüfung der Programmgestaltung	durchgeführte Maßnahmen mit Evaluation durch TeilnehmerInnen
Beobachtungszeitraum	Jährlich	Jährlich	Jährlich	Jährlich
Prognostizierte Kosten	Zentrale Mittel plus Mittel teilnehmender Fakultäten: € 30.000 pro Jahr/Stelle	Finanzausgleichspools auf Fakultätsebene	Programmkosten € 25.000 jährlich plus 0.25 Stelle für zentrales Management	Mittel € 1000 aus dem zentralen Frauenförderfonds
Verantwortung	Kanzlerin, Fakultätsleitungen,- und Verwaltungen, Controlling	Fakultätsleitungen, Personalabteilung, Rechtsreferat,	Fakultätsleitungen, Präsidium, Gleichstellung, Karrierezentrum	Fakultätsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, Karrierezentrum
Laufzeit*	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre
Indikator	Inanspruchnahme der Mittel, besetzte Stellen	Anträge auf und Inanspruchnahme von flexiblen Arbeitsbedingungen und Finanzausgleich	Positive Evaluation der koordinierten Trainings durch Teilnehmerinnen	Positive Evaluation der Veranstaltung durch TeilnehmerInnen.
Evaluation**	Abt. Universitätsentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung	Abt. Universitätsentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung	Abt. Universitätsentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung	Abt. Universitätsentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung
Fakultäten	Bereitstellung von Fakultätsmitteln für Stellen bzw. Aufstockung	Finanzausgleichspools auf Fakultätsebene	Fakultätsspezifische Qualifizierungsprogramme	Beteiligung an Veranstaltungen in Aussicht genommen

* Fortführung bereits laufender und Durchführung neuer Maßnahmen ab 2009.

** Der Akademische Senat/Ausschuss für Frauenförderung beschäftigt sich zudem regelmäßig mit einer Bewertung des Standes der Gleichstellung an der Universität Hamburg.

Tabelle 3: Überblick über die Maßnahmen auf Ebene der Professuren

Maßnahmen im Handlungsbereich Professuren				
	Maßnahme auf Ebene der Strukturen	Maßnahmen auf Ebene der Verfahren	Maßnahmen auf Ebene der Programme	Maßnahmen auf Ebene der Haltungen
	Anreizsystem für Berufungen	Strategische Planung und Transparenz der Berufungen	Dual Career Begrüßungsprogramme für Neuberufene	Stärkung der Genderkompetenz
Konkrete Aktionen	Präzisierung des festgelegten Finanzrahmens	Berufungsordnung	Kooperationsvertrag mit der Universität Kiel, Personaleinstellung, Welcome Service	Ausschreibung Genderkompetenztrainings
Monitoring	geflossene Mittel	Berufungsstatistik	Inanspruchnahme des Programms	Begleitung der Durchführung
Beobachtungszeitraum	Jährlich	Jährlich	Jährlich	Jährlich
Prognostizierte Kosten	Zentrale Mittel € 600.000 jährlich für fünf Jahre, aufwachsend, zusätzliche Vorlaufprofessuren	keine zusätzlichen	€ 100 000 jährlich für Dual Career Programm, Personalmittel für Welcome Service	Durchführungskosten ca. € 25.000 jährlich
Verantwortung	Kanzlerin, Zentrales Finanzcontrolling, Dekanate	Präsidium, Gleichstellungsbeauftragte der Universität	Präsidium, Zentrales Controlling, Gleichstellungsbeauftragte UHH	Dekanate, Gleichstellungsbeauftragte UHH, Präsidium
Laufzeit*	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre	ab 2009 für 5 Jahre
Indikator	Steigerung der Anzahl neuberufener Frauen auf W2/W3	Verringerung der Einwände und Monita	Programmbezogene Gewinnung von Spitzenwissenschaftlerinnen	Positive Evaluation durch TeilnehmerInnen
Evaluation**	Abt. Universitätsentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung, Ausschuss für Frauenförderung	Abt. Universitätsentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung, Ausschuss für Frauenförderung	Abt. Universitätsentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung, Ausschuss für Frauenförderung	Abt. Universitätsentwicklung, Stabsstelle Gleichstellung, Ausschuss für Frauenförderung
Fakultät	Fakultätsspezifisches Anreizsystem	Gewinnung qualifizierter Frauen als Berufungskommissionsmitglieder	Fakultätsspezifische Zusatzangebote	Identifikation von TeilnehmerInnen
* Fortführung bereits laufender und Durchführung neuer Maßnahmen ab 2009.				
** Der Akademische Senat/Ausschuss für Frauenförderung beschäftigt sich zudem regelmäßig mit einer Bewertung des Standes der Gleichstellung an der Universität Hamburg.				