Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

VIERTER BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2011 BIS 2013



Impressum

Herausgegeben von:

Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg

Redaktion:

Stabsstelle Gleichstellung

Druck:

Universitätsdruckerei

Verwendete Schrift:

TheSans UHH

März 2016

Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Vierter Bericht

der

Gleichstellungsbeauftragten

der

Universität Hamburg

2011 bis 2013

Vorwort

An der Universität Hamburg (UHH) ist die Gleichstellung seit 1985 verankert und ist inzwischen in sämtlichen institutionellen Ebenen etabliert. Die zentrale Stabsstelle für Gleichstellung mit derzeit drei Mitarbeiterinnen und einem jährlichen Sachetat von 20.000,- Euro wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. 2012 konnte eine weitere Mitarbeiterin für das neu etablierte Familienbüro eingestellt werden. Diese zentrale Beratungs- und Informationseinrichtung ist der Stabsstelle angegliedert. Die Stabsstelle für Gleichstellung ist verbunden mit dem Ressort von VP 1, die zuständig ist für die Bereiche Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Bereiches, Gleichstellung und Deutschlandstipendien.

Dezentral ist in jeder Fakultät eine Gleichstellungsbeauftragte für die Umsetzung der jeweils fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen zuständig, die von Vertreterinnen oder Vertretern aus den jeweiligen Fachbereichen unterstützt wird. Für die Gleichstellungsbelange des technischen und Verwaltungspersonals ist die Frauenbeauftragte des TVP zuständig.

Darüber hinaus ist eine Expertin für Gleichstellungsfragen Mitglied im Hochschulrat der Universität, was die kompetente Begleitung der Gleichstellungspolitik ermöglicht. Der Akademische Senat der UHH setzt sich mit dem Thema Gleichstellung insbesondere in seinem Unterausschuss "Ausschuss für Gleichstellung" auseinander. In ihm werden beispielsweise die Bewilligung von Anträgen für den universitären Frauenförder- und Gleichstellungsfonds sowie die Vergabe des Frauenförderpreises der Universität abgestimmt. Schließlich ist das Thema Gleichstellung weiterhin zentral im Leitbild der Universität und der Grundordnung der Universität verankert und ein zentraler Punkt in der seit dem 01.01.2009 geltenden Berufungsordnung der UHH. Gleichstellung ist darüber hinaus Bestandteil der Ziel- und Leistungsvereinbarung der UHH mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung.

Basierend auf den bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten dokumentierten Fortschritten hat die Universität Hamburg auch in den Jahren 2011-2013 weiterhin eine Reihe von Erfolgen in der Gleichstellung erzielt:

1. Der Frauenanteil an den Professuren ist im Berichtszeitraum erneut gestiegen und betrug 2013 29%. Hierfür ist allerdings in erster Linie der hohe Frauenanteil an den Juniorprofessuren verantwortlich (s. u.).
2. Folgende Erfolge können darüber hinaus verzeichnet werden:
    a. Die UHH hat sich 2012 für das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder erfolgreich mit einem Bericht über die Umsetzung von Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts, das für die Teilnahme am Professorinnenprogramm I erarbeitet wurde, beworben.
    b. Die UHH wurde hinsichtlich der Einhaltung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mehrfach in der höchsten Stufe eingeordnet.

c. Die UHH liegt in der Spitzengruppe des CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten.
d. Die UHH wurde 2013 im Rahmen des "audit familiengerechte hochschule" rezertifiziert.
e. 2012 wurde das Familienbüro der UHH eingerichtet und 2013 verstetigt.
f. Das Handlungsfeld Diversity wurde weiterentwickelt. Hierzu wurde 2012 der Runde Tisch Diversity gegründet. Durch die viermal jährlich stattfindenden Treffen ist ein Netzwerk der mit unterschiedlichen Diversity-Bereichen befassten Akteurinnen und Akteure der UHH entstanden. Außerdem wurden erste Schritte hin zu einem Diversity-Konzept der UHH unternommen.
g. Die Gleichstellung war weiterhin im Präsidium durch die Vizepräsidentschaft für Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung eingebunden.
h. Durch den im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes der UHH verankerten Gleichstellungsfonds konnten verschiedene fakultätsübergreifende strukturelle und Einzelmaßnahmen finanziert werden. Eine dieser Maßnahmen ist das Agathe-Lasch-Coaching-Programm für Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen.

Der vorliegende Vierte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten knüpft an den dritten Bericht für die Jahre 2009 bis 2010 an, betrifft aber den Dreijahreszeitraum 2011 bis 2013. Damit überlappt er das letzte Amtsjahr von Prof. Dr. Monika Bullinger und die ersten beiden Amtsjahre von Prof. Dr. Britta Ramminger als Gleichstellungsbeauftragte. Der Bericht gliedert sich wie sein Vorgänger in drei Teile: In einem ersten statistischen Teil wird der Frauenanteil in allen Stellenkategorien des wissenschaftlichen Personals dargestellt, im zweiten Teil die einzelnen universitären Handlungsfelder der Gleichstellung. Der dritte Teil erläutert die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der UHH. In diesem sind auch Tätigkeiten aus dem Jahr 2014 als letztem Amtsjahr von Prof. Dr. Britta Ramminger aufgeführt.

Ich möchte mich bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, ohne deren Engagement und Unterstützung dieser Bericht nicht möglich gewesen wäre.

Mein Dank geht an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten: Dr. Angelika Paschke-Kratzin (MIN), Prof. Dr. Birthe Kundrus / Prof. Dr. Silke Segler-Meßner /Prof. Dr. Sabine Kienitz (Geisteswissenschaften), Prof. Dr. Insa Sjurts / Prof. Dr. Daniela Rastetter (WiSo), Prof. Dr. Michel Clement (Betriebswirtschaft), Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland / Prof. Dr. Kerstin Michalik (Erziehungswissenschaft), Dr. Barbara Brandauer (Psychologie und Bewegungswissenschaft), Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt / Prof. Dr. Petra Arck (Medizin), Prof. Dr. Bettina Heiderhoff / Severin M. Sandfort-Hummert (Rechtswissenschaft) sowie deren Vertreterinnen und Vertretern für ihr Engagement. In den Fakultäten danke ich auch den Dekanaten für ihre Unterstützung in Belangen der Gleichstellung. Ferner danke ich den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern des Ausschusses für Gleichstellung für ihre Un-

terstützung. Für gute Zusammenarbeit bedanke ich mich außerdem bei den Mitarbeiterinnen des Careers-Centers, insbesondere bei Krista Schölzig und ihrer Nachfolgerin Bettina Schreyögg.

Zudem danke ich vielen Personen aus der Universitätsverwaltung für die Lieferung von Daten, die Grundlage dieses Berichtes sind: Burkhard Berndt (Stabsstelle Berufungen), Dr. Andrea Dorothee Drave (Team Datenmanagement und Statistik). Barbara Gutzeit (Gremienbetreuung-Akademischer Senat), Jan Korkhac (Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen/PAISY), Stefan Muth (ehemaliges Referat 63- Organisationsreferat), Sven Oppermann (Personalcontrolling & Organisation Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf), Anja Rausche (Team Datenmanagement uns Statistik), Martina Schönfelder (ehemaliges Referat Berufungen, Allgemeine Verwaltung, Registratur), Dr. Sophia Vietor /Stabsstelle Berufungen). Ihnen sei außerdem für ihre Hilfe und Geduld bei zahlreichen Rückfragen gedankt.
Ich bedanke mich darüber hinaus bei der für Gleichstellung zuständigen ehemaligen Vizepräsidentin, Prof. Dr. Rosemarie Mielke und ihrem Referenten Christian Matheis sowie der amtierenden Vizepräsidentin, Prof. Dr. Jetta Frost, ihrem Referenten Marcel Volland und ihrer Mitarbeiterin Constanze Nordbrock.

Nicht zuletzt möchte ich meiner Stellvertreterin, Dr. Angelika Paschke-Kratzin und dem Team der Stabsstelle Gleichstellung danken, insbesondere Julia Boldt für ihre Arbeit am statistischen Teil sowie Redaktion und Layout und Marie Krimmer sowie Carolin Steinat für die Erstellung von Teilen des Berichts. Lukas Risch (Studentischer Mitarbeiter der Stabsstelle Gleichstellung) hat bei der Datenerhebung intensiv mitgewirkt. Christa Vogt danke ich für die Unterstützung im Bereich Büro und Organisation der Stabsstelle Gleichstellung.

Prof. Dr. Britta Ramminger
Februar 2015

Inhaltsverzeichnis

1 Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich…… 9

1.1 Personalgewinnung im Bereich Professuren……..…. 9
1.1.1 Berufungen in den einzelnen Stellenkategorien……11
1.1.2 Berufungen in den Fakultäten……...12
1.1.3 Berufungsgeschehen……...13
1.1.4 Entwicklung in der Personalgewinnung…….. 15
1.1.4.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum…….…… 15
1.1.4.2 Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten…….... 18
1.2 Personalbestand im Bereich Professuren……..…… 19
1.2.1 Professuren in den einzelnen Stellenkategorien……..…… 19
1.2.2 Professuren in den Fakultäten……..…… 22
1.2.3 Entwicklung im Bestand der Professuren……..…… 24
1.2.3.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum……... 24
1.2.3.2 Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten…….. 27
1.2.4 Außerplanmäßige Professuren……..…….. 28
1.3 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen……..…….. 29
1.3.1 Qualifikationsstufen 2011 bis 2013……..…… 31
1.3.2 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich……..…… 33
1.3.3 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den Fakultäten……..……34
1.3.4 Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen……..……...39
1.3.4.1 Vergleich mit vorherigen Berichtszeiträumen……...39
1.4 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal……..…… 41
1.4.1 Einstellungsverfahren……43
1.5 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten……..…… 45
1.6 Weitere Bereiche der Gleichstellung……..... 46
1.6.1 Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien…… 46
1.6.2 Gleichstellung im Technischen und Verwaltungspersonal (TVP)……48
1.6.3 Gleichstellung im Bereich der Studierenden……..……51
2 Handlungsfelder der Gleichstellung…… 53
2.1 Verankerung der Gleichstellung in der Universitätsentwicklung……..…… 53
2.1.1 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit……..…… 53
2.1.2 Berufungsordnung der Universität……..…… 53
2.1.3 Neufassung Frauenförder-/Gleichstellungsrichtlinie…… 54
2.1.4 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG……..… 55
2.1.5 „audit familiengerechte hochschule“……..…… 56

2.1.6 Einrichtung eines zentralen Familienbüros..... 58
2.1.6.1 Information und Kommunikation..... 58
2.1.6.2 Webplattform des Familienbüros..... 59
2.1.6.3 Erstberatung, Vermittlung und Konfliktschlichtung..... 60
2.1.6.4 Kooperation und Expertennetzwerk..... 61
2.1.6.5 Informationsveranstaltungen..... 61
2.1.6.6 Weitere Meilensteine..... 62
2.2 Strategien der Gleichstellung an der UHH..... 63
2.2.1 Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm des BMBF..... 63
2.2.2 Gleichstellungsarbeit der Fakultäten..... 65
2.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen..... 66
2.3.1 Mentoring-Programme an der Universität..... 66
2.3.2 Career Center der Universität..... 69
2.3.3 Welcome Service für Neuberufene und Dual Career..... 71
2.4 Frauenförderung..... 71
2.4.1 Frauenförderfonds..... 71
2.4.2 Frauenförderpreis..... 72
2.4.3 Gleichstellungsfonds..... 74
2.4.4 „Pro Exzellenzia“..... 75
2.5 Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit chronischer Erkrankung oder Behinderung..... 75
2.6 Beratung..... 76
2.6.1 Allgemeine Beratung..... 76
2.6.2 Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt..... 76
3 Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten..... 78
3.1 Umsetzung von Konzepten der Gleichstellung..... 78
3.1.1 Gleichstellungskonzept der UHH..... 78
3.1.2 Koordination der Gleichstellungarbeit..... 80
3.1.3 Zusammenarbeit über verschiedene Gleichstellungsfelder..... 80
3.2 Personalentscheidungen..... 81
3.2.1 Berufungsverfahren..... 81
3.2.2 Einstellungsverfahren..... 82
3.3 Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Universität..... 83
3.3.1 Beteiligung an Gremien der Universität..... 83
3.3.2 Beteiligung an Landes- und Bundesorganisationen..... 83
3.3.3 Girls‘ Day..... 83
3.3.4 Internationaler Tag der Familie..... 83

3.3.5 Beteiligung an Veranstaltungen der Behörde für Wissenschaft und Forschung und der Behörde für Justiz und Gleichstellung…… 84
3.3.5.1 Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm…… 84
3.3.5.2 Erarbeitung eines Richtungspapiers zu Fragen der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identitäten…… 84
3.3.5.3 Fachtagung zum Thema „Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft“…… 84
3.3.5.4 AG „Code of Conduct“…… 84
3.3.6 Hochschulübergreifender Gender-Report…… 85
3.3.7 Kooperation mit dem Zonta-Club Hamburg…… 85
3.4 Kommunikation mit den Fakultäten…… 86
3.4.1 Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Professorinnen…… 86
3.4.2 Runder Tisch Diversity…… 86
3.4.3 Beratung und Service…… 86
3.5 Öffentlichkeitsarbeit…… 87
3.5.1 Internetseite der Stabsstelle Gleichstellung…… 87
3.5.2 Beantwortung von externen Anfragen/Interviews…… 87
4 Literatur…… 88
5 Anhang…… 90

Abkürzungsverzeichnis

ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
AfF	Ausschuss für Frauenförderung
AfG	Ausschuss für Gleichstellung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AS	Akademischer Senat
AstA	Allgemeiner Studierenden-Ausschuss
BMBF	Bildungsministerium für Bildung und Forschung
BWF	Behörde für Wissenschaft und Forschung
BuKoF	Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center of Excellence Women and Science
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EW	Fakultät für Erziehungswissenschaft
FHH	Freie Hansestadt Hamburg
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
GEIST	Fakultät für Geisteswissenschaften
Gleichstellungsgesetz	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst
HmbHG	Hamburgisches Hochschulgesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
LAKoG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hamburger Hochschulen
MEDIZIN	Fakultät Medizin
MIN	Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
RECHT	Fakultät Rechtswissenschaft
RRZ	Regionales Rechenzentrum
SDG	Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt
STEP	Struktur- und Entwicklungsplan
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVP	Technisches und Verwaltungspersonal
TVPR	Personalrat für das Technische und Verwaltungspersonal
UKE	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
UHH	UHH
WISO	Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Bericht zur Gleichstellung an der UHH

Der vorliegende Vierte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten setzt die bewährte Berichterstattung zur Gleichstellung an der UHH fort.

Im ersten Berichtsteil wird der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der UHH in Bezug auf die Personalgewinnung für Professuren und den Personalbestand in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen untersucht. Nach der Darstellung der Entwicklung im Berichtszeitraum 2011 bis 2013 werden die Daten jeweils hinsichtlich der Unterschiede in den sechs Fakultäten analysiert. Wie im vorherigen Bericht schließt sich jeweils ein Vergleich von Dreijahreszeiträumen an (2005 bis 2007, 2008 bis 2010, 2011 bis 2013).

Im zweiten Berichtsteil werden die Handlungsfelder der Gleichstellung beschrieben. Diese reichen von der Verankerung der Gleichstellung in der Universitätsentwicklung bis zu zukünftigen Handlungsfeldern.

Im dritten Teil, dem Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der UHH, wird auf die unterschiedlichen Aufgaben und Projekte im Berichtszeitraum eingegangen, um am Ende der Berichterstattung erneut Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit an der UHH zu geben.

Vorbemerkung zur Statistik

Die im Gleichstellungsbericht aufgeführten Statistiken wurden von verschiedenen Referaten und Dienststellen erfasst (siehe dazu Danksagung) und z.T. von der Stabsstelle Gleichstellung aufbereitet. Die Stabsstelle Gleichstellung war für die Auswertung von Berufungs- und Einstellungsverfahren zuständig.

Grundsätzlich umfassen alle Statistiken die Angaben aller Fachbereiche inklusive UKE, Ausnahmen sind in den jeweiligen Übersichten gekennzeichnet. Die Statistiken beziehen sich jeweils auf ein Kalenderjahr; bei den Abschlüssen, Promotionen und Habilitationen auf das jeweilige Prüfungsjahr.

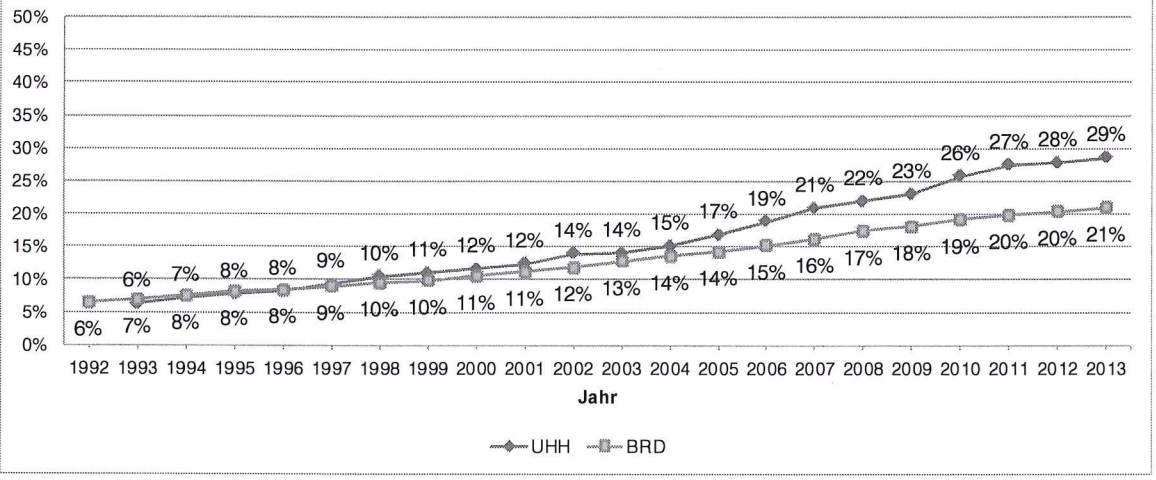
Abgesehen von den Gremien, den Professuren im Fachbereich Medizin und den Auswertungen der Einstellungs- sowie Berufungsverfahren (Stichtag: 31.12. eines jeden Jahres) gilt für alle Statistiken der Stichtag 01.12.

1 Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich

Im Vergleich mit den bundesdeutschen Kennzahlen stellt sich die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren für die UHH weiterhin positiv dar (Abb. 1):[1] Der Frauenanteil ist stetig gestiegen und lag stets über dem Bundesdurchschnitt. Diese Entwicklung gilt auch für den Berichtszeitraum von 2011-2013.

Abb.1
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
Universität Hamburg und BRD
1992-2013

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling und Organisation und Statistisches Bundesamt



1.1 Personalgewinnung im Bereich Professuren

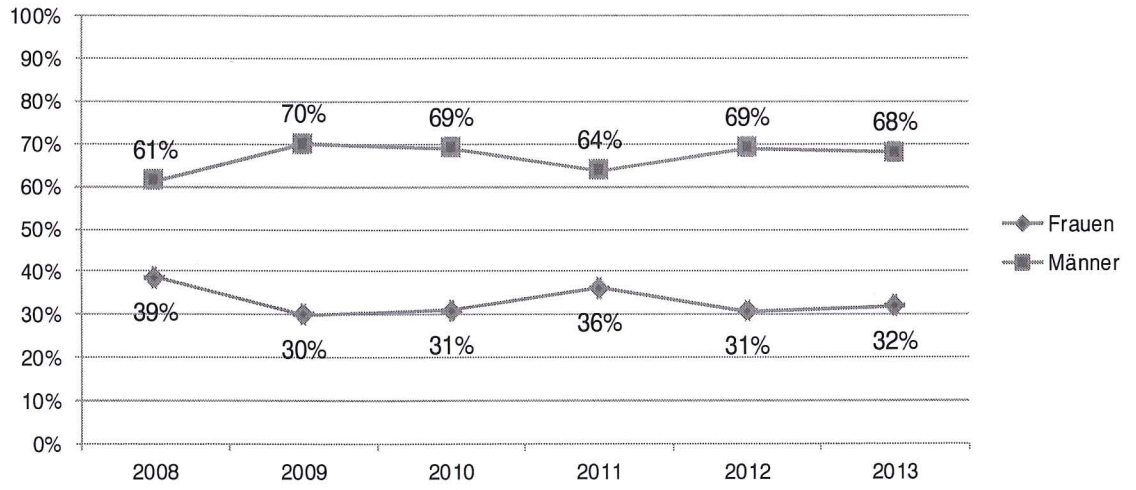
2011 betrug der Frauenanteil an den Neuberufungen[2] 36%, in 2012 lag er bei 31% (vgl. Tab. 1 für die absoluten Zahlen) und 2013 bei 32%. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zum Peak in 2008 (39%) um drei bzw. um acht und sieben Prozentpunkte gesunken. Allerdings muss in diesem Zusammenhang angemerkt werden, dass es sich bei den Neuberufungen um eine Kategorie handelt, die großen Schwankungen unterworfen ist und Aussagen daher nur in der Betrachtung eines längeren Zeitraumes getroffen werden können. Abb. 2 veranschaulicht dies; zudem ist abzulesen, dass der Frauenanteil an den Neuberufungen in den letzten sechs Jahren um die 30%-Marke changierte.

[1] Für die Frauenanteile an den Professuren seit 1985 siehe Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten.

[2] Bei Neuberufungen hier und im Folgenden immer nach Rufannahme ausgewertet

Abb.2
Frauen- und Männeranteile an den Neuberufungen (W1-W3, C3-C4)
Universität Hamburg, 2008 bis 2013

Quelle: Stabsstelle Berufungen und UKE Personalcontrolling und Organisation



Tab.1

Neuberufungen nach Besoldung an der Universität Hamburg
2008-2013
Quelle: Stabsstelle Berufungen und UKE Personalcontrolling und Organisation

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	Gesamt
W1	w	5	5	7	12	7	7	43
	m	4	12	5	16	12	5	54
	g	9	17	12	28	19	12	97
	w%	56%	29%	58%	43%	37%	58%	44%
	m%	44%	71%	42%	57%	63%	42%	56%
W2	w	7	12	7	10	4	3	43
	m	8	23	15	9	15	7	77
	g	15	35	22	19	19	10	120
	w%	47%	34%	32%	53%	21%	30%	36%
	m%	53%	66%	68%	47%	79%	70%	64%
W3	w	5	8	5	7	6	3	34
	m	15	22	22	26	11	16	112
	g	20	30	27	33	17	19	146
	w%	25%	27%	19%	21%	35%	16%	23%
	m%	75%	73%	81%	79%	65%	84%	77%
Gesamt	**w**	**17**	**25**	**19**	**29**	**17**	**13**	**120**
	m	**27**	**57**	**42**	**51**	**38**	**28**	**243**
	g	**44**	**82**	**61**	**80**	**55**	**41**	**363**
	w%	**39%**	**30%**	**31%**	**36%**	**31%**	**32%**	**33%**
	m%	**61%**	**70%**	**69%**	**64%**	**69%**	**68%**	**67%**

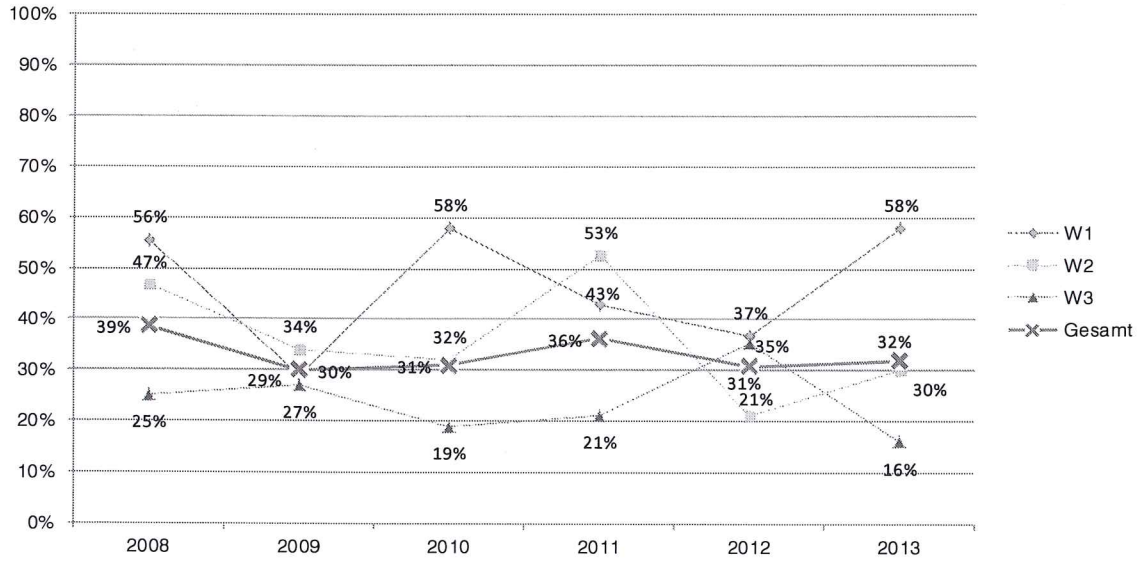
Ein Blick auf die absoluten Zahlen, die Abb. 2 zu Grunde liegen (vgl. Tab. 1), zeigt, dass die Gesamtzahl der Berufungen in den Jahren 2012 und 2013 im Vergleich zu den drei Jahren davor rückläufig ist. Ein Großteil des Generationenwechsels im Bereich der Professuren war bereits abgeschlossen. Bereits der zweite Bericht der Gleichstellungsbeauftragten formuliert in seinen Empfehlungen, dass dieser Generationenwechsel unbedingt zur Gewinnung von Frauen hätte genutzt werden sollen. Diese Vorgabe musste bereits im dritten Bericht als nicht uneingeschränkt erfüllt betrachtet werden.

1.1.1 Berufungen in den einzelnen Stellenkategorien[3]

Tab. 1, Tab. A bis D im Anhang und Abb. 3 zeigen den Frauen- und Männeranteil in den unterschiedlichen Stellenkategorien im Vergleich zur Gesamtanzahl für den Berichtszeitraum bzw. einen Sechsjahreszeitraum.

Abb.3
Frauenanteil an den neu berufenen Professuren nach Besoldung Universität Hamburg 2008-2013

Quelle: Stabsstelle Berufungen und UKE Personalcontrolling und Organisation



Im Folgenden werden Aussagen über den Berichtszeitraum – Vergleich mit den vorangegangenen Jahren – getroffen: Die Berufungsquote von Frauen beträgt für die Jahre 2011, 2012 und 2013 im Durchschnitt 34% und liegt damit über der Quote von 31%, die für die Jahre 2009 bis 2010 errechnet wurde (vgl. dritter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten). Wie auch in den Vorjahren ist ersichtlich, dass sich 2013 der Frauenanteil an den Neuberufungen aus einem relativ hohen Frauenanteil an Berufungen auf Juniorprofessuren (58%) sowie W2-Professuren (30%) und dem weniger hohen Frauenanteil an Berufungen auf W3-Professuren (16%) zusammensetzt.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 2011 bis 2013 59 Frauen und 117 Männer berufen (n= 176). Auf Ebene der höchsten Besoldungskategorie stellen die Frauen im Berichtszeitraum 2011-2013 einen Anteil von 23%, auf W2-Ebene einen Anteil von 35%, auf Ebene der Juniorprofessuren einen Anteil von 44%. Die fast 40% betragende Quote neuberufener Professorinnen aus dem Jahr 2008 konnte in keinem der hier erfassten Jahre erreicht werden. Für die Jahre 2012 und 2013 liegt der Anteil neu berufener Professorinnen nur knapp über 30%. Ein dauerhafter Anstieg der Anteile neuberufener Professorinnen ist für die letzten sechs Jahre nicht zu verzeichnen. Insbesondere in der Besoldungsgruppe W3 liegt der durchschnittliche Anteil neube-

[3] Ab dem 01.01.2005 wurden die Stellenkategorien C3 und C4 als W2 und W3 ausgeschrieben. Daher existieren die C-Besoldung und die W-Besoldung zurzeit parallel. Für C2-Professuren erfolgen seit 2002 keine Berufungsverfahren mehr.

rufener Frauen von 23% keinesfalls in dem Bereich, der einem paritätischen Verhältnis von Frauen und Männern nahe käme.

1.1.2 Berufungen in den Fakultäten[4] [5]

Bei der Analyse der Neuberufungen in den Fakultäten und Departments der UHH (vgl. Tab. A bis D im Anhang) sind sowohl fächerspezifische Bedingungen für Berufungen als auch externe Konstellationen wie z.B. die Anzahl zeitgleicher ähnlicher Stellenausschreibungen anderer Hochschulen zu berücksichtigen.

Der Fokus der Betrachtung liegt darauf, wie die Frauenanteile an den Neuberufungen in den Fakultäten vom durchschnittlichen Frauenanteil an den Neuberufungen (34% im Berichtszeitraum) abweichen.

Abb.4
Frauenanteil an den Neuberufungen, nach Fakultäten und Besoldung Universität Hamburg. 2011-2013

Quelle: Stabsstelle Berufungen und UKE Personalcontrolling und Organisation

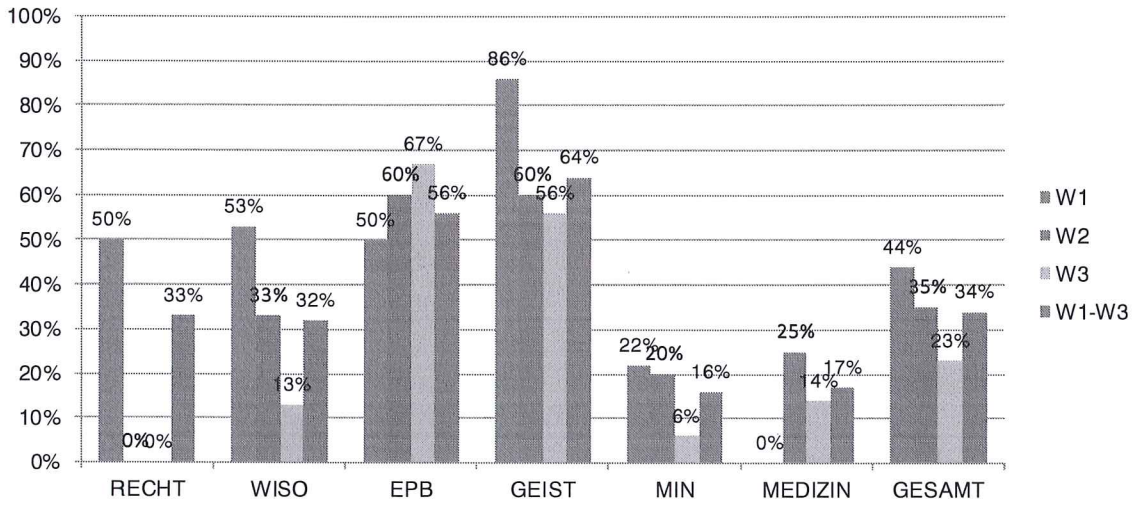


Abb. 4 zeigt, dass ein Drittel der sechs Fakultäten hinsichtlich des Frauenanteils an den Neuberufungen über dem Durchschnittswert von 34% liegt.[6] Sowohl die Fakultät EPB als auch die Fakultät Geisteswissenschaften erreichten das erklärte Ziel, 50% der neu zu besetzenden Professuren an Frauen zu vergeben. Beide Fakultäten hatten auch im vorhergehenden Berichts-

[4] Unter der Kategorie "Sonstige" sind fakultätsunabhängige Einrichtungen der UHH zusammengefasst, z.B. das RRZ.

[5] In den Tab. A bis D im Anhang findet sich eine Aufgliederung der Daten nach Fachbereichen und Fachgruppen.

[6] Aufgrund der z.T. sehr geringen Anzahlen bei den Neuberufungen wurde auf die Angabe der absoluten Zahlen auf Fakultätsebene verzichtet.

zeitraum Frauen-Berufungsquoten um die 50%-Marke und konnten somit ihre gute Bilanz fortsetzen.

Die Fakultät RECHT lag mit einer Frauen-Berufungsquote von 33% nahe am Durchschnittswert der gesamten Universität. Allerdings muss an dieser Stelle einschränkend erwähnt werden, dass es sich bei allen Fakultäten um relativ kleine Fallzahlen handelt und sich geringe Änderungen in sehr viel größeren oder kleineren Prozentzahlen niederschlagen.

Die Fakultäten WISO und MIN erreichten Frauen-Berufungsquoten von 32% (WISO) und 16% (MIN); sie konnten damit den Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum etwas verbessern. Lediglich in der Fakultät Medizin fiel der Frauenanteil an den Neuberufenen im Berichtszeitraum 2011-2013 von 27% auf 17% ab.

Abb. 4 zeigt auch auf Fakultätsebene, dass die Frauen-Berufungsquote auf W3-Professuren im Vergleich zu den Besoldungsgruppen W1 und W2 erheblich geringer ist; in der Fakultät Recht gab es keine Berufung auf W3. Eine Ausnahme bildet die EPB, wo die Quote der auf W3-Stellen berufenen Frauen mit 67% über den anderen Besoldungsgruppen liegt.

1.1.3 Berufungsgeschehen

Zum 01.01.2009 trat an der UHH eine neue Berufungsordnung in Kraft, die für den Berichtszeitraum gültig war (vgl. auch Kap. 2.1.2).

Aufschluss über das Berufungsgeschehen an der UHH gibt eine Analyse der in den Jahren 2011-2013 durchgeführten Berufungsverfahren. Die Stabsstelle Gleichstellung führt hierzu eine jährliche Statistik, die u. a. die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern, deren Berücksichtigung auf Listenplätzen und ggf. Rufannahmen bzw. -absagen inkludiert. Ferner können Aussagen über die Einhaltung der Berufungsordnung getroffen werden, z. B. hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungsausschüsse oder Befangenheitserklärungen.[7] Grundlage der folgenden Aussagen ist Tabelle E im Anhang.[8]

Die Analyse des Berufungsgeschehens in den letzten drei Jahren zeigt, dass, mit Unterschieden zwischen den Fakultäten, der durchschnittliche Frauenanteil an den Bewerbungen auf Profes-

[7] Die Berufungsordnung schreibt einen mindestens 40%igen Frauenanteil an den stimmberechtigten Ausschusssmitgliedern vor.

[8] Es ist zu beachten, dass sich diese von der Stabsstelle Gleichstellung durchgeführte Auswertung von der Aufstellung der erfolgten Neuberufungen (vgl. Kap. 1.1) insofern unterscheidet, als dass zum einen der Erhebungszeitraum ein anderer ist: Zwar werden beide Auswertungen pro Kalenderjahr geführt; einige der Verfahren sind zum Jahresende allerdings nicht abgeschlossen, sodass in der Auswertung der erfolgten Neuberufungen die Rufannahme mitunter erst für das Folgejahr gezählt wird. Zudem werden für beide Auswertungen unterschiedliche Quellen verwendet: Die Stabsstelle Gleichstellung erhält die Angaben zu den erfolgten Berufungen nach der Entscheidung des Präsidiums von der Universitätsverwaltung, wohingegen sie die einzelnen Verfahren vor der Entscheidung des Präsidiums hinsichtlich z.B. der Frage nach Internationalität selbst auswertet. Für die hier vorgenommene Auswertung des Berufungsgeschehens stehen noch einige Entscheidungen in Berufungsverfahren im Jahr 2013 aus.

suren 30% und damit einen Prozentpunkt mehr als im letzten Berichtszeitraum betrug. 36% der Bewerberinnen und damit deutlich mehr als im letzten Berichtszeitraum erhielten einen Listenplatz.

Von den 153 Frauen, die einen Listenplatz erhielten, standen 56 Frauen auf dem ersten Listenplatz, 49 Frauen auf dem zweiten, 42 Frauen auf dem dritten und sechs Frauen auf dem vierten Listenplatz.[9] Die Verteilung auf die unterschiedlichen Listenplätze war damit ausgewogen, Frauen erhielten nicht vornehmlich hintere Listenplätze. Der Frauenanteil auf dem ersten Listenplatz beträgt 32%, auf dem zweiten Listenplatz 35% und auf dem dritten Listenplatz 40%.

Von den 51 Frauen, die im Berichtszeitraum einen Ruf erhielten, nahmen 48 den Ruf an (94%). Von den 101 Männern, die einen Ruf erhielten, nahmen 87 den Ruf an (86%).

Frauen konnten sich in den 2011, 2012 und 2013 durchgeführten Berufungsverfahren erfolgreich positionieren: Der Frauenanteil an den erfolgten Berufungen liegt mit 36% höher als der Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren (30%). Der Männeranteil an den Berufungen liegt mit 64% unter dem Männeranteil an den Bewerbungen (70%).

Wie auch in den beiden vorangegangenen Berichten bestätigt die Auswertung der Berufungsverfahren im aktuellen Bericht, dass zahlreiche ungenutzte Chancen zur Gewinnung von Bewerberinnen und zur Frauenförderung bestanden. Von den 176 durchgeführten Berufungsverfahren erfolgte die Ausschreibung nur in 34 Fällen international. So blieb eine effektive Möglichkeit, weitere potentielle Bewerberinnen zu erreichen, ungenutzt.

In 162 der insgesamt 176 in den Jahren 2011-2013 durchgeführten Berufungsverfahren erfolgten nachweislich der Berufungsakten besondere Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen. Solche Bemühungen können die eigenständige Recherche nach geeigneten Kandidatinnen in der Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult (www.femconsult.de) sein oder die Weitergabe der Ausschreibungen an Fachgesellschaften und fachspezifische Frauenverteiler. Als erfolgreich hat sich auch erwiesen, qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf die Stelle aufmerksam zu machen und zur Bewerbung aufzufordern. Die Zahlen zeigen, dass eine oder mehrere dieser besonderen Bemühungen in 92% der Fälle erfolgten- dies ist 4 % mehr als noch im letzten Berichtszeitraum. Allerdings muss hier erwähnt werden, dass in den Verfahrensdokumentationen dieser Aspekt mitunter noch immer nicht vollständig transparent dokumentiert wurde. In vielen Fällen konnte nicht überprüft werden, inwiefern die angegebenen besonderen Bemühungen um Bewerberinnen auch tatsächlich erfolgten.

Die seit dem 01.01.2009 an der UHH gültige Berufungsordnung schreibt hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungsausschüsse einen mindestens 40%igen Frauenanteil vor (vgl. § 4

[9] Gezählt wurde die Anzahl der an Frauen vergebenen Listenplätze; mitunter wurden Listenplätze mehrfach vergeben.

(3)). In 126 der insgesamt 176 2011-2013 durchgeführten Berufungsverfahren wurde diese Vorgabe erfüllt; dies entspricht einem prozentualen Anteil von 72%.

Die neue Berufungsordnung schreibt ebenfalls vor, dass in jedem Berufungsverfahren mindestens zwei externe Gutachten, davon mindestens ein vergleichendes, eingeholt werden soll (vgl. § 11 (1)). Diese Vorgabe wurde in 157 der 176 Verfahren erfüllt (89%)- eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum. In der medizinischen Fakultät werden nur bei Hausberufungen externe Gutachten angefordert. In allen übrigen Fakultäten werden regelhaft mindestens zwei externe Gutachten, darunter mindestens eines von einer Wissenschaftlerin angefordert.

Ein ebenfalls in der neuen Berufungsordnung geregelter Verfahrensaspekt ist der Umgang mit der Frage der Befangenheit von Ausschussmitgliedern (vgl. §4 (9)) und Gutachter bzw. Gutachterinnen (vgl. §11 (3)). Hinsichtlich der Ausschussmitglieder wurde dieser Aspekt in 110 der Verfahren thematisiert (62%). In 157 Verfahren wurden externe Gutachten eingeholt[10], aber nur in 11 dieser Fälle wurde die Frage nach möglichen Interessenskonflikten thematisiert. Hierauf ist in Zukunft ein stärkeres Augenmerk zu richten.

Hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungsausschüsse, der Einholung externer Gutachten sowie der Frage nach möglichen Befangenheiten von Gutachtern bzw. Gutachterinnen ist also für die in den nächsten Jahren durchzuführenden Berufungsverfahren noch Verbesserungsbedarf zu konstatieren, sodass die Vorgaben regelhaft eingehalten werden.

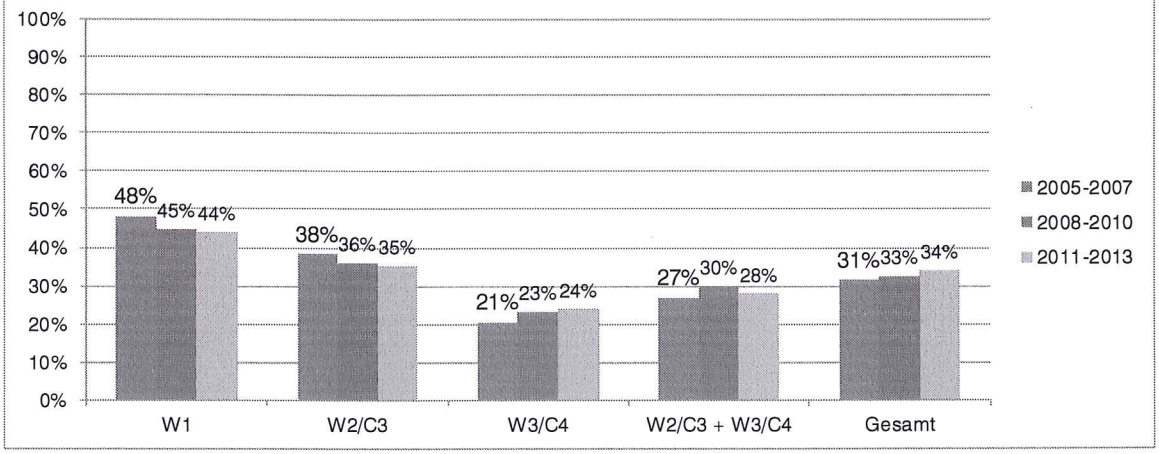
1.1.4 Entwicklung in der Personalgewinnung

1.1.4.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum

Aufschlussreich ist ein Vergleich des Frauenanteils an den Neuberufungen mit den letzten beiden Berichtszeiträumen 2005 bis 2007 und 2008 bis 2010 (Abb. 5). Mit der Bildung von Dreijahreszeitfenstern kann die im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten begonnene Berichterstattung fortgesetzt werden.

Abb.5
Frauenanteil an den Neuberufungen (W1-W3) nach Besoldung und im Vergleich 2005 bis 2007, 2008 bis 2010 und 2011 bis 2013
Universität Hamburg

Quelle: Stabsstelle Berufungen und UKE Personalcontrolling und Organisation



* Seit 2005 werden Professuren nicht mehr nach der C-Besoldung berufen. In 2005 hat es aber möglicherweise noch Berufungen auf C-Professuren aus Ausschreibungen aus dem Vorjahr gegeben; diese sind in das jeweilige Äquivalent in der W-Besoldung eingerechnet.

Wie Abb. 5 zeigt, hat sich die UHH hinsichtlich des Frauenanteils an den Neuberufungen im Vergleich zu den beiden Berichtszeiträumen davor auf Gesamtebene und in Bezug auf die höchste Besoldungskategorie W3 leicht verbessert. Gleichwohl werden Frauen immer noch im Vergleich häufiger auf Junior- als auf Lebenszeitprofessuren berufen.

Auf Fakultätsebene ergibt der Vergleich der drei Berichtszeiträume unterschiedliche Entwicklungen (vgl. Abb. 6).[11] Hier zeigt sich, dass die Fakultäten RECHT und GEIST Zuwächse zu verzeichnen haben, was sich auch im Gesamtzuwachs widerspiegelt. Keine der Fakultäten hat eine durchgängige Abnahme des Frauenanteils an Neuberufungen zu verzeichnen.

[11] Fakultäten wurden an der UHH erst in 2005 gegründet. Für den Vergleich mit dem ersten Berichtszeitraum 2002 bis 2004 wurden die damaligen Fachbereiche in die jetzige Fakultätsstruktur eingeordnet.

Abb.6
Frauenanteil an den Neuberufungen nach Fakultäten und im Vergleich 2005 bis 2007, 2008 bis 2010 und 2011 bis 2013

Quelle: Stabsstelle Berufungen und UKE Personalcontrolling und Organisation

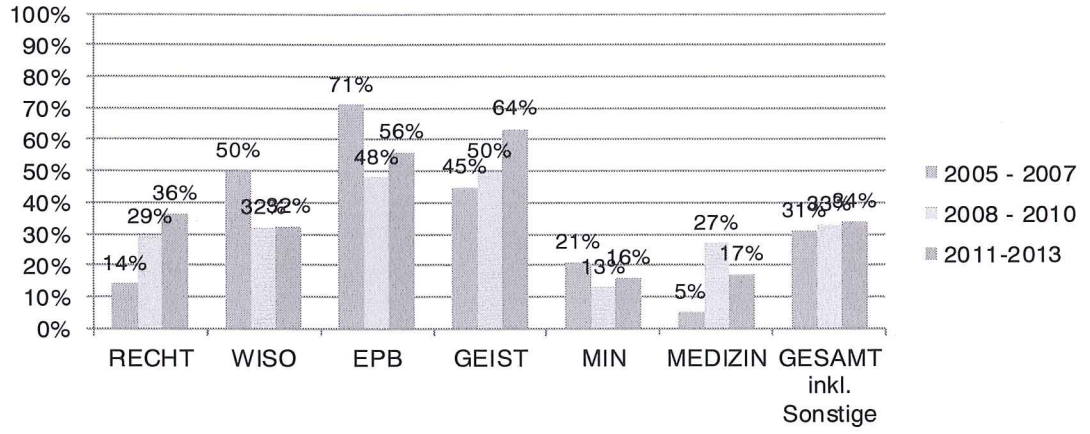
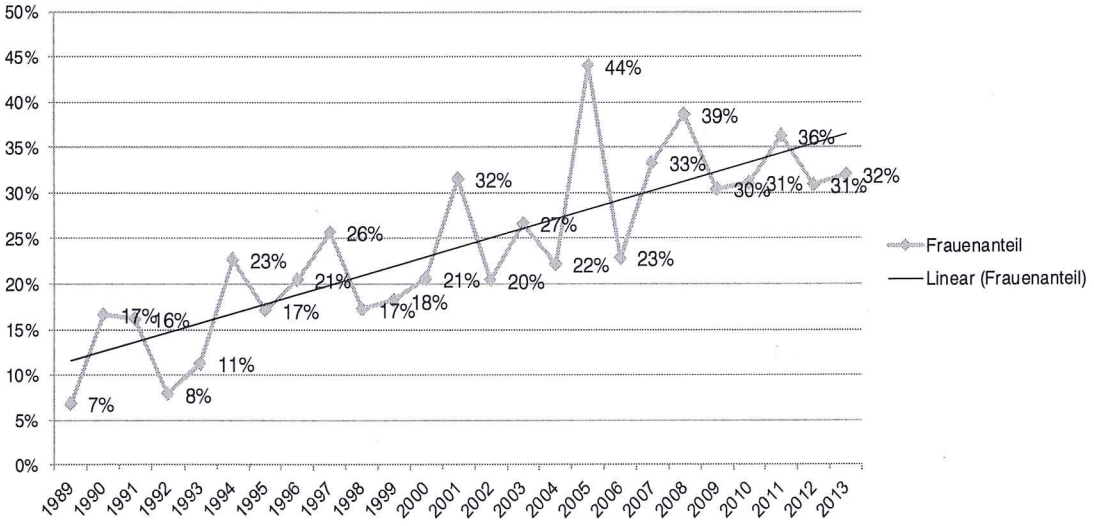


Abb. 7
Frauenanteil an den Neuberufungen ((W1-W3, C3-C4)
Universität Hamburg
1989 bis 2013

Quelle: Stabsstelle Berufungen und UKE Personalcontrolling und Organisation



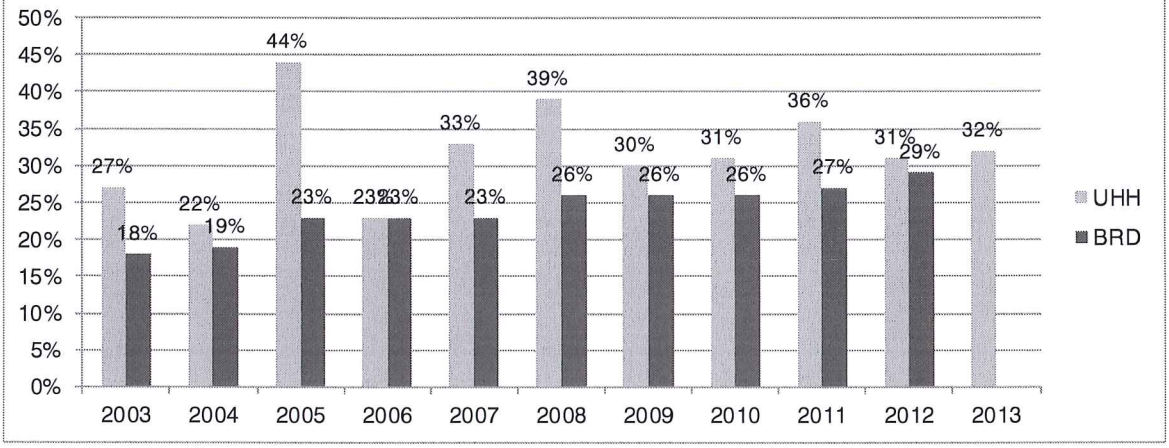
Der Verlauf der Personalgewinnung von Professuren an der Universität Hamburg über die letzten 22 Jahre ergibt zwar einen stetigen Aufwärtstrend und teilweise Berufungsquoten von über 40% (vgl. Abb. 7). Dennoch muss auch hier, wie im vorherigen Bericht, konstatiert werden: Würde der Frauenanteil an den Neuberufungen in dem bisherigen Ausmaß kontinuierlich zunehmen (Trendlinie), würde es etwa weitere 20 Jahre dauern, bis der Frauenanteil an den Neuberufungen im Durchschnitt 50% beträgt.

1.1.4.2 Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten

Der Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt zeigt (vgl. Abb. 8), dass die Erfolge der UHH hinsichtlich ihrer Berufungspraxis durchaus positiv zu bewerten sind. Der Frauenanteil an den Neuberufungen liegt mit Ausnahme des Jahres 2006 über dem Bundesdurchschnitt, zum Teil bis 21 Prozentpunkte darüber (2005). Hierbei ist allerdings darauf hinzuweisen, dass keinesfalls an allen erfassten Hochschulen Juniorprofessuren eingeführt wurden, die wie bereits dargestellt häufig der Grund für die höheren Frauenanteile sind.

Abb.8
Frauenanteil an den Neuberufungen (W1-W3, C2-C4) an der Universität Hamburg, inkl. Fakultät Medizin und im bundesdeutschen Vergleich, 2003-2013

Quelle: GWK (für BRD gesamt), Stabsstelle Berufungen und UKE Personalcontrolling und Organisation



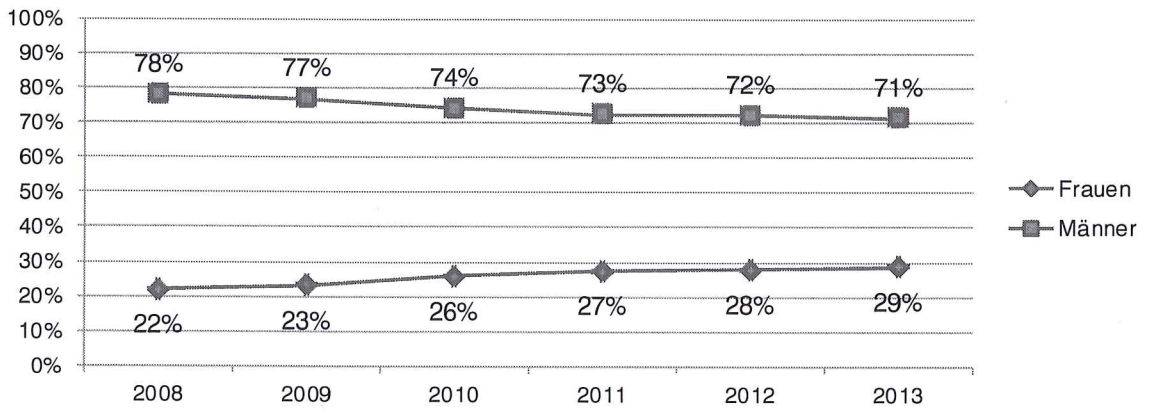
1.2 Personalbestand im Bereich Professuren

Die folgende Darstellung beschäftigt sich mit dem wissenschaftlichen Personalbestand an Professuren (W1- bis W3- bzw. C2- bis C4-Professuren).[12]

Bereits im Ersten, Zweiten und Dritten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten wurde als positive Entwicklung die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren beschrieben. Dies ist auch für die Jahre 2011-2013 zu konstatieren. Abb. 9 veranschaulicht dies und setzt den Berichtszeitraum mit der Entwicklung seit 2008 in Beziehung, da sich Bestandsgrößen beim Personal langsamer als bei der Personalgewinnung verändern.

Abb.9
Frauen- und Männeranteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
Universität Hamburg, 2008-2013

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE
Personalcontrolling und Organisation



In 2011 waren von 651 Professuren 179 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 27%. In 2012 beträgt der Frauenanteil 28% (189 Frauen und 484 Männer). 2013 lag der Frauenanteil bei 29%.

1.2.1 Professuren in den einzelnen Stellenkategorien

Tab. 2 und Abb. 10 geben einen Überblick über die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Stellenkategorien der Professuren.[13] Für einen Vergleich wurden die 3 Jahre vor dem aktuellen Berichtszeitraum herangezogen.

[12] Bei allen Angaben handelt es sich im Folgenden jeweils um Aussagen zu besetzten Stellen von Hochschullehrer/innen und nicht zu insgesamt vorhandenen und nicht besetzten, fremdgenutzten etc. Stellen. Auch wenn die UHH seit 2005 keine C-Professor/innen mehr beruft, sind diese weiterhin im Personalbestand vorhanden.

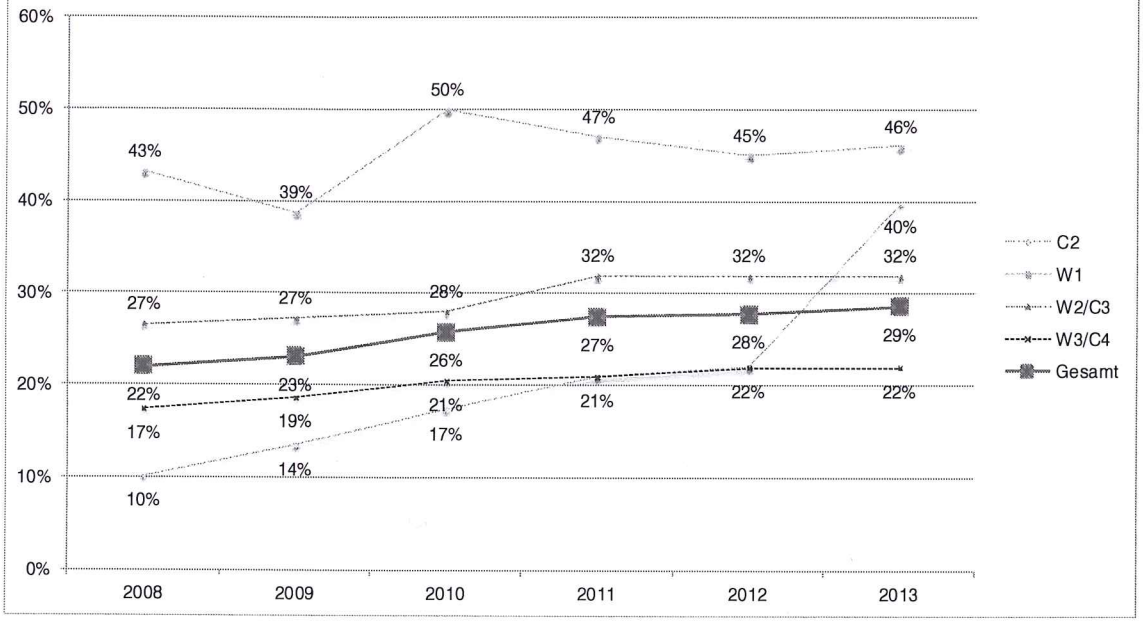
Tab. 2
Professuren nach Besoldung an der Universität Hamburg 2008 bis 2013
Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE Personalcontrolling und Organisation

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
C2	w	5	5	4	3	2	2
	m	44	32	19	11	7	3
	g	49	37	23	14	9	5
	w%	10%	14%	17%	21%	22%	40%
	m%	90%	86%	83%	79%	78%	60%
W1	w	19	19	29	34	38	38
	m	25	30	29	38	47	44
	g	44	49	58	72	85	82
	w%	43%	39%	50%	47%	45%	46%
	m%	57%	61%	50%	53%	55%	54%
W2/C3	w	57	57	62	69	70	73
	m	157	152	159	149	148	153
	g	214	209	221	218	218	226
	w%	27%	27%	28%	32%	32%	32%
	m%	73%	73%	72%	68%	68%	68%
W3/C4	w	52	56	67	73	79	79
	m	246	243	259	274	282	279
	g	298	299	326	347	361	358
	w%	17%	19%	21%	21%	22%	22%
	m%	83%	81%	79%	79%	78%	78%
Gesamt	w	**133**	**137**	**162**	**179**	**189**	**192**
	m	**472**	**457**	**466**	**472**	**484**	**479**
	g	**605**	**594**	**628**	**651**	**673**	**671**
	w%	**22%**	**23%**	**26%**	**27%**	**28%**	**29%**
	m%	**78%**	**77%**	**74%**	**73%**	**72%**	**71%**

[13] Für C2-Professuren erfolgten seit 2002 keine Berufungen mehr. Daten über die Verteilung der einzelnen Stellenkategorien liegen der Stabsstelle Gleichstellung für die Fakultät MEDIZIN erst ab dem Jahr 2001 vor.

Abb.10
Frauenanteil an den Professuren nach Besoldung
Universität Hamburg, 2008-2013

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE Personalcontrolling und Organisation



Tab. 2 und Abb. 10 zeigen, dass auch im Personalbestand gilt, was für die Neuberufungen festgestellt wurde: Für die Höhe des Frauenanteils an den Professuren ist zu einem erheblichen Maß der Frauenanteil an den Juniorprofessuren verantwortlich. Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren liegt immer deutlich über dem Frauenanteil aller Stellenkategorien, wenngleich die Differenz zunehmend niedriger ausfällt (von 24 Prozentpunkten Differenz in 2010 auf 17 Prozentpunkte in 2013). Auch der Frauenanteil an den C3/W2-Professuren liegt stets darüber, wenn auch maximal fünf Prozentpunkte. Der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren liegt dagegen stets darunter. Dies verdeutlicht, dass die UHH verstärkt auch in dieser Stellenkategorie Frauen berufen muss, will sie den Anteil von C4/W3-Professorinnen steigern.

Über die Entwicklung des Frauenanteils an den C2-Professuren werden an dieser Stelle keine ausführlichen Aussagen getroffen, da es sich hierbei um eine auslaufende Stellenkategorie handelt. Der für 2013 zu verzeichnende hohe Frauenanteil an dieser Stellenkategorie ist der extrem kleinen Fallzahl geschuldet (w=2, m=3).

Zu bemerken bleibt, dass der Frauenanteil an den Professuren bis 2013 zwar jährlich geringfügig jedoch kontinuierlich ansteigt, obwohl in den letzten Jahren erstmals Professorinnen aus dem aktiven Dienst in den Ruhestand ausschieden. Dies wird zukünftig die positive Entwicklung des Frauenanteils an den bestehenden Professuren beeinträchtigen.

1.2.2 Professuren in den Fakultäten

Tab. 3 zeigt den Frauenanteil an den Professuren in den Fakultäten der UHH. Wie auch im vorangegangenen Bericht fällt eine erhebliche Differenz in den Prozentzahlen der Fakultäten auf.

Tab. 3
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)* in den Fakultäten, Universität Hamburg 2008 bis 2013
Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen,UKE Personalcontrolling und Organisation

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
RECHT	16% (32)	14% (35)	18% (28)	24% (33)	22%(36)	23% (35)
WISO	24% (82)	28% (78)	27% (84)	29% (82)	33% (94)	31% (98)
EPB	41% (87)	42% (66)	49% (78)	51% (79)	51% (78)	54% (78)
GEIST	27% (107)	34% (107)	38% (120)	42% (126)	47% (124)	46% (124)
MIN	15% (169)	15% (175)	16% (193)	16% (197)	16% (206)	16% (198)
MEDIZIN	11% (114)	12% (117)	15% (121)	15% (121)	15% (126)	18% (130)
SONSTIGE	36% (14)	38% (16)	25% (4)	31% (13)	11% (9)	13% (8)
GESAMT	22% (605)	23% (594)	26% (628)	27% (651)	28% (673)	29% (671)

* Gesamtzahl der besetzten Professuren in Klammern

Die Fakultät RECHT konnte ihren Frauenanteil an den Professuren wieder auf 23% im Jahr 2013 steigern, nachdem der Anteil von 2011 zu 2012 um zwei Prozentpunkte auf 22% gefallen war. Für den sechsjährigen Zeitraum von 2008 bis 2013 ist eine Steigerung von sieben Prozentpunkten zu verzeichnen.

Die Fakultät WISO konnte ihren Frauenanteil an den Professuren ebenfalls um sieben Prozentpunkte von 24% in 2008 auf 31 % in 2013 steigern.

Die Fakultät EPB konnte ihren Frauenanteil um 13 Prozentpunkte von 41% in 2008 auf 54 % in 2013 steigern. Sie ist die einzige Fakultät, die ihren Anteil an Professorinnen bis auf die Jahre 2011 und 2012 durchgängig steigern konnte.

In der Fakultät GEIST konnte der Frauenanteil von 2008 bis 2013 um ganze 19 Prozentpunkte gesteigert werden (von 27% in 2008 auf 46% in 2013).

In der Fakultät MIN lag der Frauenanteil in den vergangenen sechs Jahren vergleichsweise gering bei 15 % bzw. ab 2010 bei 16 %.

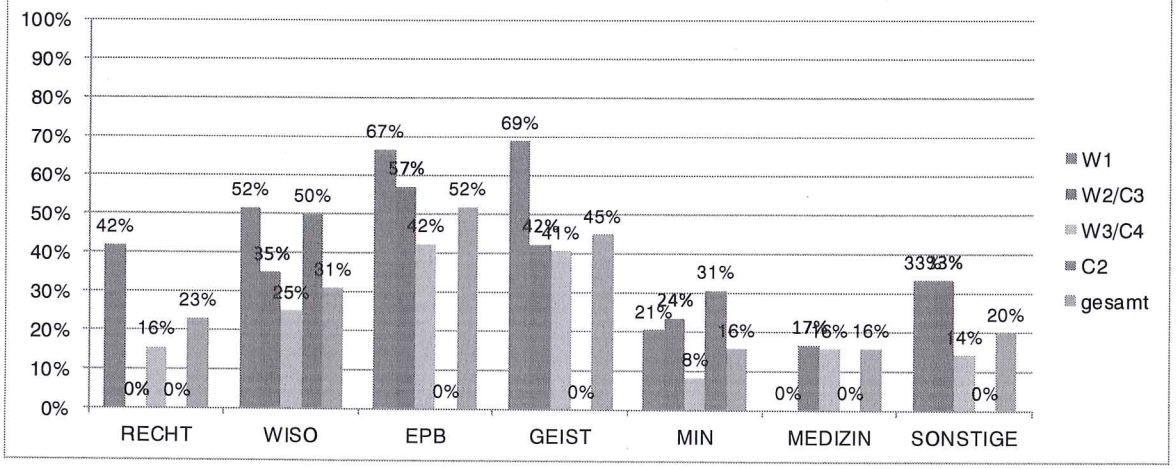
In der Fakultät MEDIZIN konnte der Frauenanteil an den Professuren innerhalb des 6- Jahreszeitraums um sieben Prozentpunkte von 11% auf 18% gesteigert werden.

In Abb. 11 werden für jede Fakultät die Frauenanteile sowohl in den einzelnen Stellenkategorien als auch zusammengefasst dargestellt. Eine vertiefte Darstellung der Verteilung der Professu-

ren in den Fachbereichen findet sich im Anhang (vgl. Tab. F bis J im Anhang). Wie bereits auf der Ebene der gesamten Universität zeigt sich auch im Vergleich der Besoldungsgruppen der einzelnen Fakultäten, dass die Frauenanteile an den Professuren häufig durch hohe Frauenanteile der Juniorprofessuren begründet sind. Lediglich in der Fakultät MIN waren im Berichtszeitraum weniger Frauen auf W1-Stellen als auf W2-Stellen zu verzeichnen. In der Fakultät Medizin existieren keine Juniorprofessuren, woraus der insgesamt geringere Frauenanteil an den Professuren teilweise erklärbar ist.

Abb.11
Frauenanteil an den Professuren, nach Fakultäten und Besoldung
Universität Hamburg, 2011-2013

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE
Personalcontrolling und Organisation



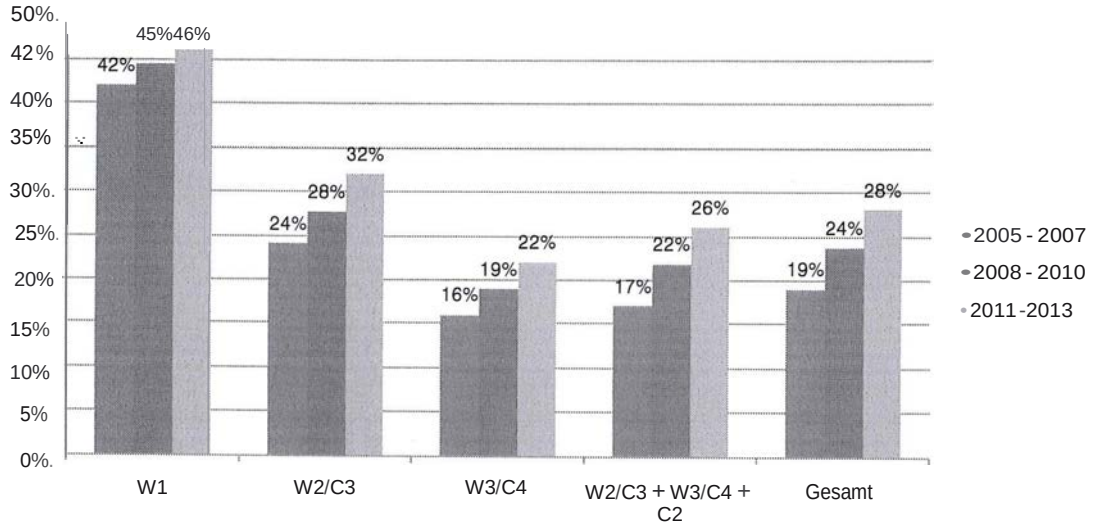
1.2.3 Entwicklung im Bestand der Professuren

1.2.3.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum

Aufschluss über die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren gibt v.a. ein Vergleich längerer Zeiträume. Hierdurch können Schwankungen innerhalb der Jahre ausgeglichen werden. An dieser Stelle soll die im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten begonnene Bildung von Dreijahreszeiträumen und deren Vergleich fortgesetzt werden: Es werden die Daten für die Jahre 2005 bis 2007, 2008 bis 2010 und 2011-2013 gegenübergestellt.

Abb.12
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4) nach Besoldung und im Vergleich 2005 bis 2007, 2008 bis 2010 und 2011 bis 2013

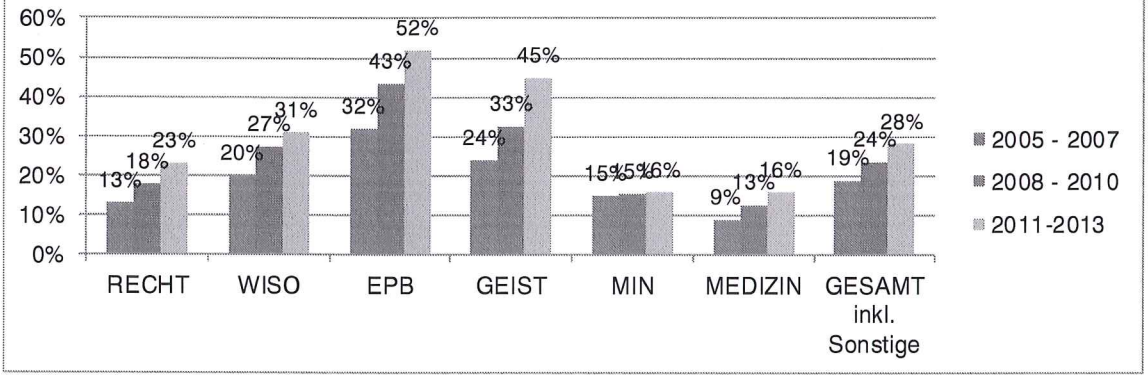
Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE Personalcontrolling und Organisation



Wie Abb. 12 zeigt, konnte der Frauenanteil in allen Stellenkategorien und auf Gesamtebene gesteigert werden. Die größte Steigerung ist mit acht Prozentpunkten dabei für den Frauenanteil an W2/C3 - Professuren zu verzeichnen.

Abb. 13
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2- C4) nach Fakultäten und im Vergleich 2005 bis 2007, 2008 bis 2010 und 2011 bis 2013 Universität Hamburg

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE Personalcontrolling und Organisati



Für alle der sechs Fakultäten können im Vergleich der drei Zeiträume Zuwächse verzeichnet werden; diese fallen in den Fakultäten GEIST und EPB besonders hoch aus (vgl. Abb. 13).

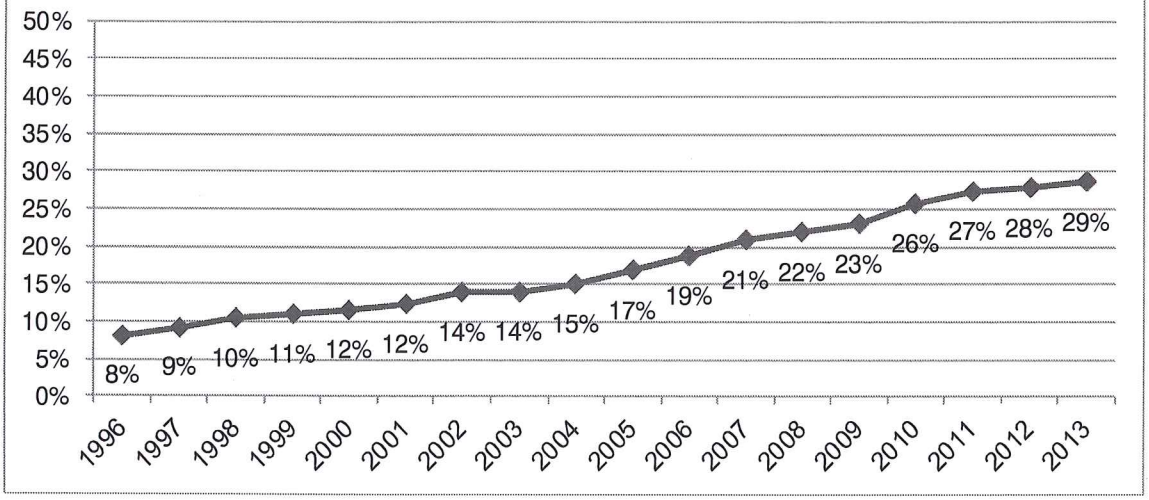
Wie die Entwicklung der letzten 15 Jahre zeigt (vgl. Abb. 14), stieg der Frauenanteil an den besetzten Professuren kontinuierlich, wenn auch moderat. Trotz des Anstiegs konnte das erklärte Ziel einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung der Professuren bisher lediglich in der Fakultät EPB erreicht werden.

Der stetige Anstieg des Frauenanteils an den Professuren ist als Erfolg zu werten. Er brachte der UHH gute Bewertungen z.B. hinsichtlich der Erfüllung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (vgl. Kap. 2.1.4) und im CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten (vgl. Kap. 1.5) ein. Dennoch: Der Prozess muss weiterhin beschleunigt werden. Effizient(er)e Maßnahmen, z.B. der Personalgewinnung, sind erforderlich, um das Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei den Professuren schneller zu erreichen. Diesbezüglich empfiehlt der letzte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten einen 50%igen Frauenanteil an den Neuberufungen. Wie in Kap. 1.1 dargestellt, konnte in den Jahren 2009 und 2010 allerdings nur ein Frauenanteil von 31% erreicht werden, der im hiesigen Berichtszeitraum um lediglich drei Prozentpunkte gesteigert werden konnte. Insgesamt ist jedoch seit 1996 ein kontinuierlicher Anstieg der Frauenanteile an den Professuren der Universität Hamburg zu verzeichnen (Abb. 14).

Abb.14

Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
Universität Hamburg 1996-2013

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen,
UKE Personalcontrolling und Organisation

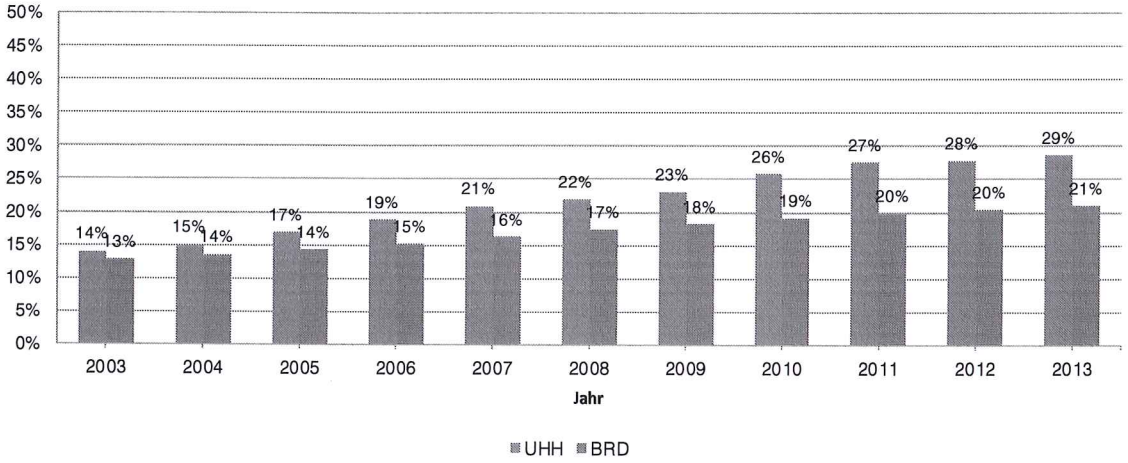


1.2.3.2 Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten

Im bundesdeutschen Vergleich kann sich die UHH seit Jahren positiv positionieren; ihre Frauenanteile an den Professuren liegen stets über dem Bundesdurchschnitt (vgl. Abb. 15 und Tab. K im Anhang).

Abb.15
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
Universität Hamburg und BRD
1992-2013

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling und Organisation und Statistisches Bundesamt



1.2.4 Außerplanmäßige Professuren

Die UHH verleiht die akademische Bezeichnung "Professorin" bzw. "Professor" (vgl. §17 HmbHG) regelmäßig an herausragende Personen. Diese müssen sich durch hervorragende, einer Professorin oder eines Professors entsprechende Leistungen ausgezeichnet und in der Regel länger als drei Jahre erfolgreich selbstständig gelehrt haben.

Tabelle 4
Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professorin" nach § 17.1 HmbHG
2008-2013
Quelle: Stabsstelle Berufungen

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2011-2013	Gesamt
w	3	6	1	3	3	2	8	18
m	14	18	12	26	16	5	47	91
g	17	24	13	29	19	7	55	109
w%	18%	25%	8%	10%	16%	29%	15%	17%
m%	82%	75%	92%	90%	84%	71%	85%	83%

Wie Tab. 4 zeigt, unterliegt die Kategorie der §17-Professuren starken Schwankungen. Im Berichtszeitraum 2011-2013 wurden insgesamt acht Frauen und 47 Männern die akademische Bezeichnung "Professorin" bzw. "Professor" verliehen. Damit beträgt der Frauenanteil an den §17-Professuren für den Berichtszeitraum 15% und liegt damit vier Prozentpunkte unter dem Wert, der sich für den vorherigen Berichtszeitraum (2008 bis 2010) errechnet. Die Verleihung dieser Würde unterliegt bislang kaum dem Monitoring der Gleichstellungsbeauftragten. Ein so deutlich geringerer Anteil an Frauen mit dieser akademischen Bezeichnung als auf ordentlich bestellten Professuren, die selbst in der höchsten Besoldungsgruppe W3 über dieser Quote liegt, könnte durch fehlendes Monitoring mitbegründet sein. Zukünftig sollten die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten auch an diesen Verfahren beteiligt sein. Außerdem ist eine Berichterstattung über diese Verfahren an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu fordern.

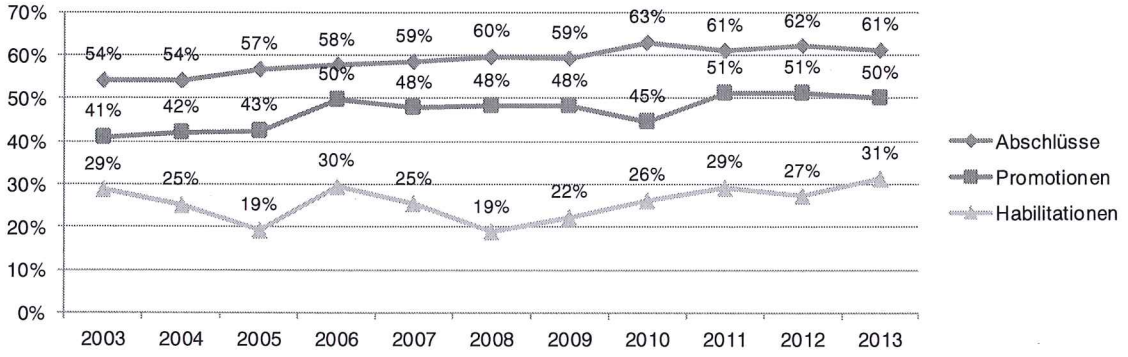
1.3 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen[14]

Zielsetzung für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen[15] ist, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nach dem sogenannten Kaskadenprinzip zu erhöhen: Der Frauenanteil in der nächsthöheren Qualifikationsstufe soll dem der jeweils vorangegangenen entsprechen.

Abb. 16 gibt Aufschluss darüber, wie sich die Qualifikationsstufen der Abschlüsse, der Promotionen und der Habilitationen in den letzten zehn Jahren entwickelt haben.[16]

Abb.16
Frauenanteil an den Qualifikationsstufen
Universität Hamburg
2003-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik



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 (vgl. Tab. 5 und für eine Auflistung der Angaben nach Fakultäten und Departments Tab. M bis O im Anhang).

[14] Anders als die Auswertung im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt diese Analyse inklusive der Fakultät MEDIZIN.

[15] Vgl. Frauenförderrichtlinie der UHH (Ziffer III.2.3.1. und Ziffer III.2.4.1.).

[16] Die Jahre bedeuten unterschiedliche Berichtszeiträume: Während Promotionen und Habilitationen für ein Kalenderjahr erhoben werden, beziehen sich die Zahlen für die Abschlüsse auf ein Prüfungsjahr.

Tab. 5
Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg 2011 bis 2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik,Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE Personalcontrolling und Organisation

		2011	2012	2013	2011-2013
Abschlüsse	w	3474	3854	4082	11410
	m	2226	2376	2579	7181
	g	5700	6230	6661	18591
	w%	61%	62%	61%	61%
	m%	39%	38%	39%	39%
Promotionen	w	428	443	391	1262
	m	408	421	391	1220
	g	836	864	782	2482
	w%	51%	51%	50%	51%
	m%	49%	49%	50%	49%
Habilitationen	w	15	15	16	46
	m	36	40	35	111
	g	51	55	51	157
	w%	29%	27%	31%	29%
	m%	71%	73%	69%	71%
Juniorprofessuren	w	34	38	38	37
	m	38	47	44	43
	g	72	85	82	80
	w%	47%	45%	46%	46%
	m%	53%	55%	54%	54%
Professuren (W2-W3, C2-C4)	w	145	151	154	150
	m	434	437	435	435
	g	579	588	589	585
	w%	25%	26%	26%	26%
	m%	75%	74%	74%	74%
Professuren (W1-W3, C2-C4)	w	179	189	192	187
	m	472	484	479	478
	g	651	673	671	665
	w%	27%	28%	29%	28%
	m%	73%	72%	71%	72%

Tab. 5 zeigt, dass für den Berichtszeitraum der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen kontinuierlich abnimmt von 61% an den Abschlüssen über 51% an den Promotionen über 29% an den Habilitationen bis zu durchschnittlichen 28% an allen Professuren und 26% an den Professuren ohne die Juniorprofessuren (Professuren hier im Durchschnitt über die drei Jahre gerechnet). Dennoch ist der Frauenanteil in allen Kategorien höher als im letzten Berichtszeitraum. Während der Frauenanteil an den Juniorprofessuren mit 46% für den Berichtszeitraum dem paritätischen Verhältnis von Männern und Frauen sehr nahe kommt, ist für die Qualifikation der meist auf Forschungsstellen erworbenen Habilitation ein deutlich geringerer Frauenanteil

von knapp 30 % zu verzeichnen, wenngleich auch Habilitationen zusätzlich zur Juniorprofessur erfolgen.

1.3.1 Qualifikationsstufen 2011 bis 2013

Der Frauenanteil an den Abschlüssen liegt auch im aktuellen Berichtszeitraum hoch, nämlich bei 61% (2011), 62% (2012) und 61% (2013). Somit kann an dieser Stelle konstatiert werden, was auch bereits im vorangegangenen Bericht festgestellt wurde: Der Frauenanteil an den Abschlüssen liegt in den letzten Jahren stets über der 50%-Marke.

Eine exemplarische Betrachtung der Durchschnittsnoten von Frauen und Männern ist im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten aufgeführt worden. Bei allen Jahren zeigt sich, dass in den Fakultäten nur geringe Unterschiede bei den Durchschnittsnoten bestehen (vgl. Tab. 6). Auffällig sind lediglich die Geisteswissenschaften, wo die Frauen 2011 bei den Bachelor und Masterstudiengängen fast 0,2 bzw. genau 0,2 schlechter abschnitten als die Männer. Umgekehrt gilt dies 2013 bei den Bachelorstudiengängen und der Fakultät EPB 2013, wo die Männer mehr als 0,2 schlechter abschnitten als die Frauen. In allen drei Jahren waren die Gesamt-Durchschnittsnoten der Frauen sowohl bei den Bachelor als auch bei den Master-Abschlüssen geringfügig besser als die der Männer. Ob es sich dabei um einen statistisch relevanten Unterschied handelt, wurde hier nicht geprüft. Zu interpretieren wäre dann auch, ob es sich um eine Zufallsschwankung handelt oder um einen generellen Trend, der möglicherweise in Zusammenhang mit der Einführung des gestuften Studiensystems steht. Dies muss in der zukünftigen Berichterstattung berücksichtigt werden.

Tab. 6 a

Durchschnittsnoten bei Studienabschluss Bachelor
Fakultäten/ Departments der Universität Hamburg
Prüfungsjahre 2011-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik

	2011			2012			2013		
Fakultät	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Rechtswissenschaft	*	*	*	2,55	3,00	2,44	2,60	2,71	2,54
Wirtschafts- und Sozialwiss.	**2,40**	**2,38**	**2,42**	**2,38**	**2,39**	**2,36**	**2,35**	**2,40**	**2,31**
BWL	2,60	2,55	2,67	2,62	2,62	2,61	2,58	2,59	2,57
VWL	2,70	2,78	2,59	2,45	2,39	2,56	2,42	2,57	2,21
Sozialökonomie	2,27	2,20	2,35	2,25	2,25	2,26	2,28	2,26	2,29
Sozialwissenschaften	1,97	2,00	1,95	1,97	1,97	1,97	1,84	1,90	1,81
Erz, Psychologie, Beweg.	**1,81**	**1,88**	**1,79**	**1,83**	**1,76**	**1,84**	**1,91**	**2,08**	**1,87**
Erziehungswissenschaften	1,91	1,67	1,93	1,93	1,83	1,94	1,90	2,00	1,89
Psychologie	1,73	1,85	1,70	1,76	1,70	1,77	1,93	2,15	1,87
Bewegungswissenschaft	2,13	2,17	2,00	1,86	2,00	1,82	1,90	2,00	1,78
Geisteswissenschaften	**1,91**	**1,79**	**1,95**	**1,9**	**1,82**	**1,92**	**1,87**	**1,83**	**1,89**
Evang. Theologie	*	*	*	2	2,00	2,00	1,73	1,75	1,71
SLM I	1,90	1,67	1,95	1,86	1,70	1,89	1,83	2,08	1,79
SLM II	2,01	2,06	2,00	2,02	2,06	2,02	2,06	2,05	2,07
Geschichte	1,81	1,75	1,91	1,83	1,93	1,70	1,69	1,62	1,81
Philisophie	3,00	*	3,00	1,71	1,60	2,00	2,10	2,18	2,00
Kulturgeschichte und Kulturkunde	1,76	1,63	1,81	1,74	1,71	1,75	1,68	1,66	1,69
Asien-Afrika-Wissenschaften	1,71	1,00	1,83	1,95	1,82	2,00	1,95	1,80	2,00
MIN	**2,13**	**2,15**	**2,08**	**2,16**	**2,16**	**2,16**	**2,11**	**2,15**	**2,07**
Biologie	2,20	2,32	2,11	2,22	2,28	2,19	2,06	2,13	2,02
Chemie	2,11	2,20	2,02	2,05	2,08	2,02	2,06	2,00	2,13
Geowissenschaften	1,91	1,92	1,91	1,88	1,88	1,89	1,93	2,00	1,85
Informatik	2,26	2,26	2,25	2,38	2,35	2,55	2,32	2,30	2,39
Mathematik	2,26	2,20	2,41	2,28	2,21	2,36	2,32	2,24	2,50
Physik	1,98	1,89	2,21	2,09	2,07	2,15	2,10	2,13	2,00
Gesamt	**2,14**	**2,2**	**2,1**	**2,16**	**2,22**	**2,10**	**2,15**	**2,22**	**2,10**

* keine Abschlüsse

Tab. 6b

Durchschnittsnoten bei Studienabschluss Master
Fakultäten/ Departments der Universität Hamburg
Prüfungsjahre 2011-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik

	2011			2012			2013		
Fakultät	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Sonstige Einrichtungen	1,63	1,61	1,65	1,68	1,44	1,77	1,90	2,00	1,86
Fakultätenübergreifende Einrichtungen und Regionalstudien	1,63	1,58	1,71	1,67	1,67	1,67	2,19	2,13	2,25
Hochschulübergreifende Studiengänge	1,64	1,67	1,63	1,68	1,33	1,79	1,71	1,75	1,70
Rechtswissenschaft	2,85	2,95	2,73	2,15	2,16	2,14	1,71	1,66	1,78
Wirtschafts- und Sozialwiss.	**1,78**	**1,83**	**1,75**	**1,95**	**2,00**	**1,92**	**1,97**	**2,00**	**1,93**
BWL	2,33	2,50	2,00	2,15	2,15	2,16	2,24	2,23	2,24
VWL	*	*	*	1,57	1,60	1,50	2,09	2,08	2,09
Sozialökonomie	1,83	1,82	1,84	1,91	2,00	1,83	1,83	1,80	1,85
Sozialwissenschaften	1,67	1,80	1,62	1,84	1,86	1,82	1,65	1,67	1,65
Erz, Psychologie, Beweg.	**1,43**	**1,50**	**1,42**	**1,64**	**1,57**	**1,64**	**1,42**	**1,45**	**1,42**
Erziehungswissenschaften	1,50	1,67	1,47	1,77	1,67	1,78	1,42	1,67	1,40
Psychologie	*	*	*	1,59	1,50	1,62	1,49	1,43	1,50
Bewegungswissenschaft	1,30	1,00	1,33	1,00	*	1,00	1,17	1,00	1,18
Geisteswissenschaften	**1,58**	**1,44**	**1,64**	**1,56**	**1,44**	**1,61**	**1,61**	**1,53**	**1,63**
Evang. Theologie	*	*	*	*	*	*	*	*	*
SLM I	1,57	1,67	1,53	1,80	1,62	1,89	1,55	1,42	1,59
SLM II	1,73		1,73	1,45	1,60	1,42	1,73	1,60	1,76
Geschichte	1,50	1,30	1,75	1,22	1,20	1,25	1,56	1,64	1,50
Philisophie	*	*	*	1,00	1,00	*	1,50	1,50	*
Kulturgeschichte und Kulturkunde	*	*	*	1,00	1,00	1,00	1,47	1,33	1,50
Asien-Afrika-Wissenschaften	*	*	*	1,50	1,00	1,75	1,75	*	1,75
MIN	**1,50**	**1,59**	**1,42**	**1,43**	**1,47**	**1,40**	**1,47**	**1,52**	**1,43**
Biologie	1,41	1,44	1,40	1,43	1,65	1,29	1,40	1,60	1,30
Chemie	1,00	1,00	1,00	1,45	1,10	1,57	1,56	1,54	1,59
Geowissenschaften	1,00	1,00	1,00	1,39	1,30	1,44	1,38	1,38	1,37
Informatik	1,33	1,33	*	1,70	1,62	2,25	1,60	1,56	2,00
Mathematik	1,83	1,67	2,00	1,00	1,06	0,86	1,57	1,61	1,53
Physik	2,00	2,00	*	1,33	1,33	*	1,34	1,36	1,31
Zentrum für Bioinformatik	1,92	1,92	*	2,00	2,00	*	1,60	1,50	1,67
Gesamt	**1,85**	**1,98**	**1,77**	**1,78**	**1,82**	**1,75**	**1,69**	**1,73**	**1,66**

* keine Abschlüsse

Tab. 6 c

Durchschnittsnoten bei Studienabschluss Diplom/Magister
Fakultäten/ Departments der Universität Hamburg
Prüfungsjahre 2011-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik

	2011			2012			2013		
Fakultät	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Rechtswissenschaft	1,73	1,62	1,79	1,81	1,70	1,88	1,88	1,88	1,88
Wirtschafts- und Sozialwiss.	**2,32**	**2,35**	**2,28**	**2,43**	**2,42**	**2,45**	**2,48**	**2,37**	**2,61**
BWL	2,50	2,52	2,49	2,60	2,57	2,63	2,63	2,58	2,70
VWL	2,36	2,35	2,38	2,34	2,29	2,46	2,36	1,85	2,92
Sozialökonomie	2,16	2,15	2,18	2,47	2,67	2,00	2,50	2,38	2,67
Sozialwissenschaften	1,59	1,61	1,56	1,88	1,86	1,89	1,70	1,40	1,94
Erz, Psychologie, Beweg.	**1,37**	**1,46**	**1,35**	**1,34**	**1,31**	**1,35**	**1,42**	**1,46**	**1,42**
Erziehungswissenschaften	1,40	1,38	1,41	1,40	1,44	1,40	1,50	1,50	1,50
Psychologie	1,30	1,44	1,28	1,29	1,29	1,29	1,37	1,30	1,38
Bewegungswissenschaft	1,62	1,50	1,75	1,37	1,18	1,63	1,38	1,75	1,22
Geisteswissenschaften	**1,67**	**1,56**	**1,72**	**1,78**	**1,74**	**1,80**	**1,74**	**1,57**	**1,82**
Evang. Theologie	2,00		2,00	3,00	3,50	2,67	2,50		2,50
SLM I	1,66	1,55	1,71	1,83	1,92	1,80	1,90	1,75	1,94
SLM II	1,86	1,71	1,89	2,08	2,08	2,08	1,97	1,73	2,05
Geschichte	1,63	1,68	1,57	1,65	1,20	2,00	1,53	1,50	1,56
Philisophie	1,54	1,71	1,33	2,00	2,20	1,50	2,00		2,00
Kulturgeschichte und Kulturkunde	1,62	1,46	1,68	1,51	1,33	1,58	1,65	1,53	1,70
Asien-Afrika-Wissenschaften	1,48	1,41	1,54	1,67	1,86	1,59	1,65	1,52	1,73
MIN	**1,59**	**1,58**	**1,59**	**1,63**	**1,64**	**1,60**	**1,73**	**1,75**	**1,71**
Biologie	1,63	1,73	1,52	2,04	2,00	2,13	1,77	2,25	1,56
Chemie	1,44	1,39	1,48	1,52	1,57	1,40	1,83	1,67	2,13
Geowissenschaften	1,42	1,37	1,50	1,48	1,52	1,44	1,53	1,35	1,65
Informatik	1,88	1,84	2,11	1,86	1,88	1,80	2,00	2,00	2,00
Mathematik	1,71	1,58	1,94	1,77	1,75	1,82	2,05	2,14	1,80
Physik	1,43	1,43	1,44	1,43	1,42	1,50	1,57	1,59	1,50
Zentrum für Bioinformatik	*	*	*	*	*	*			
MIN zentral	1,00	*	1,00						
Gesamt	**1,78**	**1,85**	**1,74**	**1,82**	**1,88**	**1,77**	**1,87**	**1,92**	**1,86**

* kein Abschluss

Der Frauenanteil an den Promotionen lag in den letzten drei Jahren deutlich höher als im letzten Berichtszeitraum und erreichte (2013) bzw. überschritt (2011 und 2012) die 50%-Marke. Nach dem Kaskadenprinzip hätte die durchschnittliche Promotionsquote der Frauen im Zeitraum 2011-2013 (51%) um 10 Prozentpunkte höher liegen müssen, um den vorherigen Anteil an Abschlüssen abzubilden (61%). Ebenso müsste der durchschnittliche Frauenanteil an den Habilitationen (29%) um 22 Prozentpunkte höher liegen, um den Frauenanteil an den Promotionen (51%) abzubilden. Hierbei ist jedoch die Juniorprofessur als parallel zur Habilitation zu sehende Einstiegsmöglichkeit auf eine dauerhafte Professur zu vergleichen. Die Differenz der Promotionsquote (51%) zum Frauenanteil an den Juniorprofessuren (46%) beträgt fünf Prozentpunkte und ist damit drei Prozentpunkte höher als im vorangegangenen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten. Dies weist darauf hin, dass die Qualifikation für eine dauerhafte Professur für Frauen häufiger über eine Juniorprofessur und für Männer über die klassische Habilitation läuft.

1.3.2 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich

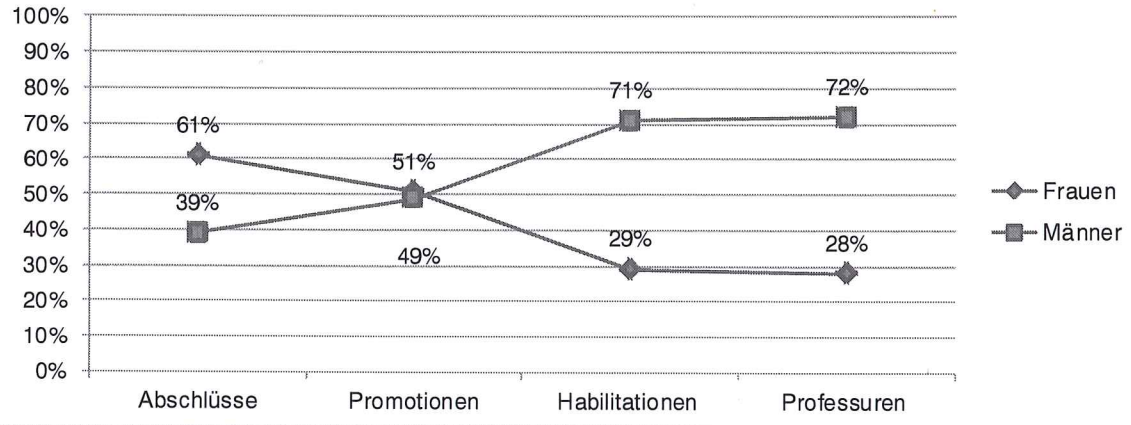
Der Vergleich des Frauenanteils an den verschiedenen Stellen des Karriereverlaufs (Abschluss, Promotion, Habilitation, Professur) dient der Prüfung der Frage, ob der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe dem Anteil auf der vorher liegenden Karrierestation entspricht.

Die folgenden aussagen, Tabellen und Abbildungen beziehen sich jeweils auf Durchschnittswerte, die pro Qualifikationsstufe für den Berichtszeitraum (2011-2013) gebildet wurden. Einbezogen sind alle Fakultäten der UHH. Indem Durchschnittwerte gebildet werden, gleichen sich Zufallsschwankungen eines Jahres aus.

Bei den hier vorgenommenen Vergleichen des Frauenanteils auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ist jeweils ein **identischer** Betrachtungszeitraum zu Grunde gelegt: Nebeneinander werden die Frauenanteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der UHH zur gleichen Zeit – hier Durchschnittswerte aus einem Dreijahreszeitraum – betrachtet. Bei dieser Betrachtung werden keine individuellen Karrierewege einzelner Personen oder Personengruppen nachgezeichnet, sondern vielmehr werden jeweils die prozentualen Anteile von Frauen bezogen auf die einzelnen Qualifikationsstufen dargestellt. Mit der Beschreibung soll nicht nahegelegt werden, die Professor/innen der UHH würden oder sollten ihre wissenschaftliche Karriere durchgängig an der UHH durchlaufen.

Abb.17
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg 2011-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik, Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE Personalcontrolling- und Organisation



Die Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf stellen sich an der UHH nach wie vor als die typische Schere dar (vgl. Abb. 17): Es schließen mehr Frauen als Männer ihr Studium ab[17] und erstmals liegt ihr Anteil bei den Promotionen auch höher. Allerdings fällt der Frauenanteil auf den Karrierestufen der Habilitation und der Professur immer weiter ab, wohingegen der Männeranteil entsprechend ansteigt; je höher also die wissenschaftliche Qualifikation, desto niedriger der Frauenanteil.

1.3.3 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den Fakultäten

Für jede Fakultät sowie ihre Fachbereiche/Departments wurde der Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen für die Jahre 2011, 2012 und 2013 sowie für den Zeitraum 2011 bis 2013 aufgeführt (vgl. Tab. M bis O im Anhang).

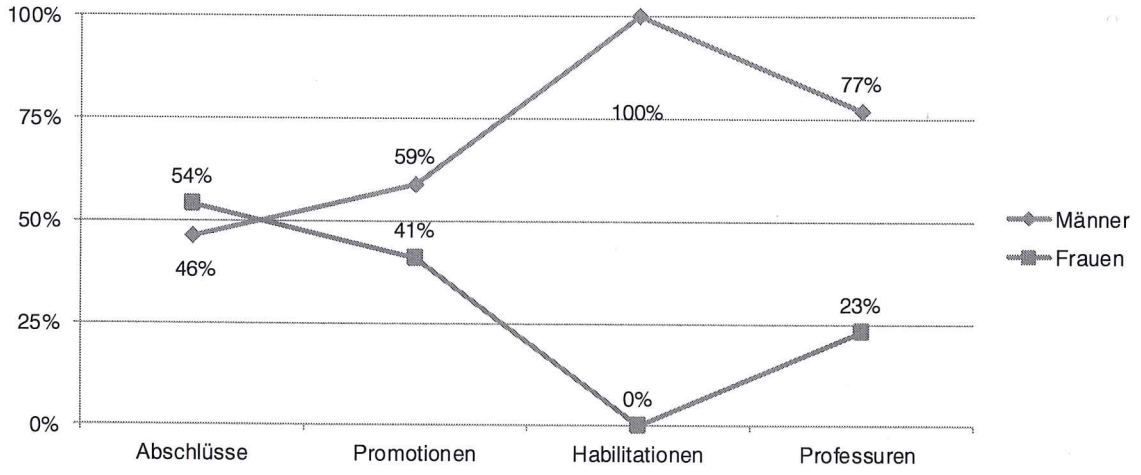
[17] In der vorherigen Qualifikationsstufe der Studierenden liegen die Frauen ebenfalls über den Männern.

Auf eine detaillierte Darstellung dieser Zahlen pro Jahr wird an dieser Stelle zu Gunsten der Qualifikationsverläufe über den Zeitraum 2011 bis 2013 verzichtet. Wie auch in der Gesamtuniversität lässt sich in den einzelnen Fakultäten die zunehmende Differenzierung der Frauen- und Männeranteile über die Qualifikationsstufen nachvollziehen.[18]

In der Fakultät RECHT (vgl. Abb. 18) zeigt sich die Schere im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum mit einer deutlichen Verbesserung die Abschlüsse, Promotionen und Professuren betreffend. Für den Zeitraum 2009 bis 2010 betrug der Frauenanteil bei den Abschlüssen nur 44%, im hiesigen Betrachtungsraum liegt der Frauenanteil über der Hälfte bei 54%.[19] Auf Ebene der Promotionen ist der Frauenanteil von 22% in den Jahren 2009 bis 2010 auf 44% im Zeitraum 2011 bis 2013 gestiegen, und auch bei den Professuren ist eine Erhöhung des Frauenanteils von 16% im Zeitraum 2009 bis 2010 auf 23% im Berichtszeitraum 2011 bis 2013 zu verzeichnen. Die Zahl der Habilitationen ist jeweils zu gering, als dass hierüber stichhaltige Aussagen zu treffen wären. Ob es sich bei diesen Zahlen um Zufallsschwankungen handelt oder auf einen generellen Anstieg der Abschlüsse und Promotionen von Frauen in der Fakultät RECHT zurückzuführen ist, muss die zukünftige Betrachtung über einen längeren Zeitraum zeigen.

Abb.18
Fakultät Rechtswissenschaft
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2011-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik und Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen

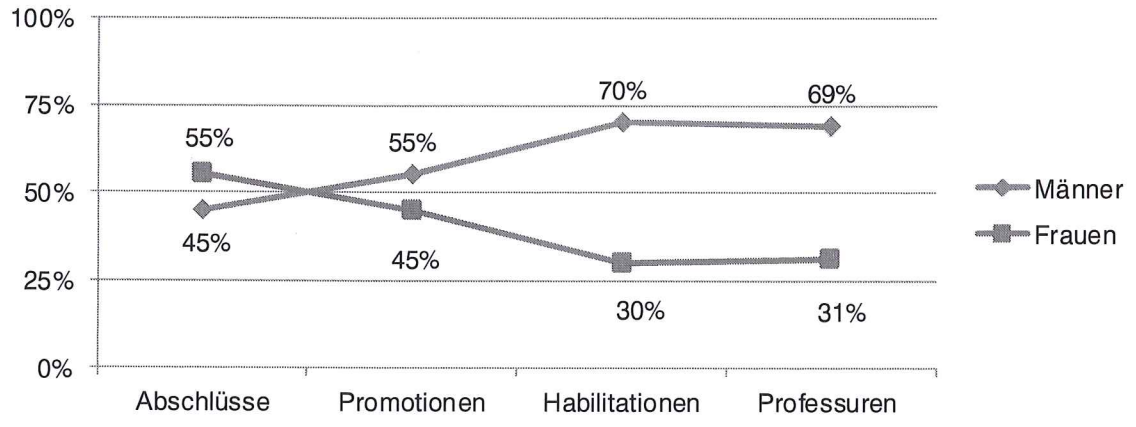


[18] Die Summe der sechs Fakultäten stimmt deswegen nicht mir der Gesamtzahl der UHH überein, weil letztere auch die Kategorie "Sonstige" umfasst.

[19] Wenn an dieser Stelle Vergleiche mit dem vorherigen Berichtszeitraum gemacht werden, muss berücksichtigt werden, dass es sich dort um einen Zwei- und aktuell um einen Dreijahreszeitraum handelt.

Abb. 19
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2011-2013

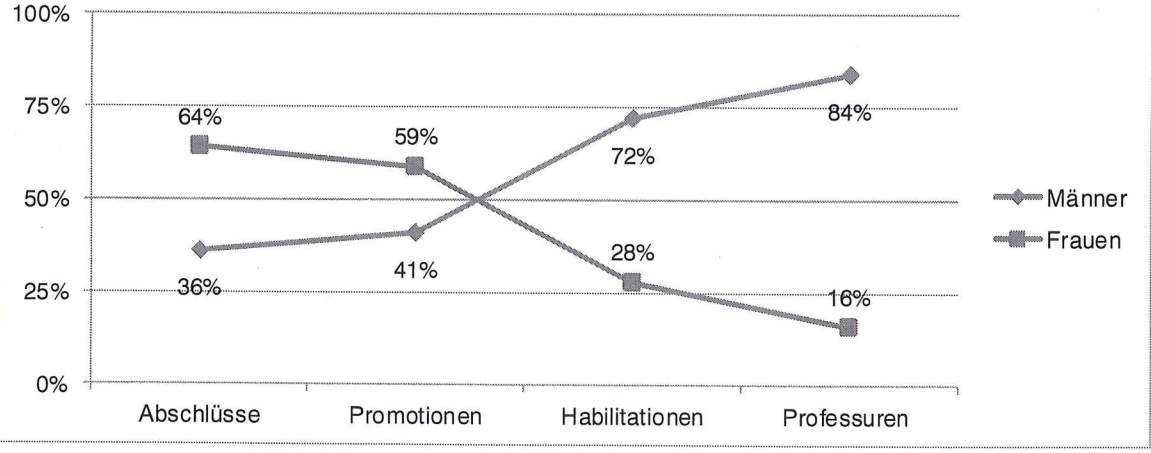
Quelle: Team Datenmanagement und Statistik und Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen



In der Fakultät WISO (vgl. Abb. 19) liegt der Frauenanteil an den Habilitationen und den Professuren über dem Universitätsdurchschnitt. Diese Beobachtung war bereits für den Berichtszeitraum 2009 bis 2010 zu machen. Für den hiesigen Berichtszeitraum 2011 bis 2013 ist ein weiterer leichter Anstieg der Frauenanteile bei den Abschlüssen um einen Prozentpunkt und bei den Professuren um drei Prozentpunkte zu verzeichnen, wogegen der Frauenanteil an den Promotionen um zwei Prozentpunkte und bei den Habilitationen um 10 Prozentpunkte zurückging. Insbesondere die letztgenannte Kennzahl basiert allerdings auf geringen Fallzahlen.

Abb.20
Fakultät Medizin
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2011-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik, Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen und UKE Personalcontrolling und Organisation

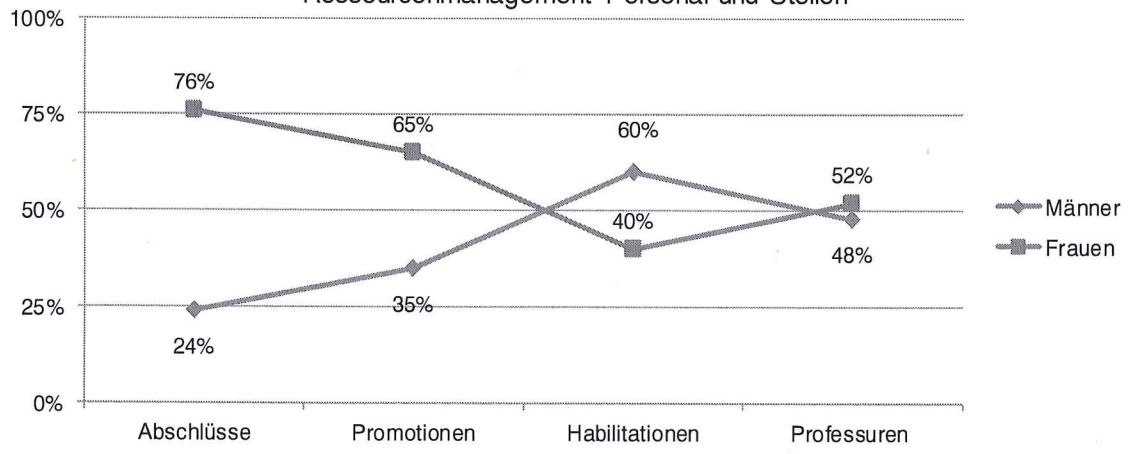


In der Fakultät MEDIZIN (Abb. 20) ist ebenso wie im vorangegangenen Berichtszeitraum ein hoher Frauenanteil auf Ebene der Studienabschlüsse und Promotionen beobachtbar, wogegen nach wie vor ein geringer Frauenanteil an den Professuren vorhanden ist. Dieser ist im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum jedoch um drei Prozentpunkte gestiegen. Dass die Promotionsquote von Frauen höher als der Universitätsdurchschnitt und als in anderen Fakultäten liegt, hängt mit der Bedeutung der Promotion als Teil der medizinischen Ausbildung zusammen.

In der Fakultät EPB zeigt sich eine im Vergleich zu den übrigen Fakultäten besondere Situation (Abb. 21): Der Frauenanteil liegt bei den Abschlüssen und den Promotionen erheblich über dem Männeranteil, und auch bei den Professuren liegt der Frauenanteil erstmals geringfügig höher als der der Männer. Der bereits 2009 bis 2010 hohe Frauenanteil an den Professuren von 46 % konnte im Berichtszeitraum 2011 bis 2013 um sechs Prozentpunkte auf 52 % gesteigert werden. Herausragend ist wie im letzten Berichtszeitraum der Frauenanteil an den Abschlüssen, der für den Berichtszeitraum 77 % beträgt. Der Frauenanteil an den Habilitationen beträgt wie im vorhergehenden Zeitraum 40 %.

Abb.21
Fakultät Erziehungswiss., Psychologie und Bewegungswiss.
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2011-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik und Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen



In der Fakultät GEIST (Abb. 22) ist der Scherencharakter – wie im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten – noch immer deutlich sichtbar. Allerdings ist der Schnittpunkt später als im Universitätsdurchschnitt auszumachen, nämlich erstmalig bei den Habilitationen. In der Fakultät GEIST promovierten im Berichtszeitraum wie schon im letzten Gleichstellungsbericht mehr Frauen als Männer. Im Vergleich zu den Jahren 2009 bis 2010 sank der Frauenanteil zwar bei den Abschlüssen um drei Prozentpunkte, stieg aber bei den Professuren von 36 % im Berichtszeitraum 2009 bis 2010 auf 45.

Abb.22
Fakultät Geisteswissenschaften
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2011-2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik und Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen

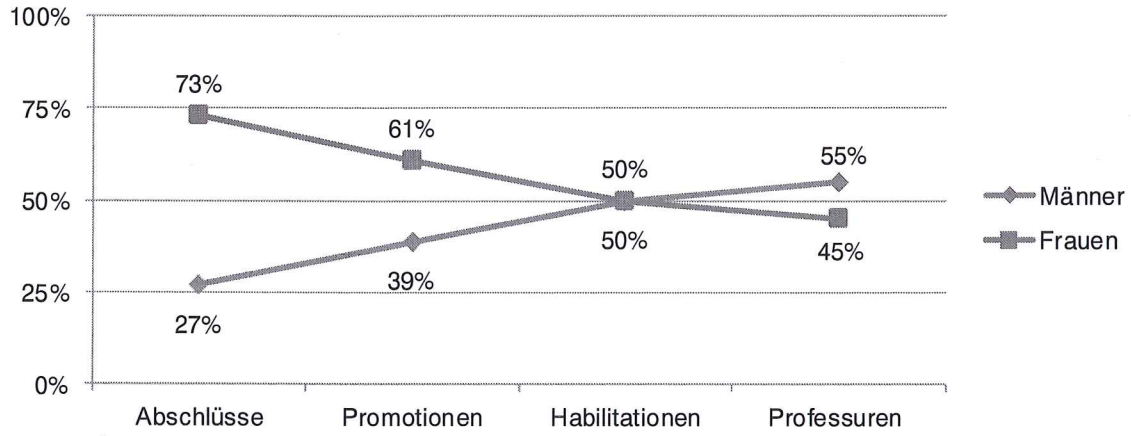
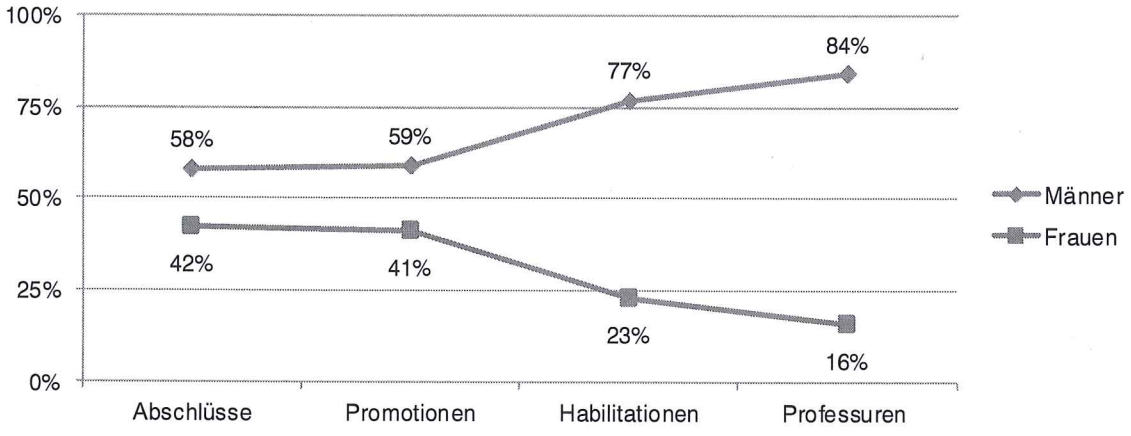


Abb.23
Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2011 bis 2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik und Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen



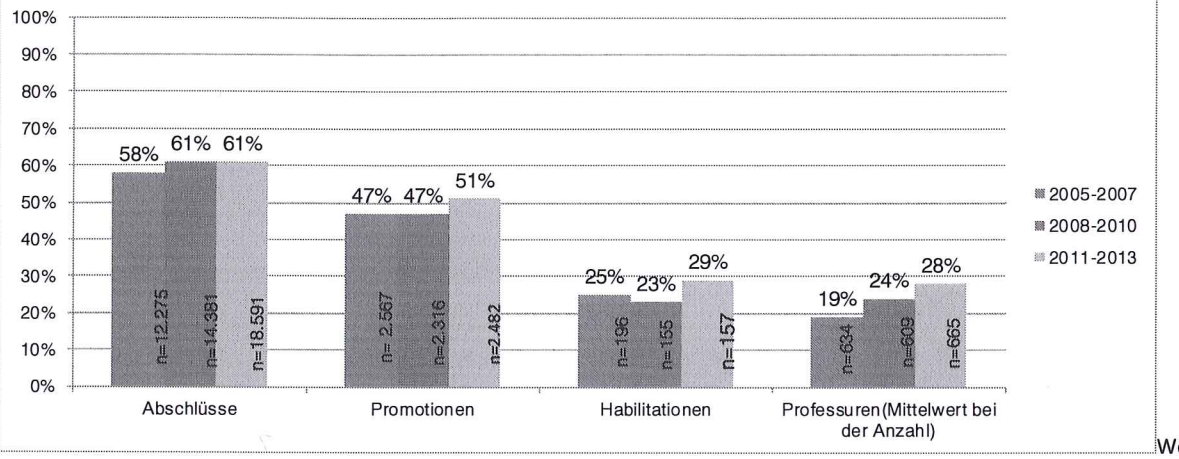
In der Fakultät MIN (vgl. Abb. 23) liegt der Männeranteil bei den Abschlüssen und Promotionen um 16 bzw. 18 Prozentpunkte höher als bei den Frauen. Auf Ebene der Abschlüsse ist sogar eine Verschlechterung des Frauenanteils von 50 auf 42% zu verzeichnen. Auf den höheren Qualifikationsstufen kommt es zu einem stetigen Abfall des Frauenanteils, wenngleich geringfügige Erhöhungen auf Ebene der Promotion (ein Prozentpunkt), Habilitation (drei Prozentpunkte) und Professur (ein Prozentpunkt) beobachtbar sind.

1.3.4 Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen

1.3.4.1 Vergleiche mit vorherigen Berichtszeiträumen

Abb.24
Frauenanteil Qualifikationsstufen, Universität Hamburg im Vergleich 2005-2007, 2008-2010 und 2011-2013

Quellen: Team Datenmanagement und Statistik, Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen



Werte aus dem letzten Gleichstellungsbericht stimmen z.T. nicht, siehe dazu Tabelle 7

Die Entwicklung des Frauenanteils an den Qualifikationsstufen (Abb. 24) zeigt im Vergleich zum Berichtszeitraum 2005 bis 2007 auf der Ebene der gesamten Universität einen Anstieg in allen Kategorien. Im Gegensatz zum letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ist der Frauenanteil bei den Habilitationen wieder gestiegen, wenngleich der bereits für den Berichtszeitraum 2008 bis 2010 zu beobachtende Rückgang der Gesamtzahl dieser Abschlüsse hervorzuheben ist. Während die Anzahl der Studienabschlüsse in den drei Beobachtungszeiträumen, vermutlich u. a. aufgrund der „doppelten" Studienabschlüsse im BA/MA-System im Vergleich zum Diplom-/Magistersystem kontinuierlich angestiegen ist, ist die Gesamtzahl der Promotionen und Habilitationen von Männern und Frauen rückläufig. Die absoluten Zahlen der Habilitationen (vgl. Tab. 7) zeigen, dass die Karrierestufe der Habilitation offenbar weiterhin an Bedeutung verliert: In den Jahren 2002 bis 2004 hatten sich insgesamt 222 Personen an der UHH habilitiert, 2005 bis 2007 waren es noch 196 Personen. Für den Zeitraum 2008 bis 2010 waren dagegen nur 155 Habilitationen zu verzeichnen und 2011 bis 2013 erhielten 157 Personen diesen Abschluss. Der von 2002 bis 2010 rückläufige Frauenanteil an den Habilitationen wurde im dritten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten als möglicher Ausdruck der veränderten wissenschaftlichen Karriereverläufe bezeichnet, in denen die Habilitation kein notwendiger Schritt mehr sei (vgl. FN 18). Dies drückt sich möglicherweise in der sinkenden Gesamtzahl der Habilitationen aus. Der im hiesigen Berichtszeitraum beobachtbare Anstieg des Frauenanteils in dieser Qualifikationsstufe und die erneute leichte Zunahme der Gesamtzahl könnten der Tatsache geschuldet sein, dass sich vermehrt Frauen auf Juniorprofessuren zusätzlich habilitieren. Ob sich in der sinkenden Zahl der Promotionen auch die prekären Beschäftigungsverhältnisse und unsicheren Perspektiven auf eine wissenschaftliche Karriere oder unzureichende Finanzierungsmöglichkeiten widerspiegeln, ist derzeitig nicht eindeutig zu klären. Wenngleich der stark

gesunkenen Zahl an Promotionen des Berichtszeitraums 2008 bis 2010 mit verschiedenen Programmen begegnet wurde, die einen erneuten Anstieg der Promotionen in den Jahren 2011 bis 2013 zur Folge haben, bleibt eine rückläufige Tendenz seit dem Zeitraum 2002 bis 2005 zu verzeichnen. Diesem Phänomen sollte im nächsten Berichtszeitraum verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Tab.7
Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg
2005 bis 2013

Quellen: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, Team Datenmanagement und Statistik und UKE Personalcontrolling- und Organisation

		2005	2006	2007	2005-2007	2008	2009	2010	2008-2010	2011	2012	2013	2011-2013
Abschlüsse	w	2.226	2.393	2.457	7.076	2.847	2736*	3157*	8.740	3.474	3.854	4.082	11.410
	m	1.696	1.760	1.743	5.199	1.918	1876*	1847*	5.641	2.226	2.376	2.579	7.181
	g	3.922	4.153	4.200	12.275	4.765	4.612	5.004	14.381	5.700	6.230	6.661	18.591
	w%	57%	58%	59%	58%	60%	59%	63%	61%	61%	62%	61%	61%
	m%	43%	42%	41%	42%	40%	41%	37%	39%	39%	38%	39%	39%
Promotionen	w	392	455	349	1.196	402	403*	288	1093	428	443	391	1262
	m	529	460	382	1.371	432	433*	358	1223	408	421	391	1220
	g	921	915	731	2.567	834	836	646	2316	836	864	782	2482
	w%	43%	50%	48%	47%	48%	48%	45%	47%	51%	51%	50%	51%
	m%	57%	50%	52%	53%	52%	52%	55%	53%	49%	49%	50%	49%
Habilitationen	w	13	22	14	49	10	11	14	35	15	15	16	46
	m	54	52	41	147	43	38	39	120	36	40	35	111
	g	67	74	55	196	53	49	53	155	51	55	51	157
	w%	19%	30%	25%	25%	19%	22%	26%	23%	29%	27%	31%	29%
	m%	81%	70%	75%	75%	81%	78%	74%	77%	71%	73%	69%	71%
Professuren (W1-W3, C2-	w	106	123	131	360	133	137	162*	432	179	189	192	560
	m	517	530	494	1541	472	457	466*	1395	472	484	479	1435
	g	623	653	625	1901	605	594	628*	1827	651	673	671	1995
	w%	17%	19%	21%	19%	22%	23%	26%	24%	27%	28%	29%	28%
	m%	83%	81%	79%	81%	78%	77%	74%	76%	73%	39%	71%	72%

*Werte im letzten Gleichstellungsbericht stimmen nicht

1.4 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal[20]

Grundlage der Angaben zum wissenschaftlichen Personal sind allgemeine Statistiken zur Gleichstellung aus der Personalstatistik der Universität Hamburg. Die Angaben beziehen sich auf "Köpfe" und nicht auf sogenannte Vollzeitäquivalente. Die Kategorie Teilzeit umfasst diejenigen Personen, die nicht in Vollzeit arbeiten, also Personen, die für z.B. ein Viertel oder die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden (TV-L) angestellt sind.

Insgesamt beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal für die Jahre 2011-2013 41%, wobei der Anteil bei den Haushaltsstellen mit 43 % höher als der auf Drittmittelstellen (38%) liegt (vgl. Tab. 8). In den Jahren 2008 bis 2010 betrug der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal 43% (vgl. Dritter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten); der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum ist demgegenüber gesunken. In der Neunjahresperspektive zeigt sich ein relativ stabiler Frauenanteil, denn in den Jahren 2005 bis 2008 betrug der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an der Universität Hamburg knapp 40% (vgl. zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten). In Anbetracht der hohen Frauenanteile bei den Studienabschlüssen sämtlicher Fakultäten (MIN 42%, RECHT 54%, WISO 55%, MEDIZIN 64%, GEIST 73%, EPB 76%) wäre mit einem höheren Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal zu rechnen. Jedoch ist selbst an den nach §28 HmbHG zur Promotionsförderung angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern trotz deutlich gestiegener Stellenzahlen von 532 im Jahr 2009 auf 2401 im Jahr 2013 ein Rückgang des Frauenanteils von 47% im Zeitraum 2009/2010 auf 43% für den Zeitraum 2011 bis 2013 auf dieser Qualifikationsstufe zu verzeichnen. Tab. 9 zeigt eine Aufstellung des nach § 28 HmbHG geförderten wissenschaftlichen Personals für den Zeitraum 2011 bis 2013. Bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal muss deshalb weiterhin gelten, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Hierbei sind Unterschiede in den einzelnen Fächerkulturen zu beachten.

Wie für den letzten Berichtszeitraum auch, kann für die Jahre 2011-2013 festgestellt werden, dass Frauen öfter in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten: Im Durchschnitt der Jahre 2011, 2012 und 2013 arbeiteten 286 Frauen in Vollzeit und 666 Frauen in Teilzeit. Der Frauenanteil an der Vollzeittätigkeit beträgt wie schon im vorherigen Berichtszeitraum 31%.

[20] Wissenschaftliches Personal ist an der UHH sowohl auf Vollzeit- wie auf Teilzeitstellen beschäftigt, im Rahmen befristeter und unbefristeter Verträge sowie auf Stellen im Haushalt der Hochschule oder auf Drittmittel-Stellen. Die folgenden Aussagen über das wissenschaftliche Personal beinhalten nicht die Professuren, die in Kap. 1.2 eine gesonderte Betrachtung erfahren.
Die Angaben zum Wissenschaftlichen Personal enthalten nicht die Daten aus der MEDIZIN, da sie in den Systemen des Referats Datenmanagement und Statistik nicht gepflegt werden.

Tab.8

Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal an der Universität Hamburg (ohne Professuren) 2011- 2013

Quelle: Team Datenmanagement und Statistik

Kennzahl		Abgrenzung	2011	2012	2013	2011-2013
Haushalt	**Vollzeit**	*w*	160	189	203	552
		m	376	391	385	1.152
		Anteil w in %	30%	33%	35%	32%
		Anteil m in %	70%	67%	65%	68%
	Teilzeit	*w*	392	417	382	1.191
		m	359	396	379	1.134
		Anteil w in %	52%	51%	50%	51%
		Anteil m in %	48%	49%	50%	49%
	Gesamt	*w*	**552**	**606**	**585**	**1743**
		m	**735**	**787**	**764**	**2286**
		Anteil w in %	**43%**	**44%**	**43%**	**43%**
		Anteil m in %	**57%**	**56%**	**57%**	**57%**
Drittmittel inkl. Eigenmittel (u.a. Studiengebühren)	**Vollzeit**	*w*	102	93	112	307
		m	254	246	224	724
		Anteil w in %	29%	27%	33%	30%
		Anteil m in %	71%	73%	67%	70%
	Teilzeit	*w*	264	262	282	808
		m	360	362	375	1.097
		Anteil w in %	42%	42%	43%	42%
		Anteil m in %	58%	58%	57%	58%
	Gesamt	*w*	**366**	**355**	**394**	**1115**
		m	**614**	**608**	**599**	**1821**
		Anteil w in %	**37%**	**37%**	**40%**	**38%**
		Anteil m in %	**63%**	**63%**	**60%**	**62%**
Haushalt + Drittmittel	**Vollzeit**	*w*	262	282	315	859
		m	630	637	609	1.876
		Anteil w in %	29%	31%	34%	31%
		Anteil m in %	71%	69%	66%	69%
	Teilzeit	*w*	656	679	664	1.999
		m	719	758	754	2.231
		Anteil w in %	48%	47%	47%	47%
		Anteil m in %	52%	53%	53%	53%
	Gesamt	*w*	**918**	**961**	**979**	**2858**
		m	**1349**	**1395**	**1363**	**4107**
		Anteil w in %	**40%**	**41%**	**42%**	**41%**
		Anteil m in %	***60%***	***59%***	***58%***	***59%***

Anmerkung:

* Stichtag: 01.12. eines Jahres

** Es wird die Anzahl des wissenschaftlichen Personals in "Köpfen" wiedergegeben

Tab.9
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Promotionsförderung nach § 28 HmbHG, Universität Hamburg
2011-2013
Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen

		2011	2012	2013	Gesamt
Haushalt	**w**	319	327	628	1.274
	m	356	417	751	1.524
	g	675	744	1.379	2.798
	w%	47%	44%	46%	46%
	m%	53%	56%	54%	54%
Drittmittel	**w**	10	374	408	792
	m	15	606	614	1.235
	g	25	980	1.022	2.027
	w%	40%	38%	40%	39%
	m%	60%	62%	60%	61%
Gesamt	**w**	**329**	**701**	**1.036**	**2066**
	m	**371**	**1.023**	**1.365**	**2759**
	g	**700**	**1.724**	**2.401**	**4825**
	w%	**47%**	**41%**	**43%**	**43%**
	m%	**53%**	**59%**	**57%**	**57%**

Inklusive Beurlaubungen, exklusive Vertretungen. Die Medizinische Fakultät verfügt nicht über diese Stellen.

1.4.1 Einstellungsverfahren[21]

Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH nimmt zu jedem Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich Stellung.[22]

Die folgende Analyse der Besetzungsverfahren auf Positionen im wissenschaftlichen Bereich beinhaltet nicht die Professuren, die in Kap. 1.1.3 eine gesonderte Betrachtung erfahren. Bei der Auswertung handelt es sich um eine von der Stabsstelle Gleichstellung durchgeführte Untersuchung, um v.a. das Verhältnis von Frauen und Männern an den Bewerbungen zu ermitteln.

Bei den Kandidatinnen und Kandidaten handelt es sich um Einstellungs**vorschläge**. Der Stabsstelle Gleichstellung liegen keine Angaben darüber vor, ob die vorgeschlagenen Personen die Stelle tatsächlich angetreten haben.

[21] Die Analyse der im Berichtszeitraum durchgeführten Einstellungsverfahren ist hinsichtlich der Anzahl nicht deckungsgleich mit den tatsächlich an der UHH beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, da hier nur das Verfahren und nicht die tatsächliche Einstellung ausgewertet wird.
[22] Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nicht Stellung zu den Einstellungsverfahren in der Fakultät MEDIZIN; daher beinhaltet diese Auswertung die Fakultät MEDIZIN nicht.

Tab. 10 **Einstellungsvorschläge Wissenschaftliches Personal an der Universität 2011 - 2013 (ohne FB Medizin)** Quelle: Auswertung der Stabsstelle Gleichstellung					
		2011	**2012**	**2013**	**Gesamt**
Teilzeit	**w**	196	204	153	553
	m	208	195	131	534
	g	404	399	284	1.087
	w%	49%	51%	54%	51%
	m%	51%	49%	46%	49%
Vollzeit	**w**	38	63	45	146
	m	101	95	75	271
	g	139	158	120	417
	w%	27%	40%	38%	35%
	m%	73%	60%	63%	65%
Gesamt	**w**	**234**	**267**	**198**	**699**
	m	**309**	**290**	**206**	**805**
	g	**543**	**557**	**404**	**1.504**
	w%	**43%**	**48%**	**49%**	**46%**
	m%	**57%**	**52%**	**51%**	**54%**
Bewerbung	**w**	1.781	2.090	2.388	6.259
Teilzeit	**m**	1.573	1.559	1.988	5.120
	g	3.354	3.649	4.376	11.379
	w%	53%	57%	55%	55%
	m%	47%	43%	45%	45%
Bewerbung	**w**	418	692	450	1.142
Vollzeit	**m**	753	977	833	1.810
	g	1.171	1.669	1.283	2.952
	w%	36%	41%	35%	39%
	m%	64%	59%	65%	61%
Gesamt	**w**	**2.199**	**2.782**	**2.838**	**7.819**
	m	**2.326**	**2.536**	**2.821**	**7.683**
	g	**4.525**	**5.318**	**5.659**	**15.502**
	w%	**49%**	**52%**	**50%**	**50%**
	m%	**51%**	**48%**	**50%**	**50%**

In den Jahren 2011, 2012 und 2013 wurden an der UHH insgesamt 1504 Einstellungsverfahren auf Positionen im wissenschaftlichen Bereich durchgeführt bzw. 1504 Personen zur Einstellung vorgeschlagen. Der Frauenanteil an den Einstellungsvorschlägen beträgt für den Berichtszeitraum 46% und ist damit genauso hoch wie im vorangegangenen Berichtszeitraum. Wie für den letzten Bericht ist auch hier zu konstatieren, dass eine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitstellen sinnvoll ist, da weniger Frauen auf Vollzeitstellen als auf Teilzeitstellen zur Einstellung vorgeschlagen wurden (35% vs. 51%, vgl. Tab. 10).

Sowohl für Voll- als auch für Teilzeitstellen ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen höher als der Frauenanteil der für die Stellen vorgeschlagenen Personen. Dies ist ein Indiz dafür, dass

weiterhin ein Monitoring der Einstellungsverfahren durch die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten notwendig ist.

1.5 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten[23]

Das "Center of Excellence Women and Science" (CEWS) führt alle zwei Jahre ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch. In diesen Rankings werden geschlechtsspezifische Daten des Statistischen Bundesamtes ausgewertet. Das letzte Ranking aus dem Jahr 2013 beruht auf Angaben für das Jahr 2011. Eingeflossen sind die Daten von 316 Hochschulen, das Gesamtranking gibt Auskunft über 64 Universitäten, 138 Fachhochschulen und 46 Künstlerische Hochschulen. Es werden Ranglisten erstellt, in denen sich die Platzierungen über die Berechnung eines Indikators ergibt (Gewichtung des prozentualen Frauenanteils einer wissenschaftlichen Qualifikationsstufe, z.B. an den Promotionen, anhand des prozentualen Frauenanteils an den Studierenden). Dieses Ranking wird als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen erachtet, das Instrumente wie eigenständige Evaluationen ergänzt. Zielstellung des Rankings ist es nach wie vor, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen. Die regelmäßige Veröffentlichung im Abstand von zwei Jahren soll dabei Veränderungen und Trends sichtbar machen.

Tab.11
Gesamtbewertung der Universität Hamburg

Rangplätze und Gruppen 2003,2005,2007,2009, 2011, 2013*

	2013 (Daten 2011)		2011 (Daten 2009)		2009 (Daten 2007)		2007 (Daten 2005)		2005 (Daten 2003)		2003 (Daten 2001)	
Rangliste Frauenanteil Promotionen	Platz 30 (90)	MI	Platz 20 (87)	SP	Platz 17 (84)	SP	Platz 34 (84)	MI	Platz 25 (77)	MI	Platz 15 (82)	SP
Rangliste Frauenanteil Habilitationen	Platz 27 (69)	MI	Platz 49 (71)	MI	Platz 27 (71)	MI	Platz 35 (72)	MI	Platz 16 (70)	SP	Platz 27 (71)	MI
Rangliste Frauenanteil Personal	Platz 37 (103)	MI	Platz 32 (106)	MI	Platz 49 (103)	MI	Platz 48 (100)	MI	Platz 50 (100)	MI	Platz 47 (101)	MI
Rangliste Frauenanteil Professuren	Platz 23 (103)	SP	Platz 27 (106)	SP	Platz 32 (102)	MI	Platz 25 (100)	SP	Platz 16 (100)	SP	Platz 31 (99)	MI
Rangliste Frauenanteil Studierende	Platz 51(103)	MI	Platz 40 (106)	MI	Platz 52 (103)	MI	Platz 55 (100)	MI	Platz 48 (100)	MI	Platz 53 (101)	MI
Rangliste Steigerung des Frauenanteils am Personal	Platz 22 (102)	SP	Platz 12 (103)	SP	Platz 34 (97)	SP	Platz 34 (95)	SP	Platz 44 (95)	MI	Platz 144 (269)	MI
Rangliste Steigerung des Frauenanteils an den Professuren	Platz 19 (102)	SP	Platz 7 (100)	SP	Platz 36 (95)	SP	Platz 15 (96)	SP	Platz 15 (96)	SP	Platz 70 (259)	MI

*Die Anzahl der jeweils insgesamt gerankten Hochschulen findet sich in Klammern; einige Plätze durch mehrere Hochschulen belegt

SP= Spitzengruppe MI= Mittelgruppe

Tab. 11 veranschaulicht, dass sich die UHH in den Hochschulrankings und damit im bundesdeutschen Vergleich gut positionieren konnte. Seit Beginn dieses Rankings im Jahr 2003 hat sich die UHH von einer generellen Position im Mittelfeld in mehreren Teilbereichen auf eine Spitzenposition hin entwickelt. Insbesondere beim Frauenanteil an den Professuren bewegt sich die UHH über die Jahre hinweg meist im Spitzenbereich. Im Vergleich zum Ranking im Jahr 2011 ist zwar eine Verschlechterung des Frauenanteils an den Promotionen zu verzeichnen. In der Gesamtbewertung erzielte die UHH 2013 mit 10 von 14 möglichen jedoch erneut Platz 3, zusammen mit den Universitäten Bamberg, Humboldt Berlin, Kassel, Köln und Marburg. Wie bereits in den vorangegangenen Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten aus dem

[23] Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten und 1. bis 5. Fortschreibung.

Jahr 2009 und 2011 wurden auch 2013 qualitative Indikatoren berücksichtigt: Professorinnenprogramm, Total E-Quality, "audit familiengerechte hochschule", forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Hochschulen, die erfolgreich an den genannten Instrumenten partizipieren, schnitten fast durchgängig besser im Ranking ab – so auch die UHH.

1.6 Weitere Bereiche der Gleichstellung

1.6.1 Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien

Im Jahr 2011 betrug der Frauenanteil an den zentralen Gremien der UHH 34% (vgl. Dritter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten). In 2012 und 2013 stellt sich die Verteilung von Frauen und Männern ähnlich dar (vgl. Tab. 12 und Tab. 13); 2012 beträgt er 33% und 2013 36%. Im Vergleich Berichtsraum 2008 bis 2010 ist ein Rückgang um durchschnittlich 4 Prozentpunkte zu verzeichnen. Insbesondere in den wichtigen Gremien Akademischer Senat (durchschnittlicher Frauenanteil 2011 bis 2013 bei 18%) und Ausschuss für Planung und Haushalt (durchschnittlicher Frauenanteil 2011 bis 2013 bei 14%) ist für den Berichtszeitraum nur eine geringe Beteiligung von Frauen zu verzeichnen.

Tab. 12

Frauenanteil in zentralen Gremien 2011*

Quelle: Gremienbetreuung Akademischer Senat

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Akademischer Senat	19	16	3	16%
Ausschuss für Planung und Haushalt	7	6	1	14%
Ausschuss für Lehre und Studium	10	5	5	50%
Ausschuss Forschung und wiss. Nachwuchs	7	4	3	43%
Ausschuss für Gleichstellung	7	1	6	86%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	5	5	0	0%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	7	6	1	14%
Ausschuss gemäß Immatrikulationsordnung	in 2011 nicht besetzt			
Wahlausschuss	4	2	2	50%
Wahlprüfungsausschuss	4	2	2	50%
Uni Vertreterinnen in der GK Frauenstudien, ...	5	0	5	100%
Ausschuss für IT Angelegenheiten	10	9	1	10%
Benennung für das Kuratorium des IFSH	AS nicht mehr zuständig			
Bauausschuss	7	5	2	29%
Gesamt	**92**	**61**	**31**	**34%**

* gezählt wurden hier lediglich die tatsächlichen Mitglieder, nicht zusätzlich deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter. Zu beachten ist, dass die angegebene Gesamtzahl nicht die Gesamtplätze meint (ggf. nicht besetzte Plätze).

Tab. 13

Frauenanteil in zentralen Gremien 2012*

Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat P 151, Stichtag: 31.12.2012

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Akademischer Senat	19	16	3	16%
Ausschuss für Planung und Haushalt	7	6	1	14%
Ausschuss für Lehre und Studium	10	4	6	60%
Ausschuss Forschung und wiss. Nachwuchs	7	4	3	43%
Ausschuss für Gleichstellung	7	1	6	86%
Bauausschuss	7	6	1	14%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	5	5	0	0%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	7	7	0	0%
Ausschuss gemäß Immatrikulationsordnung	8	6	2	25%
Wahlausschuss	4	2	2	50%
Wahlprüfungsausschuss	4	3	1	25%
Uni Vertreterinnen in der GK Gender and Diversity	5	0	5	100%
Gesamt	**90**	**60**	**30**	**33%**

* gezählt wurden hier lediglich die tatsächlichen Mitglieder, nicht zusätzlich deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter. Zu beachten ist, dass die angegebene Gesamtzahl nicht die Gesamtplätze meint (ggf. nicht besetzte Plätze).

Tab. 14

Frauenanteil in zentralen Gremien 2013*

Quelle: Gremienbetreuung Akademischer Senat

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Akademischer Senat	19	15	4	21%
Ausschuss für Planung und Haushalt	7	6	1	14%
Ausschuss für Lehre und Studium	10	5	5	50%
Ausschuss Forschung und wiss. Nachwuchs	7	4	3	43%
Ausschuss für Gleichstellung	7	1	6	86%
Bauausschuss	7	5	2	29%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	5	5	0	0%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	7	7	0	0%
Ausschuss gemäß Immatrikulationsordnung	8	5	3	38%
Wahlausschuss	4	2	2	50%
Wahlprüfungsausschuss	4	3	1	25%
Uni Vertreterinnen in der GK Gender and Diversity	5	0	5	100%
Gesamt	**90**	**58**	**32**	**36%**

* gezählt wurden hier lediglich die tatsächlichen Mitglieder, nicht zusätzlich deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter. Zu beachten ist, dass die angegebene Gesamtzahl nicht die Gesamtplätze meint (ggf. nicht besetzte Plätze).

1.6.2 Gleichstellung im Technischen und Verwaltungspersonal (TVP)[24]

Das Amt der Frauenbeauftragten des Technischen und Verwaltungspersonals (TVP) wurde 2011 bis 1. April 2013 durch Marie Krimmer besetzt und im Anschluss bis Ende 2013 durch Michelle White.

Schwerpunkte der Tätigkeit der Frauenbeauftragten der Dienststelle waren in den Jahren 2011 bis 2013 die Beteiligung an Personalauswahlverfahren, Beratung von Kolleginnen und Angebote von Weiterbildung für weibliche Beschäftigte des TVP.

Die Frauenbeauftragte des TVP wird ab Entgeltgruppe E11 an den Personalauswahlverfahren beteiligt. Der Frauenbeauftragten der Dienststelle werden alle Stellenausschreibungen und alle Einstellungen im TVP-Bereich ab E11 zur Prüfung bezüglich der Einhaltung gleichstellungsrelevanter gesetzlicher Bestimmungen vorgelegt. Die Frauenbeauftragte erhält die Ausschreibungstexte zur Freigabe für deren Veröffentlichung auf den Webseiten der FHH. Sie konnte dadurch Einfluss darauf nehmen, dass alle auszuschreibenden Bereiche sich an die Vorgaben zur geschlechtergerechten Sprache hielten. Sie wird zu allen Personalauswahlverfahren ab E11 eingeladen; sie entscheidet, an welchen Auswahlkommissionen sie teilnehmen kann (Entscheidungskriterien sind z. B. die Wertigkeit einer Stelle oder problematische Auswahlverfahren); sie wird in diesem Aufgabenbereich unterstützt durch ihre Stellvertreterin und das Frauennetzwerk des TVP.

Insgesamt erfüllt die Universität Hamburg im Vergleich zu den Behörden der Freien Hansestadt Hamburg eine überdurchschnittlich hohe Frauenquote. Erfreulich ist, dass die Universität beim TVP Personal mehr Frauen in Führungspositionen gewinnen konnte. Der Trend insgesamt ist positiv zu sehen, diesen gilt es zukünftig zu erhalten und weiter zu verfolgen. Dies geschieht u.a. auch durch das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen (Beispiele: alternierende Telearbeit für Führungskräfte, Home Office, Beratung im Familienbüro und Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers in der Präsidialverwaltung).

[24] Der TVP-Tätigkeitsbericht wurde verfasst von Marie Krimmer und Michelle White, Frauenbeauftragte der Dienststelle.

Geschlechterverteilung nach Laufbahngruppen in den Jahren 2011 bis 2013:

	2011	2012	2013
Laufbahngruppe 2 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst [hD]) Entgeltgr. E13 – E15; Quelle Ref. 65			
Gesamtzahl	**170 (100%)**	**214 (100%)**	**266 (100%)**
davon Frauen:	102 (60%)	128 (60%	160 (60%)
davon Männer:	68 (40%)	86 (40%)	106 (40%)
Laufbahngruppe 2 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst [gD]) Entgeltgr. E9 – E12, Quelle Ref. 65			
Gesamtzahl	**601 (100%)**	**646 (100%)**	**796 (100%)**
davon Frauen:	371 (62%)	403 (63%)	522 (66%)
davon Männer:	230 (38%)	243 (37%)	274 (34%)
Laufbahngruppe 1 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst [mD]) Entgeltgr. E5 – E8			
Gesamtzahl	**768 (100%)**	**732 (100%)**	**673 (100)**
davon Frauen:	538 (69%)	510 (70%)	458 (68%)
davon Männer:	230 (31%)	222 (30%)	215 (32%)
Laufbahngruppe 1 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst [eD]) Entgeltgr. E1 – E4, Quelle Ref. 65			
Gesamtzahl	**104 (100%)**	**100 (100%)**	**98 (100%)**
davon Frauen	47 (45%)	45 (45%)	42 (43%)
davon Männer	57 (55%)	55 (55%)	56 (57%)

Die Frauenbeauftragte bietet Beratung an für Frauen im TVP-Bereich zu Gleichstellungsfragen, in Fällen der Benachteiligung/ Diskriminierung und in Konfliktfällen und informiert in Beratungsgesprächen über Frauenfördermaßnahmen und über Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung und Aufstiegsförderung.

Die meisten Beratungsgespräche im Berichtszeitraum 2011 bis 2013 hatten Konflikte am Arbeitsplatz zum Thema, des weiteren Informationsbedarfe nach Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.

Folgende Weiterbildungsveranstaltungen wurden in 2011 bis 2013 angeboten und durchgeführt:
In 2012 ein Seminar „Zusammenarbeit im Team", in 2013 ein Seminar „Rhetorik für Frauen - Argumentieren auf Augenhöhe", Zielgruppe waren jeweils die weiblichen Beschäftigten des TVP. In 2013 wurde ein Seminar „Projektmanagement unter Gender- und Diversity-Aspekten und Entwicklung von Führungskompetenzen" für Frauen auf höher dotierten TVP-Stellen (E13/E14) angeboten, die bereits als Projektleitungen tätig waren oder diese Positionen in Zukunft übernehmen wollten. Die Resonanz auf diese Weiterbildungsangebote war überwältigend hoch, daher konnten nicht alle Interessierten berücksichtigt werden. Der Wunsch, derartige Veranstaltungen fortzuführen, ist bei den weiblichen Beschäftigten sehr groß; demgegenüber stehen bei weitem zu wenige hochschulinterne Fortbildungsangebote.
Die Konferenzen des Frauennetzwerks des TVP fanden in 2011 - 2013 durchschnittlich zweimal pro Semester statt. Die Konferenzen dienen dem Fachaustausch über Erfahrungen in Personalauswahlverfahren, über Beratungen von Kolleginnen und über aktuelle Themen der Frauenförderung im TVP-Bereich. Die Netzwerkfrauen vertreten die Frauenbeauftragte der Dienststelle in Personalauswahlverfahren, sind Ansprechpartnerinnen vor Ort in den Fakultäten und werden für diese Tätigkeiten über Weiterbildungsangebote qualifiziert.
Es fanden in 2011 bis 2013 regelmäßige Jour Fixe mit der Leitung der Dienststelle und anderen Akteuren zum Thema Gleichstellung im TVP statt. Des Weiteren nahm die Frauenbeauftrage an den Gleichstellungskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität teil sowie in 2013 an dem Runden Tisch Diversity.

In 2013 wurde von der Frauenbeauftragten der aktuelle Gleichstellungbericht für den TVP-Bereich für den Zeitraum 2010 bis 2012 erstellt, der die Grundlage sein wird für den zu erstellenden Gleichstellungsplan der Dienststelle.

Die Frauenbeauftragte des TVP nahm in 2011 bis 2013 regelmäßig am Arbeitskreis "Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen der FHH" teil (vier Konferenzen pro Jahr). Das Forum bietet einen Fachaustausch unter Kolleginnen der gesamten Behörden der FHH und ein Diskussionsforum über aktuelle Themen der Gleichstellung im Verwaltungsbereich unter Leitung des Personalamtes der FHH. Die Frauenbeauftragte beteiligte sich an der Debatte zur Novellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes unter Federführung des Personalamtes der FHH und nahm Stellung hierzu.

1.6.3 Gleichstellung im Bereich der Studierenden[25]

Im Jahr 2011 hat das Studierendenparlament erstmals wieder eine Referentin des AStA (Allgemeiner Studierendenausschuss) bestätigt, deren Ressort explizit auf Gleichstellung zugeschnitten war. Zu ihren Aufgaben zählte zunächst die Etablierung und Vernetzung dieses Referats innerhalb der bestehenden universitären Strukturen und die Vertretung der studentischen Stimme in diesen. Um die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Campus zu fokussieren, leistete sie viel Aufklärungsarbeit mit den unterschiedlichsten Mitteln, unter anderem durch Filmabende und Konzerte mit feministischem Anspruch. Unter ihrer Federführung wurde auch 2011 wieder eine Frauen*Hochschulwoche mit vielen Workshops und Seminarangeboten durchgeführt. Diese Tradition wurde im AStA 2012/13 fortgeführt. In diesem AStA wurde der Aufgabenbereich unter Zurückgreifen auf die aufgebauten Strukturen noch weiter ausgefüllt, z.B. durch Selbstverteidigungskurse für Frauen*.

Auch dem Themenbereich der sexualisierten Gewalt nahm sich der AStA an. Für betroffene Personen stand eine Ansprechpartnerin (oder auf Wunsch auch ein Ansprechpartner) zur Verfügung. Außerdem entstanden im Jahr 2012 drei Hefte zu sexualisierter Gewalt: „Aufbruch", das sich direkt an Betroffene von sexualisierter Gewalt richtet, „Wegbegleitung", das Hinweise und Ratschläge für Menschen gibt, die Betroffene in ihrem Freundeskreis unterstützen wollen und „Kompass", das Mythen und Realitäten um dieses Thema analysiert und Tipps zu einem für alle Beteiligten angenehmen Verhältnis und einem positiven Umgang miteinander gibt. Außerdem enthalten alle Hefte nützliche Adressen und Anlaufstellen. Die Hefte sind in der Uni und unterschiedlichen Stellen in Hamburg noch erhältlich oder online unter http://unterstuetzerinneninfo.blogsport.de/ abrufbar.

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu verbessern, kooperierte der AStA mit den Unieltern e.V., die eine möglichst unbürokratische und günstige Kinderbetreuung direkt auf dem Hauptcampus bieten. Außerdem arbeiteten die Asten 2011/12 und 2012/13 an weiteren Projekten, deren Zielsetzung ein familienfreundlicheres Studium war.

Die studentische Selbstverwaltung ist das Thema Gleichstellung zudem noch auf folgende Weise angegangen:
Nachdem 2008 der teilautonome FrauenLesben-Rat politisch motiviert zerstört wurde, gab es bis Mitte 2014 kein teilautonomes Referat, welches sich um die spezifischen Belange der als weiblich gelesenen oder identifizierten Menschen kümmerte. Die Einrichtung des Referats folgte auf schon lange geführte Auseinandersetzungen. Schon im Oktober 2011 fand sich eine AG zusammen, deren erklärtes Ziel es war, für eine Wiedereinrichtung des FrauenLesben-Rates zu kämpfen. Die AG sah sich vor die Herausforderung gestellt, dem damaligen AStA die Notwendigkeit eines solchen Referats bewusst zu machen. Hierbei kam es zu diversen politischen Kontroversen, welche ein weiteres Mal deutlich machten, dass ein Frauen*-Referat zwar not-

[25] Dieser Teil des Berichts wurde verfasst von Tatjana Witzgall, ASTA UHH.

wendig, aber von vielen Personen nicht gewollt ist. Der AStA 2012/13 setzte sich sehr für die Einrichtung des mittlerweile umbenannten AlleFrauen*Referates ein. Dies geschah zum Beispiel durch die politische Einrichtung und die logistische und finanzielle Unterstützung.

Das AlleFrauen*Referat verfolgt einen queer-feministischen Ansatz und ist basisdemokratisch organisiert. Das Selbstverständnis des Referats kann auf der Referatshomepage nachgelesen werden (allefrauenreferatunihamburg.wordpress.com). Im Fokus der Arbeit dieses Referates steht die thematische Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Themenkomplexen wie z. B. feministischer Antimilitarismus, (Liebes-)Beziehungen im Spätkapitalismus und gesellschaftliche Rollenbilder. Das AlleFrauen*Referat organisierte 2013 den queer-feministischen Bundeskongress, bei dem regelmäßig themenspezifische Hochschulreferate und -gruppen zusammenfinden, und organisierte Workshops zu Alltagssexismus unter anderem im Rahmen der Orientierungseinheiten der Erstsemester.

2 Handlungsfelder der Gleichstellung

2.1 Verankerung der Gleichstellung in der Universitätsentwicklung

2.1.1 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit

Wie im Zweiten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten dargestellt, wurden im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung sowohl auf Ebene der Fakultäten als auch auf Ebene der Gesamtuniversität jeweils für den Bereich Gleichstellung auf Grundlage einer Stärken-/ Schwächenanalyse Handlungsbereiche, Maßnahmen, Ziele und Ergebnisindikatoren formuliert.

Im Sommer 2009 verabschiedete die UHH ihren **Struktur- und Entwicklungsplan** (StEP 2012). Das Präsidium hatte ihn gemeinsam mit den Fakultäten in einem rund zweijährigen Prozess einvernehmlich erarbeitet; er wurde vom Hochschulrat im Juli 2009 beschlossen. Im StEP werden insgesamt acht zentrale Handlungsfelder identifiziert, darunter das Handlungsfeld Gleichstellung. Auf zentraler Ebene und auf Ebene der Fakultäten werden hier Maßnahmen, Meilensteine, Terminierung und Erfolgskriterien für die Gleichstellung benannt. Der Stand der Umsetzung der Maßnahmen und die Erreichung der strategischen Ziele werden regelmäßig überprüft. Basierend auf dem StEP 2012 und dessen Controlling wurde 2012 die Verlängerung des StEP bis 2014 beschlossen.

Das Handlungsfeld Gleichstellung aus dem StEP orientiert sich an dem universitären Gleichstellungskonzept 2009 bis 2013, das die UHH im Rahmen des Professorinnenprogramms eingereicht hat. Der jeweils gültige STEP enthält einen Maßnahmenkatalog, der Meilensteine und Erfolgsindikatoren, auch hinsichtlich Gleichstellung, zur Zielerreichung identifiziert. Darüber hinaus existieren für alle Fakultäten gültige Gleichstellungspläne, die die jeweiligen fachspezifischen Themen, Probleme und Zielsetzungen berücksichtigen.

Um die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen voranzubringen, werden frauenspezifische Programme, u.a. zu Führungskompetenz, in Zusammenarbeit mit dem Career Center der UHH angeboten. In jedem Semesterprogramm des Career Center fanden und finden sich Gender-spezifische Angebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs, die teilweise aus dem Qualifizierungsfonds der Universität Hamburg finanziert werden. Hierfür stehen jährlich 10.000,- Euro zur Verfügung.

2.1.2 Berufungsordnung der Universität

Erklärtes Ziel der UHH ist es, ihre Berufungsverfahren stetig zu optimieren, insbesondere die Verfahrensdauer zu reduzieren, Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer zu garantieren und eine hohe Transparenz der Verfahren zu erreichen (vgl. STEP). Eine Maßnahme zur Errei-

chung dieses Ziels war die Einführung einer neuen Berufungsordnung, die seit 01. Januar 2009 gilt. Sie wurde vom Akademischen Senat am 20.11.2008 beschlossen und trat am 01. Januar 2009 in Kraft. Sie gilt für alle Berufungsverfahren im Berichtszeitraum, deren Ausschreibung ab dem 01. Januar 2009 erfolgte.

Darüber hinaus wurde ein Berufungsleitfaden entwickelt und an die an Berufungsverfahren Beteiligten gegeben; der Leitfaden ist zudem auf den Internetseiten der Universität abrufbar.

Die Fakultät MEDIZIN bzw. das UKE arbeitet seit Anfang 2009 ebenfalls mit einer neuen Berufungsordnung, die sich stark an der neuen Berufungsordnung der UHH orientiert. Die Vorgaben zur Gleichstellung sind identisch.

2.1.3 Neufassung Frauenförder-/Gleichstellungsrichtlinie

Zurzeit gilt für die Belange der Gleichstellung noch die Frauenförderrichtlinie der UHH als Grundlage. Diese wurde vom AS am 30.10.1997 und 18.12.1997 als Satzung beschlossen. Die Frauenförderrichtlinie ist neben dem HmbHG, dem AGG und dem Gleichstellungsgesetz die wichtigste rechtliche Basis für die Gleichstellungsarbeit an der UHH.

Im dritten Gleichstellungsbericht der UHH wurde über die Novellierung der Gleichstellungsrichtlinie folgendes berichtet: *„Nachdem der AfG sich in zwei Lesungen mit der Überarbeitung befasst hatte, entschied er, die Überarbeitung durch das Rechtsreferat prüfen zu lassen. Da aufgrund der personellen Umstrukturierung auf Ebene der Universitätsleitung (Rücktritt der Präsidentin) hierfür keine Kapazitäten zur Verfügung standen, verzögerte sich die Prüfung durch die Rechtsabteilung und konnte erst im Juli 2010 vorgenommen werden. Da danach der Findungsprozess einer neuen universitären Gleichstellungsbeauftragten die personellen Kapazitäten in Anspruch nahm, entschied die zuständige Vizepräsidentin, die Neufassung der Richtlinie auf das Jahr 2011 zu verschieben."*

Im hiesigen Berichtszeitraum befasste sich die Gleichstellungsbeauftragte der UHH seit 2012 zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in mehreren außerordentlichen Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz erneut mit der Novellierung der Gleichstellungsrichtlinie. In Anlehnung an die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG überarbeitete 2012 die Stabsstelle Gleichstellung in Absprache mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten die neue Gleichstellungsrichtlinie der Universität. Der Entwurf wurde durch die Rechtsabteilung geprüft, mit dem AfG und dem Präsidium abgestimmt und dem AS in erster Lesung vorgestellt. Aufgrund der Novellierung des HmbHG und der Erstellung eines hochschulübergreifenden Genderreports durch die BWF, dessen ausstehendes Ergebnis noch in die Gleichstellungsrichtlinie einfließen soll, steht eine zweite Lesung und Verabschiedung der Gleichstellungsrichtlinie durch den AS noch aus.

Fachkulturspezifische Ziele und Maßnahmen sind in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten verankert. Diese werden in regelmäßigen Abständen geprüft und den sich ändernden Bedarfen angepasst.

2.1.4 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Die Universität Hamburg hat sich in allen strukturellen und personenbezogenen Entscheidungen an der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG orientiert. Die Förderung der Gleichstellung wurde damit als durchgängiges Prinzip in die Verfahren der Qualitätssicherung integriert. Gleichstellungsmaßnamen werden auf allen Qualifizierungsstufen durchgeführt.

Im Jahr 2008 hatte die Vollversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beschlossen, die Forschungsförderung im Rahmen von Sonderforschungsbereichen und Forschergruppen an die Vorlage universitärer Selbstverpflichtungen zur Einhaltung von forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu binden.

Die UHH war unter den ersten Universitäten, die eine Selbstverpflichtungserklärung entsprechend der DFG-Vorgaben erstellt hat. In dieser Selbstverpflichtung finden sich auch die im Gleichstellungskonzept benannten Handlungsfelder wieder, z.B. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf. Die in der Stellungnahme in diesem Zusammenhang genannte angestrebte Zertifizierung als "familiengerechte hochschule" hat die UHH mittlerweile erreicht. Sie hat das "audit familiengerechte hochschule" der berufundfamilie gGmbH der Hertie Stiftung erfolgreich durchgeführt (vgl. Kap. 2.1.5).

Im Frühjahr 2011 hat die UHH einen Zwischenbericht zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards vorgelegt, 2013 folgte der Abschlussbericht dazu. Diese Berichte wurden zusammen mit den Zwischen- und Abschlussberichten der anderen Mitgliedseinrichtungen von der Arbeitsgruppe der DFG ausgewertet. Die Arbeitsgruppe hatte vier Stadien definiert, in denen sich eine Hochschule hinsichtlich der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards befinden kann. Die UHH wurde mit den drei eingereichten Berichten jeweils in die Gruppe der Hochschulen eingeordnet, die mit der Umsetzung dieser Standards bereits am weitesten vorangeschritten sind.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe waren jeweils der Ansicht, dass in der UHH eine Reihe von innovativen Maßnahmen geplant und umgesetzt worden sind. Insbesondere die Einbettung der Gleichstellung in die Gesamtstrategie der Hochschule wurde besonders lobend hervorgehoben.

2.1.5 "audit familiengerechte Hochschule"

Seit August 2010 führt die Universität Hamburg das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule" der berufundfamilie gGmbH der Hertie Stiftung. Die Projektleitung des Audits ist an der Stabsstelle Gleichstellung angesiedelt.

Das "audit familiengerechte Hochschule" ist ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen. Aufbauend auf dem "audit berufundfamilie" wurde 2001 damit begonnen, das zunächst für Unternehmen der Privatwirtschaft und öffentliche Institutionen entwickelte Instrument an die speziellen Bedingungen der Hochschulen anzupassen.

Eine der ersten Maßnahmen in der Umsetzung der Zielvereinbarungen 2010-2013 war die Einrichtung eines zentralen Familienbüros, das seit dem 1.1.2012 als zentrale Anlauf- und Kontaktstelle für alle Thematiken im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf existiert. Es konnte zunächst befristet auf 2 Jahre eine halbe Stelle in der Entgeltgruppe 13 besetzt werden, mit Präsidiumsbeschluss vom 8.4.2013 ist die 0,5 Stelle unbefristet verstetigt worden. Das Familienbüro ist ebenfalls in die Stabsstelle Gleichstellung integriert.

Weitere wesentliche Meilensteine in der Umsetzung der Maßnahmen bis 2013 waren:

- Ausbau flexiblerer Regelungen in den Arbeitszeiten für Beschäftigte,
- strukturierte Verfahren rund um die Elternzeit,
- Integration des Themas in die Leitungsaufgaben,
- Unterstützung von Studierenden mit Familienaufgaben durch Beratung der Studienbüros vor Ort in Kooperation mit dem Familienbüro,
- Verabschiedung von „Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung" durch das Präsidium am 18.4.11,
- Ausbau der Kinderbetreuung.

Über die praktische Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen ist jährlich an die berufundfamilie gGmbH zu berichten. Mit dem 3. Jahresbericht und einer positiven Bewertung über die bereits umgesetzten Maßnahmen durch die berufundfamilie gGmbH konnte in 2013 die Re-Auditierung erfolgen.

Das im Sommersemester 2013 durchgeführte Reauditierungsverfahren bestand nach vorbereitenden Arbeiten – Fortschreibung des dritten Jahresberichts, Aktualisierung der Angaben zum Status Quo (Personalstruktur, Situation in den Handlungsfeldern) – im Kern aus drei Schritten:

1. In sog. Basis-Checks wurden spezifische Perspektiven einzelner Zielgruppen mit besonderen Belangen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie u.a. in Workshops zu „Studium und Vereinbarkeit, und zu „Nachwuchswissenschaftler/innen und Vereinbarkeitsthematik" diskutiert.

2. In einem Strategieworkshop (7.6.2013) mit dem Präsidium der Universität, den Fakultätsleitungen, den Abteilungsleitungen der Präsidialverwaltung, den Fachvertretungen aus den Fakultäten, des AStA und des Studierendenwerks wurden der bisher erzielte Umsetzungsstand bewertet, die Rahmenbedingungen überprüft und insbesondere Schwerpunkte für die Re-Auditierung (weitere drei Jahre) festgelegt.
3. Im Auditierungsworkshop (18.6.2013) wurden ausgehend vom Umsetzungsstand Ansatzpunkte für Ziele und Maßnahmen zur Weiterentwicklung familiengerechter Lehr- und Studienbedingungen und einer familienbewussten Personalarbeit erarbeitet.

Auf der Basis der Ergebnisse dieser Veranstaltungen wurde die „Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit familengerechte Hochschule" für die nächsten drei Jahre vom Präsidenten am 20.8.2013 unterzeichnet.

Weitere Maßnahmen der Reauditierung:

Wichtige Maßnahmen der nächsten drei Jahre sind:

- Angebote in der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes erweitern, z.B. durch Home Office oder Kurzzeittelearbeit
- die Rahmenbedingungen für befristete Stellen und Teilzeitstellen verbessern, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich
- Mutterschutz- und Elternzeitregelungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Drittmittelbereich verbessern
- Integration des Themas in die Führungsstrukturen und Unterstützung familiengerechter Führung
- die Unterstützung von Studierenden mit Familienaufgaben optimieren und gleiche Standards in der Beratung von studierenden Eltern erreichen, bspw. durch eine stärkere Vernetzung der Studienbüros untereinander sowie mit dem CampusCenter und dem Studierendenwerk
- Entwicklung von Angeboten zum Thema „Pflege"
- in Kooperation mit dem Studierendenwerk die Kinderbetreuungsangebote für Studierende und Beschäftigte weiter ausbauen durch flexible Betreuungsmöglichkeiten, wie bspw. Kurzzeitbetreuung oder die Betreuung bei Veranstaltungen.

Im Fokus der Zielvereinbarung stehen die Verstetigung von Maßnahmen sowie die verstärkte Implementierung des Themas in die Hochschulkultur. Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf soll sich zu einem selbstverständlichen Bestandteil der Hochschulkultur entwickeln.

Die Bestätigung des Zertifikats der berufundfamilie gGmbH erhielt die Universität am 5.12.2013, welche sie berechtigt, für weitere drei Jahre das europaweit geschützte Zertifikat zu verwenden.

2.1.6 Einrichtung eines zentralen Familienbüros[26]

Die Universität Hamburg versteht sich als familiengerechte Hochschule: die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf soll ein selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur werden. Zum 1. Januar 2012 wurde die Stelle der Koordinatorin im zentralen Familienbüro der Universität Hamburg besetzt. Damit wurde eine wesentliche Vereinbarung aus dem audit familiengerechte Hochschule und der ZLV zwischen der Universität Hamburg und dem BMBF erfüllt. 2013 konnte die Stelle der Koordinatorin verstetigt werden, so dass eine dauerhafte Service-Einrichtung für Studierende sowie Wissenschafts- und Verwaltungspersonal existiert. Seit Oktober 2013 leitet Carolin Steinat das Familienbüro der Universität Hamburg.

Zentrale Aufgaben des Familienbüros sind die Kommunikation, Weiterentwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf durch

- die zielgruppenspezifische Aufbereitung und Kommunikation der zentralen Informationen, Unterstützungsmaßnahmen und Anlaufstellen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf
- die Erstberatung und Vermittlung von Ratsuchenden sowie Konfliktschlichtung
- der Ausbau von Kooperationen und Aufbau eines Expertinnennetzwerkes
- die Organisation von Veranstaltungen zu Themen rund um die Vereinbarkeit
- die Unterstützung beim Ausbau einer familiengerechten Infrastruktur (insbesondere der Kinderbetreuungsmöglichkeiten) an der Universität Hamburg.

2.1.6.1 Information und Kommunikation

Mit seiner Einrichtung im Januar 2012 startete das Familienbüro eine zentrale Informationskampagne zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf: über STiNE wurden Studierende sowie das wissenschaftliches Personal über die Einrichtung des Familienbüros unterrichtet. Studierende wurden darüber hinaus in den Orientierungseinheiten über das Angebot des Familienbüros informiert und Beschäftigte erhielten mit dem internen Newsletter im April und im Oktober 2012 Informationen zur Eröffnung und Veranstaltungsplanung des Familienbüros. Das Serviceangebot des Familienbüros wurde zudem auf Veranstaltungen vorgestellt und nutzte weitere Informationskanäle:

- Willkommensveranstaltung für das TVP im März
- Internationale Welcome Week im Oktober
- Kaminabend der Vizepräsidentin für Juniorprofessorinnen und -professoren im Oktober
- Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz im Oktober
- Zum Serviceangebot des Familienbüros wurde eine Faltbroschüre erstellt und universitätsweit verteilt

[26] Dieser Beitrag wurde von Carolin Steinat, Koordinatorin des Familienbüros verfasst.

- Informationen und Kontaktdaten zum Familienbüro wurden in die jedes Semester erscheinende, fakultätsübergreifende Broschüre für „Erste Hilfe – Erstsemester-Info" aufgenommen
- Gleiches gilt für die jährlich erscheinenden Broschüren „Studieren an der Universität Hamburg".

In 2013 wurden die Eckpfeiler der Informationskampagne für das Familienbüro und für die Sichtbarkeit von „Familie" im Hochschulalltag verstetigt und ausgebaut. Eckdaten dazu sind:

- Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit z.B. durch diverse Artikel im UHH-Newsletter rund um die Kooperationsveranstaltungen des Familienbüros und zu Vereinbarkeitsthemen
- Semester-Rundschreiben an Studierende über STINE in Zusammenarbeit mit dem Präsidium (Informationen zum Familienbüro und Angeboten sowie im Anhang „Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung")
- Informationsrundschreiben via E-Mail an Studiendekanate und Studienbüros mit Hinweis zum Serviceangebot des Familienbüros und im Anhang Versand der „Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung"
- Vorstellung des Familienbüros auf der Welcome Week und weiteren zielgruppengerechten Veranstaltungen
- Ausbau des Informationspools im Web und Sammlung und Bereitstellung von Broschüren und Merkblättern zu Angeboten einer familienbewussten Personalpolitik und Studienorganisation und Informationen, Beratungsstellen zu Vereinbarkeitsthemen (Mutterschutz, Elterngeld, Angehörigenpflege.

Ende 2013 wurde ferner ein „Lageplan Familienfreundliche Hochschule" entwickelt, welcher einen optimalen Überblick über alle Wickel- und Stillmöglichkeiten sowie Beratungs- und Betreuungsangebote auf dem Campus der Universität Hamburg bietet: http://www.uni-hamburg.de/familienbuero/lageplan-familiengerechte-hochschule.pdf

2.1.6.2 Webplattform des Familienbüros

Der Webauftritt des Familienbüros ging im April 2012 online. Die zielgruppenspezifisch aufbereitete Homepage wird seit 2012 stetig ausgebaut und bietet mittlerweile für Studierende und Beschäftigte aus Verwaltung/Wissenschaft einen sehr guten Überblick über die Themen der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie an der Universität Hamburg.

In 2013 fand mit dem Relaunch der Internetseiten der Universität auch eine vollständige Überarbeitung und Neukonzeption der Website des Familienbüros statt: durch den Ausbau der Rubriken wurde sie noch informativer und ist nun zentral auf der Startseite der UHH platziert. Die vielzähligen Unterstützungsangebote der Universität und ihrer Kooperationspartner zur Vereinbarkeit sind auf den Seiten des Familienbüros nun zielgruppen- und themenspezifisch geordnet abrufbar. Die Website wird laufend vom Familienbüro gepflegt, konzeptionell überar-

beitet und weiter ausgebaut. Ein weiterer Schritt war die Entwicklung des Themas „Pflege". Auf der Webplattform des Familienbüros existiert eine Rubrik mit Unterpunkten z.B. zur Arbeitsorganisation und seit Ende 2013 auch für die Studierenden Informationen rund um das Thema Studienorganisation und Pflege von Angehörigen. Dadurch hat sich eine umfangreiche Informationsplattform entwickelt. Bestehende interne und externe Angebote werden vernetzt und die zentrale Sammlung und Bereitstellung von Informationen sowie der Anlauf- und Beratungsstellen bietet allen Angehörigen der UHH mit Familie einen Überblick zum Thema Vereinbarkeit.

Ende 2013 hat die Übersetzung der Website und zentraler Dokumente ins Englische begonnen, welche Ende 2014 abgeschlossen sein wird.

2.1.6.3 Erstberatung, Vermittlung und Konfliktschlichtung

Generell zeigt die schnell angestiegene Zahl der Anfragen seit 2012, dass das Serviceangebot des Familienbüros von Beschäftigten in der Verwaltung und Wissenschaft sowie insbesondere von Studierenden der Universität Hamburg sehr gut angenommen wird und der Bekanntheitsgrad des Familienbüros durch die breit angelegte Vernetzungsstrategie und die erfolgreiche stetige Öffentlichkeitsarbeit des Familienbüros steigt.

2012 waren es noch 106 Beratungsfälle, wobei 45 der Ratsuchenden Studierende, 40 wissenschaftlich Beschäftigte und 10 TVP Beschäftigte waren Die überwiegende Anzahl der Anfragenden waren Frauen (siehe Bild 1). In 2013 stiegen die Anfragen auf 166 Fälle. Die **Beratungsinhalte** unterscheiden sich je nach Zielgruppe. Bei Studierenden geht es vor allem um Fragen zur Studienorganisation (z. B. Teilzeitstudium, Urlaubssemester und Härtefallregelungen bei Bachelor und Master) sowie die Studienfinanzierung und (flexiblen) Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf dem Campus. Zentral sind zudem Fragen zur familienfreundlichen, flexiblen Gestaltung des Studiums (Prüfungsorganisation bzw. alternative Prüfungsleistungen, bevorzugte Zulassung/Anmeldung, Fehlzeitenregelung). Zudem war in 2013 auch die Vermittlung in Konflikten mit Studienbüros ein Thema.

Bei Beschäftigten konzentrieren sich die Beratungsinhalte auf Fragen zum Elterngeld und Elternzeit, zu (flexiblen) Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Notfallbetreuung und Kita-Gutscheinregelungen und auf allgemeine Informationen zum familienfreundlichen Arbeiten: Wickel- und Stillmöglichkeiten, Eltern-Kind-Zimmer sowie der Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit. Insbesondere wissenschaftlich Beschäftigte benötigen darüber hinaus Informationen zu Vertretungsregelungen und -finanzierung und Hilfestellungen, die aus der Problematik befristeter Arbeitsverträge resultieren. Die damit verbundene Unsicherheit für eine Familienplanung spiegelt sich in den Anfragen wieder. Weitere Ratsuchende fragen nach Teilzeitregelungen während der Elternzeit.

2.1.6.4 Kooperationen und Expertennetzwerk

Seit 2012 hat das Familienbüro ein solides Netzwerk mit universitätsinternen sowie externen Kooperationspartnern geknüpft. Das Familienbüro startete bereits 2012 mit der Netzwerkarbeit, um Ratsuchende zielgruppenspezifisch zu vermitteln und Lösungsmöglichkeiten bei Konflikten zu erarbeiten sowie Veranstaltungen durchzuführen. Kooperationspartner sind seit Anfang an insbesondere Personalreferat, Studienbüros und Studierendenwerk sowie weitere (auch hochschulübergreifende) Abteilungen der Universität Hamburg. Es findet seitens des Familienbüros ein stetiger Ausbau statt und zwischenzeitlich ist das Familienbüro in ein breit angelegtes Netzwerk innerhalb und außerhalb der Universität eingebunden. In 2013 wurden die o.g. Kooperationen weiter ausgebaut bzw. gestärkt besonders mit Studierendenwerk, Career Center und CampusCenter, Exzellenzclustern, ASTA und UniEltern, Studienbüros, Abteilung Studium und Lehre, Zentrale Studienberatung, Service für internationale Gastwissenschaftler/innen und Neuberufene aus dem Ausland (auch Dual Career Service), Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen.

Ein zentrales Ziel der Kooperationen ist die Veranstaltung zielgruppen- und themenspezifischer Veranstaltungen sowie die Beratung und Weitervermittlung von Ratsuchenden. Mit dem Studierendenwerk ist der kontinuierliche Ausbau der Kinderbetreuungsangebote für Studierende und Beschäftigte u.a. zur Kurzzeitbetreuung von zentralem Interesse. Mit dem Programm „Casper" sowie dem Angebot von Betreuungsmöglichkeiten während Veranstaltungen wurden bis Ende 2013 bereits wichtige Schritte in diese Richtung gemacht.

Ein laufendes beispielhaftes Kooperationsprojekt zur finanziellen und ideellen Unterstützung alleinerziehender Studierender ist das Stipendienprogramm „Madame Courage" in Zusammenarbeit mit dem ZONTA Club Hamburg Hafen e.V. und dem skf: http://www.uni-hamburg.de/familienbuero/studieren-mit-kind/madame-courage.pdf

2.1.6.5 Informationsveranstaltungen

Das Familienbüro entwickelt und organisiert mit Kooperationspartnern zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen zu Vereinbarkeitsthemen. In 2012 und 2013 wurden Veranstaltungen erfolgreich vom Familienbüro in Kooperation mit anderen wichtigen Partnern durchgeführt.

- Auf dem bundesweiten Netzwerk-Treffen „Familienbewusstes Führen an der Hochschule" im Mai 2012 setzte die Universität positive Signale in Richtung familienbewusstes Führen
- Mit „Studieren mit Kind" im Oktober 2012 und 2013 präsentierten zum ersten Mal zentrale Beratungseinrichtungen (CampusCenter, Studierendenwerk, UniEltern und Familienbüro) das Thema familienfreundliche Studienorganisation und -finanzierung sowie

Betreuungsmöglichkeiten. Aufgrund des Erfolges findet diese Veranstaltung nun regelmäßig zum Wintersemester statt.

- In der Podiumsdiskussion „Persönlichkeiten aus der Wissenschaft – mit Familie" im November 2012 gewährten Professorinnen der Hamburger Hochschulen Einblicke in ihre persönlichen Handlungsstrategien, mit denen sie beide Ziele, wissenschaftliche Karriere und Familie erfolgreich miteinander vereinbaren. Dieses Thema soll in 2014 erneut vom Familienbüro aufgegriffen werden; in Kooperation mit CUI, CliSAP und weiteren Partnern findet eine Podiumsdiskussion zum Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie statt.
- Seit Ende 2013 werden durch die Koordinatorin des Familienbüros erfolgreiche Veranstaltungen implementiert, aktualisiert und in einem regelmäßigen Turnus angeboten sowie neue Veranstaltungsformate entwickelt, welche 2014 in Kooperation mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern umgesetzt werden. Zur stärkeren Vernetzung der Studienbüros untereinander, des CampusCenters und des Studierendenwerks wurde in Kooperation mit der Abteilung 3 sowie der Zentralen Studienberatung die neue Austauschplattform „Familiengerechte Gestaltung des Studiums" ins Leben gerufen
- In Kooperation mit den Exzellenzcluster CliSAP und CIU und Abteilung 6 fand 2014 erstmalig eine Informationsveranstaltung zum Thema „Angehörigenpflege" für alle UHH-Beschäftigten statt. Diese Veranstaltung soll zukünftig jährlich wiederholt werden.

2.1.6.6 Weitere Meilensteine

- Die Rahmenbedingungen für befristete Stellen und Teilzeitstellen sollen künftig im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit verbessert werden, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich. Hierbei steht insbesondere eine familienfreundlichere Befristungsregelung von drittmittelfinanzierten Beschäftigten in Elternzeit (befristet nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG) an. 2013 wurde vom Familienbüro, in Kooperation mit dem Wissenschaftlichen Personalrat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine entsprechende Empfehlung erarbeitet und dem Präsidium vorgelegt. Eine Überarbeitung und erneute Vorlage durch Abteilung 6 steht noch aus.

- Die Evaluation des Serviceangebots wird seit Ende 2013 professionalisiert: alle Feedbackfragebögen wurden nach sozialwissenschaftlichen Kriterien und Standards überarbeitet. Hierfür besteht inzwischen eine enge Kooperation mit der Servicestelle Evaluation, mit der gemeinsam ein Fragenkatalog für die Evaluierung von Veranstaltungen zum Vereinbarkeitsthema erarbeitet wurde. Zudem hat das Familienbüro einen eigenen Zugang zum professionellen Datenerfassungs- und Auswertungssystem EvaSys erhalten, um alle Prozesse und Veranstaltungen professionell und online zu evaluieren.

- Im Mittelweg 177 konnte 2013 gegenüberliegend zum Familienbüro ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet werden, in dem zukünftig in Not- und Ausnahmefällen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kind kurzfristig einen familienfreundlichen Arbeitsplatz fin-

den. Diese wichtige unterstützende Einrichtung Eltern-Kind-Zimmer zur familienfreundlichen Organisation wurde zum internationalen Tag der Familie im Mai 2013 feierlich eröffnet. Ende 2013 wurde die Einrichtung, Nutzungsordnung und der Buchungsablauf optimiert. Weitere EKZ-Projekte sind an der UHH in Planung.

2.2 Strategien der Gleichstellung an der UHH

2.2.1 Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm des BMBF

Wie im Zweiten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität dargelegt, hat die UHH ein Gleichstellungskonzept 2009 bis 2013[27] erstellt, mit dem sie sich erfolgreich für das Professorinnenprogramm des BMBF qualifiziert hat. In diesem Konzept legte die UHH dar, wie sie die Gleichstellung und deren Ziele weiter voranbringen wird. Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes erfolgte 2013, nachdem die Umsetzung der darin verankerten Maßnahmen zur Vorbereitung für die zweite Ausschreibungsrunde des Professorinnenprogramms im Rahmen einer Stärken-Schwächen-Analyse dokumentiert wurde. Von sechs Handlungsfeldern werden drei als prioritäre Ziele definiert. Diese beziehen sich auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Anzahl von Studentinnen in den Fächern der MIN-Fakultät. In den sechs benannten Handlungsfeldern werden jeweils Veränderungen von Strukturen, Programmen, Verfahrensweisen und Haltungen thematisiert.

Die prioritären Maßnahmen umfassen Anreizsysteme für die Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen, Gender-sensible Strategien der Personalpolitik, den Ausbau Gender-orientierter Qualifizierungsangebote und die Stärkung von Gender-Kompetenz.

Mit der Dokumentation der Umsetzung von im Gleichstellungsplan der Universität Hamburg 2009-2013 festgelegten Gleichstellungsmaßnahmen konnte sich die Universität Hamburg erfolgreich für das von Bund und Ländern getragene Professorinnenprogramm II bewerben. Durch die Besetzung von Regelprofessuren im Rahmen dieses Programms können Mittel frei werden, die gezielt für weitere Gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzusetzen sind. Aus den durch die finanzielle Zuwendung von Bund und Ländern an der Universität Hamburg im Rahmen des 2012 ausgelaufenen Professorinnenprogramm I freigewordenen Mitteln konnten beispielsweise wissenschaftliche Mitarbeiterstellen für neu berufene Professorinnen geschaffen werden, die in der Regel mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 50% auf ein Jahr befristet sind. In der Fakultät MIN, in der bislang noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in vielen Fachbereichen zu verzeichnen ist, wird die Mitarbeiterinnenstelle aus fakultätseigenen Mitteln auf drei Jahre aufgestockt.

[27] Abrufbar auf den Internetseiten der Stabsstelle Gleichstellung: http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/glb/gleichstellungskonzept.pdf

Weitere Punkte des Gleichstellungskonzepts, die bisher umgesetzt wurden, sind:

- die Verbesserung der Berufungspraxis allgemein und der Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen durch die Neufassung der Berufungsordnung und die Entwicklung und Bereitstellung eines Berufungsleitfadens (vgl. Kap. 2.1.2).
- die Verbesserung der Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten durch zwei diesbezügliche Workshops (vgl. Kap. 3.6.2).
- die Verbesserung der Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen über entsprechende fakultätsübergreifende Programmeangebote vom Career Center der UHH.
- die Verbesserung der Situation der Studentinnen in der MIN durch
    - o das Frauenförderprogramm "Anna Logica", welches ein breites Seminarangebot zu Schlüsselkompetenzen entwickelt hat (vgl. Kap. 2.3.1) und
    - o die Fortführung von Summerschools und Schnupperkursen in der MIN
- die Verbesserung der Familienfreundlichkeit über die Durchführung des "audit familiengerechte Hochschule" und der Einrichtung eines zentralen Familienbüros (vgl. Kap. 2.1.5).

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

Deshalb wurde 2012 ein Allgemeines Gleichstellungsprogramm der UHH geschaffen, wonach in den Bereichen, in denen ein starkes Gefälle der Anteile von männlichen und weiblichen Stelleninhabern vorherrscht, gezielt auf die Abschwächung dieser Gefälle hingearbeitet werden kann. Hierzu können neben den im gültigen Gleichstellungskonzept und der noch aktuellen Frauenförderrichtlinie der UHH benannten Programmen weitere flankierende Maßnahmen unterstützend wirken. Dies bedeutet insbesondere in vielen Bereichen der Fakultäten für Rechtswissenschaften (Recht) und MIN eine gezielte Förderung von Frauen.

Im Rahmen des Allgemeinen Gleichstellungsprogrammes können Sonderprogramme beispielsweise für Juniorprofessorinnen etabliert werden. Ein erstes entsprechendes Programm wurde 2012 für den Fachbereich Informatik aufgelegt. Das Berufungsverfahren für die Besetzung einer Juniorprofessur im Rahmen dieses Programms läuft derzeit.

2.2.2 Gleichstellungsarbeit der Fakultäten

Das Präsidium der UHH befindet sich über die sogenannte **Kammer** in einem regelmäßigen Austauschprozess mit den Dekaninnen und Dekanen der Fakultäten. In den gemeinsamen Sitzungen ist der Gleichstellungsaspekt regelmäßig Thema. Alle **Fakultäten** haben **Gleichstellungspläne** für die Jahre 2009 bis 2013 erstellt. Die Pläne werden regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben. Außerdem werden für alle Fakultäten regelmäßig umfangreiche **Gleichstellungsberichte** verfasst. Herausragende Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten werden zudem im Jahresbericht der UHH aufgeführt. In den Exzellenzclustern CUI und CLISAP wurden 2012 gemäß der Vorgaben der DFG Gleichstellungsreferentinnen eingestellt, die sich gezielt für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie durch Flexibilisierung und individuelle Lösungsansätze sowie die Förderung und Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriereleiter in diesen Exzellenzbereichen einsetzen. Außerdem haben sie im Berichtszeitraum in Kooperation mit dem Familienbüro und Abteilung 6 maßgeblich an der Organisation von hochschulweiten Informationsveranstaltungen zu Vereinbarkeitsthemen mitgewirkt.

Regelmäßig, zweimal im Semester, finden Konferenzen aller an der UHH amtierenden Gleichstellungsbeauftragten statt. Diese, von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleiteten und von der Stabsstelle Gleichstellung organisierten Konferenzen, dienen insbesondere dem Austausch über Themen der Gleichstellung. Auch über die Konferenzen hinaus befindet sich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in einem stetigen Austauschprozess mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der Frauenbeauftragten für das Technische und Verwaltungspersonal. Dieser Prozess stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragten an für die Gleichstellung relevanten Initiativen und Arbeitsgruppen beteiligt sind. So waren und sind die Gleichstellungsbeauftragten eingebunden in den Prozess der Entwicklung einer universitären Strategie hinsichtlich Diversity und Familienfreundlichkeit (s.u.). Ferner ist sichergestellt, dass weiterhin die Gleichstellungsbeauftragten in der Ausübung ihres Amtes unterstützt werden. Die Fakultäten haben Regelungen zur Entlastung bzw. zur Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln der Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten getroffen.

2.3 *Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen*

2.3.1 Mentoring-Programme an der Universität

Eine effiziente Strategie der Frauenförderung sind Mentoring-Programme für Frauen.

"UNICA"[28]

"UNICA" ist ein fakultätsübergreifendes Mentoring-Programm zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses. Es richtet sich an besonders engagierte wie leistungsorientierte Studentinnen und Doktorandinnen und startete im WS 2009/2010 für zwei Fakultäten: EPB und WISO. Mit der nächsten Ausschreibung 2010/2011 partizipierte auch die MIN, zum WS 2011/2012 beteiligt sich außerdem die Fakultät GEIST. Im Berichtszeitraum wurde dieses Programm ausgebaut, so dass inzwischen fünf Fakultäten sowie die Graduiertenschule SICSS (CliSAP) an den Angeboten beteiligt sind.

Initiiert wurde das Programm 2009 von der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/ Mentoring gemeinsam mit der Universitäts-Gesellschaft Hamburg, um Studentinnen und Absolventinnen zu ermutigen, sich gezielt mit ihren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Wirtschaft auseinanderzusetzen und zur Karriereplanung zu ermutigen. In den ersten zwei Jahren wurde "UNICA" von der Claussen-Simon-Stiftung gefördert. Beteiligt sind an diesem Projekt seit der Pilotphase außerdem sechs renommierte Hamburger Unternehmen.

Ziel des "UNICA"-Projektes ist es, die teilnehmenden Mentees in der Hamburger Wirtschaft sichtbar zu machen und die Phase des beruflichen Einstiegs mit fachlichem Know-how, Erfahrungswissen von Praktikerinnen aus der Wirtschaft und weiterführenden Angeboten zu begleiten. Bereits das professionelle mehrstufige Bewerbungsverfahren mit einstündigen Interviews, eintägigem Assessment Center, das eigens für die Bewerberinnen konzipiert wurde, sowie das fundierte Feedback dienen den Bewerberinnen als Vorbereitung auf spätere Bewerbungsprozesse und ermöglicht ihnen Kontakte zu Unternehmensvertreterinnen und -vertretern.

In den ersten beiden Jahren haben sich mittlerweile rund 157 ausgezeichnet qualifizierte Studentinnen und Doktorandinnen bei "UNICA" beworben. Mit 117 Bewerberinnen sind persönliche Interviews unter Mitwirkung von Mentorinnen in der Arbeitsstelle geführt worden, 73 Bewerberinnen erhielten eine Einladung zum Assessment Center und schließlich nehmen mittlerweile 28 Mentees am "UNICA"-Programm teil. Alle Absolventinnen, die zum Zeitpunkt der Bewerbung in der Phase des Berufseinstiegs waren, ist dieser erfolgreich gelungen. Andere Mentees nutzen derzeit die Expertise der Mentorinnen für die Berufsprofilierung, zur Verbesserung ihrer Selbstpräsentation im Arbeitskontext oder für die Begleitung in Phasen von Unternehmenspraktika. Die Ergebnisse der derzeit laufenden Evaluation weisen auf die besondere Bedeu-

[28] Der folgende Bericht wurde in Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/ Mentoring verfasst.

tung der Beziehung zur praxiserfahrenen Mentorin sowie die ganz konkrete Unterstützung bei der Überwindung von Hürden struktureller Art und im Bereich persönlicher Strategiefragen. Eine beispielhafte Aussage einer Mentee lautet wie folgt:

"Die Gespräche mit meiner Mentorin helfen mir, meine beruflichen Ziele zu definieren und durch die fachkundige, auf ihren vielfältigen Erfahrungen basierte Rückmeldung Schwierigkeiten des Berufseinstiegs zu bewältigen."

Die "UNICA"-Mentees erhalten folgendes Angebot:

- vorbereitende Gespräche in der Arbeitsstelle mit den Mentees im Hinblick auf die Vermittlung einer geeigneten Mentorin.
- Vermittlung einer Mentorin und Klärung der Zielvereinbarungen für die erste Phase.
- Begleitung der Mentee beim beruflichen Einstieg, in kritischen Phasen beruflicher Weichenstellung und als Führungsnachwuchskraft durch eine Mentorin über einen Zeitraum von bis zu vier Jahren.
- Teilnahme an einem Coaching in mentaler Selbstregulation (Methode der Introvision nach Prof. Dr. Angelika C. Wagner). D.h. Erlernen von Methoden des Selbstmanagements in stressbedingten Situationen; Hilfestellung im Umgang bei eigenen Konflikten und in schwierigen Situationen mit anderen.
- Workshops zu Perspektiven der eigenen beruflichen Entwicklung unter Einbeziehung der beteiligten Hamburger Unternehmen.
- Unternehmensbesichtigungen und Fachgespräche mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern.
- Vernetzung der Mentees untereinander.
- Kostenbeitrag: € 100, ermäßigt € 60.

"ATHENE"[29]

Das von 2008 bis 2012 angebotene Mentoring-Programm "ATHENE" der Fakultät WISO ermöglichte Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen der Fakultät die Möglichkeit, in der Endphase der Promotion, der Habilitation oder der Tätigkeit als Juniorprofessorin in Erfahrungsaustausch mit renommierten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern oder Unternehmenspraktikerinnen bzw. Unternehmenspraktikern zu treten.

Mentoringprogramm der Fakultät MEDIZIN[30]

An der Fakultät MEDIZIN wird seit Oktober 2008 ebenfalls ein Mentoring-Programm angeboten. Das Programm richtet sich an Postdoc-Wissenschaftlerinnen und wird als Personalentwicklungsinstrument zur Führungskräfteentwicklung im Wissenschaftsbetrieb eingesetzt. Mit

[29] Der folgende Bericht wurde in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät WISO verfasst.

[30] Der folgende Bericht wurde in Zusammenarbeit mit der Frauenreferentin der Fakultät MEDIZIN, Elke Mätschke, verfasst.

dem Mentoring-Programm sollen die Karrierechancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses optimiert werden.

Der Zeitraum des Mentoring-Programms umfasst pro Durchgang jeweils zwei Jahre, davon sind die Mentees 18 Monate in einem Tandem. In den Tandems werden gemeinsam Strategien zur Erreichung beruflicher Ziele entwickelt. Die Mentees erfahren Unterstützung bei der Planung und Umsetzung wissenschaftlicher Projekte und erhalten Impulse für die weitere Karriere. Darüber hinaus nehmen sie an Seminaren und Vorträgen sowie an einem Coaching teil. Zusätzliche Networkingangebote für Mentees werden programmbegleitend durchgeführt.

Das Seminarprogramm, 16 Wochenendseminare in 18 Monaten, beinhaltet:

- Karriereplanung & Work-Life-Balance
- Präsentation & Selbstpräsentation
- Kommunikation, Konflikte & Konkurrenz
- Drittmittelakquisition & Projektmanagement
- Publizieren in englischer Sprache
- Führung und Teamentwicklung
- Formales auf dem Weg zur Habilitation
- Vernetzungsstrategien
- Persönliches Coaching zur Kompetenzentwicklung

Die Mentorinnen im Programm sind Professorinnen der Fakultät MEDIZIN, der UHH und bei Bedarf Expertinnen anderer Medizinscher Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Nordverbund. Programmbegleitend können die Mentorinnen selbst an einem Vernetzungs- und Coaching-Angebot teilnehmen.

Das Programm wird aus Mitteln der Medizinischen Fakultät finanziert. Die Mentees leisten einen Kostenbeitrag von € 300.

Der erste Jahrgang des Mentoring-Programms für 17 Postdoc-Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation wurde erfolgreich abgeschlossen, das Programm startete im September 2010 mit 18 Tandems in die zweite Runde.

Frauenförderproramm "Anna Logica"[31]

"Anna Logica" ist zwar kein Mentoring-Programm im Sinne individueller Mentee/ Mentorin-Beziehungen, aber als Frauenförderprogramm der Informatik an dieser Stelle erwähnenswert. Das Programm existiert seit Oktober 2009 und begleitet Frauen während ihres Studiums und ihrer Promotions- und Postdoc-Zeit. Vom ersten Semester an soll es die für das Studium, die Wissenschaft und das Leben wichtigen Fähigkeiten entwickeln und fördern. Es richtet sich an

[31] Der folgende Bericht wurde in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät MIN verfasst.

die Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Informatik und öffnet dieses Angebot auch für interessierte Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der MIN-Fakultät.

"Anna Logica" bietet vornehmlich ein Seminarangebot zu folgenden Themenbereichen:

- Ideenfindung und Kreativität
- Schreibwerkstatt
- Weiterentwicklung kommunikativer Fähigkeiten und Konflikttraining
- Lernen und begreifbar machen
- Zeit- und Selbstmanagement
- Karrieremanagement

Zu diesen sechs Themenbereichen werden jährlich neun bis zehn verschiedene Seminare durchgeführt.
Neben dem Seminarprogramm bietet "Anna Logica" ein Café als gemeinsamen Treffpunkt auf dem Informatikcampus. Darüber hinaus werden ergänzende Informatik- und Mathematikkurse speziell für Informatikstudentinnen durchgeführt.

Die WISO-Fakultät bot zudem 2012 und 2013 die Workshopreihe „Success in Balance" an, die das Thema Erfolg im Beruf in Balance mit Partnerschaft, Familie und Gesundheit zum Inhalt hatte.

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

2.3.2 Career Center der Universität[32]

Das Career Center der Universität Hamburg richtet sich mit zwei gesonderten Angebotsbereichen zum einen an die Gruppe der Studierenden und Absolventen/innen sowie zum anderen an die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses der UHH.

Das Career Center, das aus dem Projekt des Women's Career Center hervorgegangen ist, bleibt seiner Gender- und Diversity-orientierten Arbeit auch 2011 bis 2013 verpflichtet und trägt auf verschiedene Weise zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im inneruniversitären sowie außeruniversitären Kontext bei. Dabei basiert die Arbeit auf einem differenzierten Gender-Konzept, was aus der Zeit des Women's Career Center fortgeschrieben wurde. So gibt es weiterhin regelmäßig Angebote, die sich exklusiv an Studentinnen und Absolventinnen respektive an Nachwuchswissenschaftlerinnen richten. Ziel dieser Angebote war und ist es, die Leistungspotentiale der Teilnehmerinnen unter professioneller Anleitung zu erschließen und zu reflektieren, um so auf individueller Ebene die jeweils nächsten Entwicklungs-

[32] Der folgende Bericht wurde von Dr. Bettina Schreyögg, Mitarbeiterin im Career Center, verfasst.

bzw. Karriereschritte vorzubereiten und auf übergeordneter Ebene einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bzw. an Professuren zu leisten.

Für eine ausschließlich weibliche Zielgruppe wurden u.a. folgende Themen und Formate angeboten:

Nachwuchswissenschaftlerinnen:
Workshops/ Trainings:

- „Selbstsicher und erfolgreich verhandeln in der Wissenschaft"
- „Selbstpräsentation und Stressmanagement während der Promotionsphase"
- „Auf dem Weg zu einer Wissenschaftskarriere: Standortbestimmung und persönliche Karriereplanung"
- „Stärkung der Stimme und des stimmlichen Ausdrucks"
- "In Führung gehen: Frauen erarbeiten sich ihr Führungsbild"
- „Mit Netz und doppeltem Boden die eigene Karriere gestalten - Karrierestrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen"
- "Selbstmarketing in der Wissenschaft - Sichtbar werden, Chancen nutzen, Ziele definieren"
- „Strategische Netzwerkanalyse - Karrieren werden in Netzwerken gemacht"
- „Selbstmarketing - Andere von sich überzeugen"
- „Öffentliche Auftritte und Medienpräsenz- ein Medientraining"

Podiumsdiskussionen:

- „Karriereperspektiven für promovierte Naturwissenschaftlerinnen" in Kooperation mit Pro Exzellenzia (Talking for Careers)
- „Persönlichkeiten aus der Wissenschaft - mit Familie" in Kooperation mit dem Familienbüro der UHH und Pro Exzellenzia
- „Scientific Career and Parenthood" in Kooperation mit den Exzellenzclustern CliSAP und CUI und dem Familienbüro

Ungeachtet der geschlechterspezifischen Ausrichtung von Angeboten unterliegt Gender-Mainstreaming als Querschnitts- oder auch Basisprinzip allen Angeboten des Career Center. Demzufolge wird bei der Auswahl der Trainer/innen und Dozenten/innen darauf geachtet, dass diese neben ihrem jeweiligen fachlichen Profil auch über ausgeprägte Gender- und Diversity-Kompetenz verfügen.

Das Career Center kooperiert eng mit der Stabsstelle Gleichstellung. Dies manifestiert sich unter anderem durch regelmäßige Treffen zum Austausch über die jeweiligen Arbeitsbereiche, durch die Einbindung des Career Center in die Arbeiten zum "audit familiengerechte hochschu-

le" sowie durch die gemeinsame Koordination des Agathe-Lasch-Coachingprogramms für Juniorprofessorinnen.

2.3.3 Welcome Service für Neuberufene und Dual Career

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

2.4 Frauenförderung

Auch in den Jahren 2011 bis 2013 stellte die UHH wieder finanzielle Mittel zur Förderung von Wissenschaftlerinnen bereit. Zu nennen sind hier die zentralen Instrumente der Universität, um ihre weiblichen Mitglieder zu fördern: der Frauenförderfonds, der dem Career Center für frauenspezifische Veranstaltungen zur Verfügung stehende Qualifizierungsfonds und der Frauenförderpreis. Neu hinzu kam der 2012 erstmalig ausgeschüttete Gleichstellungsfonds.

2.4.1 Frauenförderfonds

Mit dem Frauenförderfonds will die UHH Vorhaben fördern, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung einer Zielvereinbarung (2002) zur Frauenförderung zwischen dem Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bezogen sind.

Der damalige Ausschuss für Frauenförderung[33] hat eine Richtlinie zur Vergabe der Mittel erarbeitet, die den Anträgen zu Grunde liegt. Über die Anträge entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, bei Anträgen über € 2.000 zusammen mit dem Ausschuss für Gleichstellung als dessen Vorsitzende.

Aus dem Fonds sollen Projekte zum Abbau geschlechterbedingter Benachteiligungen in Studium, Lehre und Forschung sowie der Verwaltung gefördert werden. Förderungsfähig sind:

- Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung; hierbei werden interdisziplinäre Vorhaben bevorzugt.

[33] Nach der Umbenennung des AfF in AfG erklärte letzterer, dass sowohl der Frauenförderfonds als auch der Frauenförderpreis nicht umbenannt werden sollten.

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

Der Frauenförderfonds wird jährlich ausgeschrieben und konnte auch in den Jahren 2011 bis 2013 jeweils € 10.000 bereitstellen.

Die Stabsstelle Gleichstellung verfügt über eine detaillierte Aufstellung über die in den Jahren 2011 bis 2013 zur Verfügung stehenden Mittel, die Anzahl der Anträge, die Antragsvolumina, der ursprünglichen Anträge und die tatsächlich bewilligten Anträge und deren tatsächlich bewilligten Summen.

Die Kriterien für die Bewerbung um den Frauenförderfonds und dessen Vergabe wurden per Ausschreibung bekanntgemacht. Die Auswahl der geförderten Vorhaben erfolgte nach transparenten Kriterien (s.o.).

Über die Förderung in den Jahren 2011 und 2013 gibt Tab. 14 einen Überblick. Dargestellt sind die Gesamtzahl und die Volumina der pro Jahr geförderten Projekte.

Tab. 14 Frauenförderfonds

Jahr	Mittel	Anzahl Anträge	Antragsvolumen	Anzahl bewilligter Anträge	Bewilligte Gesamtsumme
2011	10.000	16	41.805,0	11	10.000
2012	10.000	16	33.291,6	11	10.000
2013	10.000	24	24.922,0	13	10.000

2.4.2 Frauenförderpreis

Der mit € 10.000 dotierte Frauenförderpreis der UHH wird seit 1997 jährlich verliehen. Mit ihm möchte die Universität herausragende Projekte oder Maßnahmen zur Förderung von Frauen auszeichnen. Insbesondere sollen solche Initiativen und Aktivitäten den Preis erhalten, die

- Frauenförderpläne überdurchschnittlich umsetzen,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation für Frauen durchführen,
- Projekte der hochschulbezogenen Frauenforschung durchführen,
- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Technischen und Verwaltungsbereich durchführen.

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** 2011 wurde das Gleichstellungsteam der Medizinischen Fakultät ausgezeichnet, insbesondere für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans mit neuen Förder- und Anreizinstrumenten, für ihren Einsatz in der Berufung von Professorinnen, für die Veranstaltungsreihe „Frauen in der Medizin – Neue Professorinnen im UKE, für Nachwuchsförderung und die Etablierung eines Mentoring-Programms für Postdoc-Wissenschaftlerinnen sowie für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienverantwortung.

2012 ging der Frauenförderpreis zu gleichen Teilen an zwei Preisträgerinnen: das Gleichstellungsteam der Fakultät EPB und die Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring. Beide setzen sich erfolgreich für die Nachwuchsförderung von Frauen ein. Die Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring konzipiert seit mehr als 20 Jahren an der Universität Hamburg unter Leitung von Frau Prof. Dr. Angelika C. Wagner Mentoringangebote. Das neueste Programm ist UNICA, das sich gezielt an hoch begabte Studentinnen und Doktorandinnen wendet. Mittlerweile sind mit den Fakultäten WiSo, EPB, GW und MIN vier der insgesamt sechs Fakultäten an UNICA beteiligt. 2012 konnten Kontakte zu Hamburger Fachbehörden ausgebaut werden, so dass das 2013 neu aufgelegte Berufseinstiegsmentoring-Programm für berufliche Orientierung in Wirtschaft und Verwaltung ausgerichtet ist.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät EPB, Frau Dr. Hannelore Faulstich-Wieland, setzt sich nicht nur intensiv für die Erhöhung von Frauenanteilen im Wissenschaftsbereich ihrer Fakultät ein, sondern unter ihrer Leitung fand unter anderem das 2012 abgeschlossene Projekt „Männer und Grundschule" statt, das unter anderem gezeigt hat, wie wichtig es ist, Informationen für Studierende so zu gestalten, dass sich auch Männer auf entsprechende Studienplätze bewerben. Um der Überrepräsentation von Frauen im Grundschulbereich und damit gesellschaftlichen Stereotypen entgegenzuwirken, sind langfristige und nachhaltige Bestrebungen in diesem Bereich weiter notwendig.

2013 ging der Preis ebenfalls zu gleichen Teilen an zwei Preisträgerinnnen: Prof. Dr. Anita Engels wurde ausgezeichnet für die Leitung und erfolgreiche Durchführung des Forschungsprojekts „Frauen in der Spitzenforschung", einer fünfjährigen wissenschaftlichen Begleitforschung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder.

Jun.-Prof. Dr. Ulrike Lembke erhielt die Auszeichnung für Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation von Frauen durch die Implementierung innovativer Lehrveranstaltungen zum Thema Gender und Recht, für Genderforschung in den Rechtswissenschaften mit europäischer Vernetzung, für die Veranstaltung des akademischen Festaktes für Magdalena Schoch, die erste an einer juristischen Fakultät in Deutschland habilitierte Frau.

2.4.3 Gleichstellungsfonds

Im Frühsommer 2012 wurde erstmalig der neu geschaffene Gleichstellungsfonds ausgeschrieben. Dieser Fonds der Universität speist sich aus Mitteln, die die Universität bei der erfolgreichen Berufung von Professorinnen für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stellt. Für die Jahre 2010 bis 2012 wurde für jede auf eine W2- bzw. W3-Stelle neu berufene Professorin, bzw. für jede erfolgreiche Bleibeverhandlung mit einer Professorin auf einer entsprechenden Stelle 5000,- Euro in den Gleichstellungsfonds eingespeist. Aufgrund rückläufiger Berufungsverfahren und mangelnder Planbarkeit wurde 2013 erstmalig vom Präsidium ein Fixbetrag von 80.000,- Euro bewilligt, der unabhängig von der Anzahl der neu berufenen Frauen ist.

Aus dem Gleichstellungsfonds wird das neu geschaffene, fakultätsübergreifende Agathe-Lasch-Coaching-Programm für Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen finanziert. Im Rahmen dieses Programmes erhalten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, Themen aus Ihrem Arbeitsalltag und Fragen der beruflichen Positionierung im Rahmen eines Einzelcoachings zu reflektieren. Anders als in Gruppenformaten haben sie im Rahmen dieses Programms die Möglichkeit, ein lösungsorientiertes Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen, das sich an individuellen Anliegen, Zielen und Interessen ausrichtet und durch die Zusammenarbeit mit externen Coaches einen geschützten und diskreten Rahmen gewährleistet. Persönliche Anliegen und Veränderungsprozesse können individuell besprochen und in der Umsetzung begleitet werden.

Thematisch kann es beispielsweise um Erfahrungen mit den eigenen Führungskompetenzen im wissenschaftlichen Alltag, dem Zeit- und Selbstmanagement sowie um Fragestellungen im Zusammenhang mit der Karriereplanung und Work-Life-Balance gehen. Die Coachees haben die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres kostenfrei maximal 5 Einzelcoachings im Umfang von 60 Minuten in Anspruch zu nehmen. Nach einer ersten Ausschreibung lagen 2012 Bewerbungen von 34 Wissenschaftlerinnen vor, 16 davon konnten im Jahr 2013 an dem Programm teilnehmen.

Zudem werden aus diesen Mitteln Mutterschutzvertretungen für Juniorprofessorinnen und Professorinnen ermöglicht. Hierfür können jederzeit aus den Fakultäten Anträge bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gestellt werden. 2012 wurden 20.000,- € hierfür zur Verfügung gestellt.

Ein weiteres Förderinstrument aus dem Gleichstellungsfonds ist die Finanzierung von Einzelprojekten. Hierzu zählen insbesondere Abschlußstipendien für Doktorandinnen, finanzielle Unterstützungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern in Form von studentischen Hilfskraftstunden, Reisekostenzuschüsse sowie Anschubfinanzierungen von Forschungsvorhaben mit Gender-/Diversity-Bezug bzw. Workshops und andere Veranstaltungen zu dieser Thematik. 2012 und 2013 wurden aus dem Gleichstellungsfonds hierfür jeweils rund 40.000,- € für ausgeschüttet. In der Regel konnte ein Teil der aufgrund begrenzter Mittel abgelehnten Vorhaben aus Mitteln der Fakultäten finanziert werden.

Tab. 15 Gleichstellungsfonds

Jahr	Mittel	Anzahl Anträge	Antragsvolumen	Anzahl bewilligter Anträge	Bewilligte Gesamtsumme
2012	40.000	45	138.636,51	21	39960,0
2013	40.000	51	145.017,86	20	39920,4

2.4.4."Pro Exzellenzia"

"Pro Exzellenzia – Networking – Training – Support für weibliche High Potentials in MINT-Sciences, Kunst und Architektur" ist ein Förderprogramm aller Hamburger Hochschulen für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den MINT-Bereichen, Kunst, Musik und Architektur, die sich in der Abschlussphase ihrer akademischen Ausbildung befinden und eine Leitungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur anstreben. Das Projekt wurde initiiert durch die LaKoG und wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der BWF Hamburg, mit einer ersten Projektlaufzeit vom 01.09.2010 bis 31.08.2012, einer einjährigen Verlängerung und einer zweiten Projektlaufzeit für den Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2016. Die Initiierung des Programms "Pro Exzellenzia" dokumentiert eine gelungene hochschulübergreifende Zusammenarbeit der Hamburger Hochschulen im Bereich der Gleichstellung zur Förderung hoch qualifizierter Stipendiatinnen und Akademikerinnen. Programmbausteine sind Vollzeitstipendien für Doktorandinnen und Post-Doc-Mitarbeiterinnen, obligatorisch begleitet von Qualifizierungsseminaren, Coaching, Mentoring und Netzwerkveranstaltungen.

An der UHH fokussiert diese Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft auf die Fakultät MIN. Zwei Jahre nach der Gründung von Pro Exzellenzia haben im Juli 2012 die ersten 36 Stipendiatinnen ihr Abschlusszertifikat erhalten. Im Herbst 2012 wurden insgesamt 38 neue Stipendiatinnen von Hamburger Hochschulen in das Stipendienprogramm aufgenommen, zwölf davon aus der Fakultät MIN, zwei aus der Fakultät MED der Universität Hamburg. In 2013 wurden insgesamt 34 Stipendiatinnen gefördert, acht aus der Fakultät MIN, zwei aus der Fakultät Medizin der Universität Hamburg. Ende Dezember 2013 wurde entschieden, dass Hamburgs Vorzeigeprojekt für Frauen, die in Führung gehen wollen, für weitere drei Jahre bis 31.12.2016 als Pro Exzellenzia 2.0 weitergefördert wird. Zukünftig will Pro Exzellenzia das Kompetenzzentrum für Akademikerinnen in Hamburg werden und die Qualifizierungsoffensive für weibliche Führungskräfte konsequent fortsetzen.

*2.5 Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit chronischer Erkrankung oder Behinderung*

Die Universität Hamburg beteiligt sich an dem bundesweiten Programm zur **Förderung von Doktorandenstellen für Schwerbehinderte** „PROMI – Promotion inklusive". Es wurde ein Ko-

operationsvertrag zwischen der Universität und dem Projektträger unterzeichnet, worauf die Ausschreibung einer Doktorandenstelle Anfang 2014 erfolgen konnte. Hieran wirkte das räumlich im CampusCenter angersiedelte Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung maßgeblich mit. Im Rahmen dieses Programmes konnten zwei Stellen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen besetzt werden.

2.6 Beratung

2.6.1 Allgemeine Beratung

Ein wesentlicher Aufgabenteil der Gleichstellungsarbeit betrifft die Beratung von Frauen als Bewerberinnen auf Stellen und als Mitglieder der Universität. Diese Beratungen betreffen sowohl generelle Fragen im Zusammenhang mit Bewerbungen auf Professuren und Berufungsverhandlungen, als auch Einstellungen beim wissenschaftlichen Personal, Fragen nach Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf, aber auch den Bereich sexuelle Diskriminierung und Gewalt. Viele dieser Beratungstätigkeiten involvieren auch den Kontakt mit anderen Beratungseinrichtungen.

2.6.2 Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das Thema sexuelle Belästigung hat eine besondere Brisanz, wenn aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen und beruflichen Hierarchien ein Machtgefälle zwischen einer belästigten und einer belästigenden Person besteht. Deshalb hat sich die UHH dazu verpflichtet, sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken.

Das Präsidium der UHH hat in 2009 daher die "Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt" auf der Basis einer vorbestehenden Richtlinie beschlossen. Die Richtlinie soll einen größtmöglichen Schutz aller Hochschulangehörigen vor sexueller Belästigung gewährleisten und alle Hochschulmitglieder bereits im Vorfeld über ihre Rechte und Pflichten informieren.

Die Richtlinie stellt darüber hinaus eine (neue) Arbeitsbasis für die Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt (SDG) dar, die in 2008 gegründet wurde (vgl. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten).

Im Berichtszeitraum 2011 bis 2013 ging die Zuständigkeit für diesen Bereich von der Stabsstelle für Gleichstellung an die Krisen- und Suchtberatung. Unterstützt wird die dort arbeitende Vertrauensperson bei der Verfahrensbegleitung und Interventionsarbeit durch eine juristisch qualifizierte Mitarbeiterin aus dem zentralen Verwaltungsbereich der Universität.

Betroffene können sich direkt an die Vertrauensperson der SDG wenden. Wenden sich Betroffene an bestehende Beratungsstellen der Fakultäten oder an zentrale Stellen der Universität (Erstkontakt), so leiten diese unverzüglich in anonymer Form das Anliegen an die Vertrauensperson weiter. Die Vertrauensperson bespricht dann mit der Betroffenen oder dem Be-

troffenen das weitere Vorgehen. Zum Schutz der Betroffenen sind die Beteiligten zur vertraulichen Behandlung verpflichtet. Auf Wunsch der Betroffenen oder des Betroffenen können diese über Ansprüche und Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens informiert werden.

3 Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Im ersten Jahr des Berichtszeitraums wurde das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der UHH – nebenberuflich – von Prof. Dr. Monika Bullinger ausgeübt. Sie wurde in der Sitzung vom 04. September 2007 durch den AfF des Akademischen Senats (jetzt AfG) nominiert und in seiner Sitzung vom 27. September 2007 vom Akademischen Senat gewählt. Sie trat ihr Amt zum 01.11.2007 an; ihre Amtszeit betrug drei Jahre. Am 01. Juli 2010 teilte die Gleichstellungsbeauftragte der Universität dem AfG mit, dass sie für eine Wiederwahl nicht mehr zur Verfügung stünde. Der AfG sprach sich dafür aus, bei der Neubesetzung des Amtes wieder eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte zu suchen. Der AfG verwies auf seine in 2007, anlässlich der damaligen Wahl der Gleichstellungsbeauftragten getroffene Aussage, dass es sich bei der Entscheidung für eine nebenberufliche Gleichstellungsbeauftragte um eine Interimslösung handelte und für zukünftige Besetzungen nicht der Grundsatz einer Besetzung des Amtes entsprechend § 87 Abs. 4 Satz 1 HmbHG aufgegeben werden sollte. Der AfG fasste einstimmig den Beschluss, dem Präsidium die Neubesetzung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten der UHH mit einer hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten zu empfehlen. Am Jahresende 2010 wurde die Stelle der – hauptberuflichen – Gleichstellungsbeauftragten der UHH ausgeschrieben und es wurde eine Findungskommission eingesetzt. Die Bemühungen zur Besetzung der Stelle mit einer externen hauptberuflichen Bewerberin scheiterten allerdings 2011. Daraufhin wurde erneut nach einer universitätsinternen Lösung gesucht. Frau Ramminger hat sich am 4.11.2011 dem AfG vorgestellt. Der AfG hat nach dieser Vorstellung eine Empfehlung für den AS für Frau Ramminger beschlossen. In der 694. Sitzung des AS am 17.11.2011 wurde Frau Ramminger gewählt. Ihre Amtszeit beträgt drei Jahre. Wie ihre Vorgängerin übt auch Prof. Ramminger das Amt in Nebentätigkeit aus, allerdings mit einem höheren Anteil ihrer Arbeitszeit.

Das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten übernahm Dr. Angelika Paschke-Kratzin nach ihrer Wahl durch den AS von ihrer Vorgängerin Prof. Dr. Ingrid Gogolin.

Im Berichtszeitraum fanden auf universitärer Leitungsebene Veränderungen statt, die sich auf die Gleichstellung auswirkten: Zum 01. März 2010 übernahm Prof. Dr. Dieter Lenzen das Amt des Universitätspräsidenten. Als Vizepräsidentin für Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung war vom 01. Juli 2010 bis zum 30.06.2013 Prof. Dr. Rosemarie Mielke im Amt. Ihre Nachfolgerin, Prof. Dr. Jetta Frost übernahm dieses Amt zum 01.07.2013.

3.1 Umsetzung von Konzepten der Gleichstellung

3.1.1 Gleichstellungskonzept der UHH

Das bereits in den vorgehenden Berichten erwähnte für die Bewerbung der Universität Hamburg für das bundesweite Professorinnenprogramm erstellte Gleichstellungskonzept wurde im

Hinblick auf die Kernmaßnahmen umgesetzt. Dies betraf u. a. die Ausstattung neuberufener Professorinnen mit einem Beitrag zum Budget für eine Nachwuchswissenschaftlerinnenstelle.

Das in seiner Erstfassung bis Ende 2013 gültige und bis 2016 überrollte Gleichstellungskonzept basiert auf einer Situations- und Defizitanalyse der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg (UHH) aus dem Jahr 2008 und zielt auf eine Fortführung der in die Universitätsentwicklung integrierten Gleichstellung in folgenden sechs Handlungsbereichen ab:
1. **Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen** mit dem Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren zu berufen.
2. **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** mit dem Ziel, Wege in die wissenschaftliche Karriere für Frauen zu ebnen.
3. **Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind** mit dem Ziel, junge Frauen für das Studium der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer zu begeistern.
4. **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf** mit dem Ziel, jungen Eltern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern.
5. **Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen** mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsmanagement.
6. **Stärkung der Gleichstellungsarbeit** in den neu gegründeten Fakultäten mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung in der Universität.
Diese Ziele bilden mit jeweils vier Ebenen (Strukturen, Verfahrensweisen, Programme und Haltungen) eine Matrix für gleichstellungsbezogene Maßnahmen an der Universität Hamburg, die die Handlungsbereiche der Gleichstellung darstellen.

2013 wurden die darin genannten Maßnahmen von der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich ihrer Umsetzung in Form einer Stärken-Schwächen-Analyse geprüft. Die Ergebnisse dieser Prüfung wurden in einem Bericht zusammengefasst. Dieser war die Grundlage für eine erfolgreiche Bewerbung der UHH für das von Bund und Ländern neu aufgelegte Professorinnenprogramm II. Durch die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm I konnte die UHH zunächst eine Vorlaufprofessur und zwei Regelprofessuren besetzen. Die durch die Programmförderung freigewordenen Mittel nutzte die UHH für die fünfjährige Finanzierung von drei weiteren Professuren an den Fakultäten Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften (MIN), Erziehungswissenschaften, Psychologie, Bewegungswissenschaften (EPB) und Geisteswissenschaften (GW).

Das als **strukturelle Maßnahme** von Seiten der Universität im Rahmen des Professorinnenprogramms geschaffene Anreizsystem, wonach seit 2010 jeder neu berufenen Professorin Mittel im Umfang von 30.000,- Euro zur Mitfinanzierung einer zugeordneten Promotionsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin zur Verfügung gestellt wird, führte zwar zur weiteren Steigerung der Frauenanteile an den Professuren, ist jedoch nicht in allen Fachbereichen gleichermaßen stark wirksam. In der MIN-Fakultät wurden diese Stellen deshalb um zwei weitere Jahre aus Fakultätsmitteln finanziert. Dort erhalten auch Juniorprofessorinnen eine entsprechende

personelle Ausstattung für drei Jahre. In vielen Fächern dieser Fakultät ist der Pool geeigneter Bewerberinnen jedoch noch zu klein, so dass sich auf die teilweise thematisch sehr eng ausgeschriebenen Stellen keine passenden Bewerberinnen fanden.

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

3.1.2 Koordination der Gleichstellungsarbeit

Die universitätsinterne Koordination der Gleichstellungsarbeit betrifft den Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten in allen Fakultäten, dieser wurde kontinuierlich per E-Mail, Telefon und in persönlichen Treffen gepflegt, darüber hinaus in den zweimal pro Semester organisierten Gleichstellungsbeauftragtenkonferenzen.

3.1.3 Zusammenarbeit über verschiedene Gleichstellungsfelder

Laut HmbHG unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität die Hochschule bei allen Gleichstellungsmaßnahmen. Für das TVP wirkt die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich insofern mit, als Gleichstellungsmaßnahmen im Personalbereich, Qualifizierungsangebote und Strukturentscheidungen in ihren Aufgabenbereich fallen. Somit war sie auch an der Gesetzesnovellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes beteiligt, in dem sie an den Stellungnahmen der UHH zu den darin verankerten Neuerungen aktiv mitwirkte.

Im Hamburgischen öffentlichen Dienst können die jeweiligen Dienststellen weibliche Beschäftigte als Frauenbeauftragte benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können (vgl. § 14 Gleichstellungsgesetz). Damit ist die Frauenbeauftragte für Belange des weiblichen TVP der Dienststelle Ansprechpartnerin. Dieses Amt übte im Berichtszeitraum zunächst Marie Krimmer aus. Ihr folgte Michelle White als Amtsinhaberin. Die jeweilige Dienststelle ist verpflichtet, einen Frauenförderplan für das TVP zu erstellen (vgl. § 4 Gleichstellungsgesetz). In diesem Zusammenhang ergab sich bereits für die letzten beiden Berichtszeiträume die Notwendigkeit, den bestehenden TVP-Frauenförderplan fortzuschreiben. Bedauerlicherweise konnte der Fortschreibungsprozess auch im aktuellen Berichtszeitraum nicht abgeschlossen werden. Die bereits für 2009 geplante Verabschiedung des Plans konnte erneut nicht erreicht

werden. Ein von M. White vorgelegter Gleichstellungsbericht fasst den Personalbestand im TVP-Bereich nach Besoldungsgruppen und Geschlecht zusammen.

3.2 Personalentscheidungen

3.2.1 Berufungsverfahren

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

Auf der Ebene der Verfahren ist durch die konsequente Beteiligung einer/eines Gleichstellungsbeauftragten an den Ausschusssitzungen, der generellen Einhaltung eines Frauenanteils von mindestens 40 % bei Ausschussmitgliedern und externen Gutachtern und einer dezidierten Dokumentation des Verfahrens eine gute Transparenz gewährleistet. Als qualitätssichernde Maßnahme dienen Gutachten durch die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, sowie externe Fachgutachten. Auch die systematische Dokumentation von potentiellen Befangenheiten und ggf. personelle Konsequenzen wirken sich positiv auf die Transparenz der Verfahren aus.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität prüfte in den Jahren 2011 bis 2013 insgesamt 179 Berufungsverfahren für zu besetzende Professuren. Berufungsverfahren sind in der Prüfung sehr zeitintensiv. Einwände zu verschiedenen Verfahren bezogen sich in der Regel auf nicht ausreichend begründete rangmindere Platzierungen von Frauen. Den in früheren Gleichstellungsberichten monierten besonderen Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen ist durch regelmäßige Ausschreibungen über Frauenverteiler, persönliche Ansprachen von potentiellen Kandidatinnen und weitere Scouting-Verfahren begegnet worden. Hinweise auf solche Bemühungen sind inzwischen insbesondere Berufungsakten aus Fakultäten mit noch geringen Frauenanteilen an den Professuren zu entnehmen. Allerdings stehen die teilweise sehr engen Ausschreibungen im Kontrast zu einer breiter angelegten Suche nach geeigneten Stelleninhaberinnen.

Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wurde im Präsidium bei der Entscheidung über den Berufungsvorschlag berücksichtigt; Beispielsweise gab es das Verfahren zurück an die Fakultät oder bat sie, zu den monierten Punkten Stellung zu nehmen, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wurde. In zwei Fällen waren Änderungen der Listenplätze zu Gunsten von Frauen die Konsequenz der Monita der Gleichstellungsbeauftragten.

Zukünftig wäre die konsequente Berufung von Frauen auf Juniorprofessuren in Kombination mit der Möglichkeit eines Tenure-Tracks eine geeignete Maßnahme zur mittel- bis langfristigen Erhöhung des Frauenanteils bei W2- und W3- Professuren. 2011 betrug der Frauenanteil an den

bestehenden W1-Stellen 47 % und entspricht damit etwa dem Frauenanteil an den Promotionen von 46 %. Um die Weiterqualifizierungsbedingungen der Juniorprofessorinnen zu verbessern und damit das Feld hochqualifizierter Bewerberinnen für W2- und W3-Stellen zu vergrößern, sollten zukünftig zu den im Gleichstellungskonzept benannten Mitteln auch neuberufene Juniorprofessorinnen aus zentralen Mitteln der UHH 30.000,- Euro für eine Mitarbeiterstelle erhalten.

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

3.2.2 Einstellungsverfahren

Im Berichtszeitraum nahm die Gleichstellungsbeauftragte zu 1504 Einstellungsverfahren für wissenschaftliches Personal Stellung (ohne Fakultät MEDIZIN). Die Gleichstellungsbeauftragte prüfte die adäquate Berücksichtigung von Kandidatinnen und die erfolgten besonderen Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen. In den genannten Einstellungsverfahren für wissenschaftliches Personal konnte, häufig nach Rückfragen und zusätzlichen Erläuterungen, nahezu in allen Fällen Einvernehmen über die Einstellung erzielt werden.

3.3 Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Universität

3.3.1 Beteiligung an Gremien der Universität

Die Gleichstellungsbeauftragte ist qua Amt Vorsitzende des Ausschusses für Gleichstellung, der mindestens einmal im Semester tagt. Sie nahm als beratendes Mitglied an Sitzungen des Akademischen Senats teil, den sie hinsichtlich aktueller Gleichstellungsfragen befasste bzw. entsprechende Beschlussvorlagen aus dem Ausschuss für Gleichstellung einbrachte. In regelmäßigen Treffen der Gleichstellungsbeauftragten mit der Vizepräsidentin wurden Projekte und aktuelle Themen der Gleichstellung besprochen. Die Vizepräsidentin brachte Gleichstellungsthemen in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten im Präsidium, der Kammer und dem Akademischen Senat ein. Weitere Arbeitstreffen fanden mit den Gleichstellungsbeauftragten und Organisatorinnen von Mentoringprogrammen statt, deren Ziel eine Vernetzung und Evaluierung der bestehenden Programme an der Universität Hamburg war.

3.3.2 Beteiligung an Landes- und Bundesorganisationen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist qua Amt Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen (LaKoG) und damit auch der Bundeskonferenz der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF). Im Berichtszeitraum fanden monatliche Treffen mit der LaKoG statt, in denen die Gleichstellungsbeauftragte die Universität vertrat. Das Gleiche gilt für die jährlichen Treffen der BuKoF sowie die ca. zweimal jährlich stattfindenden Treffen der LaKoG mit der Senatorin für Wissenschaft und Forschung. Die Referentin für Diversity nahm im November 2013 an der Diversity-Konferenz der Charta der Vielfalt und des Tagesspiegels in Berlin teil und konnte dort fachlichen Austausch und Kontakte insbesondere auch zu anderen Universitäten auf- und ausbauen.

3.3.3 Girls' Day

2012 führte die Stabsstelle Gleichstellung erstmalig eine eigene Aktion anlässlich des Girls´ Day durch und fokussierte dabei nicht allein auf Geschlechtergleichstellung, sondern auch auf die Gleichstellung von Mädchen mit bildungsfernem und/ oder Migrationshintergrund. Durch die Kooperation mit der ehrenamtlichen Initiative ArbeiterKind.de wurden 2013 diese Aspekte erfolgreich mit dem Thema Gender verknüpft und eine Diversity-Perspektive konnte gezielt in die Veranstaltung eingebunden werden. Neben den zahlreichen Veranstaltungen in den Fakultäten anlässlich des jährlichen Girls' und Boys' Days konnte auch mit diesen zentral organisierten Aktionen eine Gruppe von Mädchen angesprochen und begeistert werden, für die ein Hochschulstudium zuvor in weiter Ferne lag.

3.3.4 Internationaler Tag der Familie

Zum internationalen Tag der Familie organisierte das Familienbüro in den Jahren 2013 und 2014 Aktionen auf dem Campus der UHH, um auf das Vereinbarkeitsthema im Bereich Studium und Beruf aufmerksam zu machen.

3.3.5 Beteiligung an Veranstaltungen der Behörde für Wissenschaft und Forschung und der Behörde für Justiz und Gleichstellung

3.3.5.1 Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm

Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH nahm an der behördenübergreifenden Veranstaltung zur Vorbereitung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms der FHH teil, die 2013 an der UHH stattfand. Zu den hochschulrelevanten Beiträgen in den Referentenentwürfen dieses Programmes nahm die Gleichstellungsbeauftragte der UHH Stellung. Das Programm gibt erstmals eine Übersicht über 162 gleichstellungspolitische Maßnahmen der Fachbehörden und Senatsämter in Hamburg. Unter dem Titel „Selbstbestimmung und gerechte Teilhabe" stellt es die gleichstellungspolitischen Herausforderungen für Hamburg dar und legt die Grundsätze und Leitlinien der Hamburger Gleichstellungspolitik fest. Es bildet die Basis für die gleichstellungspolitische Arbeit in allen Behörden der Stadt und wird regelmäßig evaluiert sowie fortgeschrieben.

3.3.5.2 Erarbeitung eines Richtungspapiers zu Fragen der sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identitäten

In Anlehnung an das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm erarbeitet die Behörde für Justiz und Gleichstellung ein Richtungspapier zu Fragen der Vielfalt der sexuellen Orientierungen und Variabilität geschlechtlicher Identitäten. Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH nahm an Arbeitstreffen mit der Behörde teil und diskutierte dort gemeinsam mit der Leiterin des Zentrum Genderwissen hochschulrelevante Aspekte dieser Thematik. An der am 09.07.2014 von der Behörde für Justiz und Gleichstellung organisierten Fachtagung zum Thema „Fragestellungen der sexuellen Orientierung, gleichgeschlechtlichen Orientierung und geschlechtlichen Lebenswelten" nahm die Gleichstellungsbeauftragte der UHH teil.

3.3.5.3 Fachtagung zum Thema „Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft"

Am 15.05.2014 fand eine von der BWF in Kooperation mit der LaKoG organisierte Fachtagung zum Thema „Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft" statt, an der sich die Gleichstellungsbeauftragte in der Arbeitsgruppe „Chancen und Grenzen von Programmen zur Nachwuchsförderung" mit einem Impulsreferat zur Nachhaltigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen im Professorinnenprogramm beteiligte.

3.3.5.4 AG „Code of Conduct"

Als Vertreterin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten nahm die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg an der 2013 durch die Behörde für Wissenschaft und Forschung initiierten und organisierten Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines „Code of Conduct" teil. In dieser Arbeitsgruppe wurde über die prekären Beschäftigungsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern diskutiert und erste Schritte zur Verbesserung in Form eines „Code of Conduct" festgelegt.

3.3.6 Hochschulübergreifender Gender-Report

2014 beauftragte die BWF auf Nachfrage der LaKoG das CEW des GESIS (Leibniz-Institut) mit der Erstellung eines Gender-Reports für die öffentlichen Hamburger Hochschulen. Hierzu erfolgte eine Reihe von Datenabfragen an den Hochschulen. Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH koordinierte die hochschulinterne Datensammlung und korrespondierte mit der BWF in dieser Angelegenheit. Der Report wurde der Behörde im Oktober 2014 vorgelegt und von dieser im Januar 2015 abgenommen. Die Bekanntmachung des Reports erfolgte am 13.02.2015 im Rahmen eines Arbeitstreffens der Senatorin für Wissenschaft und Forschung mit den Mitgliedern der LaKoG und der Präsidien der öffentlichen Hamburger Hochschulen.

3.3.7 Kooperation mit dem Zonta-Club Hamburg

Der Zonta-Club Hamburg war die erste deutsche Sektion von Zonta International in Deutschland; er wurde 1931 gegründet. Zonta International ist ein internationaler Club berufstätiger Frauen, die sich zum Dienst am Menschen verpflichtet haben. Die Mitglieder von Zonta sollten Frauen sein, die selbständig oder in verantwortlicher Position tätig sind. Ziel der Organisation ist es, die Stellung der Frauen im politischen, rechtlichen, wirtschaftlichen und beruflichen Bereich zu verbessern.

Der Zonta-Club Hamburg engagiert sich in lokalen, nationalen und internationalen sozialen Projekten. Mit dem Zonta-Club Hamburg Hafen und dem Sozialdienst katholischer Frauen (SkF) besteht seit 2013 eine Kooperation mit der Stabsstelle für Gleichstellung bzw. dem Familienbüro für das Projekt „Madame Courage". Dieses Projekt hat zum Ziel, alleinerziehende Studentinnen der UHH in der Abschlussphase ihres Studiums finanziell zu unterstützen. Kurz vor dem Abschluss sind Alleinerziehende häufig in einer Krisensituation. Die doppelte Belastung von Prüfungen und Kind droht sich negativ auf die Studiendauer - und vor allem den Abschluss - auszuwirken. Studium, Kind und Job lassen sich kurz vor dem Examen oft kaum unter einen Hut bringen. Elternschaft und qualifizierte Berufsausbildung müssen miteinander vereinbar sein. Dafür steht Madame Courage. Die ersten zwei Studentinnen der UHH erhielten 2014 entsprechende Abschlussstipendien.

Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH war inhaltlich an der Konzeption dieses Projektes beteiligt, dass seit 2013 durch das Familienbüro unterstützt wird.

3.4 Kommunikation mit den Fakultäten

3.4.1 Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Professorinnen

Wie in den Vorjahren auch, berief die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in den Jahren 2011 bis 2013 regelmäßige Treffen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten ein. Diese, zumeist zweimal im Semester stattfindenden, Treffen dienen einem kontinuierlichen Austausch über Themen der Gleichstellung. In den Jahren 2011 bis 2013 wurden für jedes Treffen bestimmte Themenschwerpunkte festgelegt, zusätzlich zu dem Bericht aus der Universitätsgleichstellung und den Berichten aus den Fakultäten. Entsprechende Protokolle wurden angefertigt und sind auf Anfrage verfügbar. Unter anderem wurde in den Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten die Novellierung der Gleichstellungsrichtlinie ausführlich diskutiert, ebenso über die mit der Novellierung des HmbHG und des HmbGG einhergehenden Konsequenzen für die Gleichstellungsarbeit.

3.4.2 Runder Tisch Diversity

2012 wurde erstmalig ein „Runder Tisch Diversity" an der UHH von der Stabsstelle für Gleichstellung organisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte leitete dieses vierteljährlich stattfindende Austauschforum, an dem Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen der UHH eingeladen sind, über das Thema Vielfalt in Studium, Lehre und Beruf an der UHH zu diskutieren. Bei diesen Treffen wurden unter anderem erste Ansätze für ein Diversity-Konzept der UHH erörtert, die von der Referentin für Diversity der Stabsstelle Gleichstellung und der Gleichstellungsbeauftragten der UHH in einem Entwurf für ein Diversity-Konzept zusammengefasst wurden. Dieser Entwurf wurde dem Präsidium 2014 vorgelegt.

3.4.3 Beratung und Service

Beratungen wurden v.a. von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten in Anspruch genommen und betrafen vorwiegend Berufungsverfahren und Personaleinstellungen, aber auch konzeptuelle Fragen zu Planung künftiger Gleichstellungsaktivitäten in der Fakultät. Anfragen von Wissenschaftlerinnen und Studierenden betrafen Informationen zu verschiedenen Bereichen der Gleichstellung. Darüber hinaus fanden im Rahmen der Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt in den Jahren 2009 und 2010 telefonische und persönliche Kontakte mit Betroffenen statt (vgl. Kap. 2.5.2).

3.5 Öffentlichkeitsarbeit

3.5.1 Internetseite der Stabsstelle Gleichstellung

Die Internetseite wurde kontinuierlich geprüft, modifiziert und aktualisiert. Der **Internetauftritt der Stabsstelle Gleichstellung** wurde im Zuge des Relaunchs der Internetseiten der Universität Hamburg 2013 überarbeitet und stellt wichtige Grundlagen und Informationen zum Themenbereich Diversity und Gleichstellung bereit. Neu hinzu kam eine eigene Internetseite für das Familienbüro. Die Inhalte beider Seiten stehen inzwischen weitgehend auch in englischer Sprache zur Verfügung.

3.5.2 Beantwortung von externen Anfragen/ Interviews

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Berichtszeitraum sowohl mit internen als auch externen Medienanfragen befasst. Beispielsweise war sie inhaltlich an einem 2013 als Beilage im Hamburger Abendblatt erschienenen Beitrag über Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft an der Universität Hamburg beteiligt, ebenso wie an Beiträgen über die Vergabe des Frauenförderpreises.

Weitere Anfragen erfolgten im Rahmen von Interviews mit Studierenden verschiedener Hochschulen über den Umgang mit Diversity an der UHH. Hierzu fanden im Berichtszeitraum mehrere Untersuchungen im Rahmen von Abschlussarbeiten statt. Zudem ergaben sich einen Reihe von Anfragen aus anderen Universitäten die Themen Gleichstellung und Diversity betreffend, die zum Teil in Interviews oder schriftlich beantwortet wurden.

Darüber hinaus wurde ein Beitrag zum Thema „Studieren mit Kind" an der UHH im NDR Kultur Radioprogramm gesendet.

4 Literatur

8. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät. Berichtszeitraum: Oktober 2007 – September 2009.

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Vierzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 16. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Bonn 2010.

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Fünfzehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 22. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Bonn 2011.

Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2002 bis 2005. Universität Hamburg 2006.

Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2005 bis 2008. Universität Hamburg 2009.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews.publik.no5. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn 2003.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 1. Fortschreibung. cews.publik.no7. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität, Bonn 2005.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. cews.publik.no10. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn 2007.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 3. Fortschreibung. cews.publik.no13. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn 2009.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 4. Fortschreibung. cews.publik.no16. CEWS Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn 2011.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bonn 2008.

Weitere universitätsinterne Quellen:

Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg 2009 bis 2013.

Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das Jahr 2009 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der UHH (Universität).

Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das Jahr 2010 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der UHH (Universität).

Struktur- und Entwicklungsplan 2012.

Stellungnahme der Universität Hamburg zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

5 Anhang

Inhaltsverzeichnis

Tab. A: Neuberufungen W3 2011 bis 2013 II
Tab. B: Neuberufungen W2 2011 bis 2013 III
Tab. C: Neuberufungen W1 2011 bis 2013 IV
Tab. D: Neuberufungen W1, W2, W3 2011 bis 2013 IV
Tab. E: Berufungsgeschehen Professuren (W1, W2, W3) 2011 bis 2013 VI
Tab. F: Professuren W3/C4 2011 bis 2013 VI
Tab. G: Professuren W2/C3 2011 bis 2013 IX
Tab. H: Professuren C2 2011 bis 2013 X
Tab. I: Professuren W1 2011 bis 2013 XI
Tab. J: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4) 2011 bis 2013 XII
Tab. K: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4), UHH und BRD, 1985 bis 2013 XIII
Tab. L: Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG, 1996 bis 2013 XV
Tab. M: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2011 17
Tab. N: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2012 18
Tab. O: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2011 bis 2013 19

Tab. A: Neuberufungen W3 2011 bis 2013

Neuberufungen
W3
an der Universität Hamburg 2011-2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Stabsstelle Berufungen, UKE Personalcontrolling und Organisation

Fakultäten	2011			2012			2013			Gesamt Berichtszeitraum 2011-2013		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT												
Fakultät gesamt	**3**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**	**1**	**0**	**0%**	**3**	**0**	**0%**
WISO												
Sozialwissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Betriebswirtschaftslehre	4	0	0%	5	0	0%	0	0	0%	9	0	0%
Volkswirtschaftslehre	1	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	3	1	33%
Sozialökonomie	0	0	0%	1	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
GIGA	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Fakultät gesamt	**6**	**0**	**0%**	**8**	**1**	**13%**	**2**	**1**	**50%**	**16**	**2**	**13%**
EPB												
Erziehungswissenschaft	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0	2	1	50%
Psychologie	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0	1	1	100%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
Fakultät gesamt	**3**	**2**	**67%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**	**3**	**2**	**67%**
GEIST												
Evangelische Theologie	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%
Institut für Katholische Theologie	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
Sprache, Literatur, Medien I	2	1	50%	1	1	100%	1	0	0%	4	2	50%
Sprache, Literatur, Medien II	3	3	100%	0	0	0%	0	0	0%	3	3	100%
Geschichte	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Philosophie	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	0	0	0%	2	2	100%	1	0	0%	3	2	67%
Asien-Afrika-Wissenschaften	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Fakultät gesamt	**8**	**4**	**50%**	**4**	**4**	**100%**	**4**	**1**	**25%**	**16**	**9**	**56%**
MIN												
Biologie	1	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	3	0	0%
Chemie	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Geowissenschaften	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Informatik	1	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	3	1	33%
Mathematik	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Physik	3	0	0%	2	0	0%	0	0	0%	5	0	0%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
CliSAP	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
CFEL	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**7**	**0**	**0%**	**4**	**1**	**25%**	**5**	**0**	**0%**	**16**	**1**	**6%**
Sonstige	**0**	**0**	0%	**0**	**0**	0%	0	0				
Gesamt	**27**	**6**	**22%**	**16**	**6**	**38%**	**12**	**2**	**18%**	**54**	**14**	**26%**
MEDIZIN												
Fakultät gesamt	**6**	**1**	**17%**	**1**	**0**	**0%**	**7**	**1**	**14%**	**14**	**2**	**14%**
Gesamt mit Fakultät Medizin	**33**	**7**	**21%**	**17**	**6**	**35%**	**19**	**3**	**17%**	**68**	**16**	**24%**

Tab. B: Neuberufungen W2 2011 bis 2013

Neuberufungen
W2
an der Universität Hamburg 2011 - 2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Stabsstelle Berufungen, UKE Personalcontrolling und Organsiation

Fakultäten	2011			2012			2013			Gesamt Berichtszeitraum 2011-2013		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT												
Fakultät gesamt	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**
WISO												
Sozialwissenschaften	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%
Betriebswirtschaftslehre	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Volkswirtschaftslehre	0	0	0%	3	1	33%	0	0	0%	3	1	33%
Sozialökonomie	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
GIGA	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**0**	**0**	**0%**	**5**	**2**	**40%**	**1**	**0**	**0%**	**6**	**2**	**33%**
EPB												
Erziehungswissenschaft	2	2	100%	0	0	0%	0	0	0	2	2	100%
Psychologie	1	1	100%	1	0	0%	0	0	0	2	1	50%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0	1	0	0%
Fakultät gesamt	**3**	**3**	**100%**	**2**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**	**5**	**3**	**60%**
GEIST												
Evangelische Theologie	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Sprache, Literatur, Medien I	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	2	2	100%
Sprache, Literatur, Medien II	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Geschichte	1	1	100%	0	0	0%	1	0	0%	2	1	50%
Philosophie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	1	1	100%	0	0	0%	2	1	50%	3	2	67%
Asien-Afrika-Wissenschaften	0	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	2	1	50%
Fakultät gesamt	**3**	**3**	**100%**	**3**	**1**	**33%**	**4**	**2**	**50%**	**10**	**6**	**60%**
MIN												
Biologie	0	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	3	0	0%
Chemie	2	1	50%	0	0	0%	0	0	0%	2	1	50%
Geowissenschaften	1	1	100%	1	0	0%	1	0	0%	3	1	33%
Informatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Mathematik	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Physik	5	1	20%	1	0	0%	0	0	0%	6	1	17%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
CliSAP	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
CFEL	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**9**	**3**	**33%**	**4**	**0**	**0%**	**2**	**0**	**0%**	**15**	**3**	**20%**
Sonstige	**0**	**0**	0%	**0**	**0**	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt	**15**	**9**	**60%**	**14**	**3**	**21%**	**7**	**2**	**29%**	**36**	**14**	**39%**
MEDIZIN												
Fakultät gesamt	**4**	**1**	**25%**	**5**	**1**	**20%**	**3**	**1**	**33%**	**12**	**3**	**25%**
Gesamt mit Fakultät Medizin	**19**	**10**	**53%**	**19**	**4**	**21%**	**10**	**3**	**30%**	**48**	**17**	**35%**

Tab. C: Neuberufungen W1 2011 bis 2013

Neuberufungen
W1
an der Universität Hamburg 2011 - 2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Stabsstelle Berufungen, UKE Personalcontrolling und Organisation

Fakultäten	2011			2012			2013			Gesamt Berichtszeitraum 2011-2013		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT												
Fakultät gesamt	**6**	**3**	**50%**	**1**	**0**	**0%**	**1**	**1**	**100%**	**8**	**4**	**50%**
WISO												
Sozialwissenschaften	2	1	50%	2	2	100%	0	0	0%	4	3	75%
Betriebswirtschaftslehre	1	1	100%	5	1	20%	0	0	0%	6	2	33%
Volkswirtschaftslehre	3	2	67%	2	1	50%	0	0	0%	5	3	60%
Sozialökonomie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
GIGA	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**6**	**4**	**67%**	**9**	**4**	**44%**	**0**	**0**	**0%**	15	8	53%
EPB												
Erziehungswissenschaft	4	1	25%	0	0	0%	1	1	100%	5	2	40%
Psychologie	1	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	2	1	50%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%
Fakultät gesamt	**5**	**1**	**20%**	**2**	**2**	**100%**	**1**	**1**	100%	8	4	50%
GEIST												
Evangelische Theologie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
Sprache, Literatur, Medien I	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
Sprache, Literatur, Medien II	1	1	100%	0	0	0%	1	0	0	2	1	50%
Geschichte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
Philosophie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0	0	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	0	0	0%	1	1	100%	3	3	1	4	4	100%
Asien-Afrika-Wissenschaften	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0	1	1	100%
Fakultät gesamt	**2**	**2**	**100%**	**1**	**1**	**100%**	**4**	**3**	75%	7	6	86%
MIN												
Biologie	2	2	100%	1	0	0%	2	1	50%	5	3	60%
Chemie	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
Geowissenschaften	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Informatik	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Mathematik	3	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	0	0%
Physik	3	0	0%	1	0	0%	2	1	100%	5	1	20%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
CliSAP	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
CFEL	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**9**	**2**	**22%**	**5**	**0**	**0%**	**4**	**2**	67%	17	4	24%
Sonstige	**0**	**0**	0%	**0**	**0**	0%	0%	0%	0%	0	0	0%
Gesamt	**28**	**12**	**43%**	**18**	**7**	**39%**	**10**	**7**	**78%**	55	26	47%
MEDIZIN												
Fakultät gesamt	**0**	**0**	**0%**	**1**	**0**	**0%**	**2**	**0**	**0%**	3	0	0%
Gesamt mit Fakultät Medizin	**28**	**12**	**43%**	**19**	**7**	**37%**	**12**	**7**	**64%**	58	26	45%

Tab. D: Neuberufungen W1, W2, W3 2009 bis 2010

Neuberufungen
W1, W2, W3
an der Universität Hamburg 2011 - 2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Stabsstelle Berufungen, UKE Personalcontrolling und Organisation

Fakultäten	2011			2012			2013			Gesamt Berichtszeitraum 2011-2013		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT												
Fakultät gesamt	9	3	33%	1	0	0%	2	1		12	4	35%
WISO												
Sozialwissenschaften	2	1	50%	3	3	100%	1	0	0%	6	4	54%
Betriebswirtschaftslehre	5	1	20%	11	1	9%	0	0	0%	16	2	16%
Volkswirtschaftslehre	4	2	50%	7	3	43%	0	0	0%	11	5	29%
Sozialökonomie	0	0	0%	1	0	0%	2	1	50%	3	1	40%
GIGA	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Fakultät gesamt	12	4	33%	22	7	32%	3	1	33%	37	12	29%
EPB												
Erziehungswissenschaft	8	4	50%	0	0	0%	1	1	100%	9	5	55%
Psychologie	3	2	67%	2	1	50%	0	0	0%	5	3	43%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	2	1	60%
Fakultät gesamt	11	6	55%	4	2	50%	1	1	100%	16	9	53%
GEIST												
Evangelische Theologie	0	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	2	1	75%
Sprache, Literatur, Medien I	3	2	67%	1	1	100%	2	1	50%	6	4	50%
Sprache, Literatur, Medien II	5	5	100%	0	0	0%	1	0	0%	6	5	73%
Geschichte	1	0	50%	0	0	0%	2	0	0%	3	0	33%
Philosophie	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	2	2	100%	3	3	100%	6	4	67%	11	9	79%
Asien-Afrika-Wissenschaften	1	0	50%	2	1	50%	1	1	100%	4	2	42%
Fakultät gesamt	13	9	69%	8	6	75%	12	6	50%	33	21	55%
MIN												
Biologie	3	2	67%	3	0	0%	5	1	20%	11	3	27%
Chemie	4	1	25%	1	0	0%	1	0	0%	6	1	22%
Geowissenschaften	2	1	50%	2	0	0%	2	0	0%	6	1	18%
Informatik	1	0	0%	3	1	33%	0	0	0%	4	1	13%
Mathematik	4	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	5	0	10%
Physik	11	1	9%	4	0	0%	1	1	100%	16	2	11%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
CliSAP	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	20%
CFEL	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	25	5	20%	13	1	8%	11	2	20%	49	8	16%
Sonstige	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt	70	27	39%	48	16	33%	29	11	41%	147	54	35%
MEDIZIN												
Fakultät gesamt	10	2	20%	7	1	14%	12	2	17%	29	5	22%
Gesamt mit Fakultät Medizin	80	29	36%	55	17	31%	41	13	33%	176	59	32%

Tab. E: Berufungsgeschehen Professuren (W1, W2, W3) 20011 bis 2013

Berufungsgeschehen
Professuren (W1-W3), in den Fakultäten, Universität Hamburg
2011-2013
Quelle: Auswertung Stabsstelle Gleichstellung

Jahr		RECHT		WISO		EPB		GEIST		MIN		MEDIZIN		SONSTIGE		Gesamt	
		w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
2011	Anzahl Berufungsverfahren	7		15		8		11		20		8		0		69	
	Bewerbungen gesamt	79		272		176		334		418		23		0		1302	
	Davon Frauen/Männer	19	60	91	181	88	88	119	215	69	349	5	18	0	0	391	911
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	24%	76%	33%	67%	50%	50%	36%	64%	17%	83%	22%	78%	0%	0%	30%	70 %
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	5	10	19	21	7	11	19	15	8	45	4	11	0	0	62	113
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	3	4	8	7	4	4	6	5	1	19	1	7	0	0	23	46
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	5	6	7	2	4	9	2	3	13	2	2	0	0	22	33
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	2	1	3	7	1	3	4	8	4	10	1	2	0	0	15	31
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	2	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	3
	Frauen/Männer Ruf erhalten	3	4	8	7	4	4	6	5	1	19	1	5	0	0	23	44
	Frauen/Männer Ruf angenommen	3	4	7	6	4	4	8	2	1	14	1	5	0	0	24	35
2012	Anzahl Berufungsverfahren	1		17		3		6		21		14		0		62	
	Bewerbungen gesamt	6		428		83		250		486		130		0		1383	
	Davon Frauen/Männer	0	6	134	294	34	49	105	145	93	393	24	106	0	0	390	993
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	0%	100 %	31%	69%	41%	59%	42%	58%	19%	81%	18%	82%	0%	0%	28%	72 %
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	0	1	15	36	5	4	12	6	15	33	3	23	0	0	50	103
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	0	1	4	13	2	1	4	2	5	16	0	14	0	0	15	47
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	0	3	14	2	1	4	2	4	11	2	6	0	0	15	34
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	0	5	7	1	2	4	2	6	5	1	3	0	0	17	19
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	3	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	3
	Frauen/Männer Ruf erhalten	0	1	0	10	2	1	4	2	4	16	0	4	0	0	10	34
	Frauen/Männer Ruf angenommen**	0	1	0	10	2	1	4	2	1	12	0	4	0	0	7	30
2013	Anzahl Berufungsverfahren	2		0		3		9		19		12		0		45	
	Bewerbungen gesamt	32		0		37		201		326		146		0		728	
	Davon Frauen/Männer	9	23	0	0	17	20	84	117	90	236	37	109	0	0	234	494
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	28%	72%	0%	0%	46%	54%	42%	58%	28%	72%	25%	75%	0%	0%	32%	68 %
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	2	4	0	0	5	3	8	14	18	23	9	17	0	0	41	61
	Davon Fauen/Männer auf Platz 1	1	1	0	0	2	1	2	7	10	9	4	8	0	0	18	26
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	2	0	0	2	1	4	3	5	10	1	7	0	0	12	23
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	1	1	0	0	1	1	2	4	2	4	4	2	0	0	10	12
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	Frauen/Männer Ruf erhalten	1	0	0	0	2	1	2	7	6	8	2	4	0	0	18	23
	Frauen/Männer Ruf angenommen**	1	0	0	0	2	1	3	6	6	8	3	3	0	0	17	22
2011-2013	Anzahl Berufungsverfahren	10		32		14		26		60		34		0		176	
	Bewerbungen gesamt	117		700		296		785		1230		299		0		3413	
	Davon Frauen/Männer	28	89	225	475	139	157	308	477	252	978	66	233	0	0	1015	2398
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	24%	76%	32%	68%	47%	53%	39%	61%	20%	80%	22%	78%	0	0	30%	70%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	7	15	34	57	17	18	39	35	41	101	16	51	0	0	153	277
	Davon Fauen/Männer auf Platz 1	4	6	12	20	8	6	12	14	16	44	5	29	0	0	56	119
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	7	9	21	6	6	17	7	12	34	5	15	0	0	49	90
	Davon Frauen/Männer	3	2	8	14	3	6	10	14	12	19	6	7	0	0	42	62

	auf Platz 3																
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	5	2	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	6	6
	Frauen/Männer Ruf erhalten	4	5	8	17	8	6	12	14	11	43	3	13	0	0	51	101
	Frauen/Männer Ruf angenommen	4	5	7	16	8	6	15	10	8	34	4	12	0	0	48	87

* Die Zahlen der Fakultät Medizin beziehen sich auf abgeschlossene Verfahren (Amtsantritt im Kalenderjahr).

Tab. F: Professuren W3/C4 2011 bis 2013

Professuren
W3/C4
an der Universität Hamburg 2011-2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling und Organisation

Fakultäten/	2011			2012			2013		
Departments	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät RECHT									
Fakultät gesamt	**23**	**4**	**17%**	**24**	**4**	**17%**	**23**	**3**	**13%**
Fakultät WISO									
Betriebswirtschaft	22	5	23%	24	5	21%	26	4	15%
Volkswirtschaft	8	1	13%				9	1	11%
Sozialökonomie	14	2	14%	20	4	20%	15	4	27%
Sozialwissenschaften	11	6	55%	13	6	46%	10	5	50%
Fakultät gesamt	**55**	**14**	**25%**	**57**	**15**	**26%**	**60**	**14**	**23%**
Fakultät EPB									
Erziehungswissenschaft	25	8	32%	23	8	35%	21	8	38%
Psychologie	5	4	80%	5	4	80%	5	4	80%
Bewegungswissenschaften	5	2	40%	4	1	25%	4	1	25%
Weltreligion	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
Fakultät gesamt	**35**	**14**	**40%**	**33**	**14**	**42%**	**31**	**14**	**45%**
Fakultät GEIST									
Evangelische Theologie	7	3	43%	9	4	44%	8	4	50%
SLM1	11	7	64%	10	7	70%	11	8	73%
SLM 2	12	5	42%	13	6	46%	13	6	46%
Geschichte	9	4	44%	8	4	50%	10	4	40%
Philosophie	3	0	0%	4	0	0%	3	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	5	2	40%	6	3	50%	8	3	38%
Asien-Afrika-Wissenschaften	8	0	0%	7	0	0%	7	0	0%
Fakultät gesamt	**55**	**21**	**38%**	**57**	**24**	**42%**	**60**	**25**	**42%**
Fakultät MIN									
Mathematik	13	2	15%	14	2	14%	14	2	14%
Informatik inkl. Bioinformatik	12	0	0%	13	1	8%	13	1	8%
Physik	28	2	7%	31	2	6%	27	2	7%
Chemie	17	1	6%	16	1	6%	16	0	0%
Biologie	13	1	8%	13	1	8%	12	1	8%
Geowiss.	17	2	12%	15	2	13%	14	2	14%
CLISAP	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**100**	**8**	**8%**	**102**	**9**	**9%**	**96**	**8**	**8%**
Sonstige	**4**	**1**	**25%**	**9**	**1**	**11%**	**8**	**1**	**13%**
Gesamt	**272**	**62**	**23%**	**282**	**67**	**24%**	**278**	**65**	**23%**
Fakultät für Medzin									
Medizin	**75**	**11**	**15%**	**79**	**12**	**15%**	**80**	**14**	**18%**

Tab. G: Professuren W2/C3 2011 bis 2013

Professuren
W2/C3
an der Universität Hamburg 2011- 2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling und Organisation

Fakultäten/	2011			2012			2013		
Departments	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät RECHT									
Fakultät gesamt	**1**	**0**	**0%**	**1**	**0**	**0%**	**1**	**0**	**0%**
Fakultät WISO									
Betriebswirtschaft	4	1	25%	8	2	25%	5	1	20%
Volkswirtschaft	2	1	50%				4	2	50%
Sozialökonomie	8	3	38%	7	3	43%	7	3	43%
Sozialwissenschaften	6	2	33%	7	3	43%	5	1	20%
Fakultät gesamt	**20**	**7**	35%	**22**	**8**	36%	**21**	**7**	33%
Fakultät EPB									
Erziehungswissenschaft	30	18	60%	29	17	59%	31	19	61%
Psychologie	1	0	0%	3	1	33%	4	1	25%
Bewegungswissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Weltreligion	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**31**	**18**	58%	**32**	**18**	56%	**35**	**20**	57%
Fakultät GEIST									
Evangelische Theologie	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
SLM1	8	4	50%	8	4	50%	8	4	50%
SLM 2	13	5	38%	12	5	42%	12	5	42%
Geschichte	5	1	20%	4	1	25%	4	1	25%
Philosophie	3	1	33%	2	1	50%	2	1	50%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	9	5	56%	8	5	63%	7	4	57%
Asien-Afrika-Wissenschaften	9	3	33%	10	4	40%	11	4	36%
Fakultät gesamt	**47**	**19**	40%	**45**	**20**	44%	**45**	**19**	**42%**
Fakultät MIN									
Mathematik	11	2	18%	10	2	20%	10	2	20%
Informatik inkl. Bioinformatik	6	2	33%	6	2	33%	8	4	50%
Physik	18	2	11%	19	2	11%	18	1	6%
Chemie	9	3	33%	8	3	38%	8	3	38%
Biologie	13	3	23%	14	3	21%	16	3	19%
Geowiss.	11	4	36%	10	4	40%	12	4	33%
CLISAP	0	0	0%	5	1	20%	5	1	20%
Fakultät gesamt	**68**	**16**	**24%**	**72**	**17**	**24%**	**77**	**18**	**23%**
Sonstige	**6**	**2**	**33%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**
Gesamt	**173**	**62**	**36%**	**172**	**63**	**37%**	**179**	**64**	**36%**
Fakultät für Medzin									
Medizin	**45**	**7**	**16%**	**46**	**7**	**15%**	**47**	**9**	**19%**
Gesamt mit Fakultät Medizin	**218**	**69**	**32%**	**218**	**70**	**32%**	**226**	**73**	**32%**

Tab. H: Professuren C2 2011 bis 2013

Professuren
C2
an der Universität Hamburg 2011-2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling und Organisation

Fakultäten/	2011			2012			2013		
Departments	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät RECHT									
Fakultät gesamt	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**
Fakultät WISO									
Betriebswirtschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Volkswirtschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sozialökonomie	3	1	33%	2	1	50%	1	1	100%
Sozialwissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**3**	**1**	33%	**2**	**1**	50%	**1**	**1**	100%
Fakultät EPB									
Erziehungswissenschaft	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
Psychologie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Bewegungswissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Weltreligion	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**1**	**0**	0%	**1**	**0**	0%	**0**	**0**	0%
Fakultät GEIST									
Evangelische Theologie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
SLM1	2	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
SLM 2	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Geschichte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Philosophie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Asien-Afrika-Wissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**4**	**0**	**0%**	**2**	**0**	0%	**1**	**0**	0%
Fakultät MIN									
Mathematik	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Informatik inkl. Bioinformatik	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Physik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Chemie	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
Biologie	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
Geowiss.	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
CLISAP	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	**6**	**2**	**33%**	**4**	**1**	**25%**	**3**	**1**	**33%**
Sonstige	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**
Gesamt	**14**	**3**	**21%**	**9**	**2**	**22%**	**5**	**2**	40%
Fakultät für Medzin									
Medizin	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**0**	**0%**
Gesamt mit Fakultät Medizin	**14**	**3**	**21%**	**9**	**2**	**22%**	**5**	**2**	**40%**

Tab. I: Professuren W1 2011 bis 2013

Professuren
W1
an der Universität Hamburg 2011-2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling und Organisation

Fakultäten/	2011			2012			2013		
Departments	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät RECHT									
Fakultät gesamt	9	4	44%	11	4		11	5	45%
Fakultät WISO									
Betriebswirtschaft	0	0	0%	4	2	50%	3	1	33%
Volkswirtschaft	3	2	67%				4	2	50%
Sozialökonomie	1	0	0%	9	5	56%	6	4	67%
Sozialwissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	3	1	33%
Fakultät gesamt	4	2	50%	13	7	54%	16	8	50%
Fakultät EPB									
Erziehungswissenschaft	9	6	67%	8	5	63%	8	5	63%
Psychologie	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%
Bewegungswissenschaften	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
Weltreligion	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%
Fakultät gesamt	12	8	67%	12	8	67%	12	8	67%
Fakultät GEIST									
Evangelische Theologie	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
SLM1	4	3	75%	4	3	75%	3	2	67%
SLM 2	5	2	40%	4	2	50%	4	2	50%
Geschichte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Philosophie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	5	3	60%	5	3	60%	6	5	83%
Asien-Afrika-Wissenschaften	5	4	80%	6	5	83%	4	3	75%
Fakultät gesamt	20	13	65%	20	14	70%	18	13	72%
Fakultät MIN									
Mathematik	5	1	20%	4	0	0%	4	0	0%
Informatik inkl. Bioinformatik	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Physik	6	0	0%	7	0	0%	6	1	17%
Chemie	4	2	50%	4	1	25%	3	0	0%
Biologie	5	3	60%	6	3	50%	4	2	50%
Geowiss.	3	0	0%	3	0	0%	2	0	0%
CLISAP	0	0	0%	3	1	33%	2	1	50%
Fakultät gesamt	23	6	26%	28	5	18%	22	4	18%
Sonstige	3	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt	71	34	48%	84	38	0%	79	38	48%
Fakultät für Medzin									
Medizin	1	0	0%	1	0	0%	3	0	0%
Gesamt mit Fakultät Medizin	72	34	47%	85	38	45%	82	38	46%

Tab. J: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4) 2011 bis 2013

Professuren
gesamt W1, W2, W3, C2, C3, C4
an der Universität Hamburg 2011-2013
pro Fakultät/Fachbereich

Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling und Organisation

Fakultäten/	2011			2012			2013		
Departments	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät RECHT									
Fakultät gesamt	**33**	**8**	**24%**	**36**	**8**	**22%**	**35**	**8**	**23%**
Fakultät WISO									
Betriebswirtschaft	26	6	23%	36	9	25%	34	6	18%
Volkswirtschaft	13	4	31%				17	5	29%
Sozialökonomie	26	6	23%	38	13	34%	29	12	41%
Sozialwissenschaften	17	8	47%	20	9	45%	18	7	39%
Fakultät gesamt	**82**	**24**	29%	**94**	**31**	33%	**98**	**30**	31%
Fakultät EPB									
Erziehungswissenschaft	65	32	49%	61	30	49%	60	32	53%
Psychologie	8	5	63%	10	6	60%	11	6	55%
Bewegungswissenschaften	6	3	50%	5	2	40%	6	3	50%
Weltreligion	0	0	0%	2	2	100%	1	1	100%
Fakultät gesamt	**79**	**40**	51%	**78**	**40**	51%	**78**	**42**	54%
Fakultät GEIST									
Evangelische Theologie	8	4	50%	11	5	45%	10	5	50%
SLM1	25	14	56%	23	14	61%	22	14	64%
SLM 2	31	12	39%	29	13	45%	29	13	45%
Geschichte	14	5	36%	12	5	42%	14	5	36%
Philosophie	6	1	17%	6	1	17%	5	1	20%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	20	10	50%	20	11	55%	22	12	55%
Asien-Afrika-Wissenschaften	22	7	32%	23	9	39%	22	7	32%
Fakultät gesamt	**126**	**53**	42%	**124**	**58**	47%	**124**	**57**	46%
Fakultät MIN									
Mathematik	31	5	16%	29	4	14%	29	4	14%
Informatik inkl. Bioinformatik	19	2	11%	20	3	15%	22	5	23%
Physik	52	4	8%	57	4	7%	51	4	8%
Chemie	31	7	23%	28	5	18%	27	3	11%
Biologie	32	8	25%	34	8	24%	33	7	21%
Geowiss.	32	6	19%	29	6	21%	29	6	21%
CLISAP	0	0	0%	9	2	22%	7	2	29%
Fakultät gesamt	**197**	**32**	16%	**206**	**32**	16%	**198**	**31**	16%
Sonstige	13	4	31%	9	1	11%	8	1	13%
Gesamt	**530**	**161**	30%	**547**	**170**	31%	**541**	**169**	**31%**
Fakultät für Medzin									
Medizin	**121**	**18**	**15%**	**126**	**19**	**15%**	**130**	**23**	**18%**
Gesamt mit Fakultät Medizin	**651**	**179**	**27%**	**673**	**189**	**28%**	**671**	**192**	**29%**

Tab. K: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4), UHH und BRD, 1985 bis 2013

Universität Hamburg, Stabsstelle Gleichstellung												
Professorinnen Gesamt (C2, C3, C4, W1, W2, W3)												
für den Zeitraum 1985 bis 2013 mit Vergleich BRD												
Quelle: Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling- und Organisation und Statistisches Bundesamt												
	ohne Fachbereich / Fakultät für Medizin				**inkl. Fachbereich / Fakultät für Medizin[3]**				**Gesamt BRD[3]**			
Jahr	**G**	**M**	**W**	**Frauenanteil**	**G**	**M**	**W**	**Frauenanteil**	**G**	**M**	**W**	**Frauenanteil**
				in %				**in %**				**in %**
1985	764	720	44	6%								
1986	746	706	40	5%								
1987	728	686	42	6%								
1988	715	673	42	6%								
1989	701	661	40	6%								
1990	703	661	42	6%								
1991	696	653	43	6%								
1992	690	646	44	6%					34.702	32.456	2.246	6%
1993	655	612	43	7%	812	761	51	6%	36.374	33.854	2.520	7%
1994	671	621	50	7%	806	748	58	7%	36.995	34.217	2.778	8%
1995	662	608	54	8%	800	738	62	8%	37.672	34.599	3.073	8%
1996	667	610	57	9%	804	738	66	8%	37.589	34.404	3.185	8%
1997	620	560	60	10%	773	701	72	9%	37.668	34.276	3.392	9%
1998	617	550	67	11%	774	693	81	10%	37.626	34.034	3.592	10%
1999	606	537	69	11%	762	678	84	11%	37.974	34.234	3.740	10%
2000	598	526	72	12%	746	659	87	12%	37.794	33.808	3.986	11%
2001	580	505	75	13%	734	643	91	12%	37.661	33.445	4.216	11%
2002	555	472	83	15%	709	610	99	14%	37.861	33.349	4.512	12%
2003	564	477	87	15%	712	612	100	14%	37.965	33.106	4.859	13%
2004	530	439	91	17%	668	567	101	15%	38.443	33.219	5.224	14%
2005	500	405	95	19%	622	517	105	17%	37.865	32.453	5.412	14%
2006	548	435	113	21%	653	530	123	19%	37.694	31.959	5.735	15%
2007	526	405	121	23%	625	494	131	21%	38.020	31.847	6.173	16%
2008	491	371	120	24%	605	472	133	22%	38.564	31.839	6.725	17%
2009	477	354	123	26%	594	457	137	23%	40.165	32.865	7.300	18%
2010	507	363	144	28%	628	466	162	26%	41.462	33.517	7.945	19%
2011	530	369	161	30%	651	472	179	27%	42.924	34.398	8.526	20%
2012	547	377	170	31%	673	484	189	28%	43.862	34.905	8.957	20%
2013	**541**	372	169	31%	671	479	192	29%	45.013	35.426	9.587	21%
Summe	**17.735**	**15.374**	**2.361**	**13%**	**14.822**	**12.519**	**2.303**	**16%**	**851.893**	**667.879**	**113.683**	**13%**

[1] unterschiedliche Stichtage

[2] Die Stellenkategorie der Juniorprofessur existiert seit 2002 an der Universität Hamburg. Für das Jahr 2002 liegen aber deswegen keine Angaben über den Bestand an Juniorprofessuren vor, da die Stellenkategorie unterschiedlich besoldet war und entsprechende Personen im Personalabrechnungsinformationssystem nicht zu identifizieren sind.

[3] Für den Fachbereich / die Fakultät für Medizin liegen erst ab dem Jahr 1993 Daten vor. Die Angaben der Medizinischen Fakultät differieren (bis 2004) deswegen von früheren Auswertungen und Veröffentlichungen der Stabsstelle Gleichstellung, weil sie aus einer eigenen Auswertung der Medizin stammen. Für die Bundesrepublik Deutschland liegen Daten erst ab dem Jahr 1992 vor.

Tab. L: Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG, 1996 bis 2013

Stabsstelle Gleichstellung

Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG (1996 - 2013)

Quelle: Vorsitzende der §17-Kommission des Akademischen Senates, Prof. Ursula Platzer (1995 - 2004) und Stabsstelle Berufungen (ab 2005)

Fakultäten	1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
RECHT																																				
Fakultät gesamt	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	1	0
WISO																																				
Wirtschaftswissenschaften	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sozialwissenschaften	0	1	0	0	3	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Sozialökonomie (ex-HWP)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultät gesamt	**0**	**1**	**1**	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**4**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**
EPB																																				
Erziehungswissenschaft	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Psychologie	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bewegungswissenschaft	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultät gesamt	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**3**	**1**	**5**	**1**	**2**	**2**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
GEIST																																				
Evangelische Theologie	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Sprachwissenschaften	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Philosophie/Geschichte	0	2	2	0	4	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Kulturgeschichte und Kulturkunde	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Asien-Afrika-Wissenschaft	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultät gesamt	**3**	**2**	**4**	**0**	**4**	**0**	**3**	**0**	**4**	**1**	**4**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**2**	**1**	**2**	**0**	**0**	**0**	**5**	**1**	**1**	**2**	**3**	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**
MIN																																				
Biologie	1	0	0	0	1	1	1	0	2	0	2	0	0	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
Chemie	1	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0

Geowissenschaften	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Informatik	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mathematik	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Physik	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Fakulät gesamt	**4**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**4**	**0**	**6**	**0**	**2**	**0**	**2**	**0**	**3**	**1**	**2**	**1**	**0**	**0**	**3**	**1**	**1**	**1**	**2**	**0**	**3**	**1**	**0**	**0**	**2**	**0**	**3**	**1**	**1**	**0**
Sonstige**	2	0	2	0	0	0	4	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	**11**	**3**	**7**	**0**	**8**	**1**	**13**	**1**	**17**	**2**	**8**	**0**	**6**	**1**	**4**	**2**	**9**	**3**	**9**	**1**	**5**	**3**	**7**	**2**	**4**	**3**	**8**	**2**	**4**	**0**	**6**	**1**	**3**	**1**	**3**	**0**
MEDIZIN																																				
Fakultät gesamt	**6**	**0**	**4**	**1**	**3**	**0**	**5**	**0**	**3**	**0**	**7**	**1**	**3**	**1**	**6**	**0**	**3**	**1**	**8**	**1**	**8**	**3**	**10**	**0**	**10**	**0**	**10**	**4**	**8**	**1**	**20**	**2**	**13**	**1**	**2**	**2**
Gesamt mit Medizin	**17**	**3**	**11**	**1**	**11**	**1**	**18**	**1**	**20**	**2**	**15**	**1**	**9**	**2**	**10**	**2**	**12**	**4**	**17**	**2**	**13**	**6**	**17**	**2**	**14**	**3**	**18**	**6**	**12**	**1**	**26**	**3**	**16**	**3**	**5**	**2**
Gesamtanzahl Verfahren		**20**		**12**		**12**		**19**		**22**		**16**		**11**		**12**		**16**		**19**		**19**		**17**		**24**		**13**		29		19		7			
Anteil Frauen		**15%**		**8%**		**8%**		**5%**		**9%**		**6%**		**18%**		**17%**		**25%**		**11%**		**32%**		**11%**		**18%**		**25%**		**8%**		10%		16%		40%	

** Senatsunmittelbare und facherübergreifende Einrichtungen

Tab. M: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2011

Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg 2011 pro Fachbereich (mit und ohne FB Medizin)

Quellen: Team Datenmanagement und Statistik, Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling- und Organisation

Fachbereiche	Abschlüsse				Promotionen				Habilitationen				Professuren (C2-C4, W1-W3)3			
	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil
RECHT																
Fakultät gesamt	**437**	**199**	**238**	**54%**	**96**	**57**	**39**	**41%**	**1**	**1**	**0**	**0%**	**33**	**25**	**8**	**24%**
WISO																
BWL	527	288	239	45%	19	12	7	37%	1	1	0	0%	26	20	6	23%
VWL	84	53	31	37%	35	16	19	54%				0%	13	9	4	31%
Sozialwissenschaften	220	82	138	63%	12	7	5	42%	2	1	1	50%	17	9	6	35%
Sozialökonomie (ex-HWP)	413	188	225	54%	4	3	1	25%				0%	26	20	6	23%
Fakultät gesamt	**1244**	**611**	**633**	**51%**	**70**	**38**	**32**	**46%**	**3**	**2**	**1**	**0%**	**82**	**58**	**22**	**27%**
EPB																
Erziehungswissenschaft	1325	297	1028	78%	19	11	8	42%	0	0	0	0%	65	33	32	49%
Psychologie	306	39	267	87%	17	9	8	47%	0	0	0	0%	8	3	5	63%
Bewegungswissenschaft	54	25	29	54%	3	2	1	33%	0	0	0	0%	6	3	3	50%
Weltreligion	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Fakultät gesamt	**1685**	**361**	**1324**	**79%**	**39**	**22**	**17**	**44%**	**0**	**0**	**0**	**0%**	**79**	**39**	**40**	**51%**
GEIST																
Evangelische Theologie	16	6	10	63%	4	3	1	25%	2	1	1	50%	8	4	4	50%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. I1	205	46	159	78%	13	5	8	62%	9	7	2	22%	25	11	14	56%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. II	220	39	181	82%	23	9	14	61%				0%	31	19	12	39%
Philosophie	15	7	8	53%	1	1	0	0%	0	0	0	0%	6	5	1	17%
Geschichte	89	49	40	45%	14	5	9	64%	1	0	1	100%	14	9	5	36%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	126	36	90	71%	17	2	15	88%	1	0	1	100%	20	10	10	50%
Asien-Afrika-Wissenschaften	74	31	43	58%	2	1	1	50%	0	0	0	0%	22	15	7	32%
Fakultät gesamt	**745**	**214**	**531**	**71%**	**74**	**26**	**48**	**65%**	**13**	**8**	**5**	**38%**	**126**	**73**	**53**	**42%**
MIN																
Mathematik	106	69	37	35%	9	7	2	22%	2	2	0	0%	31	26	5	16%
Informatik	162	148	14	9%	8	7	1	13%	1	1	0	0%	19	17	2	11%
Physik	149	117	32	21%	57	47	10	18%	0	0	0	0%	52	48	4	8%
Chemie	192	77	115	60%	61	30	31	51%	0	0	0	0%	31	24	7	23%
Biologie	261	117	144	55%	84	34	50	60%	0	0	0	0%	32	24	8	25%
Geowiss.	150	80	70	47%	23	12	11	48%	1	1	0	0%	32	26	6	19%
Zentrum für Bioinformatik	12	12	0	0%	1	1	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Fakultät gesamt	1032	620	412	40%	243	138	105	43%	4	4	0	0%	197	165	32	16%
Sonstige	43	19	25	58%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	13	9	4	31%
Gesamt ohne Medizin	5186	2024	3163	61%	522	281	241	46%	21	15	6	29%	530	369	161	30%
MEDIZIN	513	202	311	61%	314	127	187	60%	30	21	9	30%	121	103	18	15%
Gesamt mit Medizin	5699	2226	3474	61%	836	408	428	51%	51	36	15	29%	651	472	179	27%

Im Jahr 2011 wurde bei den Habilitationen lediglich für Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften gesamt erfasst, dies gilt ebenso für den FB Sprache, Literatur, MEDIEN

Tab. N: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2012

Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg 2012 pro Fachbereich (mit und ohne FB Medizin)

Quellen: Team Datenmanagement und Statistik, Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling- und Organisation

Fachbereiche	Abschlüsse				Promotionen				Habilitationen				Professuren (C2-C4, W1-W3)3			
	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil
RECHT																
Fakultät gesamt	**425**	**188**	**237**	**56%**	**57**	**33**	**24**	**42%**	**4**	**4**	**0**	**0%**	**36**	**28**	**8**	**22%**
WISO																
BWL	631	331	300	48%	25	14	11	44%	3	3	0	0%	36	27	9	25%
VWL	124	82	42	34%				0%				0%				0%
Sozialwissenschaften	288	115	173	60%	48	29	19	40%	1	1	0	0%	20	11	9	45%
Sozialökonomie (ex-HWP)	445	211	234	53%				0%	0	0	0	0%	38	25	13	34%
Fakultät gesamt	**1488**	**739**	**749**	**50%**	**73**	**43**	**30**	**41%**	**4**	**4**	**0**	**0%**	**94**	**63**	**31**	**33%**
EPB																
Erziehungswissenschaft	1549	363	1186	77%	18	4	14	78%	3	3	0	0%	61	31	30	49%
Psychologie	270	52	218	81%	32	5	27	84%	1	0	1	100%	10	4	6	60%
Bewegungswissenschaft	44	14	30	68%	3	3	0	0%	0	0	0	0%	5	3	2	40%
Weltreligion	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	2	0	2	100%
Fakultät gesamt	**1863**	**429**	**1434**	**77%**	**53**	**12**	**41**	**77%**	**4**	**3**	**1**	**25%**	**78**	**38**	**40**	**51%**
GEIST																
Evangelische Theologie	22	7	15	68%	3	2	1	33%	0	0	0	0%	11	6	5	45%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. I1	225	46	179	80%	13	6	7	54%	0	0	0	0%	23	9	14	61%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. II	254	34	220	87%	12	5	7	58%	1	0	1	100%	29	16	13	45%
Philosophie2	15	11	4	27%	0	0	0	0%	1	0	1	100%	6	5	1	17%
Geschichte	56	29	27	48%	15	6	9	60%	0	0	0	0%	12	7	5	42%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	173	46	127	73%	11	3	8	73%	3	1	2	0%	20	9	11	55%
Asien-Afrika-Wissenschaften	117	34	83	71%	1	1	0	0%	0	0	0	0%	23	14	9	39%
Fakultät gesamt	**862**	**207**	**655**	**76%**	**55**	**23**	**32**	**58%**	**5**	**1**	**4**	**0%**	**124**	**66**	**58**	**47%**
MIN																
Mathematik	120	74	46	38%	4	3	1	25%	1	1	0	0%	29	25	4	14%
Informatik	186	161	25	13%	17	16	1	6%	0	0	0	0%	20	17	3	15%
Physik	158	131	27	17%	61	50	11	18%	0	0	0	0%	57	53	4	7%
Chemie	213	77	136	64%	70	26	44	63%	1	1	0	0%	28	23	5	18%
Biologie	208	84	124	60%	66	27	39	59%	1	1	0	0%	34	26	8	24%
Geowiss.	170	93	77	45%	65	43	22	34%	1	0	1	100%	29	23	6	21%
Zentrum für Bioinformatik	8	8	0	0%	2	2	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Fakultät gesamt	**1063**	**628**	**435**	**41%**	**285**	**167**	**118**	**41%**	**4**	**3**	**1**	**25%**	**197**	**167**	**30**	**15%**
Sonstige	31	10	22	71%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	9	8	1	11%
Gesamt ohne Medizin	**5732**	**2201**	**3532**	**62%**	**523**	**278**	**245**	**47%**	**21**	**15**	**6**	**29%**	**547**	**377**	**170**	**31%**
MEDIZIN	497	175	322	65%	341	143	198	58%	34	25	9	26%	126	107	19	15%
Gesamt mit Medizin	**6229**	**2376**	**3854**	**62%**	**864**	**421**	**443**	**51%**	**55**	**40**	**15**	**27%**	**673**	**484**	**189**	**28%**

Bei den Promotionen im FB WISO entfallen 48 auf den Bereich WISO zentral, hierunter 29 Männer und 19 Frauen, bei den Habiltationen und Professuren wurden die Wirtschaftswissenschaften gesamt erfasst

Tab. O: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2013

Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen
an der Universität Hamburg
2013
pro Fachbereich (mit und ohne FB Medizin)

Quellen: Team Datenmanagement und Statistik, Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling- und Organisation

Fachbereiche	Abschlüsse				Promotionen				Habilitationen				Professuren (C2-C4, W1-W3)3			
	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil
RECHT																
Fakultät gesamt	**419**	**203**	**216**	**52%**	**50**	**30**	**20**	**40%**	**5**	**5**	**0**	**0%**	**35**	**27**	**8**	**23%**
WISO																
BWL	707	383	324	46%	33	18	15	45%	2	1	1	50%	34	28	6	18%
VWL	139	82	57	41%	7	2	5	71%				0%	17	12	5	29%
Sozialwissenschaften	234	84	150	64%	27	16	11	41%	1	0	1	100%	18	11	7	39%
Sozialökonomie (ex-HWP)	597	245	352	59%	10	5	5	50%	0	0	0	0%	29	17	12	41%
Fakultät gesamt	**1677**	**794**	**883**	**53%**	**77**	**41**	**36**	**47%**	**3**	**1**	**2**	**67%**	**98**	**68**	**30**	**31%**
EPB																
Erziehungswissenschaft	1571	403	1168	74%	21	8	13	62%	1	0	1	100%	60	28	32	53%
Psychologie	264	42	222	84%	19	4	15	79%	0	0	0	0%	11	5	6	55%
Bewegungswissenschaft	46	17	29	63%	4	2	2	50%	0	0	0	0%	6	3	3	50%
Weltreligion	0	0	0	0%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	1	0	1	100%
Fakultät gesamt	**1881**	**462**	**1419**	**75%**	**44**	**14**	**30**	**68%**	**1**	**0**	**1**	**100%**	**78**	**36**	**42**	**54%**
GEIST																
Evangelische Theologie	28	11	17	61%	2	2	0	0%	0	0	0	0%	10	5	5	50%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. I1	196	34	162	83%	10	2	8	80%	0	0	0	0%	22	8	14	64%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. II	221	49	172	78%	6	2	4	67%	1	1	0	0%	29	16	13	45%
Philosophie2	24	13	11	46%	1	1	0	0%	0	0	0	0%	5	4	1	20%
Geschichte	99	53	46	46%	14	10	4	29%	1	0	1	100%	14	9	5	36%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	232	67	165	71%	10	1	9	90%	0	0	0	0%	22	10	12	55%
Asien-Afrika-Wissenschaften	178	52	126	71%	8	3	5	63%	0	0	0	0%	22	15	7	32%
Fakultät gesamt	**978**	**279**	**699**	**71%**	**51**	**21**	**30**	**59%**	**2**	**1**	**1**	**50%**	**124**	**67**	**57**	**46%**
MIN																
Mathematik	119	79	40	34%	8	5	3	38%	0	0	0	0%	29	25	4	14%
Informatik	204	173	31	15%	27	24	3	11%	0	0	0	0%	22	17	5	23%
Physik	153	119	34	22%	63	47	16	25%	2	2	0	0%	51	47	4	8%
Chemie	243	114	129	53%	65	36	29	45%	2	1	1	50%	27	24	3	11%
Biologie	239	80	159	67%	81	36	45	56%	0	0	0	0%	33	26	7	21%
Geowiss.	235	109	126	54%	58	33	25	43%	1	0	1	100%	29	23	6	21%
Zentrum für Bioinformatik	5	2	3	60%	5	3	2	40%	0	0	0	0%	0	0	0	0%
Fakultät gesamt	**1198**	**676**	**522**	**44%**	**307**	**184**	**123**	**40%**	**5**	**3**	**2**	**40%**	**191**	**162**	**29**	**15%**
Sonstige	39	12	27	69%	1	1	0	0%	0	0	0	0%	8	7	1	13%
Gesamt ohne Medizin	**6192**	**2426**	**3766**	**61%**	**530**	**291**	**239**	**45%**	**16**	**10**	**6**	**38%**	**541**	**372**	**169**	**31%**
MEDIZIN	469	153	316	67%	252	100	152	60%	35	25	10	29%	130	107	23	18%
Gesamt mit Medizin	**6661**	**2579**	**4082**	**61%**	**782**	**391**	**391**	**50%**	**51**	**35**	**16**	**31%**	**671**	**479**	**192**	**29%**

Tab. O: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2011 bis 2013

Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen
AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG
2011-2013
pro Fachbereich (mit und ohne FB Medizin)

Quellen: Team Datenmanagement und Statistik, Team Ressourcenmanagement Personal und Stellen, UKE Personalcontrolling- und Organisation

Fachbereiche	Abschlüsse				Promotionen				Habilitationen				Professuren (C2-C4, W1-W3)3			
	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil	G	M	W	Frauenanteil
RECHT																
Fakultät gesamt	1281	590	691	54%	203	120	83	41%	10	10	0	0%	104	80	24	23%
WISO																
BWL	**1865**	**1002**	**863**	**46%**	**77**	**44**	**33**	**43%**	**6**	**5**	**1**	**17%**	**96**	**75**	**21**	**22%**
VWL	**347**	**217**	**130**	**37%**	**42**	**18**	**24**	**57%**	**0**	**0**	**0**	**0%**	**30**	**21**	**9**	**30%**
Sozialwissenschaften	**742**	**281**	**461**	**62%**	**87**	**52**	**35**	**40%**	**4**	**2**	**2**	**50%**	**55**	**31**	**22**	**40%**
Sozialökonomie (ex-HWP)	**1455**	**644**	**811**	**56%**	**14**	**8**	**6**	**43%**	**0**	**0**	**0**	**0%**	**93**	**62**	**31**	**33%**
Fakultät gesamt	**4409**	**2144**	**2265**	**51%**	**220**	**122**	**98**	**45%**	**10**	**7**	**3**	**30%**	**274**	**189**	**83**	**30%**
EPB																
Erziehungswissenschaft	4445	1063	3382	76%	58	23	35	60%	4	3	1	25%	186	92	94	51%
Psychologie	840	133	707	84%	68	18	50	74%	1	0	1	100%	29	12	17	59%
Bewegungswissenschaft	144	56	88	61%	10	7	3	30%	0	0	0	0%	17	9	8	47%
Weltreligion	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0%	3	0	3	100%
Fakultät gesamt	5429	1252	4177	77%	136	48	88	65%	5	3	2	40%	235	113	122	52%
GEIST																
Evangelische Theologie	66	24	42	64%	9	7	2	22%	2	1	1	50%	29	15	14	48%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. I1	626	126	500	80%	36	13	23	64%	9	7	2	22%	70	28	42	60%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. II	695	122	573	82%	41	16	25	61%	2	1	1	50%	89	51	38	43%
Philosophie2	54	31	23	43%	2	2	0	0%	1	0	1	100%	17	14	3	18%
Geschichte	244	131	113	46%	43	21	22	51%	2	0	2	100%	40	25	15	38%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	531	149	382	72%	38	6	32	84%	4	1	3	75%	62	29	33	53%
Asien-Afrika-Wissenschaften	369	117	252	68%	11	5	6	55%	0	0	0	0%	67	44	23	34%
Fakultät gesamt	2585	700	1885	73%	180	70	110	61%		10		0%	374	206	168	45%
MIN																
Mathematik	345	222	123	36%	21	15	6	29%	3	3	0	0%	89	76	13	15%
Informatik	552	482	70	13%	52	47	5	10%	1	1	0	0%	61	51	10	16%
Physik	460	367	93	20%	181	144	37	20%	2	2	0	0%	160	148	12	8%
Chemie	648	268	380	59%	196	92	104	53%	3	2	1	33%	86	71	15	17%
Biologie	708	281	427	60%	231	97	134	58%	1	1	0	0%	99	76	23	23%
Geowiss.	555	282	273	49%	146	88	58	40%	3	1	2	67%	90	72	18	20%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	0	0%	0	0	0	0%				0%	0	0	0	0%
Fakultät gesamt	3293	1924	1369	42%	835	489	346	41%	13	10	3	23%	585	494	91	16%
Sonstige	113	41	74	65%	1	1	0	0%	0	0	0	0%	30	24	6	20%
Gesamt ohne Medizin	17110	6651	10461	61%	1575	850	725	46%	77	55	22	29%	1618	1118	500	31%
MEDIZIN	1479	530	949	64%	907	370	537	59%	###	###	##	#BEZUG!	377	317	60	16%
Gesamt mit Medizin	18589	7181	11410	61%	2482	1220	1262	51%	157	111	46	29%	1995	1435	560	28%

Beschluss des Akademischen Senates der Universität Hamburg

vom 21. Januar 2016

Universität Hamburg

-Der amtierende Präsident –

TOP 4. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg 2011 – 2013

Der Akademische Senat nimmt den „4. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität 2011-2013“ zustimmend zur Kenntnis.