Erster Bericht
der
Gleichstellungsbeauftragten
der
Universität Hamburg
2002 bis 2005
Inhaltsverzeichnis

Bericht zur Gleichstellung an der Universität Hamburg.................................1

I Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich: Frauenanteil am
wissenschaftlichen Personal.....................................................................2

I 1. Personalgewinnung auf Hochschullehrer-Stellen..................................3

I 1.1. Entwicklung der Berufungen von Frauen auf Professuren......................3
I 1.1.1. Neu berufene Professorinnen (ohne Fachbereich Medizin).................4
I 1.1.2. Berufungen von C4-Professorinnen (ohne Fachbereich Medizin)........6
I 1.1.3. Berufungen in den Fachbereichen...................................................7
I 1.1.4. Berufungen von Frauen im Fachbereich Medizin................................10
I 1.1.5. Chancengleichheit in Berufungsverfahren bei Professuren.............11
I 1.2. Juniorprofessuren.............................................................................13
I 1.2.1. Neuberufungen auf Juniorprofessuren 2002-2004 (ohne
Fachbereich Medizin)..............................................................................14
I 1.2.3. Chancengleichheit in Berufungsverfahren für Junior-
professuren..............................................................................................17
I 1.3. Fazit .................................................................................................18

I 2. Personalbestand: Wissenschaftlerinnen an der Universität Hamburg ...19

I 2.1. C2-C4-Professorinnen..........................................................................20
I 2.1.1. Einzelanalyse der Stellenkategorien C2-, C3- und
C4-Professuren.........................................................................................23
I 2.1.2. C2-, C3- und C4-Professorinnen in den Fachbereichen .........25
I 2.2. § 17-Professuren.............................................................................29
I 2.3. Frauenanteil an den Juniorprofessuren.............................................30

I 3. Wissenschaftliche Qualifikationsstufen..................................................32

I 3.1. Hochschulabschluss...........................................................................33
I 3.2. Promotionen.......................................................................................33
I 3.3. Habilitationen....................................................................................33
I 3.4. Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich.................34
I 3.4.1. Abschlüsse - Promotionen..........................................................35
I 3.4.2. Promotionen - Habilitationen.........................................................39
I 3.4.3. Habilitationen - Professuren........................................................39
I 3.5. Fazit .................................................................................................43

II Grundlegende Bereiche der Gleichstellung und Gleichstellung im
Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals..............................45

II 1. Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien....45
II 2. Vertrauensrat gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz Universität Hamburg und Anlauf- und Beratungsstelle ..............................................................................47

II 3. AG Gleichstellung ........................................................................................................48

II 3.1. Gleichstellung im Rahmen der Personalentwicklung in der Universität Hamburg ..............................................................................49

II 4. Kinderbetreuung ........................................................................................................50

II 5. Frauennetzwerk des Technischen und Verwaltungspersonals der Universität .....................................................................................52

II 6. Eingruppierung von Angestellten für Textverarbeitung ..................................................................................................................53

III Gender Mainstreaming ......................................................................................................55

III 1. Umsetzung des Gender Mainstreaming an der Universität Hamburg ..................................................................................................................56

III 1.1. Studie zu Gender Mainstreaming ..............................................................................56

III 1.2. Workshop zur Hochschulsteuerung der Behörde für Wissenschaft und Forschung ..............................................................................58

III 1.3. Struktur- und Entwicklungsplanung ...........................................................................59

III 1.4. Lehre und Forschung ..................................................................................................................60

III 1.5. Studienreform – Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen ........................................................................................................61

III 1.5.1. Studieninhalte und Didaktik/ Vermittlung ..............................................................................62

III 1.5.2. Studienverlauf und Studienorganisation ..............................................................................63

III 1.6. Grundordnung der Universität .......................................................................................64

III 1.7. Berufungsordnung der Universität ..................................................................................65

III 1.8. Ziel- und Leistungsvereinbarungen ................................................................................67

III 1.9. Satzungen Fakultätsgründung .......................................................................................69

III 1.10. Zukunftsprojekt "Exzellenz durch vernetzte Vielfalt" ..........................................................................................................................70

III 1.11. Datenerhebung und -auswertung ..................................................................................71

IV Frauenfördermaßnahmen .................................................................................................72

IV 1. Fortschreibung der Frauenförder-/ Gleichstellungspläne der Fachbereiche ........................................................................................................72

IV 1.1 Fakultätsfrauenförderpläne .........................................................................................75

IV 2. Frauenförderfonds .........................................................................................................76

IV 2.1. Volumen, Anträge und Bewilligungen ........................................................................76

IV 2.2. Geförderte Vorhaben .........................................................................................................78

IV 2.3. Bilanz .................................................................................................................................79
IV 3. Frauenförderpreis .............................................................................................................. 81
IV 4. Bund-Länder-Programm (Hochschul- und Wissenschaftsfachprogramm) "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" .................................................................................................................. 83
   IV 4.1. Gender Studies .............................................................................................................. 83
   IV 4.2. Women's Career Center ............................................................................................. 84
   IV 4.3. Degendering Science: Chancengleichheit in Naturwissenschaften. Erweiterung des Wissenschaftsverständnisses und Curriculums der Naturwissenschaften .............................................................................. 87
   IV 4.4. Women's Institute for Technology, Development, and Culture (W.I.T.)................. 90

V  Empfehlungen ....................................................................................................................... 93

VI Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg; September 2002 – Juli 2005 ................................................................................................................................. 100
   VI 1. Aufgaben ......................................................................................................................... 100
   VI 2. Arbeitsbereiche ............................................................................................................... 102
       VI 2.1. Beratung und Unterstützung der Universitätsleitung ............................................. 102
       VI 2.2. Personalentscheidungen ......................................................................................... 107
       VI 2.3. Beratung und Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/ Fachbereiche .............................................................. 109
       VI 2.4. Beratung und Unterstützung der Dekane/innen und der Fachbereichs-bzw. Fakultätsleitungen ..................................................................................... 111
       VI 2.5. Beratung von Studierenden und Beschäftigten der Universität Hamburg ..................... 112
       VI 2.6. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in der akademischen Selbstverwaltung ............................................................................................................. 114
       VI 2.7. Leitung/ Mitwirkung in Arbeitsgruppen ..................................................................... 116
   VI 3. Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung ......................................................................................................................... 117
   VI 4. Vorträge, Referate, Workshops etc. der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung; September 2002 – August 2005 ...................................................................... 118
   VI 5. Publikation und Materialien .......................................................................................... 120
   VI 6. Informationsangebot der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung im Internet ................................................................. 121
VI 7. Geschlechtsbezogene Statistiken der Arbeitsstelle Frauenförderung ................................................................. 123

VI 8. Fortbildung ....................................................................................................................................................... 124

VI 9. Tagungs- und Workshopteilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung ........................................ 125

VII Literatur .......................................................................................................................................................... 128

VIII Abkürzungsverzeichnis .................................................................................................................................. 130

IX Anhang ............................................................................................................................................................ 132

Beschluss des Akademisches Senates vom 13. April 2006 zum Bericht der Gleichstellungsbeauftragten .......................................................... 188
Vorwort


Der Gleichstellungsbericht gliedert sich in folgende Abschnitte: Darstellung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal (Kapitel I), Behandlung allgemeiner Felder der Gleichstellung in der Universität und Gleichstellung im Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals (Kapitel II), eine Übersicht über die Umsetzung des Gender Mainstreaming (Kapitel III) sowie über Maßnahmen der Frauenförderung in der Universität (Kapitel IV). Der Bericht zur Gleichstellung schließt mit Empfehlungen aus der Sicht der Gleichstellungsbeauftragten (Kapitel V).

Der Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten (Kapitel VI) beschreibt den gesetzlichen Rahmen des Amtes und die von ihr im Berichtszeitraum (September 2002 bis Juni 2005) konkret wahrgenommenen Aufgaben.

Der Bericht wäre ohne die Mitwirkung zahlreicher Kolleginnen und Kollegen, denen mein sehr großer Dank für ihr Engagement und ihre vielfältige Unterstützung gilt, nicht möglich gewesen:


Marion Dohr (Personalrat für das Technische und Verwaltungspersonal), Christiane Eiche (Women’s Career Center), Elke Gewert (Frauenbeauftragte der Dienststelle), Helene Goetschel (Projekt Degendering Science) Tanja Nehls und Cornelia Peters (Referat Personalentwicklung, Fortbildung, Gleichstellung) sowie Sibylle Ruschmeier (Anlauf- und Beratungsstelle des Vertrauensrates) haben Abschnitte zum Bericht beigesteuert. Auch ihnen allen sehr herzlichen Dank für ihre Mitarbeit.

Ingrid Gogolin (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität), Marie-Elisabeth Hilger (ehemalige Stellvertretende Frauenbeauftragte des Akademischen Senates), Elke Mätschke (Frauenreferentin des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf) und Ursula Platzer (Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Medizin und frühere Frauenbeauftragte des Akademischen Senates)
danke ich herzlich für wertvolle Rückmeldungen und sehr hilfreiche Anregungen zu einer ersten Fassung des Berichts.

Ilonka Ahrons (Referat Planung und Controlling), Burkhard Berndt (Referat 632 Personal), Nadine Galda (Personalplanung & Organisation; Personalcontrolling, Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf), Uwe Gleßmer (Referat Planung und Controlling), Jens Hermann (Strukturentwicklung; Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf), Andrea Kantack (Gremienreferat), Jan Kokrhac (Referat 632 Personal) und Ursula Platzer (Vorsitzende der § 17-Kommission des Akademischen Senates) bin ich für die zur Verfügung gestellten Daten und ihre Geduld bei zahlreichen Rückfragen dankbar.

Über Kommentare der Leser/innen zum Bericht würde ich mich freuen.

Gabriele Löschper
Dezember 2005
Bericht zur Gleichstellung an der Universität Hamburg
I Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal

Im Folgenden wird die Entwicklung des Frauenanteils in drei Bereichen des wissenschaftlichen Personals der Universität Hamburg betrachtet:

1. Personalgewinnung


2. Wissenschaftlerinnen

In einem weiteren Schritt wird der Frauenanteil an den Stellen der höchsten Stufe des wissenschaftlichen Personals, der Statusgruppe der Hochschullehrer/innen, betrachtet. Es geht um die aktuelle Zusammensetzung und die Veränderung bei den C2- bis C4-Professuren sowie den Juniorprofessuren in den vergangenen Jahren. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Entwicklung des Frauenanteils an den C4-Professoren als höchster Stellenkategorie bei den Hochschullehrern/innen, für die der

1 Kapitel I ist unter maßgeblicher Mitwirkung von Marie Krimmer verfasst worden.
letzte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten besondere Zielvorstellungen formuliert.

3. Wissenschaftliche Qualifikationsstufen
Zu einer Einschätzung, welches Potenzial an qualifizierten Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zur Verfügung steht und welches Verhältnis des Frauen- und Männeranteils sich auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere herausbildet, werden in einem dritten Schritt die Qualifikationsstufen vom Studiumsabschluss über Promotion und Habilitation mit dem Frauenanteil auf Professuren verglichen.


I 1. Personalgewinnung auf Hochschullehrer-Stellen
I 1.1. Entwicklung der Berufungen von Frauen auf Professuren

Im Folgenden werden die Neuberufungen von Frauen für die Jahre 2000 bis 2004 im Hinblick auf diese Zielsetzungen untersucht. Wegen der besonderen Situation der Medizin im Hinblick auf die zugrunde liegenden rechtlichen Rahmenbedingungen des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf sowie die

---

spezifischen Aufgaben der Hochschullehrer/innen im Fachbereich Medizin\textsuperscript{3} erfolgt eine getrennte Analyse der statistischen Daten der Universität (ohne Fachbereich Medizin) und des Fachbereichs Medizin.

I 1.1.1. **Neu berufene Professorinnen (ohne Fachbereich Medizin)**\textsuperscript{4}


\textsuperscript{3} Zur Bezeichnung der wissenschaftlichen Einrichtungen wird im Folgenden der Begriff "Fachbereich" verwendet, da die Fakultätengründung erst zum Ende des Berichtszeitraums erfolgte.
\textsuperscript{4} Die Auswertung neu berufener Professuren bezieht sich auf Kalenderjahre.


I 1.1.2. Berufungen von C4-Professorinnen
(ohne Fachbereich Medizin)


<table>
<thead>
<tr>
<th>Tabelle 1</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>C4-Berufungen</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin</strong></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>2000 - 2004</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Berufungen (B) gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>Berufungen (B) Frauen</td>
</tr>
<tr>
<td>Berufungen (B) C4 Frauen</td>
</tr>
<tr>
<td>Anteil B C4 Frauen an B Frauen</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
</tr>
</tbody>
</table>

In diesen Jahren konnte somit eines der beiden Ziele des 8. Berichts zur Frauenförderung erreicht werden, nämlich die Berufung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen auf C4-Professuren nennenswert zu erhöhen.

Im Durchschnitt der Jahre 2000 bis 2004 liegt der Frauenanteil an C4-Professuren bei 26,7 %, das sind 20 Frauen von insgesamt 75 neu berufenen C4-Professuren (vgl. Tabelle B im Anhang).

I 1.1.3. Berufungen in den Fachbereichen


<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche</th>
<th>Gesamt</th>
<th>Männlich</th>
<th>Weiblich</th>
<th>Frauenanteil in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ev. Theol.</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td>10</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
<td>20,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswiss.</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>14,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>42,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>16</td>
<td>12</td>
<td>4</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprachwiss.</td>
<td>12</td>
<td>5</td>
<td>7</td>
<td>58,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>8</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>50,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AI</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>16,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>16,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>10</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>50,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>30,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>6</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
<td>16,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>100,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>100,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>14,3%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td><strong>130</strong></td>
<td><strong>92</strong></td>
<td><strong>38</strong></td>
<td><strong>29,2%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Seit 2002 sind keine Neuberufungen für C2-Professuren erfolgt.


Eine positive Bilanz verzeichnet auch das Fach Sozialwissenschaften mit drei Berufungen von Frauen von insgesamt sieben Neuberufungen, also mehr als 40%. Im Fachbereich Biologie wurden drei Frauen bei insgesamt zehn neu zu besetzenden Professuren berufen, das ist mit einem Anteil von 30% ein etwas überdurchschnittlicher Wert. Auch in diesem Fach ist ein erfolgreiches Ergebnis bei den Neuberufungen vor dem Hintergrund des geringen Frauenanteils an den Professuren zu sehen.


Im Fachbereich Rechtswissenschaften erfolgten zwei Berufungen von Frauen bei insgesamt zehn Berufungen.
Mit zwei Berufungen von C4-Professorinnen (ca. 17%) im Berichtszeitraum erzielt der Fachbereich Physik ein beachtliches Ergebnis als naturwissenschaftliche Disziplin.


Die Fachbereiche Orientalistik und Evangelische Theologie, die jeweils vier Professuren zu besetzen hatten, beriefen keine Frauen.

I 1.1.4. Berufungen von Frauen im Fachbereich Medizin\(^6\)


Für den Berichtszeitraum 2000 bis 2004 ist für das Fach Medizin insgesamt eine negative Tendenz bei den Neuberufungen zu konstatieren. Der Fachbereich weist mit 44 Berufungen im Vergleich zu anderen Fachbereichen die

---


\(^6\) Anders als in den übrigen Fächern, wo es sich nahezu ausnahmslos um Berufungen auf Lebenszeitprofessuren handelt, werden im Bereich Medizin auch Berufungen auf C3-Professuren auf Zeit mit berücksichtigt.

I 1.1.5. Chancengleichheit in Berufungsverfahren bei Professuren

Ein Vergleich der Anzahl der Bewerbungen von Frauen und ihrer Listenplatzierung belegt, dass Frauen sich in den Berufungsverfahren der zurückliegenden Jahre durchaus erfolgreich positionieren konnten. Bei einer Bewerbungsquote von 20,4% auf C2-, C3- und C4-Professuren liegen der Frauenanteil der vergebenen Listenplätze in Berufungsverfahren von Oktober 2000 bis September 2004 für Platz 1 bei 30,2%, für Platz 2 bei 37,1% und für Platz 3 bei 40,9%.

Für zukünftige Berufungsverfahren sollten diese Ergebnisse als Ermutigung verstandenen werden, die in der Frauenförderrichtlinie und der Berufungsordnung der Universität genannten Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen an den Berufungen verstärkt umzusetzen.

Eine Auswertung von Berufungsverfahren ergibt, dass zahlreiche ungenutzte Chancen zur Gewinnung von Bewerberinnen und zur Frauenförderung bestanden.


8 Für C2-Professuren erfolgen seit 2002 keine Berufungsverfahren mehr.

In 19 dieser 181 ausgewerteten Verfahren war entgegen dem in der Berufungsordnung der Universität11 vorgegebenen Auftrag der Mitwirkung von mindestens zwei Frauen und dem Anspruch einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung keine Professorin Mitglied der Berufungskommission; in 18 Verfahren war jeweils nur eine Frau stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission; in zwei Verfahren fehlten Frauen als stimmberechtigte Mitglieder in der Berufungskommission.

I 1.1.6. Neu berufene Professorinnen der Universität Hamburg (inklusive Fachbereich Medizin)


9 Dieser Wert beinhaltet alle Berufungsverfahren, einschließlich der Juniorprofessuren und von Verfahren im Fachbereich Medizin. Für die Auswertung wurde das Datum der Ausschreibung zu Grunde gelegt; es gingen zudem weitere als die Verfahren ein, die im Berichtszeitraum abgeschlossen wurden und bei denen eine Berufung auf eine Professur erfolgte.

10 Vgl. Ziffer III 1.3 Frauenförderrichtlinie und § 2 Absatz 8 Berufungsordnung.

11 Vgl. § 4 Absatz 2; siehe auch die Bestimmungen der Frauenförderrichtlinie in Ziffer III.1.4.
I 1.2. Juniorprofessuren


Das HmbHG sieht, anders als andere Länderregelungen, den tenure track nicht vor. Lebenszeitprofessuren sind öffentlich auszuschreiben und mittels eines regulären Berufungsverfahrens zu besetzen. Bei der Besetzung von Lebenszeitprofessuren gilt das so genannte Hausberufungsverbot für Juniorprofessoren/innen der eigenen Hochschule: Juniorprofessoren/innen der Universität Hamburg können hier nur auf Professuren berufen werden, wenn sie an einer anderen Hochschule promoviert bzw. nach der Promotion die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre externe wissenschaftliche Tätigkeit nachweisen können (vgl. § 14 Absatz 4 HmbHG). Für die Berufung auf eine
**Juniorprofessur** an der Universität gilt diese Voraussetzung bzw. das so genannte Hausberufungsverbot nicht.

Einstellungsvoraussetzung für Juniorprofessoren/innen sind nach § 18 Absatz 1 HmbHG ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung sowie die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird\(^\text{12}\).

Für die Berufung auf Juniorprofessuren sind im letzten Bericht zur Frauenförderung von 1999 keine Zielvorstellungen formuliert, da die Einführung der Stellenkategorie später erfolgte. Anhaltspunkt für eine Einschätzung der Personalgewinnungspraxis der Universität Hamburg in diesem Bereich kann die vom BMBF\(^\text{13}\) genannte Zielvorstellung eines 40%-Anteils von Frauen auf Juniorprofessuren sein. Da in den letzten fünf Jahren der Frauenanteil am Personalbestand der Assistenten/innen der Universität Hamburg durchgängig bei ungefähr 37,9% lag (vgl. Tabelle F im Anhang) und in Deutschland der Anteil der Frauen an den Promovierten 1999 bis 2001 32,95% und in 2002 36,4%\(^\text{14}\) betrug, dürfte dieser Wert angemessen gewählt sein.

I 1.2.1. **Neuberufungen auf Juniorprofessuren 2002-2004**

(ohne Fachbereich Medizin)\(^\text{15}\)

In den vergangenen drei Jahren erfolgten in der Universität Hamburg insgesamt 27 Berufungen, pro Jahr zwischen sieben (2003) und elf (2004), auf Juniorprofessuren\(^\text{16}\).

---

\(^{12}\) Von Bedeutung sind zudem die Länge der Promotions- und Beschäftigungszeiten, vgl. § 18 Absätze 4 und 5 HmbHG.

\(^{13}\) vgl. Zuwendungsbescheide des BMBF an die Hochschulen, zitiert nach Löther 2003, S. 30.

\(^{14}\) vgl. Angabe in CEWS, 2003, S. 13 sowie Statistisches Bundesamt FS 11; R. 4.1, 4.2, 4.4 und Statistisches Landesamt B III.


\(^{16}\) Ein weiteres Berufungsverfahren auf eine Juniorprofessur wurde abgeschlossen, der Ruf erfolgte jedoch auf eine anders dotierte Professur; dieses Verfahren wird im Folgenden nicht berücksichtigt.
Tabelle 3
Berufungen Juniorprofessuren*
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2002 – 2004

Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jahr</th>
<th>G</th>
<th>W</th>
<th>M</th>
<th>Frauenanteil in %</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2002</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>33,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>7</td>
<td>2</td>
<td>5</td>
<td>28,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>11</td>
<td>3</td>
<td>8</td>
<td>27,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe</td>
<td>27</td>
<td>8</td>
<td>19</td>
<td>29,6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Die Differenz zwischen der Anzahl der neu berufenen Juniorprofessuren und der tatsächlich beschäftigten Juniorprofessoren/innen ist mit Beurlaubungen und im Vergleich zur Ruferteilung veränderter Besoldungen zu erklären.

Während im Jahr 2002 der Frauenanteil an den Neuberufenen ca. 33% betrug (drei Frauen bei neun Berufungen), zeichnet sich in den beiden Folgejahren eine sinkende, jedoch mit Blick auf die kleinen Zahlen statistisch nicht aussagekräftige Tendenz ab: In 2003 beträgt der Frauenanteil nur noch ca. 28% (zwei Frauen bei sieben Berufungen) und sinkt auf ca. 27% im Jahr 2004 (drei Frauen bei elf Berufungen). Dies entspricht insgesamt einem durchschnittlichen Frauenanteil von 29,6% an den neu berufenen Juniorprofessoren/innen in den letzten drei Jahren (vgl. Tabelle 3).
I 1.2.3. Chancengleichheit in Berufungsverfahren für Juniorprofessuren


\textsuperscript{17} s.a. Kapitel VI 2.2.
\textsuperscript{18} Unter den aufgeführten Interessenten/innen sind neun Nicht-Bewerbungen, davon vier von Frauen.
I 1.3. Fazit


Auch wenn wegen der derzeit fehlenden *tenure track*-Option und des spezifischen Hausberufungsverbots für Juniormprofessoren/innen die derzeit tätigen Juniormprofessoren/innen der Universität Hamburg nicht ohne weiteres den "Pool" für die Auswahl bei Lebenszeitprofessuren bilden, ist mit Blick auf das Ziel der Steigerung des Professorinnenanteils in allen Bundesländern und die Konkurrenzfähigkeit der Universität Hamburg der hiesige Anteil der Frauen an den Juniormprofessuren zu steigern – nicht zuletzt bedeutet die Nachfrage nach exzellenten Juniormprofessoren/innen der Universität Hamburg für Berufungen an andere nationale und internationale Einrichtungen einen wichtigen Qualitätsausweis.

Das Ziel, die Hälfte der neu zu besetzenden Professuren und Juniormprofessuren an qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu vergeben, muss von der Universität Hamburg zukünftig noch konsequenter weiterverfolgt werden. In den vergange-

---


nen fünf Jahren ist sie diesem Ziel nur in Ansätzen näher gekommen. Ein Ab-
bau der Unterrepräsentation von Frauen bei den Professuren ist nur dann in
absehbarer Zeit zu erreichen, wenn in den anstehenden Berufungsverfahren
alle Chancen zur Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen genutzt wer-
den. Von staatlicher Seite bestehen mit dem neuen Finanzierungssystem für
entsprechende Anstrengungen und Erfolge bei den Berufungen konkrete Anrei-
ze dafür22.

I 2. Personalbestand: Wissenschaftlerinnen an der Universität Hamburg

Nach der Betrachtung der Entwicklung bei Berufungen von Frauen geht es im
Folgenden um die aktuelle Situation und die Entwicklung des Frauenanteils auf
den Stellen für Hochschullehrer/innen, also C2- bis C4-Professuren sowie Juni-
orprofessuren23. C2-, C3- und C4-Professuren (bzw. zukünftig W1-, W2- und
W3-Professuren) sind die höchsten Stellenkategorien des wissenschaftlichen
Personals. Zur Bewertung des Erfolges von Frauenfördermaßnahmen sind die-
se von besonderer Bedeutung. Besondere Aufmerksamkeit verdient auch hier
die Entwicklung des Frauenanteils an den C4- [W3]- Professuren als für die
Profilbildung von Fächern meist besonders relevanten und mit Leitungsfunktio-
nen verbundenen Stellen.

Juniorprofessuren haben als neue Stellenkategorie, im Rahmen derer der wis-
senschaftliche Nachwuchs die zusätzlichen wissenschaftliche Leistungen
erbringen soll, die bei der Berufung auf Professuren vorausgesetzt werden, eine
hohe Relevanz für das Ziel der Steigerung des Professorinnenanteils und der
Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern an deutschen Hoch-
schulen. Der Beitrag der Universität Hamburg dazu ist im Hinblick auf die Kon-
currenzfähigkeit der Hochschule wichtig.

Mit Blick auf die besondere Bedeutung der Hochschullehrer-Stellen und die
schwierige Datenlage zum Personalbestand in anderen Kategorien des wissen-

---
22 zur näheren Erläuterung des so genannten Drei-Säulen-Modells der Hochschulfinanzierung
23 Bei allen Angaben handelt es sich im Folgenden jeweils um Aussagen zu besetzten Stellen
von Hochschullehrern/innen; Angaben zu insgesamt vorhandenen und nicht besetzten, fremd-
genutzten etc. Stellen liegen der Arbeitsstelle Frauenförderung nicht vor.
schaftlichen Personals wird im Folgenden auf eine Beschreibung der Geschlechterverteilung anderer Stellenkategorien des wissenschaftlichen Personals verzichtet.


I 2.1. C2-C4-Professorinnen


Wie die Entwicklung der Daten der letzten zehn Jahre zeigt, stieg der Frauenanteil an den besetzten Professuren kontinuierlich, wenn auch moderat: 1995 lag der prozentuale Anteil von Frauen noch bei 8,2%, das waren 54 Frauen bei einer Gesamtzahl von 662 Professuren. Mit einem prozentualen Frauenanteil


25 Angaben ohne Fachbereich Medizin.
von 16,7% in 2004 gelingt eine Annäherung an die im 8. Bericht zur Frauenförderung26 vorgegebene Zielquote von 20% (vgl. Tabelle C im Anhang)


26 1999 lag der Frauenanteil bei 11,4%.

**Fazit**

Festzuhalten ist, dass ein Professorinnenanteil von 14,5% an der Universität Hamburg in etwa auf demselben Niveau wie der Frauenanteil an Professuren anderer deutscher Hochschulen in 2004 mit 14% liegt. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn die Universität Hamburg in diesem Bereich eine Vorbildstellung einnehmen könnte. Im Vergleich zu anderen größeren deutschen Hochschulen liegt der hiesige Frauenanteil von 14,5% in 2004 etwas über dem dortigen Professorinnenanteil (z.B. Universität Münster 13,32%, Universität Bochum 12,46%) und deutlich über dem der Universität München mit 8,3%.


Insgesamt ist der Anstieg des Professorinnenanteils an der Universität Hamburg als Erfolg zu werten. Das Ziel eines Professorinnenanteils von 20% sollte auch zukünftig konsequent im Auge behalten und bei seiner Weiterverfolgung bewährte Wege mit neuen Schritten kombiniert werden, damit in den folgenden Jahren der Anstieg des Frauenanteils auf Professuren noch steiler ausfällt –

---

28 Geschlechtsspezifische Daten erfragt über die Frauenbeauftragten verschiedener deutscher Hochschulen mit ähnlicher Fächerverbreite wie die Universität Hamburg; für die oben genannten Hochschulen liegen der Gleichstellungsbeauftragten Angaben vor.
29 CEWS 2003, S. 36.
30 Platz 7 der Mittelgruppe von 52 Hochschulen, insgesamt auf Platz 31 der 99 einbezogenen Hochschulen.
und somit das langfristige Ziel eines 50%-Anteils früher erreicht wird als es bei einem gleich bleibenden Anstieg wie bisher würde.

Denn würde das jetzige Tempo des Anstiegs in den Folgejahren bei sonst gleich bleibenden Bedingungen fortgesetzt, müsste noch mehr als 30 Jahre gewartet werden, bis 50% Männer und 50% Frauen die vorhandenen Professuren innehaben. Dies entspräche der erklärten Zielsetzung der Universität Hamburg nicht. Es sind also weitere Maßnahmen erforderlich, damit die Universität noch bessere Erfolge bei der Gleichstellung erzielt. Insbesondere sind über Neuberufungen alle Chancen zu nutzen, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren neu zu gewinnen und bereits vorhandene an der Universität Hamburg zu halten.

I 2.1.1. Einzelanalyse der Stellenkategorien C2-, C3- und C4-Professuren

Ein Vergleich der drei Stellenkategorien C2-, C3- und C4-Professuren zeigt, dass der Gesamtanstieg des Frauenanteils bei den Professuren mit einem deutlichen Zuwachs bei den C4-Professorinnen einhergeht.

---

31 Diese Voraussetzung kann kaum unterstellt werden.


len Frauenanteil dennoch eine geringfügige Steigerung von 6,5% im Jahr 2000 auf 7,7% in 2004 zu verzeichnen.

I 2.1.2. **C2-, C3- und C4-Professorinnen in den Fachbereichen**


---

den naturwissenschaftlich-mathematischen Fächern geringer als in den Geistes- und Kulturwissenschaften\(^{34}\). Diese Unterschiede in den Potenzialen sind bei der Betrachtung des Frauenanteils an den Professuren in den einzelnen Fächern zu berücksichtigen.

Die nachfolgende Darstellung fasst die unterschiedlichen Fachrichtungen in die Kategorien Geistes- und Kulturwissenschaften, Gesellschaftswissenschaften und naturwissenschaftliche Disziplinen zusammen und orientiert sich dabei an den neuen Fakultäten der Universität Hamburg, in denen die früheren Fachbereiche zusammengeführt werden.


\(^{34}\) Vgl. Kapitel I 3.


37 Eine Ende 2004 erfolgte Berufung ist aufgrund der Stichtagfestlegung (30.10.04) hier noch nicht erfasst.

Nicht für alle Fachrichtungen liegen Angaben zum Bundesdurchschnitt als Vergleichszahlen vor. Der Professorinnenanteil in den Sprach- und Kulturwissenschaften in Deutschland liegt bei 25%, in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern bei 9%\(^{38}\).

**Fazit**


### I 2.2. § 17-Professuren

Die Universität verleiht regelmäßig Personen, die sich durch hervorragende, denjenigen einer Professorin oder eines Professors entsprechende Leistungen ausgezeichnet und in der Regel länger als drei Jahre erfolgreich selbständig gelehrt haben, die akademische Bezeichnung "Professorin" bzw. "Professor".


\(^{38}\) Angaben des Statistischen Bundesamtes (zitiert nach TAZ vom 3./4. September 2005).
Bei insgesamt 161 Ernennungen im genannten Zeitraum besteht ein sehr geringer Frauenanteil von 13,7% an den § 17-Professuren.

I 2.3. Frauenanteil an den Juniorprofessuren

Insgesamt sind Ende 2004 (Stichtag 1.10.04) 20 Juniorprofessoren/innen an der Universität Hamburg beschäftigt, davon sechs Frauen, dies entspricht einem Anteil von 35%.

Fazit


40 Die Differenz der Anzahl neu berufener Juniorprofessoren/innen (27) zur Summe der an der Universität Hamburg beschäftigten Juniorprofessoren/innen (20) erklärt sich aus den unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen. Beispielsweise sind zwar Berufene, aber am 1.10.2004 beurlaubte Juniorprofessoren/innen in der PAisy-Zählung nicht erfasst; ebenso wenig Berufene, deren tatsächliche Besoldung erst nach dem 1.10.2004 begann.
Stellen/ Professuren, kulturelle Veränderungen etc.), die unmittelbar bedeutsam für die unterschiedlichen Anteile von Männern und Frauen an der etablierten Stellenkategorie der Professur sind, würden dabei übersehen. Festgehalten werden kann allerdings, dass die Universität Hamburg mit einem Juniorprofessorinnen-Anteil von 35% drei Jahre nach Einführung der neuen Stellenkategorie den von der Bund-Länder-Kommission und dem BMBF\(^{41}\) angestrebten Wert eines 40% Frauenanteils an den Juniorprofessuren verfehlt, allerdings über dem Bundesdurchschnitt des Frauenanteils an den Juniorprofessuren von ca. 26 bis 28% liegt\(^{42}\).


Insgesamt sprechen die bisherigen Frauenanteile an der neuen Stellenkategorie der Juniorprofessur für weitere, verstärkte Bemühungen der Fakultäten um qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere auch aus dem Ausland, um zukünftig die Anzahl von Juniorprofessorinnen deutlicher zu steigern und zügig einen mindestens gleichen Frauenanteil bei dieser Position in der "Nachwuchsphase" zu erreichen wie bisher bei den Stellen zur Habilitation.


I 3. **Wissenschaftliche Qualifikationsstufen**


Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden der Frauenanteil in den Stufen der wissenschaftlichen Weiterqualifikation vom Hochschulabschluss über die Promotion und die Habilitation auf dem Weg zur Professur dargestellt. Es werden sowohl der Frauenanteil für jede wissenschaftliche Qualifikationsstufe dokumentiert als auch die Entwicklung des Frauenanteils im Vergleich der aufeinander folgenden Qualifikationsstufen für den Berichtszeitraum von 2000 bis 2004 betrachtet (vgl. Tabelle G im Anhang). Die referierten Daten beziehen sich auf die Universität Hamburg ohne den Fachbereich Medizin.

---

43 Vgl. Frauenförderrichtlinie der Universität, Ziffer III.2.3.1 und Ziffer III.2.4.1.
44 Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts lagen der Arbeitsstelle Frauenförderung keine vollständigen Zahlen für den Fachbereich Medizin vor.
I 3.1. Hochschulabschluss

Der Frauenanteil an den Abschlüssen über alle Fächer der Universität ist von 52,1% im Jahr 2000 auf 54,1% in 2004 gestiegen.

1603 Frauen schlossen im Jahr 2000 ihr Studium ab (Gesamtzahl der Abschlüsse: 3078). 2004 sind es 1708 Frauen bei insgesamt 3156,5\(^{46}\) Abschlüssen. Konstant bleibt im Berichtszeitraum, dass Frauen mehr als die Hälfte der Absolventen der Universität Hamburg stellen\(^{46}\).

Auf Bundesebene betrug der Frauenanteil an den Studienabschlüssen an Universitäten und mit Universitäten gleichgestellten Hochschulen (alle Fächer; inkl. Medizin) im Jahr 2002 52,8%\(^{47}\).

I 3.2. Promotionen


Auf Bundesebene lag der Frauenanteil an den Promotionen in den Jahren 1999 bis 2001 (alle Fächer; inkl. Medizin) durchschnittlich bei 32,95%, im Jahr 2002 liegt der Frauenanteil an den Promotionen in Deutschland bei 36,4%\(^{48}\).

I 3.3. Habilitationen


---
\(^{45}\) Aufgrund von u.a. Anteilsberechnungen für Fächer bei gemeinsamen Studiengängen ergeben sich Werte mit Dezimalangaben.
\(^{46}\) Die Studentinnenanzahl beträgt im Berichtszeitraum durchschnittlich 52,8%.

I 3.4. Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich


Die Durchschnittswerte über die Zeitspanne von 2000 bis 2004 wurden gebildet, um von Zufallsschwankungen eines Jahres unabhängige Daten zur Verfügung zu haben, in die zudem Veränderungen im Fünfjahreszeitraum eingehen.


Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Unter anderem aus Datenschutzgründen verbietet sich eine derartige Analyse, bei der individuelle Karriereverläufe dokumentiert und aggregiert werden. Auch soll keineswegs mit der Beschreibung suggeriert werden, die Professoren/innen der Universität würden oder sollten ihre wissenschaftliche Karriere durchgängig in der Universität Hamburg durchlaufen.

1 3.4.1. Abschlüsse - Promotionen


In den Fachbereichen Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften sowie Kulturgeschichte und Kulturkunde, in denen der Frauenanteil an den Abschlüssen in Hamburg mit 75,7% bzw. 72,7% am höchsten ist, liegt der Frauenanteil bei den Promotionen jeweils drastisch darunter: Im Bereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften sind im Zeitraum von 2000 bis 2004 durchschnittlich 54,4% der Promovierten Frauen, in Kulturgeschichte und Kulturkunde durchschnittlich 56,8%.

In anderen Fächern mit einem hohen Anteil an Absolventinnen, wie z.B. Rechtswissenschaften mit 45,4%, Chemie mit 57,2%51 und Psychologie mit 67,8% sind ebenfalls erhebliche Differenzen zur nächsten Stufe der

51 Jenseits von Gleichstellungsfragen ist für einige Fächer wie die Chemie der spezifische Stellenwert der Promotion für den Berufseinstieg zu bedenken.
wissenschaftlichen Qualifikation festzustellen: Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt in der Rechtswissenschaft bei 33,5%, in Chemie bei 34,8% und in Psychologie bei 52,1%.

Unter den Fächern mit einem sehr geringen Studentinnenanteil fällt mit einer positiven Tendenz erneut der Fachbereich Physik auf: Zwar ist die durchschnittliche Absolventinnenquote mit 10,8% in diesem Fach niedrig, der Frauenanteil bei den Promotionen von durchschnittlich 15,2% ist jedoch sogar höher.

Auch in den beiden Fächern Wirtschaftswissenschaften und Mathematik liegt der Frauenanteil bei den Promotionen von 28,2% bzw. 30,2% auf ungefähr dem selben Niveau wie die von Frauen geleisteten Abschlüsse mit 28,8% bzw. 25,6%. Eine gute Relation von durchschnittlichem Absolventinnenanteil - mit 49,4% bzw. 49% - und durchschnittlichem Anteil promovierter Frauen - mit 43,4% bzw. 44,7% - weisen auch die Fachbereiche Sozialwissenschaften und Biologie auf.


Diese Feststellung gilt zumal angesichts des Studienerfolgs von Frauen bei ihrem ersten akademischen Abschluss.

52 Vgl. BLK 2004.
Nach einer (für ein Jahr exemplarischen) Analyse\textsuperscript{54} des Notendurchschnitts erzielen die Studentinnen in elf von 18 Fachbereichen bessere oder gleiche Noten im Examen als bzw. wie ihre Kommilitonen\textsuperscript{55}.

In den sieben weiteren Fachbereichen liegt der Notendurchschnitt der Absolventinnen sehr geringfügig unter dem Durchschnitt des Prädikats der Absolventen, die Durchschnittsnoten beider Geschlechter bewegen sich im hohen Bereich von besser als "gut"\textsuperscript{56}. Offensichtlich verliert die Universität also nach wie vor einen erheblichen und im Vergleich zu männlichen Studierenden überproportionalen Anteil qualifizierter Frauen auf der Stufenleiter der akademischen Karriere bereits nach dem ersten Abschnitt.

Diese Daten und das besonders auffällige Ungleichgewicht in Fächern, die überwiegend von Frauen studiert und erfolgreich abgeschlossen werden\textsuperscript{57}, unterstreichen, dass kein Mangel an für die wissenschaftliche Weiterqualifikation geeigneten Frauen besteht. Es eröffnet sich aber die Frage, welche strukturellen Hindernisse für Frauen bestehen und welche Maßnahmen geeignet sind, diese abzubauen.

Das zuweilen vorgebrachte Argument, die Frauen selbst seien nicht an einer wissenschaftlichen Karriere interessiert, ist nicht stichhaltig. Die Frauenanteile an den Bewerbungen auf Promotionsstellen oder -stipendien sprechen für ein Interesse an der wissenschaftlichen Weiterqualifikation\textsuperscript{58}. Selbst wenn von einer durch die Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgenommenen Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Laufbahn gesprochen werden könnte, so wäre es


\textsuperscript{55} Vgl. Tabelle F im Anhang. Die Differenzen zwischen den Durchschnittsnoten beider Geschlechter betragen zwischen 0,03 und 0,24; d.h. selbst die maximale Differenz macht nicht einmal eine halbe Note aus.

\textsuperscript{56} Die Differenzen zwischen der Durchschnittsnote der Frauen und die der Männer betragen hier zwischen 0,06 und 0,20.

\textsuperscript{57} Vgl. Lind 2004, S. 68, die von so genannten "feminisierten" Fächern spricht.

\textsuperscript{58} Eine Auswertung der Arbeitsstelle Frauenförderung für den Zeitraum Oktober 2000 bis September 2005 ergibt einen Frauenanteil von 46,1% an den Bewerbungen auf wissenschaftliche Stellen; hier sind neben §28-Stellen auch andere wissenschaftliche Stellen erfasst. Der Wert des Frauenanteils an den Bewerbungen auf §28-Stellen z.B. für den Zeitraum Oktober 2002 bis September 2003 (43,6%) weicht allerdings nicht gravierend davon ab.
am Wissenschaftssystem, die für eine solche Abkehr von der Wissenschaft verantwortlichen Bedingungen so zu verbessern, dass sich eine deutlich höhere Zahl qualifizierter Frauen als bisher für die akademische Karriere entscheidet, da es sonst zu einer unerwünschten "Selbsteliminierung der Frauen aus der Wissenschaft vor dem Hintergrund fehlender unterstützender Kulturen und Strukturen"\textsuperscript{59} kommt.

Diverse Studien und Berichte zur Nachwuchsförderung belegen, dass eine verbesserte Betreuung und Unterstützung der Promovierenden die Anzahl erfolgreich abgeschlossener Promotionen erhöhen kann. Dies gilt insbesondere für Frauen, die im Vergleich zu Männern ungünstigere Promotionsbedingungen und -begleitung erfahren: Sie erleben zu wenig Karriereberatung und Ermutigung, werden seltener zur Teilnahme an Tagungen und zu Auslandsaufenthalten aufgefordert und ermuntert, werden nicht ausreichend und frühzeitig in den Wissenschaftsbetrieb integriert, promovieren häufiger als Männer extern, haben seltener als Männer Promotionsstellen inne\textsuperscript{60}.

Die skizzierte Entwicklung ist nicht nur unter Gerechtigkeitserwägungen problematisch – auch aus strukturellen und ökonomischen Gründen können es sich Wissenschaft und Gesellschaft nicht leisten, die Hälfte ihres akademischen Potentials nicht für sich zu gewinnen. Nicht nur die Frauen würden von einer verbesserten Nachwuchsförderung profitieren. Für das Wissenschaftssystem insgesamt ergeben sich weitere positive Impulse, wenn viele verschiedene Perspektiven auf die wissenschaftlichen Fragestellungen eingenommen und unterschiedliche Erfahrungen in Forschung und Lehre eingebracht werden.

Die Universität Hamburg hat im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung und bei den Überlegungen zur Promotionsausbildung die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen als Ziel festgeschrieben und konkrete Maßnahmen der Frauenförderung im Bereich der Nachwuchsförderung formuliert\textsuperscript{61}.

\textsuperscript{59} Allmendinger, J. / Hinz, T. 2002, S. 276, die sich auf einen von Krais geprägten Begriff beziehen.
\textsuperscript{61} vgl. Kapitel III 1.3.
3.4.2. Promotionen - Habilitationen


Zukünftig ist neben dem Verhältnis der Frauenanteile bei Promotion und Habilitation auch die Entwicklung bei den Evaluationen der Juniorprofessoren/innen zu betrachten.

3.4.3. Habilitationen - Professuren

Der durchschnittliche Frauenanteil (fast 34%) an den Habilitationen in der Universität Hamburg, der weit über dem durchschnittlichen Anteil an Lebenszeitprofessorinnen (etwas über 14%) liegt, und die kontinuierlich steigende Anzahl von Habilitationen von Frauen in Deutschland zeigen, dass für die Karrierefortsetzung auf einer Professur ein Mehrfaches an Potenzial zur Verfügung steht als tatsächlich in diese Stellen einmündet.

Die Entwicklung des durchschnittlichen Frauen- und Männeranteils in der Abfolge der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen vom Abschluss hin zur Professur ergibt insgesamt ein überproportionales Absinken des Frauenanteils. Dieser "Verlauf" stellt sich als das so genannte Scherenmodell dar63: Liegt bei den Hochschulabschlüssen der Frauenanteil sogar über dem der Männer, so steigen in der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn die Anteile der Männer immer weiter, die der Frauen sinken dagegen deutlich ab. Das heißt insgesamt, dass der Universität eine große Anzahl qualifizierter Wissenschaftlerinnen in ihrer weiteren beruflichen Laufbahn verloren geht, wohingegen die männlichen Kollegen ihre Karrierechancen in der Wissenschaft überdurchschnittlich optimieren.

In der Gesamtdarstellung des idealtypischen Verlaufs des wissenschaftlichen Qualifikationsweges von Frauen im Vergleich zu Männern zeigen sich zwei signifikante Bruchstellen: erstens der Übergang vom Hochschulabschluss zur Promotion, zweitens die Erreichung einer Lebenszeitprofessur nach der Habilitation. An beiden "Bruchstellen" fallen die Frauenanteile markant ab.

---

63 Diese Grafik und die folgenden Darstellungen dienen allein der Veranschaulichung, sie geben nicht den tatsächlichen Karriereverlauf einer umrissenen Gruppe von Männern und Frauen vom Abschluss über die Promotion zur Habilitation und Professur wieder.

Im Fachbereich Sozialwissenschaften ist die Differenz der Frauenanteile sowohl zwischen Hochschulabschluss und Promotion als auch bei der Habilitation im Vergleich zur Lebenszeitprofessur geringer.

⁶⁴ Es handelt sich bei der Betrachtung wie gesagt nicht um eine Nachzeichnung des Karriereweges einer definierten Gruppe.

65 Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die Gesamtzahl der Habilitationen in Informatik, Physik und Mathematik sehr gering ist. Relativ kleine absolute Zahlen können sich aber in deutlich ansteigenden oder abfallenden Prozentwerten ausdrücken. Außerdem liegt selbstverständlich die absolute Anzahl der Habilitationen von Frauen und der Professorinnen in Fächern wie z.B. Sprachwissenschaften und Erziehungswissenschaften deutlich höher als in den genannten naturwissenschaftlichen Fächern.
I 3.5. Fazit

Die Universität hat einen besonderen Handlungsbedarf an den beiden Karrierestufen Promotion und Berufung, so dass die Formulierung und Durchführung spezifischer Förderstrategien für Frauen an diesen beiden Schwellen zentral ist. Wichtige Maßnahmen dafür sind im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität enthalten⁶⁶.


⁶⁶ Vgl. Kapitel III 1.3.
der Universität Hamburg bei Berufungen dazu ermuntern, ihre Bemühungen um Bewerberinnen zu verstärken. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sieht es als ihre vordringliche Aufgabe an, die Fakultäten bei der Realisierung ihrer konkreten Frauenförderziele zu unterstützen.
II Grundlegende Bereiche der Gleichstellung und Gleichstellung im Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals


Im Vordergrund dieses Berichtsteils zur Gleichstellung stehen Aspekte, die für alle Beschäftigten der Universität im Bereich Technik und Verwaltung wie im wissenschaftlichen Bereich bedeutsam sind. Anschließend werden im Berichtszeitraum spezifisch für das Technische und Verwaltungspersonal wahrgenommene Aufgabenfelder der Gleichstellungsbeauftragten dargestellt.

II 1. Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien

Die Mitwirkung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung ist ein wesentliches Merkmal geschlechtergerechter Hochschulen. Im HmbHG werden die Hochschulen verpflichtet, auf eine angemessene Vertretung von Frauen in ihren Organen hinzuwirken.


67 Entsprechende Angaben finden sich in den statistischen Berichten, die von der Dienststelle alle fünf Jahre vorgelegt werden.
68 Verfasserin des Kapitels II 1. ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung.
69 HmbHG § 3 Absatz 4 Satz 4.
70 Veränderungen während einer Wahlperiode sind unter anderem durch jährliche Neuwahl der studentischen Mitglieder sowie durch unvorhergesehene Rücktritte einzelner Mitglieder bedingt.
Von besonderem Interesse sind dabei die wichtigsten zentralen Gremien, wie der Akademische Senat, der Planungs- und der Haushaltsausschuss.


Der Ausschuss für Frauenförderung - mit Vorsitz der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität - ist das einzige Gremium der akademischen Selbstverwaltung, in dem nur Frauen vertreten sind.


**Fazit**

Diese Daten deuten darauf, dass Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung zu wenig repräsentiert sind. Im Rahmen der Neustrukturierung der Akademischen Selbstverwaltung auf zentraler Ebene und in den Fakultäten und bei der Besetzung der neuen Gremien und Organe ist auf eine angemessene Beteiligung von Frauen aus allen Statusgruppen zu achten. Wünschenswert ist
äußerlich, dass alle Mitglieder der Gremien, nicht nur die derzeit zudem unterrepräsentierten Frauen, die im Rahmen der Aufgaben bestehenden Chancen für Weichenstellungen der Gleichstellung nutzen.

II 2. Vertrauensrat gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz Universität Hamburg und Anlauf- und Beratungsstelle


Die Aufgaben des Vertrauensrates und der Anlauf- und Beratungsstelle sind auf Grundlage der Richtlinie und Geschäftsordnung wie folgt definiert:

- Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit
- Fortbildung
- Vernetzung und Kooperation
- Verwaltungs- und Gremienarbeit
- Dokumentation
- Beratung von betroffenen Personen, von Unterstützungspersonen und Funktionsträgern/innen und auf Wunsch deren Begleitung.

71 Verfasserin von Kapitel II 2. ist Sibylle Ruschmeier, Mitarbeiterin in der Anlauf- und Beratungsstelle.

Im Rahmen der zu leistenden Aufbauarbeit wurden zunächst Arbeitsgrundlagen geschaffen. Dabei nahmen die Erarbeitung interner Strukturen, die Aufgabendefinition von Gremium und Beratungsstelle und die Öffentlichkeitsarbeit einen großen Raum ein. Insbesondere wurden die Beratung der betroffenen Personen und die Begleitung dieser in formalen Verfahren getrennt: Die professionelle Beratung findet vertraulich in der Beratungsstelle statt, die Begleitung eines formalen Beschwerdeverfahrens innerhalb der Institution übernehmen Mitglieder des Vertrauensrates.

II 3. AG Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle pflegen einen regelmäßigen Austausch. Um die Zusammenarbeit der beiden Ämter mit der Universität als Dienststelle zu gestalten, besteht seit längerem eine so genannte AG Gleichstellung, in der ungefähr einmal pro Monat die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle, die Gleichstellungsbeauftragte des Personalrates für das Technische und Verwaltungspersonal, die Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung und die Mitarbeiterinnen des Referates (631) "Personalentwicklung, Frauenförderung und Fortbildung" der Präsidialverwaltung zusammenkommen und gemeinsam relevante Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung erörtern. Seit ihrer Amtsübernahme wirkt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität regelmäßig in der Arbeitsgruppe mit.

Im Berichtszeitraum von 2002 bis 2005 wurden in der AG Gleichstellung konkrete Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Hamburg, Überlegungen zu gendersensiblen Fortbildungsangeboten für Leitung- und Führungspersonal der Universität sowie aktuelle Fragen der Universität betrachtet.

74 vgl. Kapitel VI 2.7.
entwicklung und deren Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern an der Universität erörtert. Die AG Gleichstellung formulierte zahlreiche Anregungen zur Umsetzung des Maßnahmenkatalogs des Gleichstellungsplans der Dienststelle.

Insbesondere zu den im folgenden Abschnitt behandelter zwei Feldern erarbeitete die AG Gleichstellung konkrete Vorhaben und Maßnahmen.

Il 3.1. Gleichstellung im Rahmen der Personalentwicklung in der Universität Hamburg

**Genderkompetenz für Führungskräfte**

Wie in der Vergangenheit, so soll auch zukünftig alle zwei Jahre für die Dekanen/innen und Prodekanen/innen der Fakultäten der Universität Hamburg eine Führungskräfte-Fortbildung stattfinden.


**Gleichstellungsaspekte im neuen Beurteilungswesen**


---

75 Verfasserinnen von Kapitel Il 3.1. sind Cornelia Peters und Tanja Nehls vom Team 631/ "Personalentwicklung, Frauenförderung und Fortbildung der Präsidialverwaltung".


Ziel beider Aktivitäten war und ist es, dass sich die Beurteiler/innen ihrer geschlechtsbezogenen Prädigungen und möglicher Vorurteile bewusst werden und diese nicht unbemerkt in ihre Beurteilungen einfließen.

II 4. Kinderbetreuung


Verfasserin des Kapitels II 4. ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung.
Als notwendig erachtet wird eine universitäre Kinderbetreuung für zwei Zielgruppen:

Als Notfall- und Ferienbetreuung zur regulären Kita-Versorgung wird ein bewegungssorientiertes Kinderbetreuungsprogramm für drei- bis 12jährige Kinder empfohlen; ein Betreuungskonzept hierzu legte der Leiter des Hochschulsports, Thomas Beyer, vor.

Für den hohen Bedarf der Betreuung für Kleinkinder im Krippenbereich werden die Fortsetzung der in Kooperation zwischen dem Studierendenwerk und der Universität betriebenen "Kinderkiste" und der Ausbau zu einem regulären Betreuungsangebot für Krippenkinder unter drei Jahre angeregt.


Derzeit wird unter Leitung des Präsidenten in einem bereits mehrere Male tagenden Fachkreis über die Realisierbarkeit einer gemeinsam von der Universität und dem Studierendenwerk getragenen Campus-Kindertagesstätte mit einem qualitativ hochwertigen, bewegungsorientiertem Betreuungsprogramm für Kinder von Studierenden und Beschäftigten beraten.
II 5. **Frauennetzwerk des Technischen und Verwaltungspersonals der Universität**


Generelles Ziel des Projektes ist es einerseits, die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle und deren Stellvertreterinnen, die keine Freistellung haben, zu entlasten. Andererseits soll die Frauenförderung in allen Bereichen der Universität durch die Netzwerk-Frauen breit verankert sein. Mittelfristig soll es in allen Fachbereichen und Senatsunmittelbaren Einrichtungen mindestens eine Netzwerk-Frau geben, bzw. in den neu gegründeten Fakultäten eine entsprechende Anzahl von Frauen, die als Expertinnen für Fragen der Frauenförderung Ansprechpartnerin "vor Ort" sein werden.

Netzwerk-Frauen werden für die Teilnahme an Personalauswahlverfahren qualifiziert. Darüber hinaus finden regelmäßige Informationstreffen statt, an denen die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu ausgewählten Themen teilnimmt.

1997 wurde dem Frauen-Netzwerk der 1. Frauenförderpreis der Universität verliehen (anteilig).

Im Aufbau befindet sich ein Email-Verteilernetz interessierter TVP-Frauen, um wichtige Informationen schnell weiterleiten zu können.

**Teilnahme an Personalauswahlverfahren**


Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle bedauert, dass sie zwar in der Regel bei Weiterbeschäftigungsanträgen involviert ist, jedoch so gut wie nie bei internen Umsetzungen, obwohl der Gleichstellungsplan der Dienststelle dies vorsieht.

II 6. Eingruppierung von Angestellten für Textverarbeitung


78 Verfasserin von Kapitel II 6. ist Marion Dohr, Beauftragte des Personalrats für das Technische und Verwaltungspersonal für die Belange von Frauen.
Situation der AfT, ganz überwiegend weibliche Beschäftigte, dient und setzte sich gegenüber dem Präsidium für eine grundsätzliche Neuregelung der Eingruppierung und eine Prüfung der Möglichkeit der Ausschreibung zukünftiger Stellen für Büroangestellte ein\textsuperscript{79}.

Mitarbeiter/innen auf AfT-Stellen, die nicht mehr überwiegend schreiben, können – so ein Beschluss der Universitätsleitung – nunmehr als Büroangestellte eingruppiert werden. Einzelfallprüfungen entfallen und auf das Erstellen einer Stellenbeschreibung wird unter bestimmten Bedingungen verzichtet\textsuperscript{80}.

Für die neu zu besetzenden bisherigen AfT-Stellen soll überprüft werden, ob sie als Büroangestellte ausgeschrieben werden können. Der bisherige Schreibtest wird zukünftig nur noch bei Einstellung einer/ eines tatsächlichen AfT erfolgen, entsprechende Stellen bestehen in der Universität weiterhin.

\textsuperscript{79} vgl. auch Kapitel VI 2.7.
\textsuperscript{80} Antragstellung durch die Betroffenen über den Fachbereich unter beifügen einer Bestätigung der Vorgesetzten/ des Vorgesetzten über durch die/ den Beschäftigten zu erledigende Verwaltungsauflagen und Zeitraum des Bestehens/ der Übernahme dieser Aufgaben. Bewährungsfristen für Höhergruppierungen werden entsprechend den Zeiten, in denen die höherwertige Tätigkeit ausgeübt wurde, angerechnet.
III Gender Mainstreaming


Die Herstellung von Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit in Organisationen und bei politischen Entscheidungen umfasst zum einen gezielte Fördermaßnahmen des benachteiligten Geschlechts – in der Regel sind dies im Hochschulbereich Frauen; zum anderen geht es um die Neugestaltung der Strukturen, die Diskriminierung und Ausschluss herstellen.

Das Prinzip des Gender Mainstreaming kann als allgemeines, grundsätzliches Konzept für die geschlechtergerechte Ausformung der Institution Universität angesehen werden. Anwendbare Gleichstellungskriterien liegen für zahlreiche Elemente der Organisation recht detailliert vor. Sie betreffen alle wesentlichen Aufgaben der Hochschule (laut Hochschulrahmengesetz und Hamburgischem Hochschulgesetz Forschung, Lehre, Wissens-/ Technologietransfer, soziale Förderung der Studierenden, Internationalität etc.). Diese Qualitätsmaßstäbe für eine geschlechtergerechte Universität können für alle einzelnen Maßnahmen der Institution ausdifferenziert werden, auch wenn sie auf den ersten Blick scheinbar geschlechtsneutral sind - von den Studienplänen über die Personalkonferenzen und Profilbildungsfragen bis hin zum Aspekt der Gestaltung von Universitätsbauten.

III 1. Umsetzung des *Gender Mainstreaming* an der Universität Hamburg


Eine konsequente Implementierung des *Gender Mainstreaming*, insbesondere bei den Inhalten von Forschung und Lehre, der Organisationsstruktur und -kultur sowie der Zusammensetzung der Mitglieder der Universität, trägt direkt zur Qualitätssteigerung und Zukunftsfähigkeit der Hochschule bei.

III 1.1. Studie zu *Gender Mainstreaming*\(^{82}\)

Die Arbeitsstelle Frauenförderung führte in 2002/2003 eine Interviewstudie zum *Gender Mainstreaming* an drei Fachbereichen (Kulturgeschichte und Kulturkunde, Geowissenschaften sowie Psychologie) durch. Ziel war, eine Selbsteinschätzung über die erzielte Umsetzung der Gleichstellung in den beteiligten Fächern und Handlungsempfehlungen für weiterreichende Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität zu erheben. Zudem war der Aufbau einer Kommuni-

\(^{82}\) Verfasserin des Kapitels III 1.1 ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung.
kations- und Kooperationsstruktur zu den Themen "Hochschulreform und Chancengleichheit" innerhalb der Universität ein wichtiges Anliegen der Studie.

Die Fachbereiche wurden nach Exzellenzprofilen und wichtigen Akteuren/innen (Dekanate) für den weiteren Hochschulreformprozess ausgewählt. Gleichzeitig sollten unterschiedliche Fächer (geistes-, gesellschafts- und naturwissenschaftliche Disziplinen) vertreten sein.


Die Auswertung der Erhebung und ein dazu durchgeführter Workshop, zu dem die Leitung der Universität, die Gleichstellungsbeauftragte, die Fachbereichsleitungen und die Teilnehmenden an der Studie eingeladen waren und der von Dr. Christine Färber, Competence Consulting Potsdam, moderiert wurde, führten zu differenzierten Handlungsempfehlungen mit dem Auftrag, diese in den weiteren Strukturreformprozess der Universität einzubeziehen.

Als zukünftige notwendige Gleichstellungsmaßnahmen wurden unter anderem angeregt:

- systematische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Bereich
• Weiterbildung für das Lehrpersonal hinsichtlich geschlechtssensibler Personalentwicklung und -führung, Beurteilungsverfahren und didaktischer Kompetenzen
• stärkere Integration der Gender-Thematik in Lehre und Forschung
• Qualifizierungsprogramme zur Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
• verbesserte Betreuung und Unterstützung der Promovierenden durch promotionsbegleitende Studienangebote und Postgraduiertenstudiengänge
• Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

III 1.2. Workshop zur Hochschulsteuerung der Behörde für Wissenschaft und Forschung

Auf Anregung der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Hamburg (LaKoG) lud die damalige Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF), vertreten durch Gottfried Vogt, den Kanzlern aller Hamburger Hochschulen sowie die Mitglieder der LaKoG zu einem Workshop der BWF "Gender Mainstreaming und Hochschulsteuerung" am 10. Oktober 2003 ein. Moderiert und geleitet wurde der Workshop von Dr. Anke Burkhardt und Karsten König vom Institut für Hochschulforschung e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (HoF Wittenberg).

Von Seiten der Universität nahmen der Kanzler und die Gleichstellungsbeauftragte teil.

Inhalte des Workshops waren:
• Überblick über Kontraktmanagement und Gleichstellung an deutschen Hochschulen, über Modelle und Indikatoren für Gleichstellungserfolge im Rahmen leistungsorientierter Mittelverteilung in den Bundesländern
• Überlegungen zum Verhältnis traditioneller Frauenfördermaßnahmen und Gender Mainstreaming-Verfahren
• Konkretisierung der Leitlinien des Politischen Senats und Diskussion möglicher Leistungsindikatoren für Gleichstellung
• Behandlung von Möglichkeiten der hochschulinternen Umsetzung des Gender Mainstreamings bei Reformvorhaben und Erarbeitung einer exemplarischen Vorgehensweise für die Hochschulpraxis.

Die Anregungen aus dem Workshop zur Umsetzung des Gender Mainstreaming fließen in die Überlegungen der Universität Hamburg insbesondere bei der Erarbeitung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen (inneruniversitär und mit der BWF) ein.

III 1.3. Struktur- und Entwicklungsplanung

Der vom Präsidium der Universität erarbeitete und vom Hochschulrat inzwischen verabschiedete Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) versucht, Leitprinzipien des Gender Mainstreaming für wichtige Elemente der Planung zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkte entsprechend § 87 Absatz 2 Satz 3 an der Planung mit.

Zentraler Bestandteil des im STEP enthaltenen Stellenentwicklungsplans sind Zielsetzungen zur Steigerung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal und in den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation. Bei den Professuren strebt die Universität eine Erhöhung des Frauenanteils auf 20% bis 25% bis 2012 an. Konkrete Maßnahmen sind für folgende Bereiche vorgesehen:

• Sicherstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer im neuen Zulassungsverfahren für grundständige und weiterführende Studiengänge
• Erhöhung des Studentinnen- und Absolventinnenanteils in den naturwissenschaftlichen Fächern der Universität
• Aufbau eines Mentoren/innen-Angebots insbesondere für Studentinnen
• Fortführung eines spezifischen Veranstaltungs- und Beratungsangebotes für Frauen in einem allgemeinen Karrierezentrum der Universität
• Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen und Abschlüssen postgradualer Studiengänge

83 derzeit 16,7% bzw. 14,5% (inkl. Fachbereich Medizin); vgl. Kapitel I 2.
• Aufbau eines Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die genannten Maßnahmen auf der universitären Ebene wirken dabei mit den von den Fakultäten jeweils fachspezifischen Planungen und Handlungsfeldern für Gleichstellung und Frauenförderung zusammen.

Als strukturelle Maßnahmen sieht der STEP vor:

• Berücksichtigung von Gleichstellungsergebnissen als Kennzahlen und Indikatoren der Mittelverteilung
• Regelungen zur Beteiligung beider Geschlechter an Entscheidungen in den Selbstverwaltungsgremien und Organen der Universität
• Erstellung von Frauenförderplänen der neuen Fakultäten auf der Grundlage von best practice-Plänen
• Verbesserung der Vereinbarkeit von Ausbildung oder Berufstätigkeit und einem Leben mit Kindern.

III 1.4. Lehre und Forschung

Da wissenschaftliche Einrichtungen durch ihre Forschungs- und Ausbildungsleistungen unmittelbar und mittelbar auf das Geschlechterverhältnis einwirken²⁴, wird im Folgenden exemplarisch auf Möglichkeiten der Implementierung des Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre eingegangen.

Für die Inhalte und Fragestellungen in Lehre und Forschung dürfte Konsens darüber bestehen, dass universitäre Forschung und Lehre das Geschlechterverhältnis behandeln sollte. Die Gender-Thematik ist als eine Querschnittsfrage anzusehen²⁵.


²⁵ Das Konzept Gender geht davon aus, Geschlechterverhältnisse als verknüpft mit anderen Differenzkategorien zu analysieren. Selbstverständlich umfasst das Ziel der Gleichstellung grundsätzlich das der Gleichberechtigung aller Gesellschaftsmitglieder, d.h. auch andere Strukturen und Formen sozialer Ungleichheit und Benachteiligung (race, class, Ethnie, Alter, Religion, sexuelle Präferenzen etc.) wären zu betrachten. Stattdessen von einer simplen Differenz Männer-Frauen ist von Vielfalt (Diversity) auszugehen. Der im Hamburgischen Hochschulgesetz formu-


III 1.5. Studienreform – Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen

Bei der Einführung der Bachelor-Master-Struktur sind Gleichstellungsaspekte in verschiedenen Zusammenhängen von Bedeutung:

- Gestaltung des Curriculums hinsichtlich der Studieninhalte und deren Vermittlung
- Gestaltung des Curriculums hinsichtlich des Studienverlaufs bzw. der Studienorganisation

lierte Gleichstellungsauftrag der Hochschule (§ 3 HmbHG) bezieht sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und den Abbau von bestehenden Nachteilen für Frauen.
III 1.5.1. Studieninhalte und Didaktik/ Vermittlung

In Bachelor-Studiengängen werden wissenschaftliche Grundlagen, Methodenkompetenz und berufsbezogene Qualifikationen vermittelt. Masterstudien- gänge können ein stärker anwendungsorientiertes oder stärker forschungs- orientiertes Profil haben.

Sowohl hinsichtlich der in den Curricula von Bachelor- oder Master- Studiengängen vorgesehenen fachwissenschaftlichen Inhalte als auch im Hinblick auf die so genannten Kern- oder Schlüsselkompetenzen können Zielvorstellungen der Gleichstellung formuliert werden. Bei der Entwicklung der fachwissenschaftlichen Lehrprogramme an der Universität Hamburg spiegelt sich der oben benannte unterschiedliche Zugang zur Geschlechterforschung: In einzelnen Studiengängen finden sich explizite Lehrmodule zur Genderthematik, in anderen Fächern werden Fragen der Geschlechterforschung als feste Bestandteile in Modulen zu anders lautenden Oberthemen verankert.


Als wichtige Schlüsselkompetenz für die Berufsbefähigung von Frauen und Männern ist die so genannte Gender-Kompetenz anzusehen87, die als Bestandteil des Studiums bei der Vermittlung von berufsbezogenen Kompetenzen zu berücksichtigen wäre.

Im Rahmen von Überlegungen zu geeigneten didaktischen Formen der Vermittlung von fachwissenschaftlichen Inhalten und von Kernkompetenzen in der neuen Studienstruktur lassen sich Konzepte einer geschlechtergerechten Hochschul-Didaktik heranziehen. Zwar liegt dazu wenig empirische Forschung

---

86 vgl. auch Daduna/ Götschel 2001.

Implementierung des \textit{Gender Mainstreaming} bei der Studienreform bedeutet zudem, bei der Einführung und Akkreditierung neuer Studiengänge die Abschätzung der Berufschancen und der absehbaren Entwicklung in möglichen Berufsfeldern differenziert für Frauen und Männern vorzunehmen.

\textbf{III 1.5.2. Studienverlauf und Studienorganisation}

Bei der Einführung der neuen Studiengänge sind an den Aufbau, die Organisation und die Studierbarkeit der Programme vielfältige gleichstellungsbezogene Anforderungen anzulegen. Beispiele dafür sind:

- Vereinbarkeit von Familien- und Studienverantwortung sicherstellen (Studien- und Prüfungsordnungen; Regelung für Teilzeitstudium)
- Sicherstellen, dass räumliche, sächliche und apparative Ausstattungen Studentinnen und Studenten in gleicher Weise zugute kommen
- Strukturelle Gewährleistung eines gleichen Zuganges von Frauen und Männern zu Praktika, Auslandssemestern, Stipendien etc.
- Zulassungsvoraussetzungen zu Master-Studiengängen müssen interessierten Frauen und Männern - gemessen an ihren finanziellen und sozialen Rahmenbedingungen - gleiche Chancen bieten
- Zulassungsprüfungen und Auswahlverfahren für \textit{Bachelor-} und \textit{Master-studiengänge} müssen so konzipiert und durchgeführt werden, dass geschlechtsdiskriminierende Einflussfaktoren ausgeschlossen sind (z.B. paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen, anonymisierte Be-

\footnote{zitiert nach Kahlert 2003, S. 58f.}
werbungen, Schulung des Auswahlpersonals zum Einfluss von Einstellungen auf Auswahlverfahren)

- Monitoring etwaiger Geschlechterdifferenzen der Schwundquoten beim Übergang Bachelor-Master

- Etablierung von transparenten und strukturierten Postgraduierten-Studiengängen, die erfahrungsgemäß zu höheren Absolventinnen-Quoten und zu einer besseren Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses führen (Master, Promotion).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat in Gesprächen mit den Studiendekanen/innen der Fachbereiche bzw. der Fakultäten - vor allem aus dem Bereich Informatik, Naturwissenschaften, Mathematik - Vorschläge unterbreitet und Möglichkeiten erörtert, wie das Gender Mainstreaming bei der Studienreform umgesetzt werden könnte.

III 1.6. Grundordnung der Universität


Diese Fassung der Grundordnung enthält in der Präambel und in den einzelnen Paragraphen wichtige gleichstellungsbezogene Festlegungen:

- in der Präambel das Ziel der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichbe rechtigung von Frauen und Männern
- die besondere Verantwortlichkeit der Universitätsleitung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (§ 21)
- die angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen für Gremien (§ 3)
- Wahl von Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen; Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied im Fachbereichsrat (§§ 9 – 10)
• Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und Erlass von Frauenförderrichtlinien sowie Frauenförderplänen als Aufgabe des Akademischen Senates; Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied des Akademischen Senates; Bestimmung von Aufgaben und Rechten (z.B. Berichtspflicht gegenüber Akademischem Senat, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit) der Gleichstellungsbeauftragten; Einrichtung eines Ausschusses für Frauenförderung des Akademischen Senates (§§ 17-19).


III 1.7. **Berufungsordnung der Universität**

Die Berufungsordnung der Universität Hamburg vom 12. Februar 1999 enthält zahlreiche das Ziel der Chancengleichheit von Männern und Frauen bzw. die Frauenförderung betreffende Regelungen, insbesondere:

• während der Ausschreibungsfrist Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Aufforderung zur Bewerbung (§ 2 Abs. 8)

• Ziel einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung des Berufungsausschusses. Sollregelung zur Mitwirkung von mindestens zwei stimmberichtigten Frauen, darunter eine Professorin; Mitwirkung der Frauenbeauftragten als beratendes Mitglied; Stellungnahme der Frauenbeauftragten des Fachbereichs zum Berufungsvorschlag (§ 4 Abs. 2 und Anlage zur Berufungsordnung, Punkt III 4)

• Einladung aller den Anforderungen der Stelle entsprechender Bewerberinnen bzw. Einladung wenigstens so vieler Bewerberinnen wie Bewerber (§ 10 Abs. 1)
• Aufnahme in die Liste mindestens einer Bewerberin oder Nichtbewerberin, deren Qualifikation der ausgeschriebenen Stelle entspricht und die Aufnahme in den Listenvorschlag rechtfertigt. Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation, solange der Frauenanteil an den Professuren des jeweiligen Fachbereichs 50 vom Hundert nicht erreicht; Ausnahmen sind nur zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers schwerwiegende Gründe sozialer Art vorliegen (§ 12 Abs. 2)

• Stellungnahme der Frauenbeauftragten des Akademischen Senates (§ 18).


Zu dem Entwurf einer neuen Berufungsordnung im Sommer 2004 nahm die Gleichstellungsbeauftragte Stellung und unterbreitete Änderungsvorschläge zur Festschreibung frauenfördernder Maßnahmen.


Für deren Erarbeitung hat eine von der Gleichstellungsbeauftragten geleitete Arbeitsgruppe 5.3 "Gleichstellung" des Zukunftsprojektes "Exzellenz durch vernetzte Vielfalt (EdvV)" **Empfehlungen** erarbeitet, die sich insbesondere beziehen auf89:

- Zusammensetzung des Berufungsausschusses: mindestens 40 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder müssen Frauen sein; es müssen mindestens zwei Frauen, davon eine Professorin, mitwirken
- Aufnahme von Regelungen zum Umgang mit möglichen vom Beschluss der Berufungskommission abweichenden Stellungnahmen des Fakultätsrates bzw. Beschlüssen des Dekanats
- eine Regelung zur Anhörung der/ des Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellungnahme im Fakultätsrat bzw. im Dekanat (als dem nach § 90 Abs. 5 Punkt 2 HmbHG vom Mai 2005 zuständigen Organ für die Beschlussfassung über Berufungsvorschläge)
- die Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität im Präsidium vor Ruferteilung
- die Einrichtung einer Schlichtungskommission nach § 87 für strittige Berufungen unter Beteiligung des Hochschulrates bzw. dessen Vorsitzenden

**III 1.8. Ziel- und Leistungsvereinbarungen**


Neben Aussagen zur Implementierung des **Gender Mainstreaming** in der Universität und dem langfristigen Zielvorhaben, für alle Kategorien des wissen-

---

89 vgl. Kapitel VI 2.7 und III 1.10.
schaftlichen Personals einen Frauenanteil von 50% zu erreichen, enthalten die von der Universität eingebrachten Vorstellungen zu den Ziel- und Leistungsvereinbarungen jeweils konkrete Vorhaben; Beispiele sind unter anderem:

- Umsetzung der aus dem Bund-Länder-Programm (Hochschul- und Wissenschaftsfachprogramm) "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" geförderten Projekte "Degendering Science" und "Women's Career Center (WCC)"
- Beteiligung der Universität am hochschulübergreifenden Studiengang Gender Studies
- Aufbau eines internationalen und interdisziplinären Studiengangs für Frauen im Bereich Technik/ Naturwissenschaft (W.I.T.) - Mitwirkung der C3- Professur "Informationstechnikgestaltung und Gender-Perspektive" des Fachbereichs Informatik an dem Lehrangebot.


Für zukünftige Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität und der BWG ist erfreulicherweise eine andere Struktur vorgesehen, in der Maßnahmen zur Gleichstellung in einem eigenen Punkt der Vereinbarung bestimmt werden.
Eine inneruniversitäre Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Präsi-
denten und der Gleichstellungsbeauftragten vom Juni 2002\textsuperscript{90} enthält weitere, zum Teil auch in den Zielvereinbarungen mit der BWG in den vergangenen drei Jahren aufgenommene, verabredete Maßnahmen. Insbesondere sind die Ein-
richtung eines Frauenförderfonds der Universität von 20 000 € pro Jahr (vgl. Kapitel IV 2.) sowie die Prüfung der Möglichkeit einer Teilwidmung zur Frauen-
und Geschlechterforschung bei Neuausschreibungen von Professuren und Ju-
nioreffassuren im Rahmen des § 14-Verfahrens zu nennen.

III 1.9. Satzungen Fakultätsgründung

Die Neustrukturierung der Universität mit der Gründung von sechs Fakultäten stellt einen wichtigen Reorganisationsprozess dar, bei dem die Universität das Ziel der Chancengleichheit zu implementieren versucht. Die Gleichstellungs-
beauftragte und die Arbeitsstelle Frauenförderung erarbeiteten Empfehlungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in den zukünftigen Satzungen der Fakultäten. Diese wurden in der Konferenz der Frauen- und Gleichstel-
lungsbeauftragten fortgeschrieben. In den einzelnen Fakultäten vorgeschlagene gleichstellungsbezogene Aussagen der zukünftigen Satzungen beziehen sich unter anderem auf:

- Nennung von Gleichstellung und Frauenförderung als Ziele der Fakultät in der Präambel
- besondere Verantwortung des Dekanats für die Gleichstellung im Sinne des \textit{Gender Mainstreaming}; Festlegung von Gleichstellungsfragen als Aufgabenbereich eines Dekanatsmitglieds bzw. Bestimmung einer/s An-
  sprechpartnerin/s (z.B. Prodekan/in) im Dekanat
- angemessene Beteiligung von Frauen im Dekanat
- mögliche Mitwirkung der/des Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten im er-
  weiterten Leitungsteam
- Entlastungsmöglichkeiten der/des Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten
- Beschluss eines Frauenförderplans der Fakultät auf der Grundlage des \textit{best practice}-Plans der bisherigen Fachbereiche

\textsuperscript{90} damals Prof. Dr. Ursula Platzer.
• Wahl der/ des Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung auf Vorschlag einer Frauenkommission oder einer Vollversammlung der weiblichen Fakultätsmitglieder.

Bei der Etablierung der Fakultäten und der Dekanate wird es zunächst darum gehen, eine angemessene Beteiligung von Frauen in den Dekanaten sicher zu stellen.

III 1.10. Zukunftsprojekt "Exzellenz durch vernetzte Vielfalt"

Im Rahmen des in der Universität Hamburg seit 2004 mit sieben verschiedenen Projektbereichen laufenden Zukunftsprojektes "Exzellenz durch vernetzte Vielfalt" (EdvV) ist Gleichstellung als Querschnittsthema verankert (vgl. auch Kapitel VI 2.7.).

In einer Arbeitsgruppe spezifisch zum Thema Gleichstellung (AG 5.3) wurden zudem einzelne Gleichstellungs- und Frauenförderziele der Universität gesondert behandelt.

Hauptthemen der Beratung in der von der Gleichstellungsbeauftragten geleiteten Arbeitsgruppe 5.3 von EdvV waren:

• Neugestaltungsmöglichkeiten des Berufungsverfahrens - im Hinblick auf den für die Universität Hamburg geltenden Indikator "Anteil Frauen an Neuberufenen" im Anreizbudget des neuen Hochschulfinanzierungsmodells
• Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals, insbesondere im Zusammenhang mit der Besetzung von Leitungspositionen und der Neustrukturierung der Verwaltung im Zuge der Fakultätengründung und der Einführung von Bachelor-/ Masterstudiengängen.

Die AG 5.3 schloss ihre Arbeit Ende Juni 2005 mit der Vorlage von Empfehlungen an das Präsidium zur Gestaltung und Professionalisierung von Berufungsverfahren (Fortschreibung der Berufungsordnung, Fortbildungsangebote zu Berufungsverfahren für verschiedene Zielgruppen, Leitfäden zu einzelnen Verfah-

III 1.11. Datenerhebung und -auswertung

Wie eingangs erwähnt, ist zur erfolgreichen Implementierung des Gender Mainstreaming eine konsequente geschlechterdifferenzierende Erhebung und Auswertung wichtiger Daten notwendig. Die Gleichstellungsbeauftragte formulierte in der Planungsabteilung der Universität und bei der Erarbeitung einer Satzung zur Datenerhebung in der Rechtsabteilung erörterte Vorschläge, in welchen Bereichen aggregierte und personenbezogene Daten nach Geschlechtern getrennt erhoben und ausgewertet werden müssten, um ein Monitoring geschlechtsbezogener Entwicklungen als Grundlage für die Ableitung von Planungs- und Entscheidungsprozessen zu ermöglichen.
IV Frauenfördermaßnahmen

IV 1. Fortschreibung der Frauenförder-/ Gleichstellungspläne der Fachbereiche


---


Leitungsverantwortung


Ziele


Als konkretes Ziel für die Berufung neuer Professorinnen bis 2008 nennt der Fachbereich Medizin einen Frauenanteil von 20% und will dazu seine Aktivitäten in der Personalentwicklung auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, unter anderem durch die Implementierung eines Mentoring-Programms konzentrieren. Der Fachbereich Informatik orientiert seine Zielquote für die Stellenkategorie der Juniorprofessuren an dem Absolventinnen-/Promovendinnenanteil. Außerdem konkretisiert er die Zielvorgabe für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf Drittmittelstellen mit 25%. Andere Fachbereiche, wie z.B. Wirtschaftswissenschaften, setzen sich als Maßgabe bei Stellenbesetzungen mit Wissenschaftlerinnen, den jeweiligen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsebene zu erreichen. Die Fachbereiche Sozialwissenschaften sowie Philosophie und Geschichtswissenschaften setzen sich mit Blick auf die
hohen Absolventinnenzahlen bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung (befristete Promotions- und Habilitationsstellen) eine Zielgröße von 60% Frauenanteil.

**Anreizsysteme**


**Frauenförderfonds**

**Genderforschung**

Zwölf Fachbereiche formulieren eine Selbstverpflichtung zur stärkeren Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre, z.B. durch Prüfung von Teilwidmungen zur Frauen- und Genderforschung bei Neuwidmungen von Professuren, durch Einbeziehung genderbezogener Thematiken in das Lehrangebot oder Verankerung in die Curricula der Studiengänge.

**Unterstützung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten**

Zur Unterstützung der Tätigkeit der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten werden elf Einrichtungen ein Stellenkontingent für wissenschaftliche Hilfskräfte einrichten, acht Fachbereiche werden Freistellung für die Wahrnehmung des Amtes anbieten.

**Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie**


**IV 1.1 Fakultätsfrauenförderpläne**

erreichten Zielsetzungen kann im Rahmen inneruniversitärer Ziel- und Leistungsvereinbarungen geleistet werden.

IV 2. Frauenförderfonds


- Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung; interdisziplinäre Vorhaben werden bevorzugt
- Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur Gleichstellung; interdisziplinäre Vorhaben werden bevorzugt
- Projekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung
- Projekte zur Vereinbarkeit von Studien-, Erwerbs- und Familienverantwortung.


IV 2.1. Volumen, Anträge und Bewilligungen

In 2003 und 2005 stand der Frauenförderfonds der Universität in voller Höhe zur Verfügung, in 2004 konnten 10.000 Euro bereitgestellt werden. In jeder der drei Bewilligungsrounds standen den vorhandenen Mitteln ein deutlich höheres Gesamtantragsvolumen gegenüber:

\(^{93}\) damals Prof. Dr. Ursula Platzer.
Antragsvolumen 2003: 59.150,14 € 20.000.- Mittel 2003
Antragsvolumen 2004: 18.404,71 € 10.000,- Mittel 2004
Antragsvolumen 2005: 45.483,12 € 20.000,- Mittel 2005


IV 2.2. Geförderte Vorhaben

Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung


Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur Gleichstellung


Projekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung

Projekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung wurden mit **19.919,40 Euro** gefördert (17 Projekte zwischen 250,- und 2366,40 Euro). Es handelte sich beispielsweise um Schülerinnen-Projekte in der Naturwissenschaft/ Chemie, die Erstellung von...

**Projekte zur Vereinbarkeit von Studien-, Erwerbs- und Familienverantwortung**


**IV 2.3. Bilanz**

eine anderweitige Förderung nicht erhalten könnten und die einen konkreten Schritt in der Verbesserung der Situation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen erreichen.


Wie Erfahrungen im In- und Ausland zeigen, ist ein auf Frauen in der Promotions- und Post-Doc-Phase zugeschnittenes Programm zum Erwerb von fach- und funktionsübergreifenden Kompetenzen (z.B. Wissenschaftsmanagement, Drittmittel einwerbung, Kommunikation und Konfliktmanagement) Erfolg versprechend. Dieses sollte an der Universität Hamburg vorgehalten werden. Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen für neue Führungsanforderungen im

94 vgl. Kapitel VI 2.5.
Wissenschaftsbetrieb zu qualifizieren, dient nicht nur dem Ziel der Frauenförderung, sondern stellt zugleich eine Qualitätssicherungsmaßnahme für die Universität insgesamt dar. Zudem dürfte die Nachfrage nach excellenten Wissenschaftlerinnen unserer Universität für Berufungen an andere nationale und internationale Einrichtungen ein Qualitätsausweis für die Universität Hamburg sein.

Es wird daher empfohlen, ab 2006 die Hälfte der Mittel des Frauenförderfonds für ein von der Arbeitsstelle Frauenförderung organisiertes Fortbildungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen vorzusehen.

**IV 3. Frauenförderpreis**

Seit 1997 wird jährlich der Frauenförderpreis der Universität Hamburg für besonders herausragende Projekte oder Maßnahmen zur Förderung von Frauen verliehen. Der mit 10.000 € dotierte Preis soll insbesondere folgende Initiativen und Aktivitäten universitätsöffentlich auszeichnen:

- die überdurchschnittlich erfolgreiche Umsetzung von Frauenförderplänen
- Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation für Frauen
- Projekte der hochschulbezogenen Frauenforschung
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Technischen und Verwaltungsbereich.

Die mit dem Frauenförderpreis gewürdigten Institute oder Einrichtungen, Gruppen oder auch einzelne Personen der Universität erhalten das Preisgeld, um damit weitere Aktivitäten zur Frauenförderung finanzieren zu können.

Mit dem Frauenförderpreis wurden 2000 die Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften für ihr Engagement in der Nachwuchsförderung und in der Frauen- und Geschlechterforschung ausgezeichnet. Die Frauenbeauftragten, Prof. Dr. Marie-Elisabeth Hilger, Prof. Dr. Ingrid Sommerkorn-Abrahams, Dr. Gabriele Klein und Dr. Pamela Kerschke-Risch, nahmen stellvertretend die Auszeichnung entgegen.

---

95 Verfasserin des Kapitels IV 3. ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung.
96 Die Veranstaltung zur Verleihung des Frauenförderpreises in den Jahren 2000 bis 2002 wurde von der damaligen Frauenbeauftragten des Akademischen Senats, Prof. Dr. Ursula Platzer, durchgeführt.

2002 ging der Frauenförderpreis an die Wissenschaftlerinnen des Forschungsprojekts "Geschlechtergeschichte der Politik". Unter Leitung von Prof. Dr. Barbara Vogel untersuchten die Nachwuchswissenschaftlerinnen Claudia Bruns, Gabriele Boukrif, Dr. Kirsten Heinsohn, Claudia Lenz, Dr. Katrin Schmersahl und Katja Weller die historische Genese der Geschlechterordnung und der Geschlechterrepräsentationen des Politischen für das 20. Jahrhundert.

Im Jahr 2003 erhielt die Arbeitsstelle für feministische Literaturwissenschaft, unter der Leitung von Prof. Dr. Marianne Schuller, mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Ines Kappert und Katharina Baisch (Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften), den Frauenförderpreis für ihre Lehr- und Forschungsbeiträge im Feld der kulturwissenschaftlich fundierten Gender Studies.


Für ihr Engagement für die Frauenförderung am Fachbereich und für die Konzeption einer Seminarreihe zur Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen wurden 2004 die Gleichstellungsbeauftragten und die Frauenreferentin des Fachbereichs Medizin, Prof. Dr. Ursula Platzer, Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt, Dr. Heidrun Lauke-Wettwer und Elke Mätschke, ausgezeichnet.

Teile des Preisgeldes wurden für Veranstaltungen zur Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und zu deren Qualifizierung in Management- und Führungskompetenz verwendet. In der weiteren Planung sind noch Qualifizierungsprogramme für Studentinnen und Doktorandinnen zur Weiterbildung in kommunikativen Kompetenzen und Präsentationstechniken.
2005 ging der Frauenförderpreis an Dr. Gabriele Borger, Dr. Benita Joswig, Dr. Silke Petersen und Prof. Dr. Winrich Lühr, stellvertretend für die Wissenschaftlerinnen und Frauenbeauftragten des Fachbereiches Evangelische Theologie, für die Verankerung der Feministischen Theologie in Lehre und Forschung und für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen. Das Preisgeld wird für die Weiterführung bisheriger Veranstaltungsreihen zur Feministischen Theologie und den Kauf feministisch-theologischer Literatur für die Bibliothek des Fachbereichs verwendet werden.

IV 4. Bund-Länder-Programm (Hochschul- und Wissenschaftsfachprogramm) "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre"


IV 4.1. Gender Studies


Im Rahmen des aus den Programm-Mitteln finanzierten hochschulübergreifenden Hamburger Graduierten Kollegs im Bereich Gender Studies "Von Dekonstruktionen zur konstruktiven Gestaltung" hat die Universität zwei Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten.
IV 4.2. **Women's Career Center**


Mit folgenden Angeboten fördert das *Women's Career Center* die Berufsfähigkeit von Frauen:

- Seminare zur beruflichen Orientierung, zu Bewerbungsverfahren und Strategieentwicklung sowie zu Methoden- und Sozialkompetenzen
- Beratung und *Coaching* (Einzel- und Gruppenangebote) zur Berufswegplanung
- die Veranstaltungsreihe "Fishing for Careers" zum Informieren, Diskutieren und Netzwerken
- einen Infopool rund um Frauen und Karriere, Berufseinstieg und Strategieentwicklung.

Die genderorientierten Angebote richten sich an Studentinnen, Promovendinnen und Absolventinnen (bis zwei Jahre nach dem Studium) aller Fächer der Universität Hamburg. Die Angebote tragen dazu bei, dass die Adressatinnen

- aktiv die noch bestehenden Ausgrenzungsmechanismen von Frauen aus der Arbeitswelt kennen und diesen begegnen können,
- ihre Chancen als Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Wirtschaft und Wissenschaft erkennen und nutzen,
- ihre eigenen Handlungskonzepte für ihren Einstieg in den Beruf entwerfen können.

Seit Beginn des Projekts erfolgt eine regelmäßige Qualitätssicherung der Angebote auf drei Ebenen.

---

97 Verfasserin von Kapitel IV 4.2. ist die Projektkoordinatorin des *Women's Career Centers*, Dipl-Pol. Christiane Eiche; weitere Informationen siehe: http://www.uni-hamburg.de/womenscc


Es sind insgesamt auf 1,5 Stellen drei Mitarbeiterinnen sowie bis zu zwei studentische Angestellte beschäftigt. Seit 2003 unterstützen auch ein bis zwei Praktikantinnen jährlich das Team. Pro Semester können aus dem Budget
sieben Lehrbeauftragte und vier Referenten/innen für das Angebotsprogramm eingesetzt werden.


Die Auswertung der Feedbackgespräche sowie der Evaluationsbögen aus den Seminaren und Coachings zeigt insgesamt eine große Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit den Angeboten. So bewerteten 52% der Teilnehmerinnen die Seminare auf einer Fünferskala mit der höchsten Bewertungsstufe; nimmt man

98 Der Sommerworkshop 2004 wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität durchgeführt.
die ersten beiden Bewertungsstufen zusammen, so steigt die Zahl der Zufriedenheit auf 77%.

Das *Women’s Career Center* initiierte in 2005 ein bundesweites Arbeitstreffen deutschsprachiger *Female Career Services* an Hochschulen. Ziele des Workshops waren die Vertiefung des Wissenstransfers untereinander und die Diskussion von Genderkonzepten und Weiterentwicklungen der Angebotsstruktur sowie mögliche Vernetzungen. Im Juni 2005 haben 20 Vertreterinnen aus universitären Einrichtungen aus Deutschland und Österreich an dem Workshop teilgenommen.


Als Erfolg ist zu bewerten, das die Universität Hamburg im Rahmen des Wettbewerbs "*Best Practice Hochschule 2003*" des Centrums für Hochschulentwicklung das *Women’s Career Center* als eins von sieben herausragenden Best-Practice-Beispielen der Universität in dem Schwerpunkt "Profilbildung in Studium und Lehre" auswählte.

**IV 4.3. Degendering Science: Chancengleichheit in Naturwissenschaften. Erweiterung des Wissenschaftsverständnisses und Curriculums der Naturwissenschaften**

Am Fachbereich Erziehungswissenschaft in der Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft der Universität Hamburg wird unter der Leitung von Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland (Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Schulpädagogik unter besonderer Berücksichtigung von Sozialisationsforschung), Prof. Dr. Christine Mayer

---

99 Verfasserin von Kapitel IV 4.3. ist Dr. Helene Goetschel, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt *Degendering Science*. 

**Projektziele**

Ziel des Projektes ist es, Frauen für naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen und gleichzeitig das Wissenschaftsverständnis und Curriculum naturwissenschaftlicher Disziplinen zu erweitern. Es wendet sich im Sinne einer Doppelstrategie zu gleichen Teilen an Studierende der Erziehungswissenschaft mit den Abschlüssen Diplom, Magister und insbesondere Staatsexamen und an Studierende des Teilstudiengangs *Gender Studies* (Diplom, Magister) im Schwerpunkt *Technoscience*. Die neuen Abschlüsse *Bachelor* und *Master* sollen zukünftig ebenfalls bedient werden.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Projektes zählen:

- Entwicklung eines Curriculummoduls zu "*Gender Studies* und Naturwissenschaften"
- Konzeption, Durchführung und Evaluation von Lehrveranstaltungen zum Thema "*Gender Studies* und Naturwissenschaften"
- nachhaltige Verankerung des Moduls in verschiedenen Studiengängen der Universität Hamburg,
- deutschsprachiger und internationaler Kompetenz- und Erfahrungsaustausch zur Chancengleichheit von Mädchen und Frauen in Naturwissenschaft und Technik
- Beratung von Studierenden, Lehrenden und Hochschulgremien.

**Das Modul "*Gender Studies* und Naturwissenschaften"**

Um die Attraktivität naturwissenschaftlicher Studiengänge für Studentinnen und Schülerinnen zu erhöhen, wird im Projekt *Degendering Science* ein Curriculummodul entwickelt und erprobt, in dem die Auseinandersetzung mit Naturwissenschaft und Technik im gesellschaftlichen Kontext mit Ergebnissen der *Gender Studies* verknüpft wird. Das Studienangebot richtet sich sowohl an
Studierende der Erziehungswissenschaft, insbesondere in Lehramtsstudien-
gängen, als auch an Studierende der Gender Studies, insbesondere in natur-
wissenschaftlichen Studiengängen. Ziel ist es, den Studierenden in Bezug auf
die Naturwissenschaften Genderkompetenzen zu vermitteln und sie mit einem
um gesellschaftliche Bezüge erweiterten Verständnis von Naturwissenschaften
bekannt zu machen. Das Modul "Gender Studies und Naturwissenschaften"
setzt sich aus mehreren Mikromodulen zusammen, welche in die Studienord-
nungen Lehramt, Magister und Diplom der Erziehungswissenschaft sowie Er-
ziehungs wissenschaft als Nebenfach integriert werden können und sich
zugleich in die Studienordnung des Teilstudienganges Gender Studies im
Grundlagenfach Technoscience einfügen. Der Studienschwerpunkt "Gender
Studies und Naturwissenschaften" wurde modular ausgestaltet, um eine späte-
re Übernahme in neu einzurichtende Bachelor- und Masterstudiengänge der
Erziehungswissenschaft, der Gender Studies und nach Möglichkeit auch in das
Lehrangebot der naturwissenschaftlichen Fakultät zu erleichtern. Für jedes Mik-
romodul wird im Projekt Degendering Science als Beispiel eine konkrete Lehr-
veranstaltung entwickelt und evaluiert. Doch nicht nur bei der strukturellen,
sondern auch bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Moduls "Gender Studies
und Naturwissenschaften" ist eine große Flexibilität nötig, um seine Einbindung
in unterschiedliche Studiengänge möglich zu machen bzw. um es Studierenden
unterschiedlicher Studienrichtungen zu ermöglichen, an den Veranstaltungen
teilzunehmen.

Erste Ergebnisse

Insgesamt wurden neun Lehrveranstaltungen mit rund 180 Studierenden
durchgeführt. Bei den Teilnehmenden handelt es sich vor allem um Leh-
ramtsstudierende naturwissenschaftlicher Fächer und um Studierende der
Gender Studies. Vereinzelt nahmen auch Diplomstudierende naturwissen-
schaftlicher Disziplinen an den Seminaren teil. Eine schriftliche Befragung zeig-
te, dass die wesentlichen Lernziele erreicht wurden. Gleichzeitig wurde deutlich,
dass den didaktischen Methoden ein großes Gewicht zukommt, um die Hetero-
genität der Zielgruppen zu berücksichtigen und um den Studierenden zu ermög-
lichen, ihr spezielles Wissen in die Diskussionen einzubringen und voneinander
to lernen.
Das Arbeitsprogramm wird im Rahmen einer forschenden und lehrenden Tätig-
keit von zwei Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchgeführt. Dr. Helene
Götschel (Physik, Geschichte; Januar 2002 bis Dezember 2005), Dr. Dorit
Heinsohn (Chemie, Theologie, Erziehungswissenschaft; Januar 2002 bis März
2003) und Robin Bauer (Chemie, Philosophie, Erziehungswissenschaft; August
drei studentischen Hilfskräften unterstützt\textsuperscript{100}.

IV 4.4. Women’s Institute for Technology, Development, and Culture
(W.I.T.)

Die Universität Hamburg ist seit 2002 an einem von Vertretern/innen verschie-
dener Einrichtungen und Organisationen ratifizierten internationalen Hochschul-
konsortium W.I.T.\textsuperscript{101} beteiligt, das zum Ziel hat, hochschulübergreifend Master-
studiengänge für Frauen aus aller Welt in den Bereichen Technologie, Entwick-
lung und Kultur aufzubauen. Die Initiative wird als Beitrag zur Hochschulreform
und als akademischer und frauenspezifischer Beitrag zur Nachhaltigkeit des
Nord-Süd-Dialogs verstanden. Frauen sollen für Führungspositionen qualifiziert
werden.

Derzeit sind drei Studiengänge in Vorbereitung: Der Studiengang Health and
Society (Charité – Universitätsmedizin, Berlin) hat zum Wintersemester 2005/
2006 die ersten Studierenden aufgenommen; die Studiengänge Integrated Wa-
ter Resources Management (IWRM) der Universität Lüneburg sowie Information
Resource Design der Universität Hamburg sollen ihren Betrieb ab Ende 2006
aufnehmen. Die Universität Bremen bietet neben der virtuellen Betreuung zu-
sätzlich ein frei wählbares Modul IT-Competence for Decisionmakers an. Ge-
meinsame Prinzipien aller Studiengänge sind Transnationalität und

\textsuperscript{100} Informationen und Kontakt: www.erzwiss.uni-hamburg.de/degendering_science
\textsuperscript{101} Diese Kooperationsvereinbarung wurde am 4. März 2002 von Helga Schuchardt, Ministerin
a.D., (Vorsitzende der Internationalen Frauenuniversität ifu e.V.), Prof. Dr. Klaus Landfried (da-
mals Präsident der Hochschulrektorenkonferenz), Prof. Dr. Jürgen Mlynek (damals Präsident
der Humboldt-Universität zu Berlin), Jürgen Timm (damals Rektor der Universität Bremen), Dr.
Dr. h.c. Jürgen Lüthje (Präsident der Universität Hamburg), Prof. Dr. Jürgen Schmidt (Rektor
der Universität Münster), Dr. Gerhardt von Gruenewaldt (National Research Foundation South
Africa), Prof. T.B. Pretorius (Cape Higher Education Consortium South Africa) geschlossen.
Geschäftsführerin war Prof. Dr. Ayla Neusel (damals Präsidentin der Universität Kassel).
Interkulturalität, *Gender*perspektive und Frauenförderung, interdisziplinäre und problemzentrierte Lehre und Forschung sowie Virtualität.


Es sind fünf Studiengangsmodule vorgesehen:

- *Information as a Social Resource*
- *Knowledge Structures and Knowledge Processes*
- *Knowledge Supporting Technologies*
- *Participatory Design*
- *Design Project.*

Die Akkreditierung des Studiengangs wird derzeit vorbereitet.
V Empfehlungen

Die Universität Hamburg hat in den letzten Jahren in der Frauenförderung und
der Umsetzung des *Gender Mainstreaming* einiges erreicht. Es ist gelungen,
den Frauenanteil an den Professuren deutlich zu steigern, im Jahre 2004 ist er
doppelt so hoch wie zehn Jahre zuvor. Die Anteile der Studentinnen, der Absol-
ventinnen, der promovierten und habilitierten Frauen an den entsprechenden
Qualifikationsstufen sind ebenfalls gestiegen und auf einem Niveau, das sich im
Vergleich zu anderen ähnlich großen bundesdeutschen Hochschulen sehen
lassen kann. In vielen Bereichen von Entscheidungen und der Planung sowie
Veränderung universitärer Strukturen wird die Überlegung, wie sich die jeweili-
gen Vorhaben auf die Situation von Frauen und Männern an der Universität
auswirken werden, bereits mitbedacht. Diese Erfolge auf dem Gebiet der
Gleichstellung sind beachtenswert und sollten alle Beteiligten ermutigen, den
eingeschlagenen Weg fortzusetzen.

Als für die nächsten Jahre besonders wichtige Punkte, an denen weiterzuarbei-
ten ist und für deren Erreichung ein "schnellerer Gang" eingelegt werden sollte,
zeichnen sich aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität folgen-
de Bereiche ab:

- Die Erhöhung der Anzahl der Absolventinnen in einigen Fächern der
  MIN-Fakultät
- Die Erhöhung der Anzahl der Promotionen von Frauen an der Universität
  entsprechend ihrem Anteil an den Abschlüssen
- Die Erhöhung des Frauenanteils an den Juniorprofessuren und an den
  Professuren
- Die stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungsorganen und Lei-
tungsfunktionen in der Universitätszentrale und den Fakultäten
- Die Verknüpfung der allgemeinen Ziele der Universitätsentwicklung mit
dem Ziel einer verbesserten Situation der beschäftigten Frauen.
Die Erhöhung der Anzahl der Absolventinnen in einigen Fächern der MIN-Fakultät

Nach wie vor ist an der Universität Hamburg, wie an anderen deutschen Hochschulen, eine geschlechtsbezogene Studienfachwahl festzustellen: Es entscheiden sich deutlich weniger junge Männer als Frauen für Studienfächer (und Berufziele) im Bereich Erziehungswissenschaft, Geistes- und Kulturwissenschaften und Psychologie; demgegenüber wählen nur wenige junge Frauen Disziplinen (und Praxisperspektiven) im Feld von Mathematik, Physik und Informatik.

Gerade weil die Universität Hamburg auf diese Studienfachpräferenzen nur begrenzt unmittelbar einwirken kann und andere Einflüsse, wie familiäre und schulische Sozialisation sowie gesellschaftliche Diskurse und Strukturen hier vermutlich bedeutsamer sind, müssen die bestehenden Einflussmöglichkeiten der Universität konsequent und mit Elan genutzt werden. Neben der gezielten Ansprache von jungen Frauen und Werbung für Fächer der MIN-Fakultät, wie sie im Struktur- und Entwicklungsplan der Fakultät als gemeinsame Initiativen der beteiligten Fächer im schulischen Bereich zur Gewinnung von Studentinnen vorgesehen sind, sowie von jungen Männern für so genannte "weiche" Fächer hat die Universität die Möglichkeit, über ihre eigenen Lehrpläne in den Lehramtsstudiengängen der entsprechenden Disziplinen und die zugehörigen universitären Curricula für Didaktik auf zukünftige Lehrer/innen einzuwirken. Diese haben ihrerseits im eigenen schulischen Unterricht entscheidenden Einfluss bei der Reflexion von Geschlechtermustern und der Vermeidung von Stereotypen. Insbesondere bei der Reform der Lehramtsausbildung sollte die Universität Hamburg daher sicherstellen, dass die Gender-Thematik adäquat berücksichtigt wird; bei der Berufung von Hochschullehrern/innen für Didaktik-Stellen muss Gender-Kompetenz eines der selbstverständlichen Auswahlkriterien sein.

Die Erhöhung der Anzahl der Promotionen von Frauen an der Universität

Für die Universität Hamburg insgesamt und in einigen ihrer Fächer muss zentrales Ziel der Frauenförderung in den nächsten Jahren sein, die Anzahl der von Frauen erfolgreich abgeschlossenen Promotionen deutlich zu erhöhen und das


Zusätzlich zu strukturellen Maßnahmen der Frauenförderung sollte die Universi- tät erprobte Angebote zur Karriereberatung von Frauen fortschreiben.
Die Erhöhung des Frauenanteils an den Juniorprofessuren und an den Professuren


Vorhalten sollte die Universität Angebote zur außerfachlichen Qualifizierung für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diese dienen nicht nur der Steigerung der Berufschancen für die Frauen, sondern tragen parallel zur besseren Vorbereitung der Beschäftigten auf die vielfältigen Aufgaben in Wissenschaft und Wissenschaftsadministration an der Universität bei.

Die stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungsorganen und Leitungsfunktionen in der Universitätszentrale und den Fakultäten

Derzeit sind an den Leitungsorganen der Universität - wie Präsidium und Dekanate - Frauen nicht in angemessener Weise beteiligt. Es zeichnet sich insbesondere im Rahmen der Fakultätengründung und durch den Wegfall von Gremien ab, dass die bisherigen Mitwirkungsraten der Frauen in den Fachbereichen und deren Leitungen in den neuen Fakultäten und besonders bei den
Dekanaten zurückgehen. Die Leitungsorgane der Universität erhalten mit den Regelungen im aktuellen Hamburgischen Hochschulgesetz vermehrte Aufgaben und stärkere Kompetenzen. Angesichts dieser Prozesse ist besondere Aufmerksamkeit notwendig, dass es nicht zu einer nachhaltigen Schieflage der Mitwirkungsmöglichkeiten von Frauen und Männern an der zukünftigen Universitätsentwicklung kommt.

Gerade den Leitungsebenen der Universität kommt besondere Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zu, daher ist vorhandene Gender-Kompetenz bei Frauen wie Männern, die Leitungsfunktionen übernehmen, ein wichtiges Auswahlmerkmal.

Die Verknüpfung der allgemeinen Ziele der Universitätsentwicklung mit dem Ziel einer verbesserten Situation der beschäftigten Frauen


Nicht zuletzt ist zur Erreichung ihrer konkreten Gleichstellungsziele für die Universität ein verlässliches Datensystem unverzichtbar. Geschlechtsbezogene Statistiken in allen wichtigen Entscheidungsbereichen sorgen für eine transparente Beschreibung der Ausgangssituation und der Effekte von Veränderungen. Insbesondere bei gravierenden Neuerungen ist es für die Universität Hamburg wichtig, ein gutes Monitoring-System zur Verfügung zu haben, das bei Fehlent-

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität kann nur erreicht werden, wenn dieses Ziel von allen Entscheidungsträgern/innen gewollt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sieht ihre Aufgabe darin, die Universität und ihre Mitglieder hinsichtlich gewünschter Maßnahmen zu unterstützen und zu beraten – und sichert auch für die nächste Phase ihrer Amtszeit zu, dieser Aufgabe gerne und mit Optimismus und Engagement nachzukommen.
Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

2002 bis 2005
VI Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg; September 2002 – Juli 2005

Seit 1. September 2002 ist an der Universität Hamburg eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte tätig, deren Amtszeit sechs Jahre beträgt. Auf Vorschlag einer Auswahlkommission\textsuperscript{102} wählte der Akademische Senat Dr. Gabrielle Löschper (Fachbereich Sozialwissenschaften) in dieses Amt.

Das neu geschaffene Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität löste die Tradition der Frauenbeauftragten des Akademischen Senates ab, die vom Sommersemester 1985 bis August 2002 jeweils mit einer Amtszeit von zwei Jahren ehrenamtlich tätig waren.

Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten, derzeit Prof. Dr. Ingrid Gogolin, nimmt ihr Amt weiterhin nebenamtlich mit einer Amtszeit von zwei Jahren wahr.

Mit Verfügung des Präsidenten vom März 2003 wurde die bis dahin unmittelbar dem Präsidenten zugeordnete Arbeitsstelle Frauenförderung (Leitung: Marie Krimmer) der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet.

Im Folgenden werden die Aufgabenbereiche und die Tätigkeitsschwerpunkte der Gleichstellungsbeauftragten im Zeitraum September 2002 bis Juli 2005 dargestellt.

VI 1. Aufgaben

Rechtlicher Hintergrund


\textsuperscript{102} Ausschuss für Frauenförderung, Mitglieder des Präsidiums und der Präsidialverwaltung, Repräsentantinnen der Personalräte für das Wissenschaftliche Personal (WIPR) und das Technische und Verwaltungspersonal (TVPR).
schulgesetz (HmbHG; zuletzt geändert am 4. Mai 2005) sieht in § 87 Absatz 1 die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin der Hochschule vor\textsuperscript{103}.

Entsprechend üben an der Universität Hamburg zwei Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, die Frauenbeauftragte der Dienststelle (die für ihr Amt eine Freistellung im Umfang von 15 Stunden hat) und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität (seit September 2002 hauptamtlich) ihr Amt aus (vgl. Kapitel VI)\textsuperscript{104}. Die Frauenbeauftragte der Dienststelle gehört\textsuperscript{105} zum Kreis der Teilnehmer/innen der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mindestens zweimal pro Semester durchgeführt wird\textsuperscript{106}.


\textsuperscript{103} Für die Fakultäten der Universität ist die Wahl von Gleichstellungsbeauftragten durch den Fakultätsrat vorgesehen (vgl. § 91 Absatz 2 Punkt 7 HmbHG).

\textsuperscript{104} Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf hat eine eigene Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle, derzeit Christine Detamble-Voss und Ute Redlefsen.

\textsuperscript{105} ebenso wie die seitens der Personalräte für das Technische und Verwaltungspersonal und das Wissenschaftliche Personal benannten Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen, derzeit Marion Dohr und Dr. Pamela Kerschke-Risch.

\textsuperscript{106} vgl. Kapitel VI 2.3.

\textsuperscript{107} derzeit Elke Gewert sowie deren Stellvertreterinnen Gerhild Buscher und Traute Krösche, im Berichtszeitraum vormals Amrei Scheller, Stellvertreterinnen Gerhild Buscher und Marion Dohr.
Die **Gleichstellungsbeauftragte der Universität (-G-)*** hat den gesetzlichen Auftrag, die Universität Hamburg bei allen Gleichstellungsmassnahmen zu unterstützen; sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit und ist an Struktur- und Personalentscheidungen beteiligt (vgl. HmbHG § 87).

Der gesetzliche Auftrag beinhaltet ferner zu allen Auswahlverfahren von **wissenschaftlichem Personal** Stellung zu nehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich dafür ein, dass Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber gewährleistet wird und dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

Für das **Technische und Verwaltungspersonal** wirkt die Gleichstellungsbeauftragte an Grundsatzfragen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsmassnahmen in Personal- und Strukturentscheidungen mit.


Die Gleichstellungsbeauftragte erfüllt ihre Aufgaben in Kooperation mit der Arbeitsstelle Frauenförderung (- F -).

Den gesetzlichen Auftrag hat die amtierende Gleichstellungsbeauftragte in der folgenden Weise umgesetzt:

**VI 2. Arbeitsbereiche**

**VI 2.1. Beratung und Unterstützung der Universitätsleitung**

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt das Präsidium der Universität in allen Gleichstellungsfragen und in der konzeptionellen Weiterentwicklung von Frauenfördermaßnahmen, insbesondere bei der Einführung bzw. Umsetzung des *Gender Mainstreaming* und der Fortschreibung der Frauenförder-/Gleichstellungspläne. Mit dem Präsidenten der Universität, Dr. Dr. h.c. Jürgen Lüthje, trifft die Gleichstellungsbeauftragte mindestens alle vier bis sechs
Wochen zu einem Jour Fixe zusammen.
Wichtige Beispiele für dieses Tätigkeitsfeld sind die folgenden:

**Stellungnahmen zu gesetzlichen Vorgaben, externen Begutachtungen/ Studien sowie der Struktur- und Entwicklungsplanung**

Von der Gleichstellungsbeauftragten wurden Stellungnahmen und Empfehlungen zu dem **Bericht zur Strukturreform der Hamburger Hochschulen** (so genannte Dohnanyi-Kommission) sowie für die gleichstellungsorientierte Umsetzung der "**Leitentscheidungen des Politischen Senates**" vorgelegt. Ferner wurden der Universitätsleitung Vorschläge für konkrete Möglichkeiten und Maßnahmen zur "**Implementierung des Gender Mainstreaming**" (Leitentscheidung 11 des Politischen Senates) bei der Fakultätenrückstellung, der Studienreform (**Bachelor-Master**-Struktur), der Einführung eines neuen **Hochschulzulassungsverfahrens** und der geschlechtssensiblen **Datenerhebung und -auswertung**\(^{108}\) sowie für Gleichstellungsmaßnahmen in den verschiedenen Planungsbereichen der Hochschule dem Präsidium bei der Erstellung des **Struktur- und Entwicklungsplanes** von der Gleichstellungsbeauftragten unterbreitet. Die Gleichstellungsbeauftragte legte Stellungnahmen zur **Grundordnung** der Universität und zur neuen **Geschäftsordnung** des Akademischen Senates vor.

Im Rahmen der Antragsvorbereitungen an der Universität für die **Exzellenzinitiative** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) stellte die Gleichstellungsbeauftragte den beteiligten Wissenschaftlern/innen und der Universität verwaltung von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Hochschulen erarbeitete Hinweise für die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes in den Anträgen zur Verfügung und nahm an einigen Vorbereitungssitzungen teil.

\(^{108}\) vgl. Kapitel IV.
Strategieentwicklung und Stellungnahmen zur Verbesserung von Berufs- und Besetzungsverfahren und Personalentwicklungsmaßnahmen


In Kooperation mit dem Kanzler der Universität, Manfred Nettekoven, bereitete die Gleichstellungsbeauftragte die Einrichtung eines Fortbildungsprogramms für Juniorprofessoren/innen der Universität Hamburg vor.

Mitwirkung an laufenden Berichtslegungen und Ziel- und Leistungsvereinbarungen

Regelmäßig wurden dem Präsidium Vorschläge für Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen zur Aufnahme in die jährlichen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität und der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit unterbreitet.
Von September 2002 bis Juni 2005 wirkte die Gleichstellungsbeauftragte, zusammen mit der Arbeitsstelle Frauenförderung, an der Beantwortung von vier großen und kleinen Anfragen durch die Behörde für Wissenschaft und Forschung bzw. Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gesundheit an die Bürgerschaft mit: Umsetzung des Gender Mainstreaming an der Universität, Ausgaben für frauenfördernde Maßnahmen der Universität, Freistellungen der Frauenbeauftragten der Universität, Frauenanteil in den Hochschulgremien der Universität.

Dem Präsidium wurden jährlich Berichte über den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal, an den neu berufenen Professuren und Juniorprofessuren und zum Stand zentraler Frauenfördermaßnahmen vorgelegt.

Unterstützung der Universitätsleitung bei Maßnahmen/ Fragen der Vereinbarkeit von Berufs- bzw. Studien- und Familienverantwortung
Mit der AG Gleichstellung wurde 2004 eine Befragung der Mitarbeiter/innen der Universität zu den Kinderbetreuungsbedarfen unternommen\textsuperscript{109}. Von der Gleichstellungsbeauftragten wurde ferner eine Auswertung der Studie des Studentenwerks zur sozialen Lage der Studierenden mit Hinweisen zur Verbesserung der Situation von Studierenden mit Kind.

Begleitung von Frauenförder- und Gleichstellungsprojekten der Universität für das Präsidium
Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet im Auftrag des Präsidiums die im Rahmen des Hochschul-Wissenschaft-Programms "Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft" geförderten Projekte der Universität Hamburg\textsuperscript{110}: Beteiligung der Universität Hamburg am hochschulschulübergreifenden Studienprogramm "Gender Studies" mit der Einführung eines Magister- und Diplom-Nebenfachs seit dem Wintersemester 02/03 sowie die Einrichtung der aus diesen Mitteln für 6 Jahre finanzierten C3-Professuren (insbesondere Professor für Mathematik und Gender Studies, Professor für Informationstechnikgestaltung und Genderperspektive sowie 0,5 Stelle wissenschaftliche Mitarbeiterin

\textsuperscript{109} vgl. Kapitel III.
\textsuperscript{110} vgl. Kapitel IV 4.
im Fachbereich Sozialwissenschaften im Aufgabenfeld *Queer Studies*; das *Women’s Career Center* der Universität Hamburg mit Angeboten zur Karriereförderung von Absolventinnen und Promovendinnen; das Projekt "**Degendering Science**: Chancengleichheit in Naturwissenschaften" zu Möglichkeiten der Erweiterung des Wissenschaftsverständnisses und zur Entwicklung von Curricula in den Naturwissenschaften; die Weiterführung der Internationalen Frauenuniversität (ifu) im *Women’s Institute of Technology, Development and Culture* (WIT), angesiedelt im Fachbereich Informatik.\(^{111}\)


In einer vom Vizepräsidenten Prof. Dr. Holger Fischer im Sommer 2005 initiierten und geleiteten Arbeitsgruppe zu einem allgemeinen universitären Karrierezentrum mit einer gendersensiblen Ausrichtung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte mit.

- Zu den jährlichen Zwischenberichten des Projektes "**Degendering Science**: Chancengleichheit in Naturwissenschaften"\(^{113}\) zu Möglichkeiten der Erweiterung des Wissenschaftsverständnisses und zur Entwicklung von Curricula in den Naturwissenschaften verfasst die Gleichstellungsbeauftragte Stellungnahmen an das Präsidium vor Weiterleitung des Berichtes an die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit. Eine von dem

\(^{111}\) vgl. Kapitel IV 4.5.
\(^{112}\) vgl. Kapitel IV 4.2.
\(^{113}\) vgl. Kapitel IV 4.3.

VI 2.2. Personalentscheidungen

Von September 2002 bis Juni 2005 nahm die Gleichstellungsbeauftragte zu 94 Berufungsverfahren (68 für Professuren, 26 für Juniorprofessuren; ohne Fachbereich Medizin) sowie 1132 Einstellungsverfahren für wissenschaftliches Personal (ohne Fachbereich Medizin) Stellung 114.

Darüber hinaus wirkte sie mit beratender Stimme in den Auswahlkommissionen für den Kanzler der Universität sowie für die/ den Vorsitzende/n des Deutschen Übersee-Institutes und Direktor/in des Institutes für Allgemeine Überseeforschung, für die/ den Wissenschaftliche/n Direktor/in des Institutes für Friedensforschung und Sicherheitspolitik an der Universität Hamburg und für die Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftungsprofessur mit.

An 22 Einstellungsverfahren von senatsunmittelbaren Einrichtungen war die Gleichstellungsbeauftragte der Universität unmittelbar beteiligt und nahm in einigen dieser Verfahren direkt an den Personalauswahlgesprächen teil.

Bei den genannten Einstellungsverfahren für wissenschaftliches Personal konnte, häufig nach Rückfragen und zusätzlichen Erläuterungen, letztlich nahezu in allen Fällen Einvernehmen über die Einstellung erzielt werden.

Gemeinsam mit der Vorsitzenden des Personalrates für das Wissenschaftliche Personal, Dr. Ulrike Seiler, wurde eine Erläuterung für die Dekane/innen der Fachbereiche zu den bei der Einstellung erwarteten besonderen Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen erarbeitet.

114 vgl. auch Kapitel II.

In zahlreichen weiteren Verfahren formulierte die Gleichstellungsbeauftragte Rückfragen an die Fachbereiche, Monita oder Hinweise, ohne formell Einwand zu erheben.


Auf Wunsch des Fachbereichs Medizin nahm die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Berufungsverfahren für Professuren (Lebenszeitprofessuren C 3 und C 4) in der Medizin Stellung. Deren Prüfung durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist hochschulrechtlich nicht mehr vorgesehen. Von September 2002 bis Juni 2005 nahm die Gleichstellungsbeauftragte zu 21

Verfahren Stellung. In drei Verfahren wurden Einwände erhoben, die jedoch in allen Fällen (z.B. durch zusätzliche Erläuterungen zum Berufungsvorschlag) ausgeräumt werden konnten. Außerdem wurden in zahlreichen Verfahren Moni-
ta formuliert oder Rückfragen an den Fachbereich Medizin gestellt, ohne dass ein formeller Einwand gegen den Berufungsvorschlag erhoben wurde.

Der ärztliche Direktor des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE), Prof. Dr. Debatin, sowie das Dekanat des Fachbereichs, Prof. Dr. Stahl und Prof. Dr. Ulrike Beisiegel, äußerten in Gesprächen mit der Gleichstellungs-
beauftragten im Dezember 2004 den Wunsch, die Prüfung der Berufungsver-
fahren durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität auch zukünftig fort-
zuführen. Zudem wurde die Bitte formuliert, im Benehmen mit den Gleichstel-
lungsbeauftragten des Fachbereichs Medizin - Prof. Dr. Ursula Platzer, Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt, Dr. Heidrun Lauke-Wettwer - im Vorfeld von Verfahren Gespräche mit den jeweiligen Berufungsausschuss-Vorsitzenden zur Erläute-
rungr der Regelungen der Berufungsordnung zu führen. Im Sommersemester 2005 wurde mit der Umsetzung dieses Vorhaben begonnen.

VI 2.3. Beratung und Unterstützung der Frauen- und Gleichstel-
lungsbeauftragten der Fakultäten/ Fachbereiche

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden in allen Gleichstellungs-
fragen und in der konzeptionellen Weiterentwicklung von Frauenfördermaß-
nahmen von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und beraten:

Konferenz der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten der Universität

Die Gleichstellungsbeauftragte führt - gemeinsam mit der Arbeitsstelle Frauen-
förderung - mindestens zwei Mal pro Semester eine Konferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/ Fachbereiche durch. Insgesamt waren dies von September 2002 bis Juli 2005 13 Konferenzen. Zusätz-
llich zu diesen regulären Treffen finden seit 2003 mit den Gleichstellungs-
beauftragten des Fachbereichs Medizin regelmäßige Zusammenkünfte zu spe-
zifischen Fragen der Frauenförderung im UKE statt. Im Zuge der Neugründung der Fakultäten an der Universität Hamburg wurden ergänzend zu den allgemei-
nen Konferenzen seit Sommersemester 2005 zusätzliche Konferenzen der
Gleichstellungsbeauftragten jeweils einer Fakultät eingeführt. In diesen Konferenzen werden spezifische Fragen und Probleme des Gender Mainstreaming und der Frauenförderung in der jeweiligen Fakultät behandelt.

**Themenschwerpunkte**


**Fakultätengründung**

Im Sommersemester 2005 wurden zudem ausführlich die Neuerungen des Hamburgischen Hochschulgesetzes in der Fassung vom Mai 2005 behandelt.

VI 2.4. Beratung und Unterstützung der Dekane/innen und der Fachbereichs- bzw. Fakultätsleitungen


Jenseits der bei einzelnen Anlässen - Anfragen der Fachbereiche im Rahmen von Personalauswahlverfahren oder Berufungen, andere Entscheidungsprozesse an der Universität - geführten zahlreichen Gesprächen findet mit einigen Dekanaten ein regelmäßiger Austausch zu gleichstellungsrelevanten Fragen der allgemeinen Hochschulentwicklung statt.


\[116\] vgl. Kapitel IV 1.
Im Rahmen der Einführung von Bachelor-/ Masterstudiengängen an der Universität Hamburg wurden den Studiendekanen/innen der Fachbereiche Vorschläge zur Berücksichtigung des Gender-Aspektes bei der Studienorganisation, den fachlichen Inhalten und der Vermittlung von außerfachlichen Kompetenzen unterbreitet.\(^{117}\)

VI 2.5. Beratung von Studierenden und Beschäftigten der Universität Hamburg

In Fragen der Chancengleichheit an Hochschulen werden Studierende und Beschäftigte der Universität von der Gleichstellungsbeauftragten beraten.

Art und Umfang von Beratungsanfragen


Eine im gleichen Zeitraum (von April bis Juni 2005) durchgeführte Zählung und Auswertung der Beratungskontakte der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförde-

\(^{117}\) vgl. Kapitel III 2.3.

Kooperationen mit anderen Einrichtungen und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten


\[118\] In den genannten Zählungen sind Anfragen von Berufungskommissionsvorsitzenden, Dekanen/innen etc. zu laufenden Berufungs- oder Personalauswahlverfahren ebenso wenig enthalten wie telefonische oder persönliche Gesprächskontakte mit den Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche.
sollen auch der Planung möglicher interdisziplinärer Lehr- und Forschungsvorhaben dienen.

Die Gleichstellungsbeauftragte trifft regelmäßig mit den Personalräten für das Wissenschaftliche Personal (WIPR) und das Technische und Verwaltungspersonal (TVPR) zum Erfahrungsaustausch und zur Erörterung allgemeiner Entwicklungen an der Universität zusammen. Gemeinsame Fragen zu Personalauswahlverfahren beim Wissenschaftlichen Personal werden zudem in Gesprächen mit der Vorsitzenden des WIPR behandelt.

VI 2.6. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in der akademischen Selbstverwaltung

Als stimmberechtigtes Mitglied leitet die Gleichstellungsbeauftragte den Ausschuss für Frauenförderung des Akademischen Senates\textsuperscript{119}. Von September 2002 bis Juli 2005 fanden 12 Sitzungen statt.

Hauptinhalte der Beratungen in diesem Zeitraum waren: Beschlussempfehlungen an den Akademischen Senat zur Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fachbereiche sowie zur Vergabe des Frauenförderpreises, die Verabschiedung einer Richtlinie und Entscheidungen über die Vergabe von Mitteln aus dem Frauenförderfonds\textsuperscript{120} sowie Stellungnahmen zu dem Bericht zur Strukturreform der Hamburger Hochschulen, zur Neufassung des Hamburgischen Hochschulgesetzes und Empfehlungen für die gleichstellungsorientierte Umsetzung der "Leitentscheidungen des Politischen Senates".

Wichtiges Element der Ausschusstätigkeit war zudem die Begleitung der Arbeit des Vertrauensrates der Universität Hamburg, z.B. durch Vorschläge für die Wahl von Mitgliedern durch den Akademischen Senat und Beratungen über den Bericht des Vertrauensrates\textsuperscript{121}.

\textsuperscript{119} vgl. § 22 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Akademischen Senates, 17. Februar 2003.
\textsuperscript{120} vgl. Kapitel IV 1., 2. und 3.
\textsuperscript{121} vgl. Kapitel II 2. sowie www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/f/vertrauensrat.html

Beratend wirkt die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig in folgenden Gre- mien und Ausschüssen mit: Akademischer Senat, Grundordnungsausschuss sowie Planungsausschuss (die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Gogolin ist auch Geschäftsführende Vorsitzende des Ausschusses) und Konzil.


\textsuperscript{122} vgl. Kapitel II 5.
In der **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsbüros der Hamburger Hochschulen (LaKoG)** wirkt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität mit.


Hauptinhalte der Beratungen in diesem hochschulübergreifenden Gremium waren: Stellungnahmen der LaKoG bei Gesetzesnovellierungen auf Landesebene (HmbHG) zu Gleichstellungsfragen, beratende Mitwirkung an der Ausgestaltung der Bund-Länder-Hochschulprogramme (HWP) zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre, Gender Mainstreaming und Hochschulsteuerung, Qualitätssteigerung in Berufungsverfahren unter Genderspekten, Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, geschlechtsspezifische Datenerhebung/-auswertung an den Hochschulen, Kinderbetreuungsprogramme an Hochschulen.

### VI 2.7. Leitung/ Mitwirkung in Arbeitsgruppen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der **Steuerungsgruppe** des Zukunfts-Projektes des **Zukunfts-Projektes "Exzellenz durch vernetzte Vielfalt (EdvV)"**. Im Rahmen dieses Projektes leitete die Gleichstellungsbeauftragte eine Arbeitsgruppe "**Gleichstellung** (AG 5.3) im Teilprojekt 5 "Personalentwicklung". Die Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung wirkte in der AG 5.3. regelmäßig mit. Zwischen August 2004 und Juni 2005 fanden sieben Sitzungen der AG statt123.

An weiteren Arbeitsgruppen von EdvV im Bereich Universitätsentwicklung zum Thema Qualitätsmanagement/ Controlling/ Zielvereinbarungen (AG 1.2) und zu Forschungsschwerpunkten und Exzellenzbereichen (Projekt 4), Arbeitsgruppe Nachwuchsförderung (AG 4.4) wirkt die Gleichstellungsbeauftragte kontinuierlich mit. Zudem ist sie an der Behandlung gleichstellungsrelevanter Fragen von Arbeitsgruppen zur Ressourcensteuerung/ Haushaltsmanagement (AG 1.3), Fakultätsstruktur (Projekt 2) und Studienbedingungen (Projekt 3) aktiv beteiligt.

---

Seit Ende 2003 wirkt die Gleichstellungsbeauftragte in einer auf Initiative der Personalräte für das Technische und Verwaltungspersonal (TVPR) und das Wissenschaftliche Personal (WIPR) gebildeten Arbeitsgruppe "**Fairness an der Universität**" mit. Mitwirkende der Arbeitsgruppe sind der Kanzler der Universität, das Referat Personal und Organisation (-63-), das Referat Arbeitssicherheit und Umweltschutz, Gesundheitsförderung (-9-), die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle, der Vertrauensrat gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt sowie die Krisen- und Suchtberatung. Ziel ist die Erarbeitung einer Dienstvereinbarung und eines Konzeptes zum Umgang mit bzw. zur Lösung von Konflikten an der Universität (z.B. *Mobbing*).

**VI 3. Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung**

Außer der festlichen Verleihung des Frauenförderpreises der Universität, zu der die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Präsidenten der Universität Hamburg jedes Jahr einlädt und bei der sie jeweils die Laudatio auf die Preisträger/innen hält, wurden folgende Veranstaltungen von ihr und der Arbeitsstelle Frauenförderung durchgeführt:

"**Gleichstellungspolitik – zwischen Bewegung und Institution**"
Vortragsveranstaltung Prof. Dr. Ute Gerhard (Geschäftsführende Direktorin des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse an der Universität Frankfurt) anlässlich des Amtsantritts der Gleichstellungsbeauftragten
Gästehaus der Universität, 23. Januar 2003

"**Facts and Figures still show little room at the top for women in science in Germany and in many other EU member states**"
Vortragsveranstaltung Prof. Dr. Mary Osborn (Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie, Göttingen; Mitglied der ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe
"**Frauen in der Wissenschaft**" der EU)
Geomatikum der Universität Hamburg
"Gender Mainstreaming an der Universität"
Workshop mit den Fachbereichen Kulturgeschichte und Kulturkunde, Geowissenschaften sowie Psychologie mit Dr. Christiane Färber (Potsdam, Competence Consulting) und Dr. Katrin Schmersahl (Universität Hamburg)
Gästehaus der Universität, 11. Februar 2004

"Qualifizierungsprogramm für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Berliner Hochschulen: Profil Berlin"
Dorothea Jansen, Wissenschaftliche Koordinatorin "Profil",
Seminarraum Moorweidenstraße 18
(Veranstaltung der LaKoG, organisiert von der Arbeitsstelle Frauenförderung gemeinsam mit der Hochschule für Musik und Theater), 1. März 2005

"Bewerbungstraining zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren für Geistes- und Kulturwissenschaftlerinnen"
Workshop für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase mit Dr. Margarete Hubrath (Düsseldorf)
(in Kooperation mit den Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft, Philosophie und Geschichte und Orientalistik/ Asien-Afrika-Institut)

**VI 4. Vorträge, Referate, Workshops etc. der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung; September 2002 – August 2005**

Die Gleichstellungsbeauftragte (-G-) sowie die Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung (-F-) haben sich im Berichtszeitraum mit zahlreichen eigenen Vorträgen oder Workshops sowohl innerhalb der Universität Hamburg als auch an anderen Einrichtungen an gleichstellungs- und hochschulpolitischen Debatten beteiligt.
Externe Vorträge etc.

"Frauen und Kriminalität: Opfer – Täterinnen – Richterinnen?"
Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung "Männer? Frauen? Gender Studies – was hat das mit mir zu tun?"
Hochschule für Musik und Theater Hamburg, 9. Dezember 2003 (-G-)

"Gender und Gendervermittlung"
Mitwirkung am Diskussionsforum im Rahmen der Ringvorlesung "Männer? Frauen? Gender Studies – was hat das mit mir zu tun?"
Hochschule für Musik und Theater Hamburg, 10. Februar 2004 (-G-)

"Zentrale Elemente und Umsetzungschancen von fachbereichs-/ fakultätsspezifischen Frauenförderplänen in Hochschulen"
Vortrag bei der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten der Universität Leipzig, 14. Juli 2004 (-G-)

"Gleichstellungskriterien bei Prozessen der Standardisierung in der Erziehungswissenschaft"

"Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen an Universitäten"
Workshop bei der Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Universität Graz, 17. Juli 2005 (-G-)

Vorträge etc. an der Universität Hamburg

Bericht über den wissenschaftlichen Werdegang als Hochschullehrerin im Rahmen des Workshops "Der Kick nach oben – Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Uni", Universität Hamburg, 31. August 2004 (-G-)

"Chancen und Risiken der Fakultätengründung aus der Sicht der Gleichstellungsbeauftragten"
Referat bei der Frauenvollversammlung des Technischen und Verwaltungspersonals der Universität Hamburg, 26. September 2004 (-G-)

"Fakultätenbildung und Strukturveränderungen in der Universität Hamburg"
Bericht beim Beurlaubtentreffen Universität Hamburg, 26. Mai 2005 (-G-)

"Brauchen wir noch Frauenförderung? Frauen in der Wissenschaft – Umwege, Königswege oder Schleichwege?"

"Mitwirkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren"

"Der Kick nach oben – Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Hamburg"
Leitung eines Workshops des Women’s Career Centers der Universität Hamburg
(zusammen mit Christiane Eiche, WCC), 22. bis 26. August 2005 (-G-)

"Forschungsförderung für Frauen nach der Promotion"
Referat im Rahmen des Workshops "Der Kick nach oben – Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Hamburg" des Women’s Career Centers der Universität Hamburg, 25. August 2005 (-F-)

VI 5. Publikation und Materialien

Von der Gleichstellungsbeauftragten (-G-) bzw. der Arbeitsstelle Frauenförderung wurden im Berichtszeitraum folgende Publikationen bzw. Broschüren erarbeitet:
"Gleichstellungskriterien bei Prozessen der Standardisierung in der Erziehungswissenschaft"

"Infoblatt für Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte zu Personalauswahlverfahren"Juli 2003 (-G/-F-)

"Tipps für Einwirkungsmöglichkeiten der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren"Juli 2005 (-G-)

"Info-Broschüre: Forschungsförderung für Frauen"Juli 2005 (-F-)

VI 6. Informationsangebot der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung im Internet124

Die Arbeitsstelle Frauenförderung stellt im Internet umfangreiche Informationen zur Frauenförderung an der Universität Hamburg zur Verfügung: Neben einer Liste mit den Kontaktdaten aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche/ Fakultäten (inklusive der der Dienststelle, des Regionalen Rechenzentrums, des TVPR, WIPR) und den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen aller Fachbereiche sind zahlreiche Materialien wie z.B. die Frauenförderrichtlinie der Universität, Empfehlungen zur Fortschreibung der Frauenförder-/ Gleichstellungspläne und die gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung an Hochschulen abrufbar.

Eine Verlinkung mit anderen relevanten Internetangeboten in der Universität (z.B. dem Women’s Career Center (WCC) und der Abteilung Forschung- und Wissenschaftsförderung) und außerhalb der Universität (z.B. mit der Landes-
konferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hamburger Hochschulen [LaKoG], der Koordinationsstelle Frauenstudien/Frauenforschung der Hamburger Hochschulen und dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung [CEWS] in Bonn) stellt sicher, dass das bestehende Netzwerk fachnaher Einrichtungen und Informationsangebote transparent und leicht zugänglich für alle Interessierten ist.

Aktuelle Ausschreibungen und allgemeine Informationen zum Frauenförderpreis und zum Frauenförderfonds werden über die Homepage bekannt gegeben.

Eine Auswahl der von der Arbeitsstelle geführten geschlechtsbezogenen Statistiken und verschiedene Broschüren stehen zur Ansicht bzw. zum Download bereit.

Einen weiteren großen Bereich bilden Informationen zur Stellensuche für Wissenschaftlerinnen; eine umfangreiche Linkliste für Deutschland und Europa sowie für verschiedene Fachrichtungen ist vorhanden. Außerdem finden sich auf der Homepage Links zu Mentoringprogrammen und Fachberatungen sowie eine Sammlung aktueller Stellenausschreibungen von Hochschulen und wissenschaftsnahen Einrichtungen.

Bis Sommer 2004 enthielten die Internetseiten der Arbeitsstelle Frauenförderung auch aktuelle Stellenausschreibungen der Universität Hamburg. Aufgrund von Rückmeldungen über die vergleichsweise geringe Nutzung einer zusätzlichen Information über freie Stellen auf diesen Seiten besteht nunmehr nur ein Link auf die allgemeine Seite der Universität mit Stellenausschreibungen.

In Ergänzung des Informationsangebotes auf den Internetseiten erhalten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg und Personen, die Interesse an Publikations-, Veranstaltungs- und Tagungshinweisen zur Frauenfrauenförderung oder zur Genderforschung und sich in einem entsprechenden Verteiler eingetragen haben, regelmäßig aktuelle Hinweise und Informationen.
VI 7. Geschlechtsbezogene Statistiken der Arbeitsstelle Frauenförderung

Die Arbeitsstelle Frauenförderung erstellt und führt zu verschiedenen Bereichen jährliche, geschlechtsbezogene Statistiken. Sie werden nach Fachbereich bzw. zukünftig nach Fakultät geführt:

1) Berufungen (Professuren und Juniorprofessuren)

2) Professuren (C2, C3, C4 und Juniorprofessuren – zukünftig W1, W2, W3)

3) Wissenschaftliches Personal
   Auch für diese Statistiken ist die Grundlage das EDV-System PAISY. Stichtag ist der 01. Oktober eines Jahres.

4) Studierende, Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen
   Die Daten zu den einzelnen Qualifikationsstufen erhält die Arbeitsstelle Frauenförderung von dem Referat Planung und Controlling der Universität Hamburg. Die Statistiken für die Studierenden werden jeweils pro Semester erhoben; Habilitationen beziehen sich auf jeweils ein Kalenderjahr; Abschlüsse und Promotionen auf jeweils ein Prüfungsjahr.

5) Berufungsverfahren- und Kommissionen (inkl. Juniorprofessuren)
   Grundlage dieser Statistik sind statistische Angaben aus Berufungsverfahren, die in der Arbeitsstelle Frauenförderung für jedes Berufungsverfahren zusammengestellt werden (z.B. Anzahl der Bewerberinnen). Der

---

125 Verfasserin des Kapitels VI 7. ist Sarah Lahl, studentische Mitarbeiterin in der Arbeitsstelle Frauenförderung.
126 Die Festlegung der Stichtage erfolgt im jeweiligen Datensystem bzw. in dem betreffenden Referat; eine Vereinheitlichung der Stichtage der verschiedenen Referate wird angestrebt.
Zeitraum dieser Verfahrensstatistik ist Oktober eines Jahres bis September des Folgejahres.

6) Einstellungen

VI 8. Fortbildung

Die Gleichstellungsbeauftragte war von September 2002 bis Juli 2005 Teilnehmerin folgender Fortbildungsveranstaltungen:

- Gender Mainstreaming an Hochschulen
  Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Kupferhof, 24. – 25. Februar 2003

- Datenschutz
  Universität Hamburg, 20. April 2004

- Reform des Beurteilungswesens
  Universität Hamburg, 24. August 2004

- Professionell und sicher in Veränderungsprozessen handeln
  Intensiv-Training für Führungskräfte
  Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Januar – Juni 2005

Die Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung hat von September 2002 bis Juli 2005 folgende Fortbildungsveranstaltungen besucht:

- Gender Mainstreaming an Hochschulen
  Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Kupferhof, 24. – 25. Februar 2003
Reform des Beurteilungswesens,
Universität Hamburg, 08. September 2004


Internetseiten erstellen HTML

Internetseiten erstellen Dreamweaver

EU-Fördermöglichkeiten
Reisekostenrecht

VI 9. Tagungs- und Workshopteilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung

Regelmäßig haben die Gleichstellungsbeauftragte (-G-) und die Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung (-F-) im Berichtszeitraum an wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen teilgenommen.

Frauen in der Wissenschaft. Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz
Dresden, 5.- 6. Mai 2003 (-G-)

Abschlusstagung des Projektes „QueR“ des Rektorates der Universität Dortmund
Universität Dortmund, 17. Januar 2003 (-G-)
Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Workshop "Gender Mainstreaming und Hochschulsteuerung"
Behörde für Wissenschaft und Forschung, Hamburg, 10. Oktober 2003 (-G-)

*Mentoring* für Frauen an Hochschulen
Universität Bern, 16. – 17. Oktober 2003 (-F- und -G-)

Frauen in Hochschule und Forschung: Einwirkungsmöglichkeiten auf BA/ MA-Studiengänge
GEW-Seminar, Kassel, 20. – 21. Oktober 2003 (-G-)

HWP – Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – Bilanz und Aussichten
CEWS, Hannover, 6. November 2003 (-G-)

*Managing Gender & Diversity*
Iserlohn, Institut für Kirche und Gesellschaft sowie Frauenstudien der Universität Dortmund, 26. – 27. März 2004 (-G-)

Workshop EU-Forschungsförderung
BMBF Bonn, 5. – 6. Mai 2004 (-F-)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
Evangelische Akademie Loccum, 6. – 8. Oktober 2004 (-F-)

*Human Resources* für Hochschule und Forschung
Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, 21. – 22. Oktober 2004 (-F- und -G-)

Organisation & Netzwerke: Der Fall *Gender*
Universität Kiel, 13. November 2004 (-F- und -G-)
Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
Universität Bielefeld, 15. April 2005 (-G-)

Workshop Female Career Centers
Women’s Career Center, Universität Hamburg, 17. Juni 2005 (-F- und –G-)

Chancengleichheit durch Personalentwicklung,
Feministisches Rechtsinstitut e.V, Hamburg, 29. April 2005 (-F-)
VII Literatur


### VIII Abkürzungsverzeichnis

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abkürzung</th>
<th>Bedeutung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AAI</td>
<td>Asien-Afrika-Institut</td>
</tr>
<tr>
<td>AFN</td>
<td>Ausschuss für Forschung und Nachwuchsförderung</td>
</tr>
<tr>
<td>AiT</td>
<td>Angestellte für Textverarbeitung</td>
</tr>
<tr>
<td>AG</td>
<td>Arbeitsgruppe</td>
</tr>
<tr>
<td>AS</td>
<td>Akademischer Senat</td>
</tr>
<tr>
<td>ASTA</td>
<td>Allgemeiner Studierenden-Ausschuss</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>Berufung</td>
</tr>
<tr>
<td>BA</td>
<td>Bachelor</td>
</tr>
<tr>
<td>BLK</td>
<td>Bund-Länder-Kommission</td>
</tr>
<tr>
<td>BMBF</td>
<td>Bundesministerium für Bildung und Forschung</td>
</tr>
<tr>
<td>BUKOF</td>
<td>Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten</td>
</tr>
<tr>
<td>BWF</td>
<td>Behörde für Wissenschaft und Forschung</td>
</tr>
<tr>
<td>BWG</td>
<td>Behörde für Wissenschaft und Gesundheit</td>
</tr>
<tr>
<td>CEWS</td>
<td>Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung</td>
</tr>
<tr>
<td>DS</td>
<td>Dienststelle</td>
</tr>
<tr>
<td>DFG</td>
<td>Deutsche Forschungsgemeinschaft</td>
</tr>
<tr>
<td>EdvV</td>
<td>Projekt &quot;Exzellenz durch vernetzte Vielfalt&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>ETAN</td>
<td>Expertinnengruppe European Technology Assessment Network</td>
</tr>
<tr>
<td>FB</td>
<td>Fachbereich</td>
</tr>
<tr>
<td>GEW</td>
<td>Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft</td>
</tr>
<tr>
<td>gf</td>
<td>geschäftsführend</td>
</tr>
<tr>
<td>HoF Wittenberg</td>
<td>Hochschulforschung e.V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg</td>
</tr>
<tr>
<td>HWP</td>
<td>Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik</td>
</tr>
<tr>
<td>IWRM</td>
<td>Integrated Water Resources Management</td>
</tr>
<tr>
<td>ZIE</td>
<td>Zeitschrift für Erziehungswissenschaft</td>
</tr>
<tr>
<td>-F-</td>
<td>Arbeitsstelle Frauenförderung der Universität Hamburg</td>
</tr>
<tr>
<td>-G-</td>
<td>Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg</td>
</tr>
<tr>
<td>HmbHG</td>
<td>Hamburgisches Hochschulgesetz</td>
</tr>
<tr>
<td>Ifu</td>
<td>Internationale Frauenuniversität</td>
</tr>
<tr>
<td>LaKoG</td>
<td>Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten</td>
</tr>
<tr>
<td>m</td>
<td>männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>MA</td>
<td>Master</td>
</tr>
<tr>
<td>MIN-Fakultät</td>
<td>Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften</td>
</tr>
<tr>
<td>NN</td>
<td>Name unbekannt</td>
</tr>
<tr>
<td>PAISY</td>
<td>Personalabrechnungssystem der Universität Hamburg</td>
</tr>
<tr>
<td>Pr</td>
<td>Präsident</td>
</tr>
<tr>
<td>ProfBesReformG</td>
<td>Professorenbesoldungsreformgesetz</td>
</tr>
<tr>
<td>Ref.</td>
<td>Referat</td>
</tr>
<tr>
<td>RRZ</td>
<td>Regionales Rechenzentrum der Universität Hamburg</td>
</tr>
<tr>
<td>STEP</td>
<td>Struktur- und Entwicklungsplan</td>
</tr>
<tr>
<td>SV</td>
<td>Stellvertretung</td>
</tr>
<tr>
<td>TAZ</td>
<td>die Tagezeitung</td>
</tr>
<tr>
<td>TVP</td>
<td>Technisches und Verwaltungspersonal</td>
</tr>
<tr>
<td>Acronym</td>
<td>Description</td>
</tr>
<tr>
<td>---------</td>
<td>-------------</td>
</tr>
<tr>
<td>TVPR</td>
<td>Personalräte für das Technische und Verwaltungspersonal</td>
</tr>
<tr>
<td>UKE</td>
<td>Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf</td>
</tr>
<tr>
<td>VP</td>
<td>Vizepräsident</td>
</tr>
<tr>
<td>w</td>
<td>weiblich</td>
</tr>
<tr>
<td>WCC</td>
<td>Women’s Career Center</td>
</tr>
<tr>
<td>WIPR</td>
<td>Personalräte für das wissenschaftliche Personal</td>
</tr>
<tr>
<td>W.I.T.</td>
<td>Women’s Institute for Technology, Development,</td>
</tr>
</tbody>
</table>
IX Anhang
Inhaltsverzeichnis Anhang

Die Reihenfolge der Behandlung der Fachbereiche der Universität Hamburg entspricht in den meisten Tabellen und Grafiken ihrer Zugehörigkeit zu den zukünftigen Fakultäten.

Tabelle A: Berufungen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 1995 - 2004
Tabelle B: Berufungen (C4, C3, C2); Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 2000 – 2004
Tabelle C: Professorinnen und Professoren, Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 1995 – 2004
Tabelle F: Assistentinnen und Assistenten C1, Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 2000 – 2004
Tabelle H: Durchschnittsnoten bei Studienabschlüssen, Fachbereiche der Universität Hamburg, inkl. Fachbereich Medizin, Studienjahr 2003
Grafik A.g: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Chemie, 2000 – 2004

Tabelle I: Frauenanteil Mitglieder in zentralen Gremien, 19. Wahlperiode, 10.08.2004 – 31.03.2005

Tabelle J: Verankerung von Empfehlungen zur Frauenförderung/Gleichstellung in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fachbereiche und des Regionalen Rechenzentrums der Universität Hamburg
<table>
<thead>
<tr>
<th>Jahr</th>
<th>Gesamt</th>
<th>Männlich</th>
<th>Weiblich</th>
<th>Frauenanteil</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1995</td>
<td>22</td>
<td>18</td>
<td>4</td>
<td>18,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>1996</td>
<td>22</td>
<td>16</td>
<td>6</td>
<td>27,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>1997</td>
<td>21</td>
<td>14</td>
<td>7</td>
<td>33,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>1998</td>
<td>18</td>
<td>14</td>
<td>4</td>
<td>22,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>1999</td>
<td>18</td>
<td>13</td>
<td>5</td>
<td>27,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>29</td>
<td>23</td>
<td>6</td>
<td>20,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>23</td>
<td>13</td>
<td>10</td>
<td>43,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>32</td>
<td>25</td>
<td>7</td>
<td>21,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>28</td>
<td>18</td>
<td>10</td>
<td>35,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>18</td>
<td>13</td>
<td>5</td>
<td>27,8%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Summe</strong></td>
<td><strong>231</strong></td>
<td><strong>167</strong></td>
<td><strong>64</strong></td>
<td><strong>27,7%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Seit 2002 sind keine Neuberufungen für C2-Professuren erfolgt.

**Tabelle A**
Berufungen (C2*, C3, C4)
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
1995 - 2004

Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632
## Tabelle B

### Berufungen (C4, C3, C2*)

Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin

2000 - 2004

Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2000</th>
<th>2001</th>
<th>2002</th>
<th>2003</th>
<th>2004</th>
<th>Gesamt</th>
<th>Frauenanteil</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>C4</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>weiblich</td>
<td>4</td>
<td>5</td>
<td>4</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
<td>20</td>
<td>26,7%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>C3</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>weiblich</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>15</td>
<td>28,8%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>C2</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>weiblich</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>3</td>
<td>100,0%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td>29</td>
<td>23</td>
<td>32</td>
<td>28</td>
<td>18</td>
<td>130</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>weiblich</td>
<td>6</td>
<td>10</td>
<td>7</td>
<td>10</td>
<td>5</td>
<td>38</td>
<td>29,2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Seit 2002 sind keine Neuberufungen für C2-Professuren erfolgt.
Tabelle C

Professorinnen und Professoren*
Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
1995 - 2004

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamt</td>
<td>Männlich</td>
<td>Weiblich</td>
<td>Frauenanteil</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.***</td>
<td>52</td>
<td>51</td>
<td>1</td>
<td>1,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsw.</td>
<td>38</td>
<td>38</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>32</td>
<td>28</td>
<td>4</td>
<td>12,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>87</td>
<td>71</td>
<td>16</td>
<td>18,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>19</td>
<td>19</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>18</td>
<td>16</td>
<td>2</td>
<td>11,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienw.</td>
<td>71</td>
<td>63</td>
<td>8</td>
<td>11,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>20</td>
<td>19</td>
<td>1</td>
<td>5,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>22</td>
<td>19</td>
<td>3</td>
<td>13,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>20</td>
<td>18</td>
<td>2</td>
<td>10,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>39</td>
<td>36</td>
<td>3</td>
<td>7,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>27</td>
<td>24</td>
<td>3</td>
<td>11,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>50</td>
<td>49</td>
<td>1</td>
<td>2,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>36</td>
<td>34</td>
<td>2</td>
<td>5,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>57</td>
<td>53</td>
<td>4</td>
<td>7,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>41</td>
<td>39</td>
<td>2</td>
<td>4,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>21</td>
<td>19</td>
<td>2</td>
<td>9,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>662</td>
<td>608</td>
<td>54</td>
<td>8,2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen
** Für die Jahre 1995 bis 1997 wurden die Fachbereiche Jura I und Jura II zusammengerechnet.
**Tabelle C**

**Professorinnen und Professoren***

Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin

1995 - 2004

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fachbereiche</td>
<td>Gesamt Männlich</td>
<td>Weiblich</td>
<td>Frauenanteil</td>
<td>Gesamt Männlich</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Rechtswissenschaft</td>
<td>Rechtswiss.**</td>
<td>40</td>
<td>37</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsw.</td>
<td>Wirtschaftsw.</td>
<td>37</td>
<td>37</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>30</td>
<td>23</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</td>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>87</td>
<td>67</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>Psychologie</td>
<td>18</td>
<td>17</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>Sportwiss.</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft</td>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>15</td>
<td>13</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienw.</td>
<td>Sprach./Lit.-/Medienw.</td>
<td>69</td>
<td>58</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>22</td>
<td>19</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>19</td>
<td>16</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>22</td>
<td>18</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften</td>
<td>Mathematik</td>
<td>37</td>
<td>35</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>Informatik</td>
<td>23</td>
<td>20</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>Physik</td>
<td>42</td>
<td>41</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>Chemie</td>
<td>35</td>
<td>32</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>Biologie</td>
<td>51</td>
<td>48</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>Geowiss.</td>
<td>37</td>
<td>35</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>Sonstige</td>
<td>11</td>
<td>10</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>Gesamt</td>
<td>606</td>
<td>537</td>
<td>69</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen
** Für die Jahre 1995 bis 1997 wurden die Fachbereiche Jura I und Jura II zusammengerechnet.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche</th>
<th>Stichtag im September</th>
<th>Stichtag im Oktober</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamt</td>
<td>Männlich</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Rechtswiss.</strong></td>
<td>38</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Wirtschaftsw.</strong></td>
<td>29</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sozialwiss.</strong></td>
<td>15</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Erz.wiss.</strong></td>
<td>83</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Psychologie</strong></td>
<td>14</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sportwiss.</strong></td>
<td>10</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Ev. Theologie</strong></td>
<td>15</td>
<td>13</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sprach./Lit.-/Medienwiss.</strong></td>
<td>70</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Phil./Gesch.wiss.</strong></td>
<td>24</td>
<td>18</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Kulturgesch.</strong></td>
<td>21</td>
<td>16</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Orientalistik/AAI</strong></td>
<td>17</td>
<td>14</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Mathematik</strong></td>
<td>33</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Informatik</strong></td>
<td>21</td>
<td>19</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Physik</strong></td>
<td>41</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Chemie</strong></td>
<td>34</td>
<td>28</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Biologie</strong></td>
<td>41</td>
<td>36</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gewiss.</strong></td>
<td>36</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Sonstige</strong></td>
<td>12</td>
<td>10</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td>554</td>
<td>470</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen
** Für die Jahre 1995 bis 1997 wurden die Fachbereiche Jura I und Jura II zusammengerechnet.

*** Die im Jahr 2004 erfolgte Berufung einer Professorin ist aufgrund der Stichtagfestlegung im PAISY-System erst für das Folgejahr erfasst.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereich Medizin der Universität Hamburg und Universität Hamburg gesamt 1995 - 2004</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Tabelle D</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Professorinnen und Professoren*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereich Medizin der Universität Hamburg und Universität Hamburg gesamt 1995 - 2004</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>Quelle: Fakultät für Medizin; Strukturentwicklung, DS 1.1; bei der eigens im November 2005 vom Fachbereich Medizin erstellten Statistik für den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ist der Stichtag jeweils zum Jahresende gewählt. Daher bestehen Differenzen zu sonstigen Statistiken, die den Fachbereich Medizin einschließen (z.B. frühere Berichte der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg).</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
</tr>
<tr>
<td>Medizin**</td>
<td>138 130 8 5,8%</td>
<td>137 128 9 6,6%</td>
<td>153 141 12 7,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universität Hamburg gesamt ohne Medizin</td>
<td>662 608 54 8,2%</td>
<td>667 610 57 8,5%</td>
<td>620 560 60 9,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universität Hamburg gesamt inkl. Medizin</td>
<td>800 738 62 7,8%</td>
<td>804 738 66 8,2%</td>
<td>773 701 72 9,3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
</tr>
<tr>
<td>Medizin**</td>
<td>156 141 15 9,6%</td>
<td>148 133 15 10,1%</td>
<td>154 138 16 10,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universität Hamburg gesamt ohne Medizin</td>
<td>606 537 69 11,4%</td>
<td>598 526 72 12,0%</td>
<td>580 505 75 12,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universität Hamburg gesamt inkl. Medizin</td>
<td>762 678 84 11,0%</td>
<td>746 659 87 11,7%</td>
<td>734 643 91 12,4%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Stichtag im September 2003</th>
<th>Stichtag im Oktober 2004</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
<td>Gesamt Männlich Weiblich Frauenanteil</td>
</tr>
<tr>
<td>Medizin**</td>
<td>159 146 13 8,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universität Hamburg gesamt ohne Medizin</td>
<td>554 470 84 15,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Universität Hamburg gesamt inkl. Medizin</td>
<td>713 616 97 13,6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen

** Quelle: Fakultät für Medizin; Strukturentwicklung, DS 1.1; bei der eigens im November 2005 vom Fachbereich Medizin erstellten Statistik für den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ist der Stichtag jeweils zum Jahresende gewählt. Daher bestehen Differenzen zu sonstigen Statistiken, die den Fachbereich Medizin einschließen (z.B. frühere Berichte der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg).
Grafik A
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Rechtswissenschaft
1995 - 2004

Jahr


0,0% 2,0% 4,0% 6,0% 8,0% 10,0% 12,0% 14,0% 16,0%

1,9% 2,3% 6,8% 7,5% 7,0% 5,1% 10,0% 13,2% 14,7%
Grafik B

Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)

Universität Hamburg, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften*

1995 - 2004

* Die im Jahr 2004 erfolgte Berufung einer Professorin ist wegen der Stichtagfestlegung im PAISY-System erst für das Folgejahr erfasst.
Grafik C
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Sozialwissenschaften
1995 - 2004
Grafik D
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Medizin
1995 - 2004
Grafik E
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaft
1995 - 2004
Grafik F
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Psychologie
1995 - 2004
Grafik G
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Sportwissenschaft
1995 - 2004

Jahr


0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 0,0% 10,0% 10,0% 11,1%
Grafik H
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Evangelische Theologie
1995 - 2004
Grafik I
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft
1995 - 2004
Grafik J
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaft
1995 - 2004
Grafik K
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde
1995 - 2004

Jahr


0,0% 5,0% 10,0% 15,0% 20,0% 25,0% 30,0%

13,6% 13,6% 13,6% 15,8% 17,4% 19,0% 22,7% 23,8% 26,3%
Grafik L
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Orientalistik
1995 - 2004
Grafik M
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Mathematik
1995 - 2004
Grafik N
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Informatik
1995 - 2004

Jahr


11,1% 11,5% 13,0% 13,0% 13,0% 13,0% 13,0% 12,5% 9,5% 9,5%
Grafik O
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Physik
1995 - 2004
Grafik Q
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Biologie
1995 - 2004
Grafik R
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Geowissenschaften
1995 - 2004

Jahr

9,1% 8,3% 6,5% 5,4% 5,6% 5,4% 5,0% 5,0% 4,8% 4,9%

0,0% 1,0% 2,0% 3,0% 4,0% 5,0% 6,0% 7,0% 8,0% 9,0% 10,0%
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche</th>
<th>Gesamt</th>
<th>Männlich</th>
<th>Weiblich</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ev. Theol.</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswiss.</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Medizin</td>
<td>48</td>
<td>42</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>15</td>
<td>11</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprachwiss.</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>17</td>
<td>13</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>7</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>12</td>
<td>9</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>13</td>
<td>12</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>161</td>
<td>139</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>in %</td>
<td></td>
<td></td>
<td>13,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Jahr</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Männlich</td>
<td>Weiblich</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>--------</td>
<td>----------</td>
<td>----------</td>
</tr>
<tr>
<td>2000</td>
<td>176</td>
<td>104</td>
<td>72</td>
</tr>
<tr>
<td>2001</td>
<td>164</td>
<td>103</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>2002</td>
<td>147</td>
<td>94</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>2003</td>
<td>139</td>
<td>86</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>2004</td>
<td>108</td>
<td>69</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>Summe</td>
<td>734</td>
<td>456</td>
<td>278</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tabelle F

Assistentinnen und Assistenten C1
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2000 - 2004

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin</th>
<th>2000</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fachbereiche</td>
<td>Abschlüsse</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td>503</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsw.</td>
<td>441</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>168</td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>784</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>136</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienwiss.</td>
<td>232</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>79</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>112</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>88</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>141</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>120</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>3078</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)  
** Professionsjahr  
*** Kalenderjahr  
**** Stichtag im Juni 2000; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin</th>
<th>2001</th>
</tr>
</thead>
</table>

Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

### Tabelle G

Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen

**Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche</th>
<th>Abschlüsse*</th>
<th>Promotionen*</th>
<th>Habilitationen**</th>
<th>Professuren (C2, C3, C4)**</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamt</td>
<td>Männlich</td>
<td>Weiblich</td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td>474</td>
<td>277</td>
<td>197</td>
<td>41,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswiss.</td>
<td>406,5</td>
<td>285,5</td>
<td>121</td>
<td>29,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>166</td>
<td>94</td>
<td>72</td>
<td>43,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>664</td>
<td>197</td>
<td>467</td>
<td>70,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>96</td>
<td>18</td>
<td>78</td>
<td>81,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>29</td>
<td>15</td>
<td>14</td>
<td>48,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>37</td>
<td>14</td>
<td>23</td>
<td>62,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienwiss.</td>
<td>304</td>
<td>64</td>
<td>240</td>
<td>78,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>80</td>
<td>44</td>
<td>36</td>
<td>45,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>76</td>
<td>20</td>
<td>56</td>
<td>73,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>49</td>
<td>17</td>
<td>32</td>
<td>65,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>48</td>
<td>36</td>
<td>12</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>109</td>
<td>95</td>
<td>14</td>
<td>12,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>103</td>
<td>91</td>
<td>12</td>
<td>11,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>111</td>
<td>55</td>
<td>56</td>
<td>50,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>116</td>
<td>64</td>
<td>52</td>
<td>44,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>65</td>
<td>43</td>
<td>22</td>
<td>33,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>8,5</td>
<td>4</td>
<td>4,5</td>
<td>52,9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Gesamt | 2042   | 1433,5   | 508,5    | 51,3%   | 522    | 335     | 187     | 35,8%   | 44     | 34       | 10       | 22,7%   | 580   | 505     | 75       | 12,9%        |

*Prüfungsjahr** Kalenderjahr
***Stichtag im Juni 2001; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.*
**Tabelle G**

Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen
Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2002

Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche</th>
<th>Abschlüsse*</th>
<th>Promotionen*</th>
<th>Habilitationen**</th>
<th>Professuren (C2, C3, C4)***</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fachbereich</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Männlich</td>
<td>Weiblich</td>
<td>Frauanteil</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td>437</td>
<td>239</td>
<td>198</td>
<td>45,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsw.</td>
<td>442</td>
<td>325</td>
<td>117</td>
<td>26,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>125</td>
<td>70</td>
<td>55</td>
<td>44,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>676</td>
<td>198</td>
<td>478</td>
<td>70,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>154</td>
<td>84</td>
<td>70</td>
<td>45,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>19</td>
<td>12</td>
<td>7</td>
<td>36,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>25</td>
<td>13</td>
<td>12</td>
<td>48,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienwiss.</td>
<td>263</td>
<td>103</td>
<td>160</td>
<td>60,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>65</td>
<td>32</td>
<td>33</td>
<td>50,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>86</td>
<td>23</td>
<td>63</td>
<td>73,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>40</td>
<td>11</td>
<td>29</td>
<td>72,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>34</td>
<td>23</td>
<td>11</td>
<td>32,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>82</td>
<td>73</td>
<td>9</td>
<td>11,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>62</td>
<td>55</td>
<td>7</td>
<td>11,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>118</td>
<td>43</td>
<td>75</td>
<td>63,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>115</td>
<td>58</td>
<td>57</td>
<td>49,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>45</td>
<td>21</td>
<td>24</td>
<td>53,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>14</td>
<td>4</td>
<td>10</td>
<td>71,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2802</td>
<td>1387</td>
<td>1415</td>
<td>50,5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Prüfungsjahr
** Kalenderjahr
*** Stichtag im Juni 2002; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fakultät für Rechtswissenschaft</td>
<td>387</td>
<td>216</td>
<td>171</td>
<td>44,2%</td>
<td>90</td>
<td>60</td>
<td>30</td>
<td>33,3%</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
<td>38</td>
<td>33</td>
<td>5</td>
<td>13,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaft</td>
<td>309</td>
<td>235</td>
<td>74</td>
<td>23,9%</td>
<td>28</td>
<td>22</td>
<td>6</td>
<td>21,4%</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>50,0%</td>
<td>29</td>
<td>29</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>181</td>
<td>92</td>
<td>89</td>
<td>49,2%</td>
<td>18</td>
<td>10</td>
<td>8</td>
<td>44,4%</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>2</td>
<td>100,0%</td>
<td>15</td>
<td>12</td>
<td>3</td>
<td>20,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft</td>
<td>689</td>
<td>209</td>
<td>480</td>
<td>69,7%</td>
<td>20</td>
<td>9</td>
<td>11</td>
<td>55,0%</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>50,0%</td>
<td>83</td>
<td>62</td>
<td>12</td>
<td>25,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>122</td>
<td>33</td>
<td>89</td>
<td>73,0%</td>
<td>21</td>
<td>9</td>
<td>12</td>
<td>57,1%</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
<td>14</td>
<td>12</td>
<td>2</td>
<td>14,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>34</td>
<td>13</td>
<td>21</td>
<td>61,8%</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>33,3%</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>1</td>
<td>100,0%</td>
<td>10</td>
<td>9</td>
<td>1</td>
<td>10,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften</td>
<td>18</td>
<td>1</td>
<td>17</td>
<td>94,4%</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>/</td>
<td>15</td>
<td>13</td>
<td>2</td>
<td>13,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>272</td>
<td>50</td>
<td>222</td>
<td>81,6%</td>
<td>22</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>50,0%</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>66,7%</td>
<td>70</td>
<td>56</td>
<td>14</td>
<td>20,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienwiss.</td>
<td>100</td>
<td>50</td>
<td>50</td>
<td>50,0%</td>
<td>22</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>45,5%</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>/</td>
<td>24</td>
<td>18</td>
<td>6</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>78</td>
<td>18</td>
<td>60</td>
<td>76,9%</td>
<td>28</td>
<td>12</td>
<td>16</td>
<td>57,1%</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,3%</td>
<td>21</td>
<td>16</td>
<td>5</td>
<td>23,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>39</td>
<td>12</td>
<td>27</td>
<td>69,2%</td>
<td>7</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>42,9%</td>
<td>3</td>
<td>1</td>
<td>2</td>
<td>66,7%</td>
<td>17</td>
<td>14</td>
<td>3</td>
<td>17,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften</td>
<td>46</td>
<td>36</td>
<td>10</td>
<td>21,7%</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,3%</td>
<td>33</td>
<td>31</td>
<td>2</td>
<td>6,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>116</td>
<td>99</td>
<td>17</td>
<td>14,7%</td>
<td>6</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>33,3%</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>/</td>
<td>21</td>
<td>19</td>
<td>2</td>
<td>9,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>75</td>
<td>68</td>
<td>7</td>
<td>9,3%</td>
<td>53</td>
<td>48</td>
<td>5</td>
<td>9,4%</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,3%</td>
<td>41</td>
<td>39</td>
<td>2</td>
<td>4,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>152</td>
<td>56</td>
<td>96</td>
<td>63,2%</td>
<td>76</td>
<td>48</td>
<td>28</td>
<td>36,8%</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,3%</td>
<td>34</td>
<td>28</td>
<td>6</td>
<td>17,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>110</td>
<td>59</td>
<td>51</td>
<td>46,4%</td>
<td>90</td>
<td>49</td>
<td>41</td>
<td>45,6%</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>33,3%</td>
<td>41</td>
<td>36</td>
<td>5</td>
<td>12,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>47</td>
<td>21</td>
<td>26</td>
<td>55,3%</td>
<td>27</td>
<td>18</td>
<td>9</td>
<td>33,3%</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
<td>36</td>
<td>33</td>
<td>3</td>
<td>8,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>7</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>50,0%</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0%</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>/</td>
<td>12</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>16,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Gesamt</td>
<td>2782</td>
<td>1271,5</td>
<td>1510,5</td>
<td>54,3%</td>
<td>523</td>
<td>328</td>
<td>195</td>
<td>37,3%</td>
<td>34</td>
<td>19</td>
<td>15</td>
<td>44,1%</td>
<td>554</td>
<td>470</td>
<td>84</td>
<td>15,2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Prüfungsjahr  ** Kalenderjahr
*** Stichtag im September 2003; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin</th>
<th>Absolventen*</th>
<th>Promotionen*</th>
<th>Habilitationen*</th>
<th>Professuren (C2, C3, C4)**</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fachbereiche</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Männlich</td>
<td>Weiblich</td>
<td>Frauenanteil</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Rechtswissenschaft</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td>801</td>
<td>415</td>
<td>386</td>
<td>48,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsw. ****</td>
<td>371</td>
<td>247</td>
<td>124</td>
<td>33,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>123</td>
<td>54</td>
<td>69</td>
<td>56,1%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsw. ****</td>
<td>371</td>
<td>247</td>
<td>124</td>
<td>33,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>123</td>
<td>54</td>
<td>69</td>
<td>56,1%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>680</td>
<td>183</td>
<td>497</td>
<td>73,1%</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>119</td>
<td>30</td>
<td>89</td>
<td>74,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>34</td>
<td>18</td>
<td>16</td>
<td>47,1%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>12</td>
<td>3</td>
<td>9</td>
<td>75,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienwiss.</td>
<td>226</td>
<td>49</td>
<td>177</td>
<td>78,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>88</td>
<td>40</td>
<td>48</td>
<td>54,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>84</td>
<td>23</td>
<td>61</td>
<td>72,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>17</td>
<td>7</td>
<td>10</td>
<td>58,8%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>55</td>
<td>41</td>
<td>14</td>
<td>25,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>130,5</td>
<td>112,5</td>
<td>18</td>
<td>13,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>81</td>
<td>70</td>
<td>11</td>
<td>13,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>127</td>
<td>62</td>
<td>65</td>
<td>51,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>151</td>
<td>66</td>
<td>85</td>
<td>56,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>55</td>
<td>27</td>
<td>28</td>
<td>50,9%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>50,0%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td>3156,5</td>
<td>1448,5</td>
<td>1708</td>
<td>54,1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Prüfungsjahr
** Kalenderjahr
*** Stichtag im Oktober 2004; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.
**** Die im Jahr 2004 erfolgte Berufung einer Professorin ist wegen der Stichtagfestlegung im PAISY-System erst für das Folgejahr erfasst.
## Tabelle G
Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen
Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2000 - 2004

Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche</th>
<th>Abschlüsse*</th>
<th>Promotionen*</th>
<th>Habilitationen**</th>
<th>Professuren (C2, C3, C4)***</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Gesamt</td>
<td>Männlich</td>
<td>Weiblich</td>
<td>Frauenanteil</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td>14760,5</td>
<td>7015,5</td>
<td>7745</td>
<td>52,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>**** Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Rechtswissenschaft</strong></td>
<td>2602</td>
<td>1421</td>
<td>1181</td>
<td>45,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td>1969,5</td>
<td>1402,5</td>
<td>567</td>
<td>28,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsw.****</td>
<td>763</td>
<td>386</td>
<td>377</td>
<td>49,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>121</td>
<td>48</td>
<td>73</td>
<td>60,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>1297</td>
<td>315</td>
<td>982</td>
<td>75,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>384</td>
<td>195</td>
<td>189</td>
<td>49,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>403</td>
<td>110</td>
<td>293</td>
<td>72,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>199</td>
<td>63</td>
<td>136</td>
<td>68,3%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</strong></td>
<td>12629</td>
<td>7015,5</td>
<td>7745</td>
<td>52,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftsw.****</td>
<td>1033</td>
<td>2460</td>
<td>1704</td>
<td>70,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>627</td>
<td>202</td>
<td>425</td>
<td>67,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>153</td>
<td>77</td>
<td>76</td>
<td>49,7%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft</strong></td>
<td>3493</td>
<td>1033</td>
<td>2460</td>
<td>70,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss.</td>
<td>1297</td>
<td>315</td>
<td>982</td>
<td>75,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>627</td>
<td>202</td>
<td>425</td>
<td>67,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwiss.</td>
<td>153</td>
<td>77</td>
<td>76</td>
<td>49,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>384</td>
<td>195</td>
<td>189</td>
<td>49,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>403</td>
<td>110</td>
<td>293</td>
<td>72,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>199</td>
<td>63</td>
<td>136</td>
<td>68,3%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften</strong></td>
<td>223</td>
<td>166</td>
<td>57</td>
<td>25,6%</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>549,5</td>
<td>475,5</td>
<td>74</td>
<td>13,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>409</td>
<td>365</td>
<td>44</td>
<td>10,8%</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>649</td>
<td>278</td>
<td>371</td>
<td>57,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>612</td>
<td>312</td>
<td>300</td>
<td>49,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>269</td>
<td>150</td>
<td>119</td>
<td>44,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>37,5</td>
<td>16,5</td>
<td>21</td>
<td>56,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Sonstige</td>
<td>14760,5</td>
<td>7015,5</td>
<td>7745</td>
<td>52,5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Prüfungsjahr ** Kalenderjahr

*** unterschiedliche Stichtage; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.

**** Die im Jahr 2004 erfolgte Berufung einer Professorin ist aufgrund der Stichtagfestlegung im PAISY-Sytem erst für das Folgejahr erfasst.
Tabelle H
Durchschnittsnoten bei Studienabschlüssen
Fachbereiche der Universität Hamburg, inkl. Fachbereich Medizin
Studienjahr 2003*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereich</th>
<th>Gesamt</th>
<th>Männlich</th>
<th>Weiblich</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rechtswiss.</td>
<td>3,12</td>
<td>3,15</td>
<td>3,09</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswiss.</td>
<td>1,62</td>
<td>1,64</td>
<td>1,60</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwiss.</td>
<td>1,35</td>
<td>1,31</td>
<td>1,40</td>
</tr>
<tr>
<td>Medizin</td>
<td>2,04</td>
<td>2,06</td>
<td>2,03</td>
</tr>
<tr>
<td>Erz.wiss., Psychologie und Bewegungswiss.</td>
<td>1,43</td>
<td>1,54</td>
<td>1,38</td>
</tr>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>2,26</td>
<td>2,50</td>
<td>2,15</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienwiss.</td>
<td>1,76</td>
<td>1,70</td>
<td>1,78</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>1,58</td>
<td>1,69</td>
<td>1,47</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgesch.</td>
<td>1,50</td>
<td>1,39</td>
<td>1,56</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>1,44</td>
<td>1,32</td>
<td>1,52</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik, Informatik und Naturwiss.</td>
<td>1,64</td>
<td>1,63</td>
<td>1,64</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>1,56</td>
<td>1,60</td>
<td>1,46</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>1,89</td>
<td>1,89</td>
<td>1,86</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>1,37</td>
<td>1,34</td>
<td>1,55</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>2,06</td>
<td>1,92</td>
<td>2,13</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>1,46</td>
<td>1,58</td>
<td>1,34</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowiss.</td>
<td>1,49</td>
<td>1,46</td>
<td>1,52</td>
</tr>
<tr>
<td>Universität gesamt</td>
<td>1,73</td>
<td>1,75</td>
<td>1,71</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Erfasst sind die Abschlüsse (Magister, Diplom, Lehramt - außer Promotion) der Studiengänge eines Fachbereichs.
Notenumrechnung: ausreichend = 4, befriedigend = 3, gut = 2, sehr gut = 1, mit Auszeichnung = 0. Je kleiner der Wert, desto besser die Durchschnittsnote.
Grafik S
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Rechtswissenschaft
2000 - 2004

Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
2000 - 2004

Grafik V
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Eziehungswissenschaft
2000 - 2004

Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Psychologie
2000 - 2004

Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Evangelische Theologie
2000 - 2004

Grafik Z
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft
2000 - 2004

Grafik A.c
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Orientalistik
2000 - 2004

**Grafik A.d**

_Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen*

_Universität Hamburg, Fachbereich Mathematik

2000 - 2004

<table>
<thead>
<tr>
<th>Abschlüsse</th>
<th>Promotionen</th>
<th>Habilitationen</th>
<th>Professuren (C2, C3, C4)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Männer</td>
<td>Frauen</td>
<td>Männer</td>
<td>Frauen</td>
</tr>
<tr>
<td>74,4%</td>
<td>69,8%</td>
<td>84,6%</td>
<td>93,4%</td>
</tr>
<tr>
<td>25,6%</td>
<td>30,2%</td>
<td>15,4%</td>
<td>6,6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Grafik A.e
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Informatik
2000 - 2004

Grafik A.f
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Physik
2000 - 2004

Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Chemie
2000 - 2004

Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Biologie
2000 - 2004

Grafik A.i

Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*

Universität Hamburg, Fachbereich Geowissenschaften
2000 - 2004

### Tabelle I

Frauenanteil Mitglieder in zentralen Gremien

**19. Wahlperiode**

10.08.2004 - 31.03.2006

Quelle: Gremienreferat

<table>
<thead>
<tr>
<th>Gremium</th>
<th>Vorsitz*</th>
<th>Anzahl zu wählende Mitglieder</th>
<th>Anzahl tatsächliche Mitglieder</th>
<th>davon Frauen in Proz.</th>
<th>in Prozent</th>
<th>davon Frauen</th>
<th>davon Frauen in Proz.</th>
<th>in Prozent</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Akademischer Senat</td>
<td>Pr</td>
<td>19</td>
<td>19</td>
<td>6</td>
<td>31,6%</td>
<td>19</td>
<td>5</td>
<td>26,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Planungsausschuss</td>
<td>Pr gf: W</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>1</td>
<td>10,0%</td>
<td>10</td>
<td>2</td>
<td>20,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Haushaltsausschuss</td>
<td>K gf: M</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>1</td>
<td>9,1%</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>22,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausschuss Lehre und Studium</td>
<td>VP gf: M</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>4</td>
<td>33,3%</td>
<td>10</td>
<td>6</td>
<td>60,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausschuss Forschung u. wiss. Nachwuchs</td>
<td>VP gf: W</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>4</td>
<td>44,4%</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>14,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Hochschulbeziehungen</td>
<td>VP gf: M</td>
<td>10</td>
<td>10</td>
<td>3</td>
<td>30,0%</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
<td>66,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausschuss Frauenförderung</td>
<td>G SV: W</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>100,0%</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>100,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausschuss Baufragen</td>
<td>Mitglied: M</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
<td>7</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausschuss Bibliothekswesen</td>
<td>Mitglied: M</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>2</td>
<td>25,0%</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>40,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung</td>
<td>Mitglied: W</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>2</td>
<td>40,0%</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>SA Technologiefolgen-Abschätzung</td>
<td>Mitglied: M</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>3</td>
<td>27,3%</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>14,3%</td>
</tr>
<tr>
<td>Ausschuss Weiterbildung</td>
<td>VP</td>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>14,3%</td>
<td>4</td>
<td>1</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>§ 17 Kommission</td>
<td>Mitglied: W</td>
<td>8</td>
<td>8</td>
<td>1</td>
<td>12,5%</td>
<td>8</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>BPK I und II</td>
<td>Mitglied: W/W</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>2</td>
<td>33,3%</td>
<td>3</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Grundordnungsausschuss</td>
<td>VP</td>
<td>12</td>
<td>12</td>
<td>5</td>
<td>41,7%</td>
<td>11</td>
<td>2</td>
<td>18,2%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahlausschuss</td>
<td>Mitglied: NN</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>50,0%</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
<td>16,7%</td>
</tr>
<tr>
<td>Wahlprüfungsausschuss</td>
<td>Mitglied: NN</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>0</td>
<td>0,0%</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>14,3%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Gesamt</strong></td>
<td></td>
<td>154</td>
<td>153</td>
<td>45</td>
<td>29,4%</td>
<td>134</td>
<td>39</td>
<td>29,1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*) gf= geschäftsführend: W/ weiblich oder M/ männlich; Pr = Präsident; VP = Vizepräsident; G = Gleichstellungsbeauftragte; SV = Stellvertretung; NN = Name unbekannt
Tabelle J

Verankerung von Empfehlungen zur Frauenförderung/Gleichstellung in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fachbereiche (FB) und des Regionalen Rechenzentrums (RRZ) der Universität Hamburg*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fachbereiche</th>
<th>Leitungsverantwortung für Chancengleichheit</th>
<th>Konkrete Zielvorgaben für die Neueinstellung von Wissenschaftlerinnen</th>
<th>Anreiz-/Sanktionssysteme für erreichte Zielsetzungen bzw. die Einstellung von Frauen</th>
<th>Frauenförderfonds</th>
<th>Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte</th>
<th>Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</th>
<th>Gender in Lehre und Forschung</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Ev. Theologie</td>
<td>II Nr. 4</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
<td>I Nr. 3</td>
<td>/</td>
<td>III</td>
<td>/</td>
</tr>
<tr>
<td>Rechtswissenschaft</td>
<td>VII</td>
<td>II 1</td>
<td>II 2.b</td>
<td>IV</td>
<td>V</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
</tr>
<tr>
<td>Wirtschaftswiss.</td>
<td>3.7</td>
<td>/</td>
<td>3.4 + 3.5</td>
<td>3.5</td>
<td>6.2</td>
<td>/</td>
<td>3.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Medizin</td>
<td>2.2</td>
<td>2.1</td>
<td>3.4.1</td>
<td>3</td>
<td>/</td>
<td>6.3</td>
<td>/</td>
</tr>
<tr>
<td>Sozialwissenschaften</td>
<td>III</td>
<td>IV</td>
<td>IV</td>
<td>IV</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
<td>III</td>
</tr>
<tr>
<td>Erziehungswiss.</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
<td>S. 4</td>
<td>S. 5 + S. 12</td>
<td>S. 7</td>
<td>S. 6 + 7</td>
<td>S. 3 + 4 + 6</td>
</tr>
<tr>
<td>Sprach./Lit.-/Medienwiss.</td>
<td>4.1 S. 4 + 4.3</td>
<td>4.5</td>
<td>4.10</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
<td>4.1 S. 3</td>
<td>4.8 + 4.9</td>
</tr>
<tr>
<td>Phil./Gesch.wiss.</td>
<td>II 1.3 + 2</td>
<td>III 2</td>
<td>II 1.1 + III 4 + 5</td>
<td>III 3.3</td>
<td>II 1.4</td>
<td>II 4.4</td>
<td>II 4.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Kulturgeschichte/-kunde</td>
<td>4.8</td>
<td>4.2</td>
<td>4.1</td>
<td>4.3</td>
<td>/</td>
<td>4.6</td>
<td>4.5</td>
</tr>
<tr>
<td>Orientalistik/AAI</td>
<td>3.3 b)</td>
<td>3.2</td>
<td>3.1 + 3.2</td>
<td>3.4</td>
<td>/</td>
<td>3.3 a)</td>
<td>3.1 c)</td>
</tr>
<tr>
<td>Mathematik</td>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>5</td>
<td>/</td>
<td>10</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>Physik</td>
<td>B (1)</td>
<td>B (3)</td>
<td>B (3)</td>
<td>/</td>
<td>B (11)</td>
<td>B (12)</td>
<td>B (16)</td>
</tr>
<tr>
<td>Chemie</td>
<td>1 + 2</td>
<td>2.4</td>
<td>2.1 - 2.3</td>
<td>/</td>
<td>3.11</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
</tr>
<tr>
<td>Biologie</td>
<td>/</td>
<td>3.1</td>
<td>3.6</td>
<td>3.6.1</td>
<td>/</td>
<td>1.3</td>
<td>3.6 + 6</td>
</tr>
<tr>
<td>Geowissenschaften</td>
<td>1</td>
<td>3.1</td>
<td>3.3</td>
<td>/</td>
<td>1</td>
<td>/</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>Psychologie</td>
<td>III 8.</td>
<td>/</td>
<td>III 3</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
<td>I</td>
<td>III 6</td>
</tr>
<tr>
<td>Informatik</td>
<td>Präambel</td>
<td>3.1</td>
<td>3.3</td>
<td>5</td>
<td>3</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
</tr>
<tr>
<td>Sportwissenschaft</td>
<td>Präambel</td>
<td>II</td>
<td>II</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
<td>I</td>
<td>IV</td>
</tr>
<tr>
<td>RRZ</td>
<td>XIII</td>
<td>/</td>
<td>VI</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
<td>/</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* Die Ziffern in der Tabelle entsprechen den Kapitel-Nummern/Seitenzahlen der jeweiligen Frauenförder-/Gleichstellungspläne der Fachbereiche
Beschluss des Akademischen Senates der Universität Hamburg
vom 13. April 2006

Universität Hamburg
- Der Präsident –

TOP Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Das Präsidium dankt der Gleichstellungsbeauftragten für die von ihr bisher geleistete Arbeit und die gute Kooperation mit der Universitätsleitung. Die Unterstützung der Universität durch die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bei Frauenfördermaßnahmen und bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming wird vom Präsidium als wertvoll angesehen.

Den ausführlichen Bericht der ersten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten über die erste Hälfte ihrer Amtszeit und zum Stand der Gleichstellung und der Frauenförderung an der Universität Hamburg nimmt das Präsidium zustimmend zur Kenntnis.

Beschlussvorschlag

1. Der Akademische Senat nimmt den ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zustimmend zur Kenntnis.


3. Der Akademische Senat bekräftigt das Ziel, durch deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den anstehenden Neuberufungen den Frauenanteil bei W2- und W3-Stellen zügig auf 25% zu erhöhen und bei Juniorprofessuren einen
Wert von 40% zu erreichen. Über inneruniversitäre Zielvereinbarungen sind Anreize für die Berufung qualifizierter Wissenschaftlerinnen vorzusehen.

4. Der Akademische Senat spricht sich dafür aus, bei der Neufassung der Berufungsordnung der Universität Hamburg Regelungen vorzusehen, die vermehrte und gezielte Aktivitäten zur Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen für die Universität Hamburg und eine stärkere Mitwirkung von Frauen an Berufungsverfahren sicherstellen.

5. Der Akademische Senat ersucht die Universitätsleitung, Angebote zur außeraufächlichen Qualifizierung für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Universität einzurichten.


7. Der Akademische Senat fordert die Fakultäten auf, in den zukünftigen Fakultäts-Frauenförderplänen besondere Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vorzusehen, die sicherstellen, dass der Frauenanteil an den Promotionen innerhalb eines Faches/Departments mindestens dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen in diesem Bereich entspricht.

8. Der Akademische Senat spricht sich angesichts geschlechtsspezifischer Studienfachpräferenzen dafür aus, dass Maßnahmen zur Gewinnung von Studierenden des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes von den Fakultäten fortgeführt werden. Er fordert insbesondere die an der Reform der Lehrerbildung beteiligten Einrichtungen auf, in den neuen Curricula die Gender-
190

Thematik adäquat zu berücksichtigen. Der Fachbereich Erziehungswissenschaft wird ersucht, bei der Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern auf Didaktik-Stellen *Gender*-Kompetenz als selbstverständliches Auswahlkriterium einzubeziehen.

9. Der Akademische Senat ersucht die Universitätsleitung und die Fakultäten, die vielfältigen Neuerungen in der Universität auch dafür zu nutzen, die Unterrepräsentation von Frauen, gerade auch im Technischen und Verwaltungspersonal, in höherwertigen und Leitungs- und Führungspositionen abzubauen. Bei der Besetzung neuer Leitungspositionen ist mit transparenten Auswahlverfahren die Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber sicher zu stellen.


12. Der Akademische Senat sieht es als unverzichtbar an, dass Statistiken in allen wichtigen Entscheidungsbereichen die Unterscheidung nach Geschlecht enthalten.

Vom Akademischen Senat der Universität Hamburg in seiner Sitzung vom 13. April 2006 mit 12:0:1 Stimmen beschlossen.