

Vorwort

Basierend auf den bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten dokumentierten Fortschritten hat die Universität Hamburg auch in den Jahren 2009 und 2010 weiterhin eine Reihe von Erfolgen in der Gleichstellung erzielt:

1. Der Frauenanteil an den Professuren ist im Jahr 2010 auf 26% gestiegen.
2. Folgende Erfolge können darüber hinaus verzeichnet werden:
 - a. Drei mit Frauen besetzte Professuren werden an der UHH durch das Professorinnenprogramm finanziell gefördert. Darüber hinaus hat die UHH in 2010 € 197.884 in die Finanzierung/ Unterstützung von drei weiteren mit Frauen besetzten Professuren investiert.
 - 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 und konnte sich im Vergleich zu den Vorjahren verbessern.
 - d. Die Universität führte das "audit familiengerechte hochschule" durch, um dadurch die Situation für Familien in Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu verbessern.
 - e. Das Handlungsfeld Diversity wurde weiterentwickelt.
 - f. Die Gleichstellung wurde noch stärker im Präsidium durch die Vizepräsidentschaft für Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung eingebunden.

Der vorliegende Dritte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten knüpft an den zweiten Bericht für die Jahre 2005 bis 2008 an, betrifft aber einen Zweijahreszeitraum. Er dient zudem als Abschlussbericht der seit November 2007 amtierenden Gleichstellungsbeauftragten der Universität, Prof. Dr. Monika Bullinger, die zum 31.12.2011 aus dem Amt scheidet. Im Jahr 2012 wird die (neue) Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der zuständigen Vizepräsidentin entscheiden, ob die zweijährige Berichterstattung weitergeführt oder ob wieder zur alten Berichtsstruktur zurückgekehrt wird, um über einen Vierjahreszeitraum (2009 bis 2012) zu berichten.

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 werden die einzelnen universitären Handlungsfelder der Gleichstellung dargestellt. Der dritte Teil erläutert die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der UHH.

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: Prof. Dr. Ingrid Gogolin/ Dr. Angelika Paschke-Kratzin (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität), Prof. Dr. Bettina Heiderhoff (RECHT), Prof. Dr. Insa Sjurts (WISO), Prof. Dr. Ursula Platzer/ Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt (MEDIZIN), Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland (EPB), Prof. Dr. Gabriele Clemens/ Prof. Dr. Birthe Kundrus (GEIST), Dr. Angelika Paschke-Kratzin (MIN) sowie deren Stellvertreter/innen. 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 Gleichstellung¹: Marion Dohr, Moritz Gerlach, Luise Günther, Prof. Dr. Ortrud Gutjahr, Prof. Dr. Hans-Martin Gutmann, Marie Krimmer, Prof. Dr. Ingrid Moll, Jun.-Prof. Dr. Katja Niethammer, Dr. Angelika Paschke-Kratzin, Prof. Dr. Ursula Platzer, Prof. Dr. Susanne Rohr, Prof. Dr. Henrik Sattler, Morlin Schmerfeld, Barbara Scholand, Prof. Dr. Jens Struckmeier und Moska Timar.

Ich danke vielen Personen aus der Universitätsverwaltung. Ilonka Ahrons (Referat Datenmanagement und Statistik), Heide-Marie Beeken (Referat Datenmanagement und Statistik), Burkhard Berndt (Referat 621 Berufungen), Dr. Andrea-Dorothee Drave (Referat Datenmanagement und Statistik), Nadine Galda (Personalcontrolling & Organisation Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf), Jan Kokrhac (Referat 63 Organisation und Personalentwicklung), Nicole Kurth (Referat Datenmanagement und Statistik), Elke Mätschke (Frauenreferentin der MEDIZIN), Anja Rausche (Referat Datenmanagement und Statistik), Dr. Sophia Vietor (Abteilung Recht, Personal und Organisation), Silvia Ward (Referat Datenmanagement und Statistik), bin ich für die zur Verfügung gestellten Daten und ihre Hilfe und Geduld bei zahlreichen Rückfragen dankbar.

Ich bedanke mich darüber hinaus bei der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin, Prof. Dr. Rosemarie Mielke, und ihren Mitarbeiter/innen Christian Matheis und Constanze Nordbrock.

¹ Am 15. April 2010 wurde der Ausschuss für Frauenförderung vom Akademischen Senat umbenannt in Ausschuss für Gleichstellung.

Nicht zuletzt möchte ich dem Team der Stabsstelle Gleichstellung danken, insbesondere Sarah Lahl für ihre Arbeit am statistischen Teil sowie Redaktion und Layout und Marie Krimmer für die Erstellung von Teilen des Berichts (vgl. Kap. 1.6.2 und 2.4.3).

Michaela Dabs (Studentische Mitarbeiterin der Stabsstelle Gleichstellung) hat bei der Datenerhebung und der Erstellung von Tabellen und graphischen Darstellungen intensiv mitgewirkt. Gun Röttgers war an der Erstellung von Berichtsteilen beteiligt. Christa Vogt danke ich für die Unterstützung im Bereich Büro und Organisation der Stabsstelle Gleichstellung.

Prof. Dr. Monika Bullinger

November 2011

Inhaltsverzeichnis

1	Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich	1
1.1	Personalgewinnung im Bereich Professuren	1
1.1.1	Berufungen in den einzelnen Stellenkategorien	3
1.1.2	Berufungen in den Fakultäten	4
1.1.3	Berufungsgeschehen	6
1.1.4	Entwicklung in der Personalgewinnung	8
1.1.4.1	Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum	8
1.1.4.2	Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten	11
1.2	Personalbestand im Bereich Professuren	12
1.2.1	Professuren in den einzelnen Stellenkategorien	13
1.2.2	Professuren in den Fakultäten	15
1.2.3	Entwicklung im Bestand der Professuren	17
1.2.3.1	Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum	17
1.2.3.2	Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten	20
1.2.4	Außerplanmäßige Professuren	21
1.3	Wissenschaftliche Qualifikationsstufen	22
1.3.1	Qualifikationsstufen 2009 bis 2010	24
1.3.2	Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich	26
1.3.3	Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den Fakultäten	28
1.3.4	Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen	32
1.3.4.1	Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum	32
1.4	Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal	34
1.4.1	Einstellungsverfahren	36
1.5	Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten	38
1.6	Weitere Bereiche der Gleichstellung	39
1.6.1	Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien	39
1.6.2	Gleichstellung im Technischen und Verwaltungspersonal (TVP)	41
1.6.3	Gleichstellung im Bereich der Studierenden	43
2	Handlungsfelder der Gleichstellung	44
2.1	Verankerung der Gleichstellung in der Universitätsentwicklung	44
2.1.1	Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität	44
2.1.2	Berufungsordnung der Universität	46
2.1.3	Neufassung Frauenförderrichtlinie	47
2.1.4	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	48
2.1.5	"audit familiengerechte hochschule"	49
2.2	Strategien der Gleichstellung an der UHH	52
2.2.1	Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm des BMBF	52
2.2.2	Gleichstellungsarbeit der Fakultäten	54
2.2.2.1	Fakultät RECHT	54
2.2.2.2	Fakultät WISO	55
2.2.2.3	Fakultät MEDIZIN	58

2.2.2.4	Fakultät EPB.....	59
2.2.2.5	Fakultät GEIST.....	61
2.2.2.6	Fakultät MIN.....	62
2.3	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	64
2.3.1	Mentoring-Programme an der Universität	64
2.3.2	Career Center der Universität	68
2.4	Frauenförderung	71
2.4.1	Frauenförderfonds	71
2.4.2	Frauenförderpreis	72
2.4.3	"Pro Exzellenzia".....	73
2.5	Beratung.....	75
2.5.1	Allgemeine Beratung.....	75
2.5.2	Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt	75
2.6	Zukünftige Handlungsfelder.....	77
2.6.1	Fortführung "audit familiengerechte hochschule"	77
2.6.2	Diversity.....	77
3	Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten.....	79
3.1	Umsetzung von Konzepten der Gleichstellung.....	80
3.1.1	Gleichstellungskonzept der UHH.....	80
3.1.2	Koordination der Gleichstellungsarbeit.....	80
3.1.3	Zusammenarbeit über verschiedene Gleichstellungsfelder	80
3.2	Personalentscheidungen	82
3.2.1	Berufungsverfahren.....	82
3.2.2	Einstellungsverfahren	83
3.3	Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Universität.....	84
3.3.1	Beteiligung an Gremien der Universität	84
3.3.2	Beteiligung an Landes- und Bundesorganisationen.....	84
3.3.3	Beteiligung Audit Internationalisierung	84
3.3.4	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	Beratung und Service.....	87
3.5	Öffentlichkeitsarbeit.....	88
3.5.1	Internetseite der Stabsstelle Gleichstellung.....	88
3.5.2	Beantwortung von externen Anfragen/ Interviews	88
3.5.3	Geschlechtergerechte Sprache	88
3.6	Vorträge, Referate, Workshops	90
3.6.1	Diversity.....	90
3.6.2	Berufungsverfahren.....	93
3.6.3	Teilnahme Kongresse und Workshops	93
3.7	Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit	95
4	Literatur.....	97
5	Anhang.....	99

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
EPB	Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft
ESF	Europäischer Sozialfonds
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
GEIST	Fakultät 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 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 Dritte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten setzt die bewährte Berichterstattung zur Gleichstellung an der UHH fort.

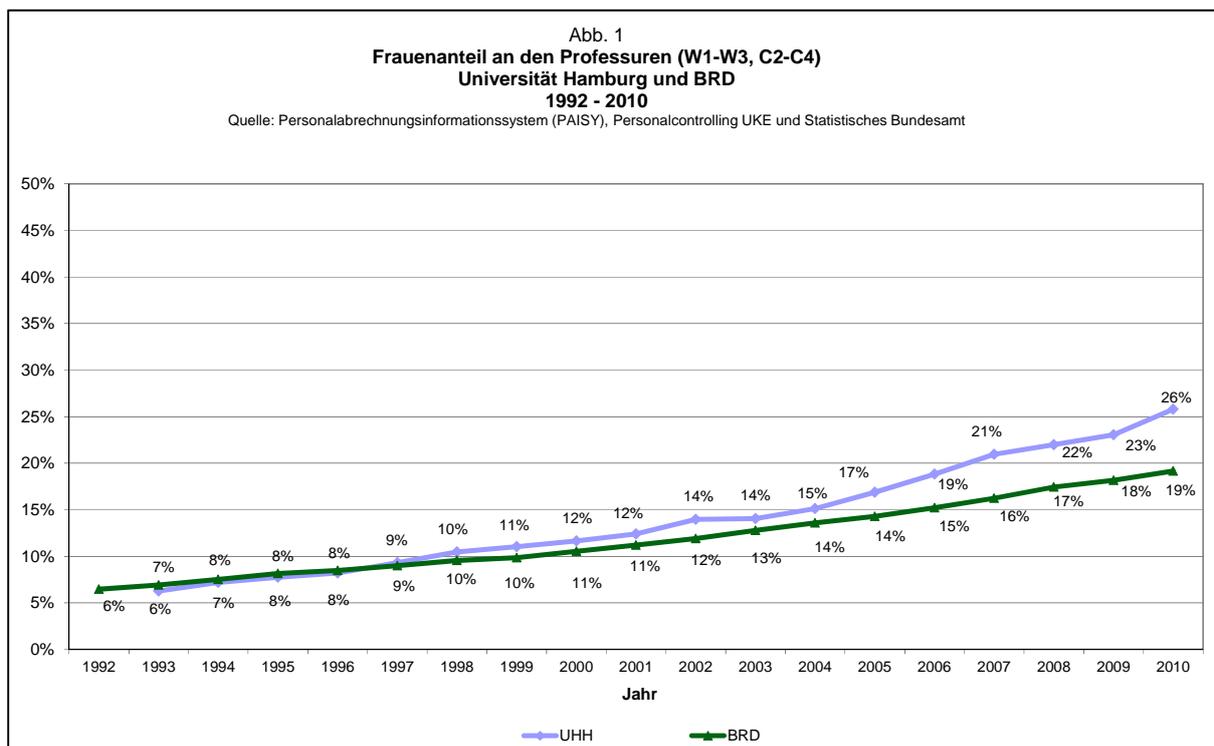
Im ersten Berichtsteil wird der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der UHH in Bezug auf die Personalgewinnung für Professuren und den Personalbestand in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen untersucht. Nach der Darstellung der Entwicklung im Berichtszeitraum 2009 bis 2010 werden die Daten jeweils hinsichtlich der Unterschiede in den sechs Fakultäten analysiert. Wie im vorherigen Bericht schließt sich jeweils ein Vergleich von Dreijahreszeiträumen an (2002 bis 2004, 2005 bis 2007, 2008 bis 2010). In dem von der neuen Gleichstellungsbeauftragten zu erstellenden Bericht 2012 wird voraussichtlich der Berichtszeitraum 2009 bis 2010 um zwei weitere Jahre erweitert, um ihn mit dem vorherigen Berichtszeitraum 2005 bis 2008 zu vergleichen.

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.

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 (vgl. Abb. 1):² Der Frauenanteil ist stetig gestiegen und lag stets über dem Bundesdurchschnitt. Diese Entwicklung ist auch für die Jahre 2009 und 2010 festzuhalten.

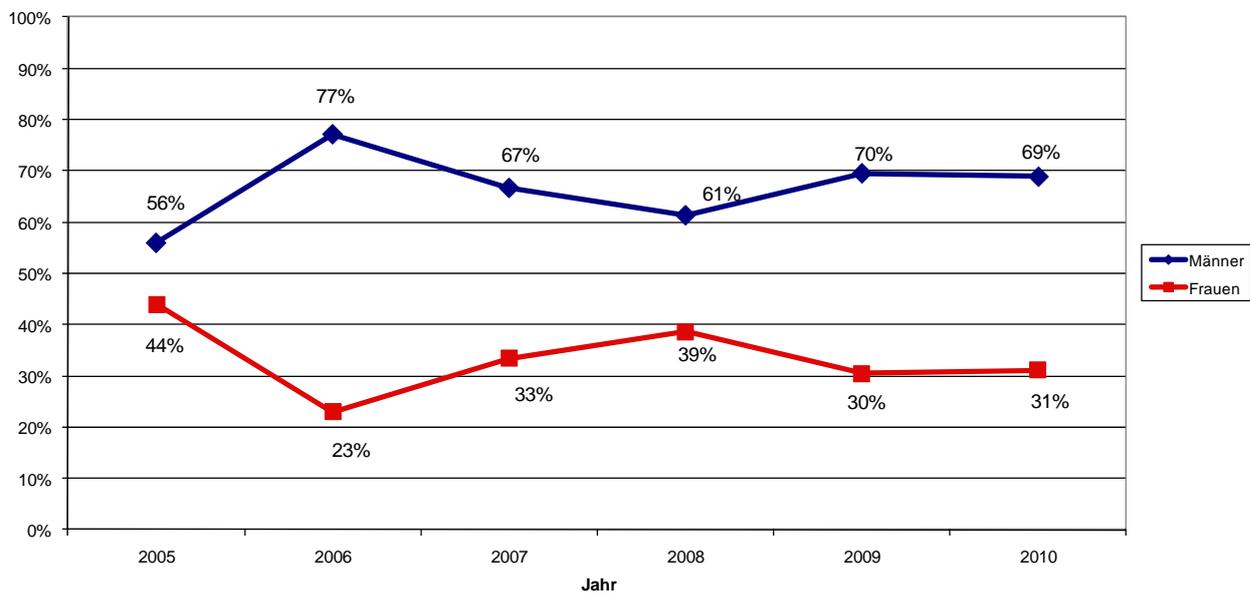


1.1 Personalgewinnung im Bereich Professuren

In 2009 betrug der Frauenanteil an den Neuberufungen 30%, in 2010 lag er bei 31% (vgl. Tab. 1 für die absoluten Zahlen). Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zum Peak in 2008 (39%) um neun bzw. acht 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.

² Für die Frauenanteile an den Professuren seit 1985 siehe Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten.

Abb. 2
Frauen- und Männeranteile an den Neuberufungen (W1-W3, C3-C4)
Universität Hamburg, 2005 bis 2010
 Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE



Tab. 1
Neuberufungen nach Besoldung an der Universität Hamburg
2005 bis 2010
 Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	Gesamt
W1	w	4	5	4	5	5	7	30
	m	1	5	8	4	12	5	35
	g	5	10	12	9	17	12	65
	w%	80%	50%	33%	56%	29%	58%	46%
	m%	20%	50%	67%	44%	71%	42%	54%
W2*	w	4	3	6	7	12	7	39
	m	3	8	10	8	23	15	67
	g	7	11	16	15	35	22	106
	w%	57%	27%	37%	47%	34%	32%	37%
	m%	43%	73%	63%	53%	66%	68%	63%
W3*	w	3	3	7	5	8	5	31
	m	10	24	16	15	22	22	109
	g	13	27	23	20	30	27	140
	w%	23%	11%	30%	25%	27%	19%	22%
	m%	77%	89%	70%	75%	73%	81%	78%
Gesamt	w	11	11	17	17	25	19	100
	m	14	37	34	27	57	42	211
	g	25	48	51	44	82	61	311
	w%	44%	23%	33%	39%	30%	31%	32%
	m%	56%	77%	67%	61%	70%	69%	68%

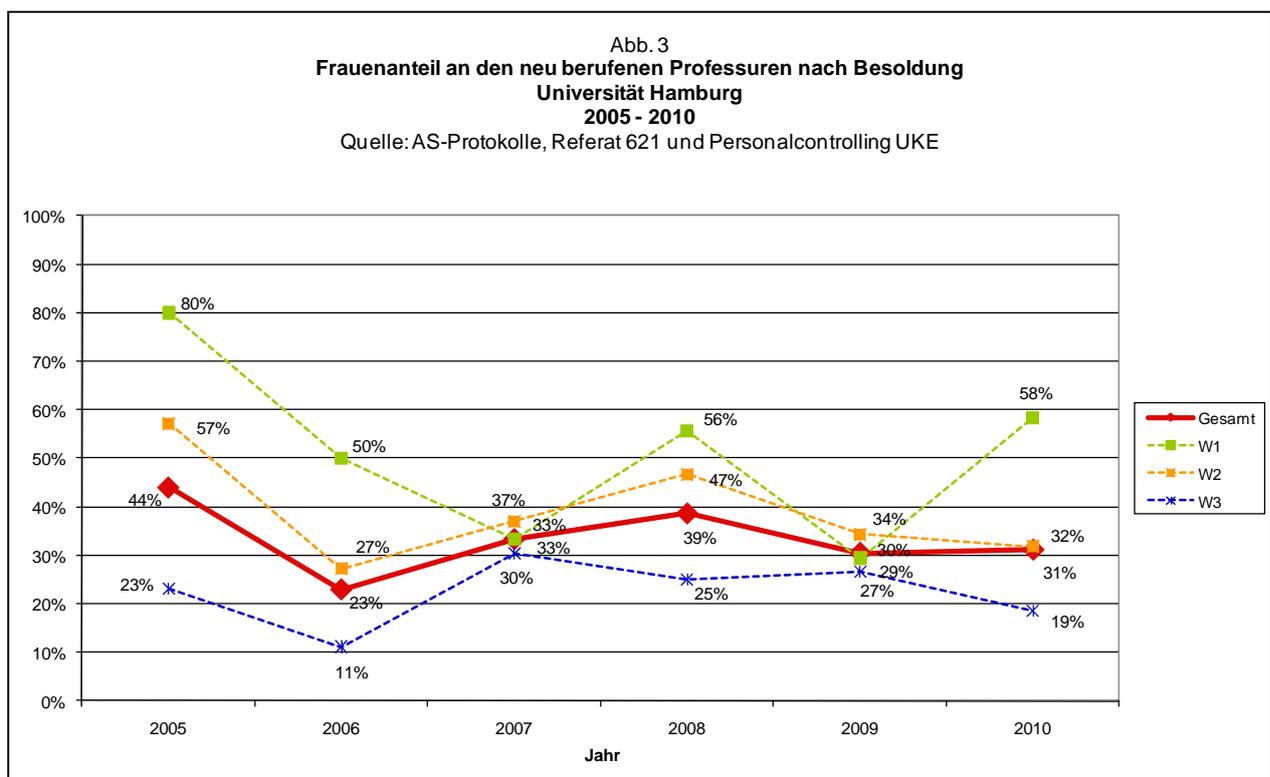
* Seit dem Jahr 2005 werden Professuren nicht mehr nach der C-Besoldung berufen. In 2005 hat es aber möglicherweise noch Berufungen auf C-Professuren aus Ausschreibungen aus dem Vorjahr gegeben; diese sind in das jeweilige Äquivalent in der W-Besoldung eingerechnet.

Ein Blick auf die absoluten Zahlen, die Abb. 2 zu Grunde liegen (vgl. Tab. 1), zeigt, dass sich die Gesamtzahl der Berufungen im Vergleich zu 2005 mehr als verdoppelt hat. Hintergrund ist der stattfindende Generationenwechsel im Bereich der Professuren. Der zweite Bericht der Gleichstellungsbeauftragten formuliert in seinen Empfehlungen, dass dieser Generationenwechsel unbedingt zur Gewinnung von Frauen genutzt werden sollte. Mit einer Berufungsquote von Frauen von durchschnittlich 32% im Berichtszeitraum kann diese Vorgabe als nicht uneingeschränkt erfüllt betrachtet werden.

Die erhöhte Anzahl der an der UHH durchgeführten Berufungsverfahren führte auch zu einer erhöhten Arbeitsbelastung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung (vgl. Kap. 3.2.1).

1.1.1 Berufungen in den einzelnen Stellenkategorien³

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.



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.

Im Folgenden werden Aussagen über den Berichtszeitraum – Vergleich mit den vorangegangenen Jahren – getroffen: Die Berufungsquote von Frauen beträgt für die Jahre 2009 und 2010 im Durchschnitt 31% und liegt damit unter der Quote von 33%, die für die Jahre 2005 bis 2008 errechnet wurde (vgl. Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten). Wie auch in den Vorjahren ist ersichtlich, dass sich der Frauenanteil an den Neuberufungen zusammensetzt aus einem relativ hohen Frauenanteil an Berufungen auf Juniorprofessuren (58%) sowie W2-Professuren (32%) und dem weniger hohen Frauenanteil an Berufungen auf W3-Professuren (19%).

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 2009 bis 2010 44 Frauen und 99 Männer berufen (insgesamt 143). Auf Ebene der höchsten Besoldungskategorie stellen die Frauen einen Anteil von 23%, auf W2-Ebene einen Anteil von 33%, auf Ebene der Juniorprofessuren einen Anteil von 41%.

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 (31% im Berichtszeitraum) abweichen.

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

⁵ Mit Einführung der Fakultäten seit dem Sommersemester 2005 gibt es die frühere Aufteilung der Universität in einzelne Fachbereiche formal nicht mehr. In den Tab. A bis D im Anhang findet sich eine Aufgliederung der Daten nach Departments bzw. Fachbereichen und Fachgruppen. Bestimmte Änderungen, die sich mit Gründung der Fakultäten und der Schaffung neuer Organisationseinheiten (Departments) ergeben, konnten mitunter nicht berücksichtigt werden, da sich die neue Struktur in den Abteilungen der Universität z.T. nur langsam durchsetzte.

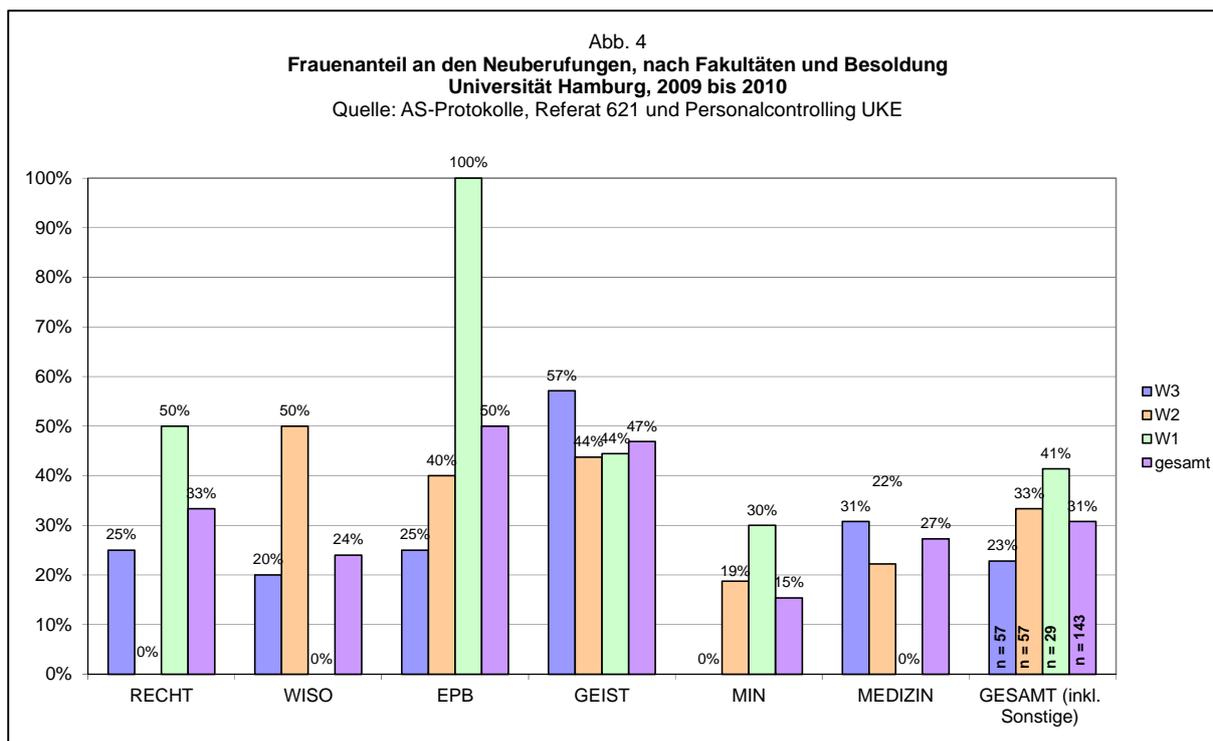


Abb. 4 zeigt, dass die Hälfte der sechs Fakultäten hinsichtlich des Frauenanteils an den Neuberufungen über dem Durchschnittswert von 31% liegt.⁶ Die Fakultät EPB erreichte als einzige Fakultät das erklärte Ziel, 50% der neu zu besetzenden Professuren an Frauen zu vergeben. Die Fakultät GEIST erreichte dieses Ziel beinahe, mit einer Frauen-Berufungsquote von 47%. Beide Fakultäten hatten auch im vorhergehenden Berichtszeitraum Frauen-Berufungsquoten um die 50%-Marke und konnten somit ihre gute Bilanz fortsetzen.

Die Fakultät RECHT lag mit einer Frauen-Berufungsquote von 33% zwei Prozentpunkte über dem Durchschnittswert der gesamten Universität und konnte sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum verbessern. Allerdings muss an dieser Stelle einschränkend erwähnt werden, dass es sich bei allen Fakultäten um relativ kleine Absolutzahlen handelt und sich geringe Änderungen in sehr viel größeren oder kleineren Prozentzahlen niederschlagen. Beispielsweise berief die Fakultät RECHT im vorangegangenen Berichtszeitraum acht Personen, davon eine Frau. Im aktuellen Berichtszeitraum berief sie sechs Personen, davon zwei Frauen. Dies wirkt sich in einer um 20 Prozentpunkte höheren Frauen-Berufungsquote aus.

Die anderen Fakultäten WISO, MIN und MEDIZIN erreichten Frauen-Berufungsquoten von 24% (WISO), 15% (MIN) und 27% (MEDIZIN), wobei die Situation besonders in der Fakultät MIN seit langem und nicht nur in Hamburg bekannt ist.

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

Die Fakultäten WISO, MIN und MEDIZIN lagen mit Frauen-Berufungsquoten von 24%, 15% und 27% unter dem Universitätsdurchschnitt.

Abb. 4 zeigt auch auf Fakultätssebene, dass die Frauen-Berufungsquote auf W3-Professuren stets am niedrigsten und v.a. die Berufung von Juniorprofessorinnen für hohe Frauen-Berufungsquoten verantwortlich ist (vgl. Kapitel 1.1.1).

1.1.3 Berufungsgeschehen

Seit 01.01.2009 gilt an der UHH eine neue Berufsordnung (vgl. auch Kap. 2.1.2).

Aufschluss über das Berufungsgeschehen an der UHH gibt eine Analyse der in den Jahren 2009 und 2010 durchgeführten Berufungsverfahren. Die Stabsstelle Gleichstellung führt hierzu eine jährliche Statistik, die u.a. die Anzahl der weiblichen Bewerbungen, deren Berücksichtigung auf Listenplätzen und ggf. Rufannahmen bzw. -absagen inkludiert. Ferner können Aussagen über die Einhaltung der Berufsordnung getroffen werden, z.B. hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommissionen.⁷ Grundlage der folgenden Aussagen ist Tabelle E im Anhang.⁸

Die Analyse des Berufungsgeschehens in den beiden Jahren zeigt, dass, mit Unterschieden zwischen den Fakultäten, der durchschnittliche Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren 29% betrug. 13% der Bewerberinnen erhielten einen Listenplatz.

Von den 165 Frauen, die einen Listenplatz erhielten, wurden 61 Frauen auf dem ersten Listenplatz, 45 Frauen auf dem zweiten Listenplatz, 53 Frauen auf dem dritten Listenplatz und fünf Frauen auf dem vierten Listenplatz platziert.⁹ Die Verteilung auf die unterschiedlichen Listenplätze war damit ausgewogen, Frauen erhielten nicht vornehmlich hintere Listenplätze.

⁷ Die neue Berufsordnung schreibt einen mindestens 40%igen Frauenanteil an den stimmberechtigten Kommissionsmitgliedern 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 2010 aus.

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

Der Frauenanteil auf dem ersten Listenplatz beträgt 34%, auf dem zweiten Listenplatz 29% und auf dem dritten Listenplatz 40%.

Von den 71 Frauen, die einen Ruf erhielten, nahmen 53 den Ruf an (75%). Von den 143 Männern, die einen Ruf erhielten, nahmen 97 den Ruf an (68%).

Im Vergleich zu den Zahlen aus den vorangegangenen Berichten der Gleichstellungsbeauftragten kann hinsichtlich der Bewerbungsquote von Frauen eine Steigerung festgestellt werden: Im Berichtszeitraum 2000 bis 2004 lag sie bei 20%, für den Zeitraum 2005 bis 2008 bei 26% und für den aktuellen Berichtszeitraum bei 29%.

Frauen konnten sich in den 2009 und 2010 durchgeführten Berufungsverfahren erfolgreich positionieren: Der Frauenanteil an den erfolgten Berufungen liegt mit 35% höher als der Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren. Der Männeranteil an den Berufungen liegt mit 65% unter dem Männeranteil an den Bewerbungen (71%).

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 177 durchgeführten Berufungsverfahren erfolgte die Ausschreibung nur in 28 Fällen international. So blieb eine effektive Möglichkeit, viele potentielle Bewerberinnen zu erreichen, ungenutzt.

In 155 der insgesamt 177 in 2009 und 2010 durchgeführten Berufungsverfahren erfolgten 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 88% der Fälle erfolgten. Allerdings muss hier erwähnt werden, dass in den Verfahrensdokumentationen dieser Aspekt mitunter nur bedingt transparent dokumentiert wurde. In vielen Fällen konnte nicht überprüft werden, inwiefern die angegebenen besonderen Bemühungen um Bewerberinnen auch tatsächlich erfolgten.

Seit dem 01.01.2009 gilt an der UHH eine neue Berufsordnung. Diese schreibt hinsichtlich der Zusammensetzung der Berufungskommission einen mindestens 40%igen Frauenanteil vor (vgl. § 4 (3)). In 115 der insgesamt 177 in 2009 und 2010 durchgeführten Berufungsverfahren wurde diese Vorgabe erfüllt; dies entspricht einem prozentualen Anteil von 65%.

Die neue Berufsordnung 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 119 der 177 Verfahren erfüllt (67%).

Ein ebenfalls in der neuen Berufsordnung geregelter Verfahrensaspekt ist der Umgang mit der Frage der Befangenheit von Kommissionsmitgliedern (vgl. § 4 (9)) und Gutachter/innen (vgl. § 11 (3)). Hinsichtlich der Kommissionsmitglieder wurde dieser Aspekt in 159 der Verfahren thematisiert (90%). In 136 Verfahren wurden Gutachten eingeholt¹⁰, aber nur in 76 Fällen wurde die Frage nach möglichen Interessenkonflikten thematisiert (56%). Bei der Aktendurchsicht war auffällig, dass die Qualität des Umgangs mit dem Verfahrensaspekt der Befangenheit fakultätsspezifisch sehr unterschiedlich war, sodass insbesondere bei einigen Fakultäten noch Verbesserungsbedarf besteht.

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

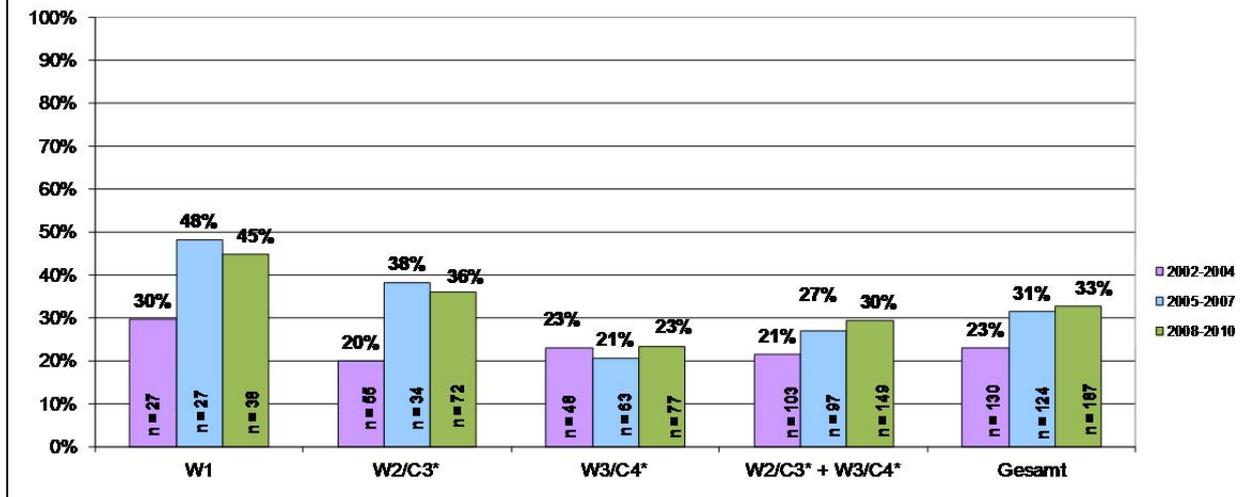
1.1.4 Entwicklung in der Personalgewinnung

1.1.4.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum

Aufschlussreich ist ein Vergleich des Frauenanteils an den Neuberufungen mit den letzten beiden Berichtszeiträumen (2002 bis 2004 und 2005 bis 2007) (vgl. Abb. 5). Mit der Bildung von Dreijahreszeitfenstern kann die im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten begonnene Berichterstattung fortgesetzt werden.

¹⁰ Aber nur in 119 Fällen wurden zwei vergleichende externe Gutachten eingeholt (siehe oben).

Abb. 5
Frauenanteil an den Neuberufungen (W1-W3, C3-C4)
nach Besoldung und im Vergleich 2002 bis 2004, 2005 bis 2007, 2008 bis 2010
Universität Hamburg
 Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE



* Seit dem Jahr 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 ersten beiden Berichtszeiträumen auf Gesamtebene und in Bezug auf die höchsten Besoldungskategorien W2 und W3 verbessert. Auch wenn in dieser Analyse der Frauenanteil an den Neuberufungen auf Juniorprofessuren gesunken ist, so werden Frauen immer noch im Vergleich häufiger auf Junior- als auf Lebenszeitprofessuren berufen. In der weiteren Berichterstattung wird zu ermitteln sein, inwiefern die Zunahme der Neuberufungen von Frauen auf die hohen Stellenkategorien andauert bzw. ob in Zukunft wieder verstärkt Juniorprofessorinnen berufen werden.

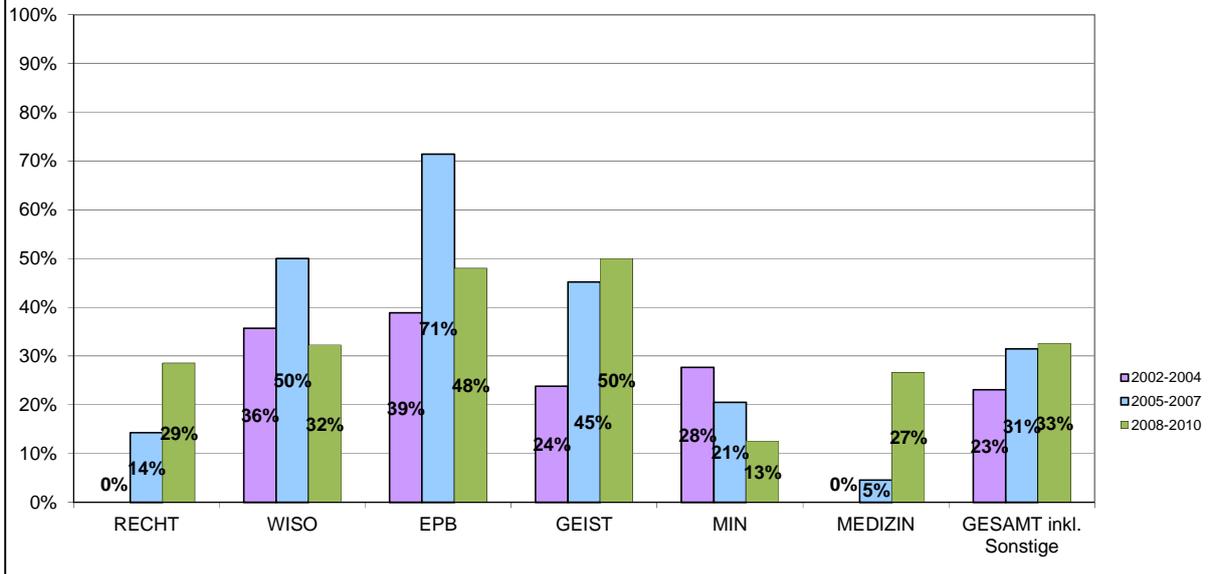
Auf Fakultätsebene ergibt der Vergleich der drei Berichtszeiträume unterschiedliche Entwicklungen (vgl. Abb. 6).¹¹ Hier zeigt sich, dass die Fakultäten GEIST und RECHT sowie MEDIZIN Zuwächse zu verzeichnen haben, was sich auch im Gesamtzuwachs widerspiegelt.

Die Abnahme des Frauenanteils in anderen Fakultäten wie der Fakultät MIN muss differenziert – auch vor dem Hintergrund der ausgeschriebenen Professuren und der zuvor besetzten Professuren – gewertet werden.

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 (W1-W3, C3-C4)
 nach Fakultäten und im Vergleich 2002 bis 2004 und 2005 bis 2007, 2008 bis 2010
 Universität Hamburg

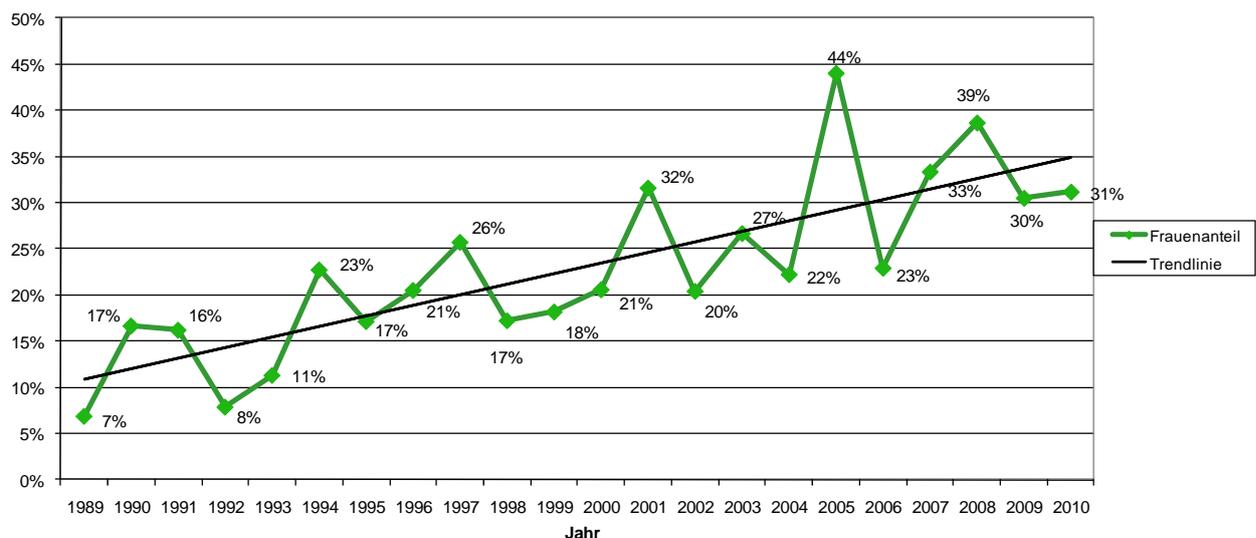
Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE



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).

Abb. 7
Frauenanteil an den Neuberufungen (C2-C4, W1-W3*)
 Universität Hamburg
 1989 bis 2010

Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE



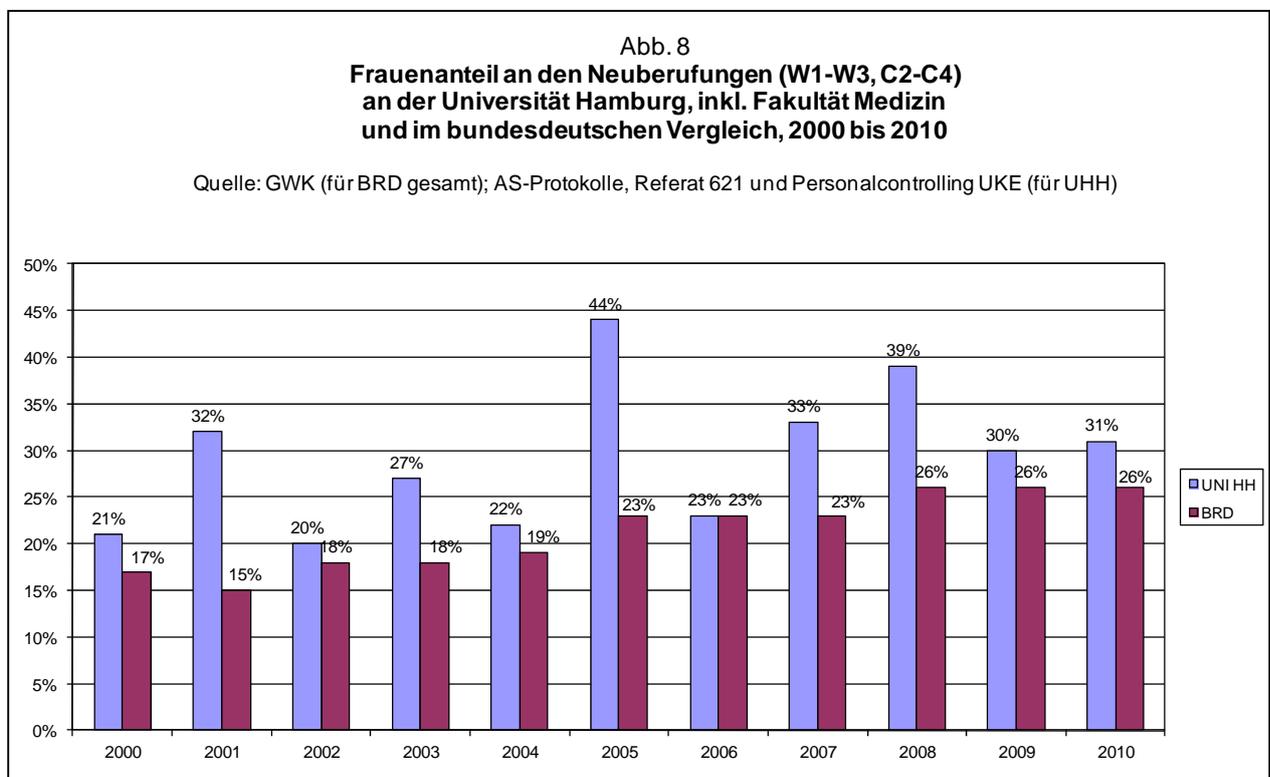
* Seit 2002 sind keine Berufungen auf C2-Professuren mehr erfolgt; Juniorprofessuren (W1) werden erst ab dem Jahr 2002 berufen.

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 weitere 20 Jahre dauern, bis der Frauenanteil an den Neuberufungen auch 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.

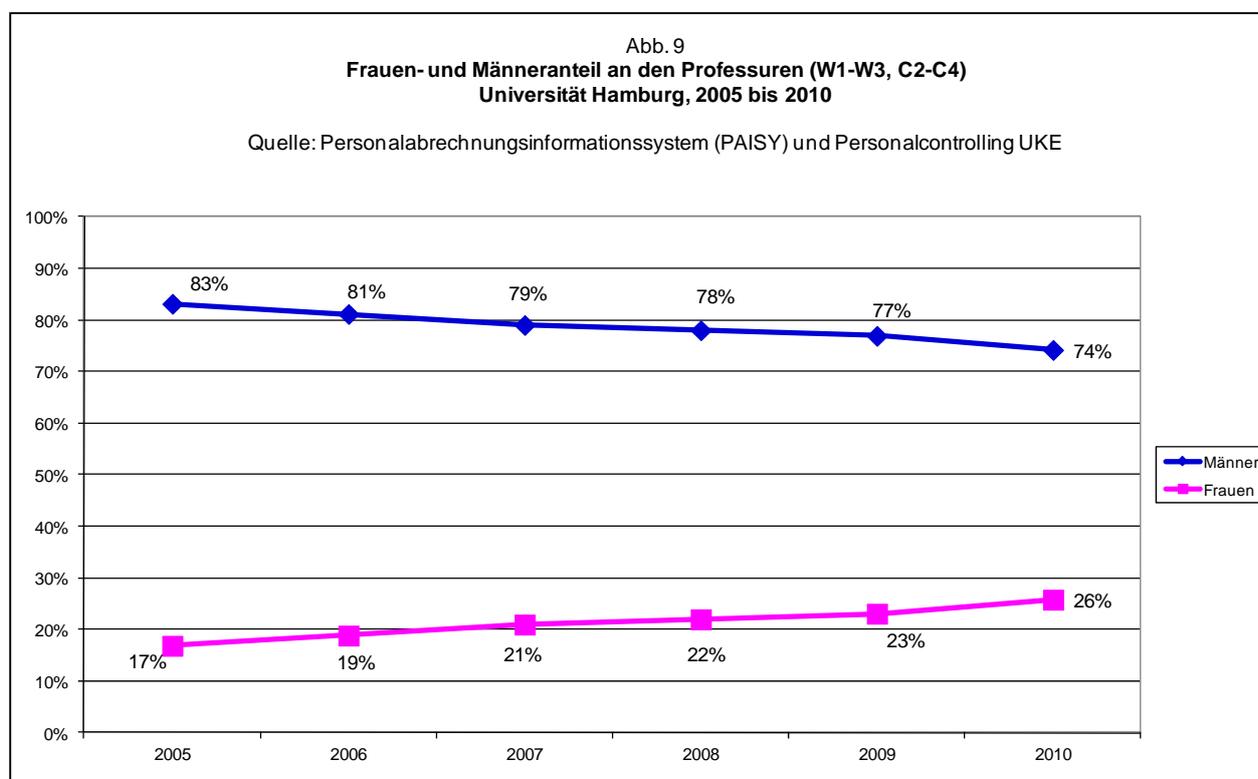
Der Frauenanteil an den Neuberufungen liegt mit Ausnahme des Jahres 2006 über dem Bundesdurchschnitt, zum Teil bis 21 Prozentpunkte darüber (2005).



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 und Zweiten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten wurde als positive Entwicklung die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren beschrieben. Dies ist auch für die Jahre 2009 und 2010 zu konstatieren. Abb. 9 veranschaulicht dies und setzt den Berichtszeitraum mit der Entwicklung seit 2005 in Beziehung, da sich Bestandsgrößen beim Personal langsamer als bei der Personalgewinnung verändern.



In 2009 waren von 594 Professuren 137 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 23%. In 2010 beträgt der Frauenanteil 26% (162 Frauen und 466 Männer). Im Durchschnitt beträgt der Frauenanteil damit 24% für diese beiden Jahre.

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.

Der vorangegangene Bericht der Gleichstellungsbeauftragten formuliert die Notwendigkeit, ergänzend zur Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung eine Betrachtung der Besoldung bzw. Ausstattung der Professuren vorzunehmen. Vermutet wurde und wird, dass in dieser Hinsicht geschlechtsspezifische Unterschiede existieren. Trotz der fortwährenden Notwendigkeit dieser Angaben liegen sie nichtsdestotrotz immer noch nicht vor bzw. können nicht ohne weiteres erhoben werden.

1.2.1 Professuren in den einzelnen Stellenkategorien

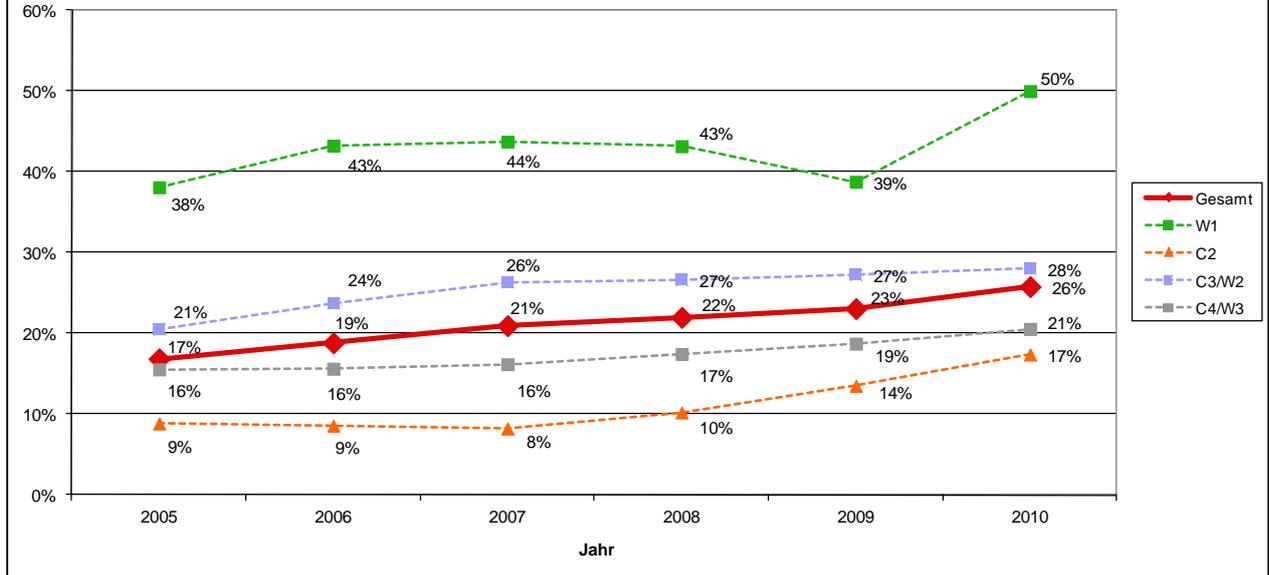
Tab. 2 und Abb. 10 geben einen Überblick über die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Stellenkategorien der Professuren.¹³ Um einen Vergleich mit dem vorherigen Berichtszeitraum zu ermöglichen, wurden hier auch die Angaben für die Jahre 2005 bis 2008 dargestellt.

Tab. 2 Professuren nach Besoldung an der Universität Hamburg 2005 bis 2010							
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE							
		2005	2006	2007	2008	2009	2010
C2	w	10	9	6	5	5	4
	m	103	96	67	44	32	19
	g	113	105	73	49	37	23
	w%	9%	9%	8%	10%	14%	17%
	m%	91%	91%	92%	90%	86%	83%
W1	w	8	16	21	19	19	29
	m	13	21	27	25	30	29
	g	21	37	48	44	49	58
	w%	38%	43%	44%	43%	39%	50%
	m%	62%	57%	56%	57%	61%	50%
W2/C3	w	45	53	58	57	57	62
	m	174	170	162	157	152	159
	g	219	223	220	214	209	221
	w%	21%	24%	26%	27%	27%	28%
	m%	79%	76%	74%	73%	73%	72%
W3/C4	w	42	45	46	52	56	67
	m	228	243	238	246	243	259
	g	270	288	284	298	299	326
	w%	16%	16%	16%	17%	19%	21%
	m%	84%	84%	84%	83%	81%	79%
Gesamt	w	105	123	131	133	137	162
	m	518	530	494	472	457	466
	g	623	653	625	605	594	628
	w%	17%	19%	21%	22%	23%	26%
	m%	83%	81%	79%	78%	77%	74%

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, 2005 bis 2010

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



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 stets ca. 20 Prozentpunkte über dem Frauenanteil aller Stellenkategorien. Auch der Frauenanteil an den C3/W2-Professuren liegt stets darüber, wenn auch nur ca. fünf Prozentpunkte. Der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren dagegen liegt 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 aussterbende Stellenkategorie handelt. Dass der Frauenanteil in den letzten Jahren um knapp zehn Prozentpunkte anstieg, ist möglicherweise dem überproportionalen Rückgang der Zahl der männlichen Stelleninhaber geschuldet.

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 Differenz in den Prozentzahlen der Fakultäten auf.

Tab. 3						
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)* in den Fakultäten, Universität Hamburg 2005 bis 2010						
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
RECHT	10% (30)	15% (34)	14% (35)	16% (32)	14% (35)	18% (28)
WISO	18% (49)	19% (100)	21% (91)	24% (82)	28% (78)	27% (84)
EPB	27% (101)	32% (97)	38% (93)	41% (87)	42% (66)	49% (78)
GEIST	23% (117)	24% (119)	26% (118)	27% (107)	34% (107)	38% (120)
MIN	13% (186)	15% (186)	17% (179)	15% (169)	15% (175)	16% (193)
MEDIZIN	8% (123)	10% (105)	10% (99)	11% (114)	12% (117)	15% (121)
SONSTIGE	24% (17)	17% (12)	10% (10)	36% (14)	38% (16)	25% (4)
GESAMT	17% (623)	19% (653)	21% (625)	22% (605)	23% (594)	26% (628)

* Gesamtzahl der besetzten Professuren in Klammern

Die Fakultät RECHT konnte ihren Frauenanteil an den Professuren auf 18% im Jahr 2010 steigern, nachdem der Anteil von 2008 zu 2009 um zwei Prozentpunkte auf 14% gefallen war. Die absolute Zahl der beschäftigten Professorinnen blieb jedoch mit fünf in allen Jahren gleich.

Die Fakultät WISO konnte ihren Frauenanteil an den Professuren von 24% in 2008 auf 28% in 2009 bzw. 27% in 2010 steigern. Auch die absolute Zahl konnte von 20 in 2008 auf 23 in 2010 gesteigert werden.

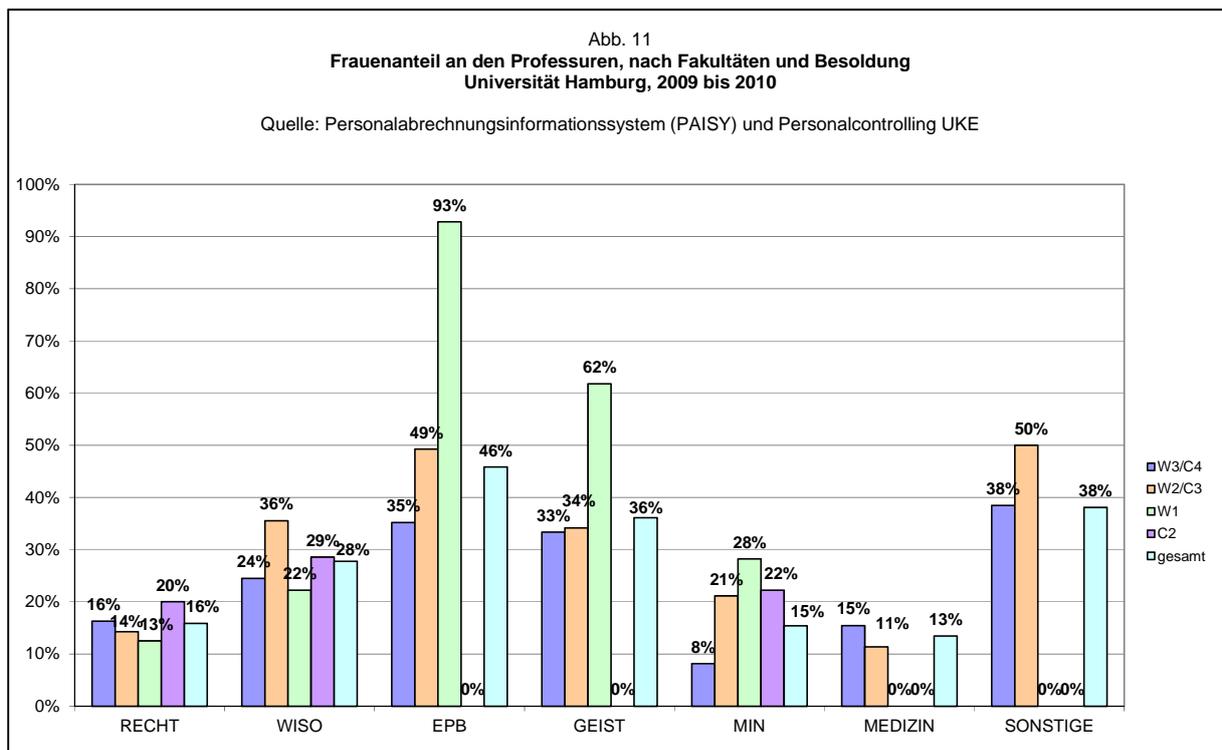
Auch die Fakultät EPB konnte ihren Frauenanteil von 41% in 2008 auf 49% in 2010 bzw. die absolute Zahl der Professorinnen von 36 in 2008 auf 38 in 2010 steigern.

In der Fakultät GEIST konnte der Frauenanteil um elf Prozentpunkte gesteigert werden (von 27% in 2008 auf 38% in 2010); in 2008 waren an der Fakultät 29 Professorinnen beschäftigt, in 2010 46.

Die Fakultät MIN konnte ihren Frauenanteil an den Professuren zwar nur um einen Prozentpunkt von 15% in 2008 auf 16% in 2010 steigern. Jedoch erhöhte sich die absolute Zahl der Professorinnen von 25 auf 31.

In der Fakultät MEDIZIN konnte der Frauenanteil an den Professuren um vier Prozentpunkte auf 15% gesteigert werden. Die absolute Zahl der Professorinnen erhöhte sich von 13 auf 18.

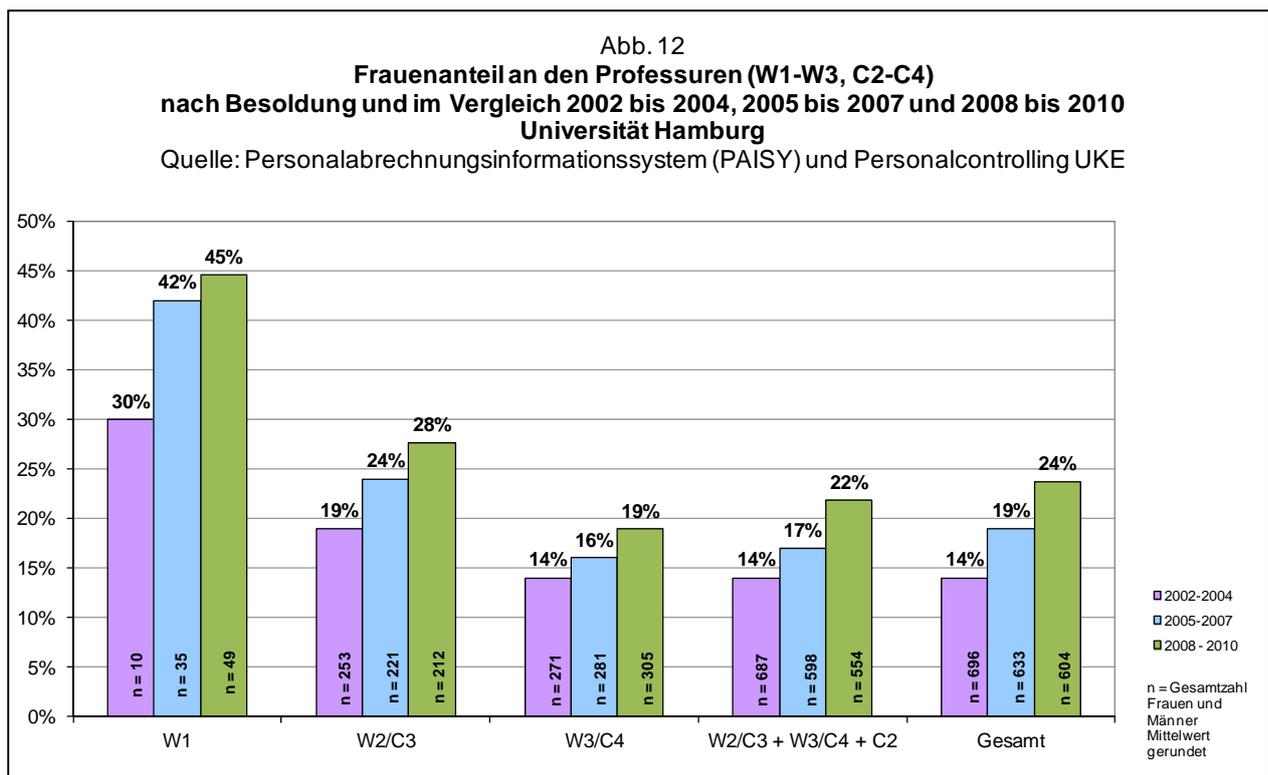
In Abb. 11 werden für jede Fakultät die Frauenanteile sowohl in den einzelnen Stellenkategorien als auch zusammengefasst dargestellt. Eine vertiefte Darstellung der Verteilung der Professuren in den Departments findet sich im Anhang (vgl. Tab. F bis J im Anhang).



1.2.3 Entwicklung im Bestand der Professuren

1.2.3.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum

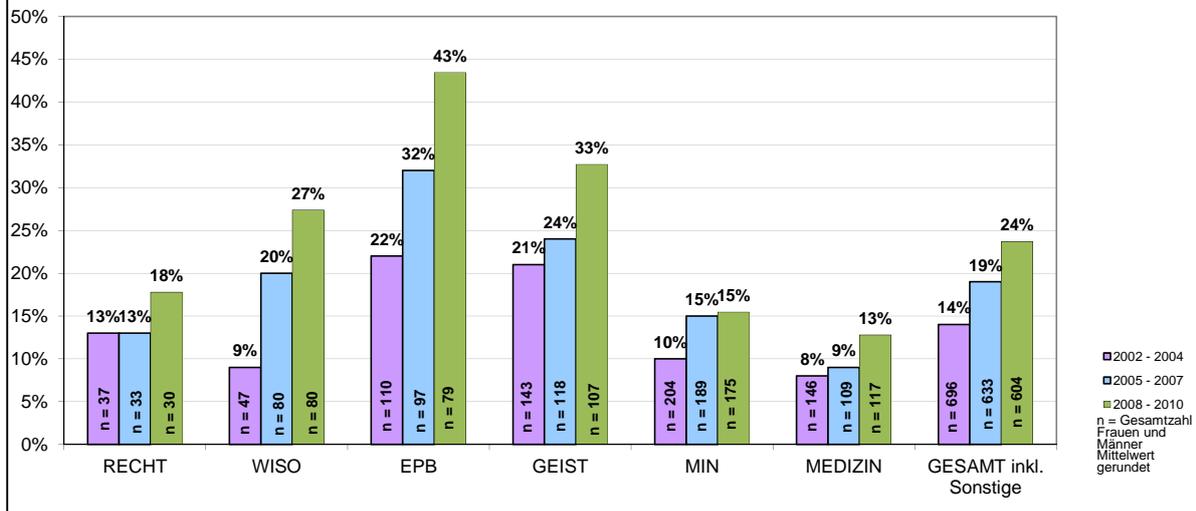
Aufschluss über die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren gibt v.a. ein Vergleich längerer Zeiträume. Hierdurch können Schwankungen innerhalb der Jahre ausgeglichen werden. An dieser Stelle soll die im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten begonnene Bildung von Dreijahreszeiträumen und deren Vergleich fortgesetzt werden: Es werden die Daten für die Jahre 2002 bis 2004, 2005 bis 2007 und 2008 bis 2010 gegenübergestellt.



Wie Abb. 12 zeigt, konnte der Frauenanteil in allen Stellenkategorien und auf Gesamtebene gesteigert werden. Die größte Steigerung ist mit 15 Prozentpunkten dabei für den Frauenanteil an den Juniorprofessuren zu verzeichnen.¹⁴

¹⁴ Zu beachten ist, dass der erste Zeitraum (2002 bis 2004) bei den Juniorprofessuren das Jahr 2002 nicht mit einschließt, da für dieses Jahr keine Angaben über den Personalbestand an Juniorprofessuren vorliegen. Mit Einführung der Stellenkategorie konnte noch keine einheitliche Kennzeichnung im Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) vorgenommen werden, sodass nicht alle Juniorprofessuren zu identifizieren sind. Aufgrund unterschiedlicher Stichtagfestlegung kann an dieser Stelle nicht die Anzahl der Neuerufungen auf Juniorprofessuren für das Jahr 2002 (sechs Männer, drei Frauen) als Bestandszahl gesetzt werden.

Abb. 13
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
nach Fakultäten und im Vergleich 2002 bis 2004, 2005 bis 2007, 2008 bis 2010
Universität Hamburg
 Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



In allen der sechs Fakultäten können im Vergleich der drei Zeiträume Zuwächse verzeichnet werden; diese sind am höchsten in den Fakultäten WISO, EPB und GEIST (vgl. Abb. 13).

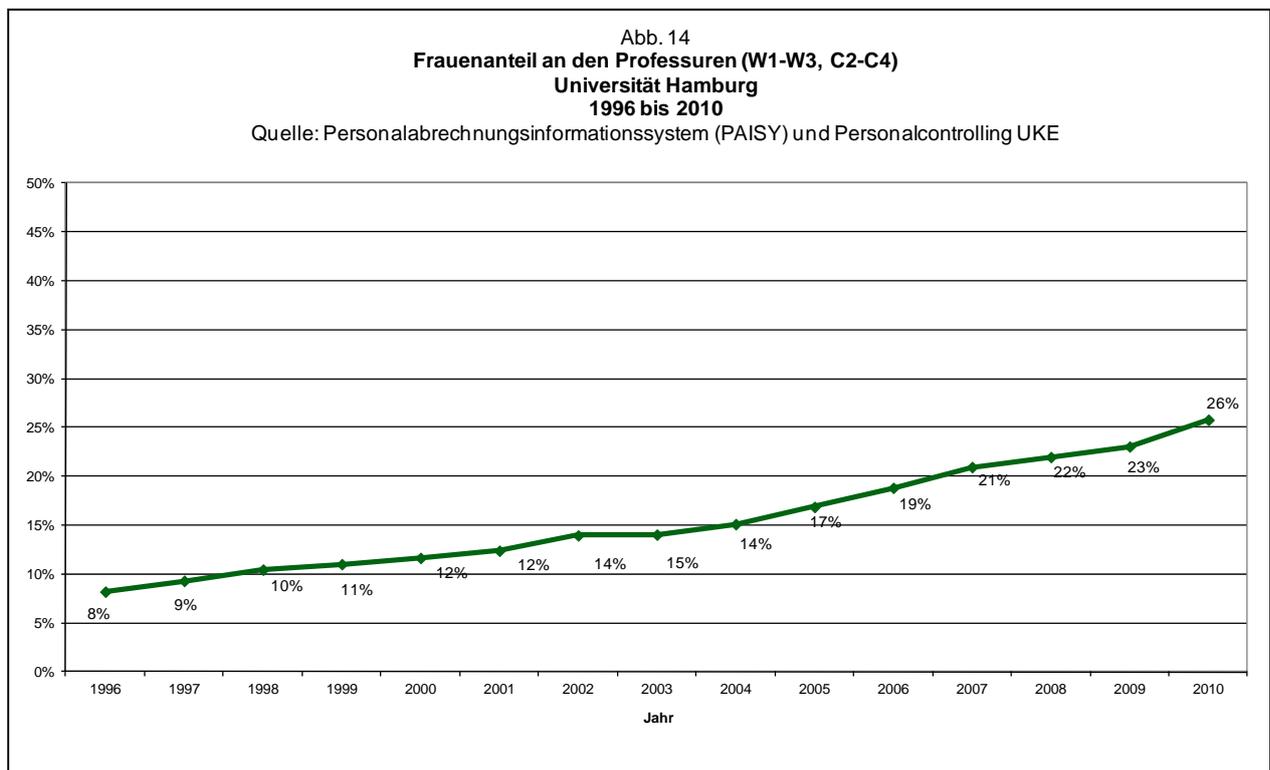
Wie die Entwicklung der letzten 15 Jahre zeigt (vgl. Abb. 14), stieg der Frauenanteil an den besetzten Professuren kontinuierlich, wenn auch moderat. Trotz des Anstiegs konnte das erklärte Ziel einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung der Professuren bisher nicht erreicht werden.

Würde das jetzige Tempo des Anstiegs des Frauenanteils an den Professuren bei sonst gleichbleibenden Bedingungen fortgesetzt, würde es noch ca. 30 Jahre dauern, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Professuren erreicht ist.

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.

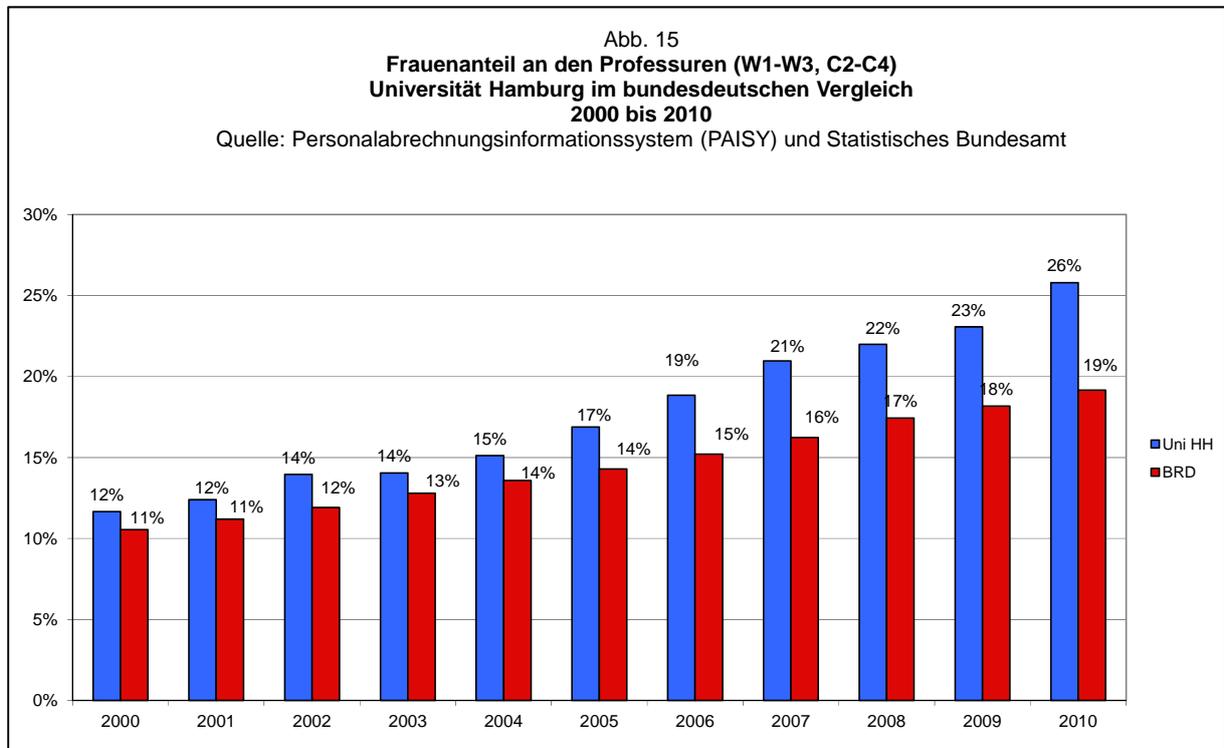
Der stattfindende Generationenwechsel im Bereich der Professuren sollte stärker als bisher für die Berufung qualifizierter Wissenschaftlerinnen genutzt werden.

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.



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).



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.

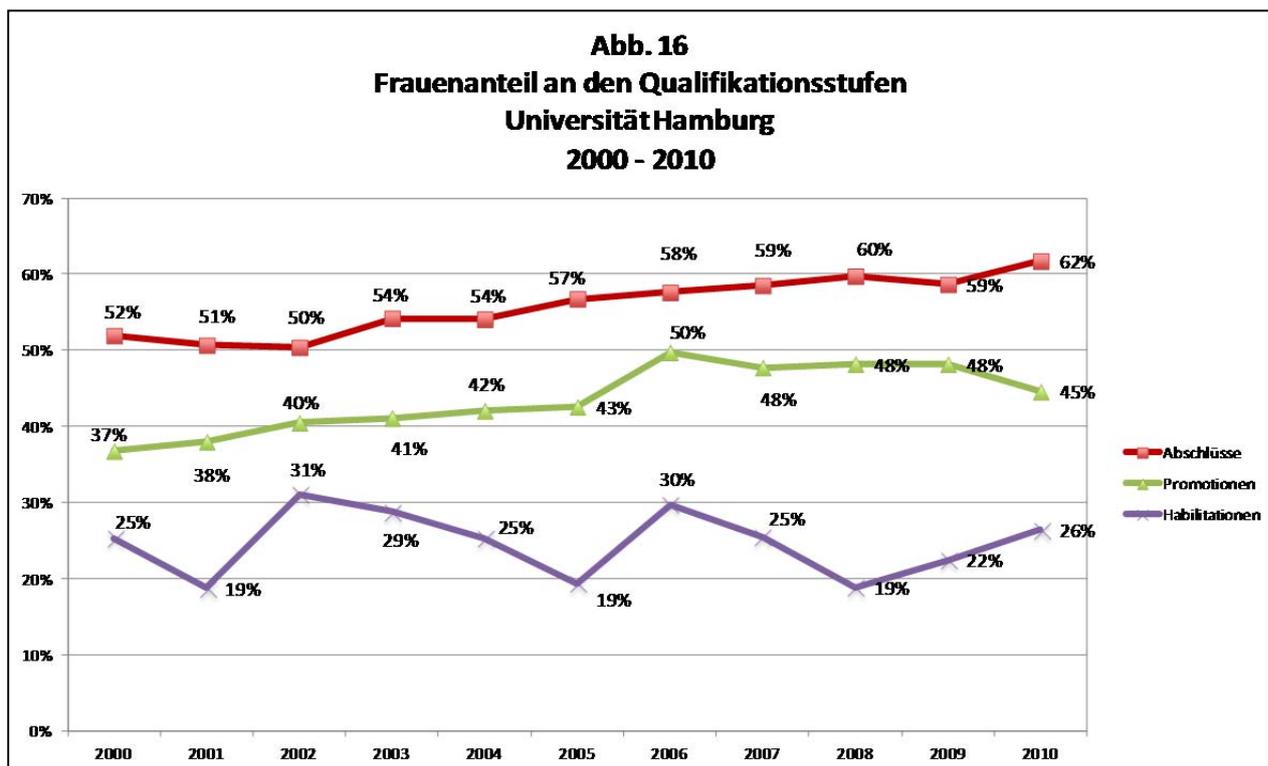
Tab. 4							
Verfahren zu Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG							
2005 bis 2010							
Quelle: Referat 621							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Gesamt
w	2	6	2	3	6	1	20
m	17	13	17	14	18	12	91
g	19	19	19	17	24	13	111
w%	11%	32%	11%	18%	25%	8%	18%
m%	89%	68%	89%	82%	75%	92%	82%

Wie Tab. 4 zeigt, unterliegt die Kategorie der §17-Professuren starken Schwankungen. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt sieben Frauen und 30 Männern die akademische Bezeichnung "Professorin" bzw. "Professor" verliehen. Damit beträgt der Frauenanteil an den §17-Professuren für den Berichtszeitraum 19% und liegt damit einen Prozentpunkt über dem Wert, der sich für den vorherigen Berichtszeitraum (2005 bis 2008) errechnet.

1.3 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen¹⁵

Zielsetzung für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen¹⁶ ist, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nach dem sogenannten Kaskadenprinzip zu erhöhen: Der Frauenanteil in der nächst höheren 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.



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).

¹⁵ Anders als die Auswertung im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt diese Analyse inklusive der Fakultät MEDIZIN.

¹⁶ Vgl. Frauenförderrichtlinie der UHH (Ziffer III.2.3.1. und Ziffer III.2.4.1.).

Tab. 5 Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg 2009 bis 2010				
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE				
		2009	2010	2009-2010
Abschlüsse	w	1912	2272	4184
	m	1347	1409	2756
	g	3259	3681	6940
	w%	59%	62%	60%
	m%	41%	38%	40%
Promotionen	w	398	288	686
	m	428	358	786
	g	826	646	1472
	w%	48%	45%	47%
	m%	52%	55%	53%
Habilitationen	w	11	14	25
	m	38	39	77
	g	49	53	102
	w%	22%	26%	25%
	m%	78%	74%	75%
Juniorprofessuren	w	19	29	48
	m	30	29	59
	g	49	58	107
	w%	39%	50%	45%
	m%	61%	50%	55%
Professuren (W2-W3, C2-C4)	w	118	133	251
	m	427	437	864
	g	545	570	1115
	w%	22%	23%	23%
	m%	78%	77%	77%
Professuren (W1-W3, C2-C4)	w	137	162	299
	m	457	466	923
	g	594	628	1222
	w%	23%	26%	24%
	m%	77%	74%	76%

Tab. 5 zeigt, dass für den Berichtszeitraum der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen kontinuierlich abnimmt von 60% an den Abschlüssen über 47% an den Promotionen über 45% an den Juniorprofessuren und 25% an den Habilitationen bis zu durchschnittlichen 24% an allen Professuren und 23% an den Professuren ohne die Juniorprofessuren.

1.3.1 Qualifikationsstufen 2009 bis 2010

Der Frauenanteil an den Abschlüssen ist auch in den Jahren 2009 und 2010 weiter gestiegen. Er war bereits im vorherigen Berichtszeitraum von 57% (2005) auf 60% (2008) gestiegen. In 2010 betrug er 62%. Somit kann an dieser Stelle konstatiert werden, was auch bereits im vorangegangenen Bericht festgestellt wird: 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. Beim Studienabschluss für das Jahr 2010 zeigt sich, dass in der Benotung nur minimale Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen (vgl. Tab. 6). Zum ersten Mal seit 2007 sind die Durchschnittsnoten¹⁷ der Frauen allerdings etwas schlechter 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.

¹⁷ Die Durchschnittsnoten liegen der Stabsstelle erst ab 2007 vor.

Tab. 6			
Durchschnittsnoten bei Studienabschlüssen Fakultäten/Departments der Universität Hamburg Prüfungsjahr 2010*			
Quelle: Referat 13 - Datenmanagement und Statistik			
	Gesamt	Männer	Frauen
Fakultät RECHT	2,88	2,40	3,34
Fakultät WISO	2,20	2,22	2,18
Betriebswirtschaftslehre	2,44	2,43	2,45
Volkswirtschaftslehre	2,27	2,25	2,30
Sozialwissenschaften	1,81	1,84	1,79
Sozialökonomie	2,10	2,12	2,07
Fakultät MEDIZIN	1,59	1,55	1,63
Fakultät EPB	1,66	1,60	1,67
Erziehungswissenschaft	1,78	1,77	1,78
Psychologie	1,54	1,53	1,54
Bewegungswissenschaft	1,40	1,39	1,41
Fakultät GEST	1,80	1,67	1,84
Evangelische Theologie	1,80	1,75	2,00
Sprache, Literatur, Medien (SLM I)	1,78	1,56	1,86
Europäische Sprachen und Literaturen (SLM II)	1,99	1,86	2,02
Geschichte	1,59	1,65	1,52
Philosophie	1,97	2,14	1,89
Kulturgeschichte/-kunde	1,61	1,46	1,65
Asien-Afrika-Wissenschaften	1,62	1,77	1,56
Fakultät MIN	1,64	1,61	1,68
Mathematik	1,77	1,66	1,96
Informatik	1,86	1,84	1,94
Physik	1,39	1,38	1,45
Chemie	1,55	1,49	1,61
Biologie	1,68	1,77	1,63
Geowissenschaften	1,55	1,39	1,68
Zentrum für Bioinformatik	1,82	1,90	1,56
Sonstige	2,08	2,36	1,93
Universität gesamt	1,91	1,88	1,93

* Erfasst sind die Abschlüsse (Magister, Diplom, Lehramt - außer Promotion) der Studiengänge eines Fachbereichs.
Notenumrechnung: ausreichend = 4, befriedigend = 3, gut = 2, sehr gut = 1, mit Auszeichnung = 0. Je kleiner der Wert, desto besser die Durchschnittsnote. Nicht erfasst sind diejenigen Abschlüsse ohne Benotung (lediglich bestanden/nicht bestanden).

Der Frauenanteil an den Promotionen, der im vorangegangenen Berichtszeitraum gestiegen war, konnte in den letzten beiden Jahren nicht erhöht werden; er blieb aber konstant über 45%.

Der Frauenanteil an den Habilitationen¹⁸ betrug in 2009 22% und in 2010 26%. Es muss angemerkt werden, dass die Kategorie der Habilitationen starken Schwankungen von bis zu zehn Prozentpunkten unterliegt; dies ist auch im Zusammenhang mit der Einführung der Stellenkategorie der Juniorprofessur zu sehen.

Nach dem Kaskadenprinzip hätte die durchschnittliche Promotionsquote der Frauen im Zeitraum 2009 bis 2010 (47%) um 13 Prozentpunkte höher liegen müssen, um den vorherigen Anteil an den Abschlüssen abzubilden (60%). Ebenso müsste der durchschnittliche Frauenanteil an den Habilitationen (25%) um 20 Prozentpunkte höher liegen, um den Frauenanteil an den Promotionen (47%) abzubilden.

Die Differenz der Promotionsquote (47%) zum Frauenanteil an den Juniorprofessuren (45%) beträgt nur zwei Prozentpunkte und ist damit zwei Prozentpunkte niedriger als im vorangegangenen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten. Dies weist darauf hin, dass die Einführung der Juniorprofessuren eine effektive Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren insgesamt ist.

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.

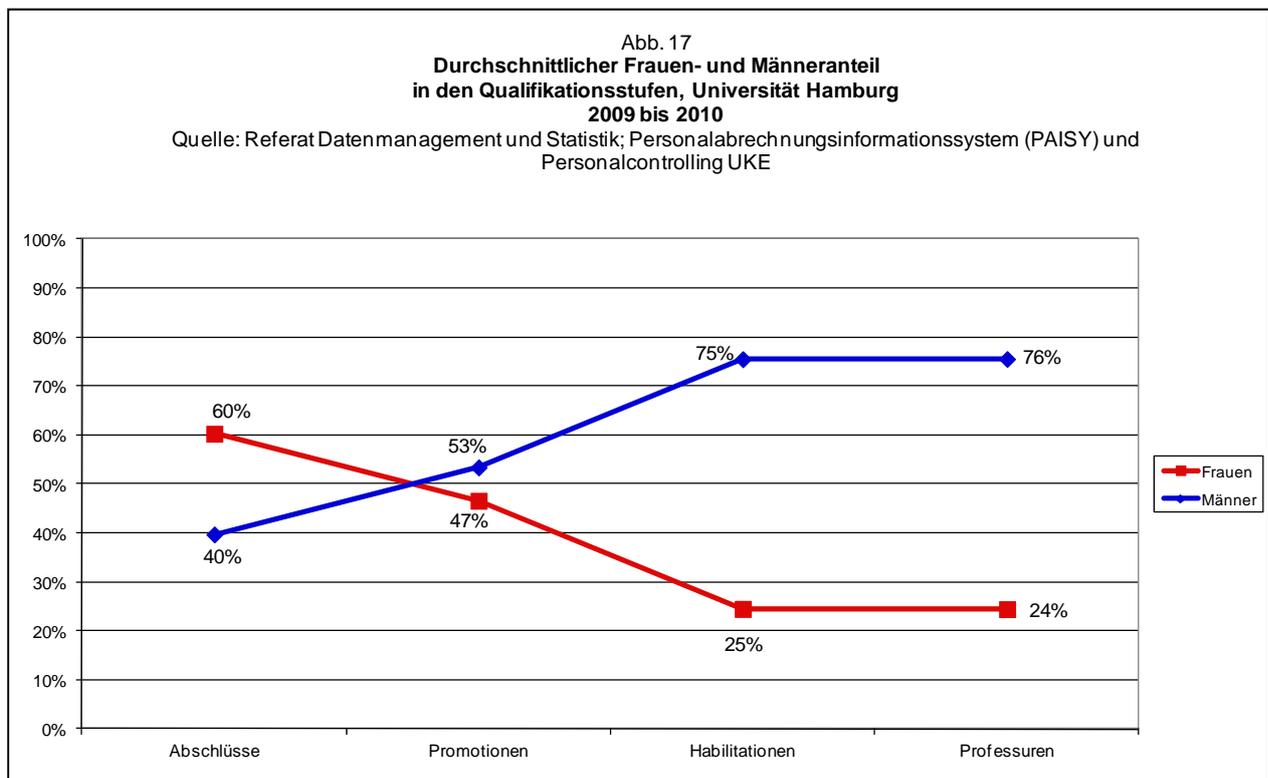
Die folgenden Aussagen, Tabellen und Abbildungen beziehen sich jeweils auf Durchschnittswerte, die pro Qualifikationsstufe für den Berichtszeitraum (2009 und 2010) gebildet wurden. Einbezogen sind alle Fakultäten der UHH.

Indem Durchschnittswerte gebildet werden, gleichen sich Zufallsschwankungen eines Jahres aus. Diese Methodik wurde bereits im Ersten und Zweiten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten angewandt – dort allerdings für einen Fünf- bzw. Vierjahreszeitraum.

¹⁸ Bei der Betrachtung der Entwicklung des Frauenanteils an den Habilitationen muss beachtet werden, dass die Einführung der Kategorie der Juniorprofessur Auswirkungen auf den Karriereverlauf von Nachwuchswissenschaftler/innen hat. Einstellungsvoraussetzung für Professor/innen ist neben dem abgeschlossenen Hochschulstudium die Promotion, die die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit zeigt. Weitere Einstellungsvoraussetzungen sind die pädagogische Eignung für die Lehre und zusätzliche wissenschaftliche oder künstlerische Leistungen, die beide in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden (vgl. §15 HmbHG). Die Habilitation ist damit nicht mehr notwendige Voraussetzung für die Übernahme einer Professur.

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 Zweijahreszeitraum – betrachtet.

Selbstverständlich dürfen die zur Veranschaulichung der zum definierten Zeitpunkt nebeneinander bestehenden Frauenanteile nicht als Darstellung einer Gruppe oder Kohorte verstanden werden. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Abschluss des Studiums über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Unter anderem aus Datenschutzgründen verbietet sich eine derartige Analyse, bei der individuelle Karriereverläufe dokumentiert und aggregiert werden. Auch soll mit der Beschreibung nicht nahegelegt werden, die Professor/innen der UHH würden oder sollten ihre wissenschaftliche Karriere durchgängig an der UHH durchlaufen.



Die Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf stellen sich an der UHH nach wie vor als die typische Schere dar (vgl. Abb. 17): Zwar schließen mehr Frauen als Männer ihr Studium ab¹⁹, bereits in der nächst höheren Qualifikationsstufe, der Promotion, haben die Männer die Frauen jedoch überholt. Der Frauenanteil fällt 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.

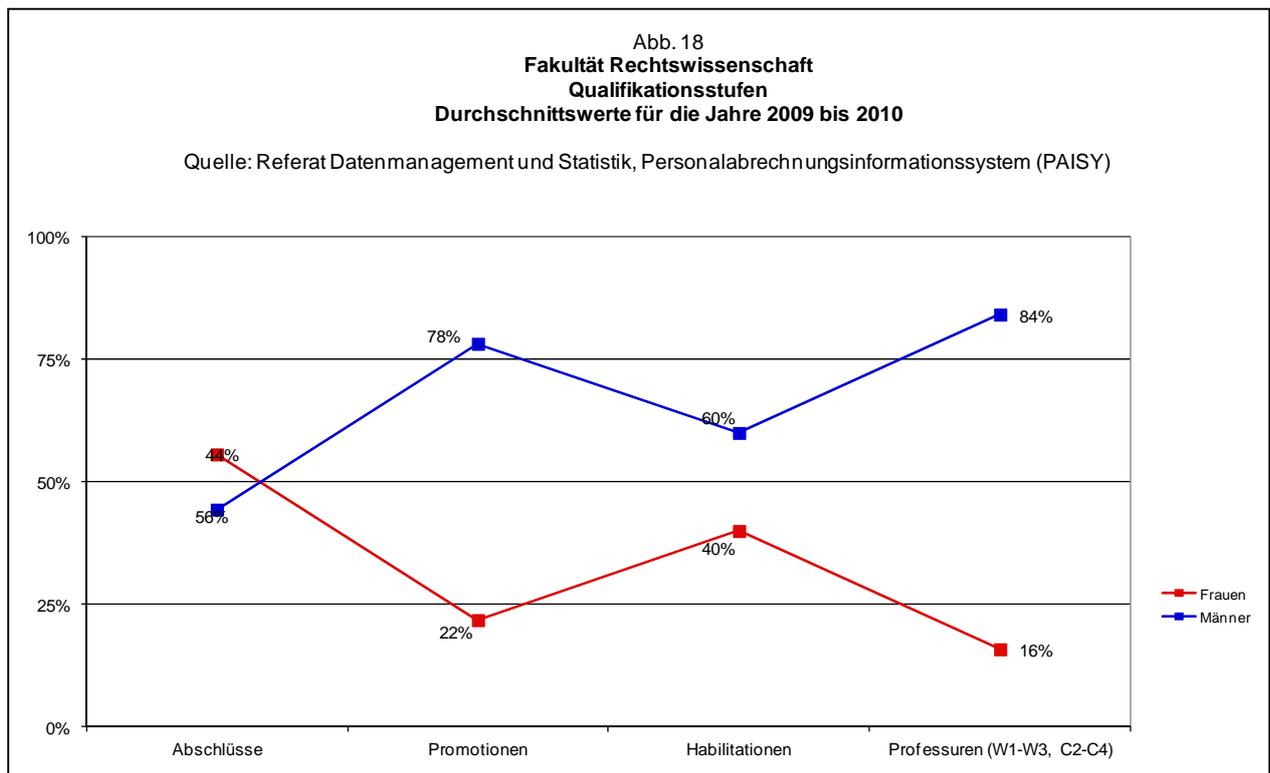
¹⁹ In der vorherigen Qualifikationsstufe der Studierenden liegen die Frauen ebenfalls über den Männern.

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 2009 und 2010 sowie für den Zeitraum 2009 bis 2010 aufgeführt (vgl. Tab. M bis O im Anhang).

Auf eine detaillierte Darstellung dieser Zahlen pro Jahr wird an dieser Stelle zu Gunsten der Qualifikationsverläufe über den Zeitraum 2009 bis 2010 verzichtet. Wie auch in der Gesamtuniversität lässt sich in den einzelnen Fakultäten die zunehmende Differenzierung der Frauen- und Männeranteile über die Qualifikationsstufen nachvollziehen.²⁰

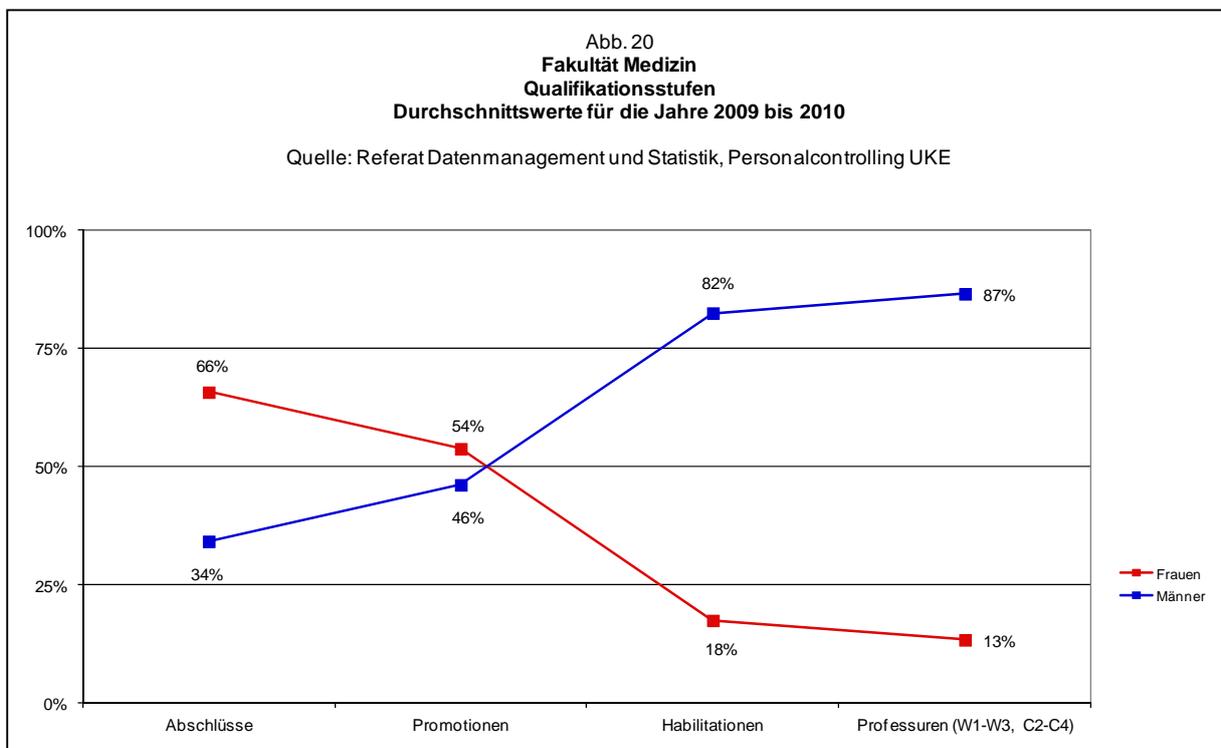
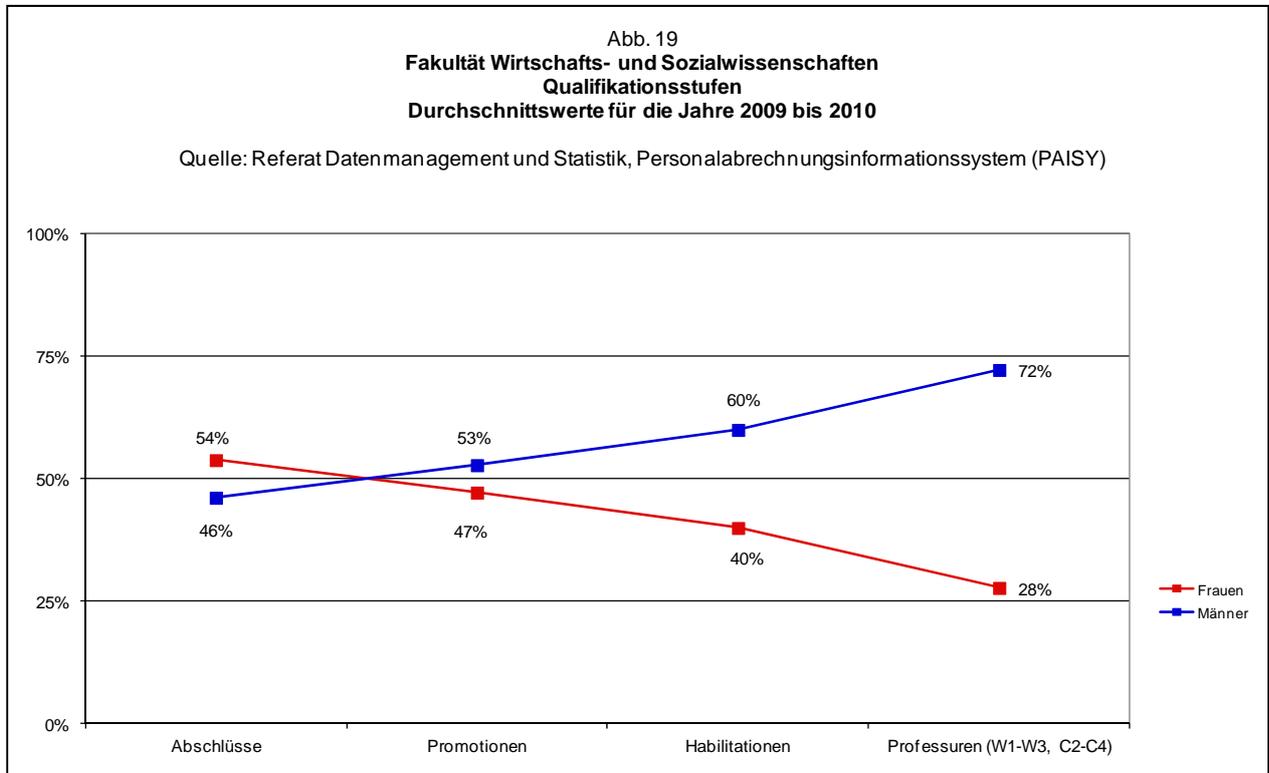
In der Fakultät RECHT (vgl. Abb. 18) zeigt sich die Schere im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum mit einer deutlichen Verbesserung die Habilitationen betreffend: Für den Zeitraum 2005 bis 2008 betrug der Frauenanteil hier nur 7%, im jetzigen Berichtszeitraum beträgt er nun 40%.²¹ Ob es sich bei diesen Zahlen um Zufallsschwankungen handelt oder auf einen generellen Anstieg der Habilitationen in der Fakultät RECHT zurückzuführen ist, muss die zukünftige Betrachtung über einen längeren Zeitraum zeigen.



²⁰ Die Summe der sechs Fakultäten stimmt deswegen nicht mit der Gesamtzahl der UHH überein, weil letztere auch die Kategorie "Sonstige" umfasst.

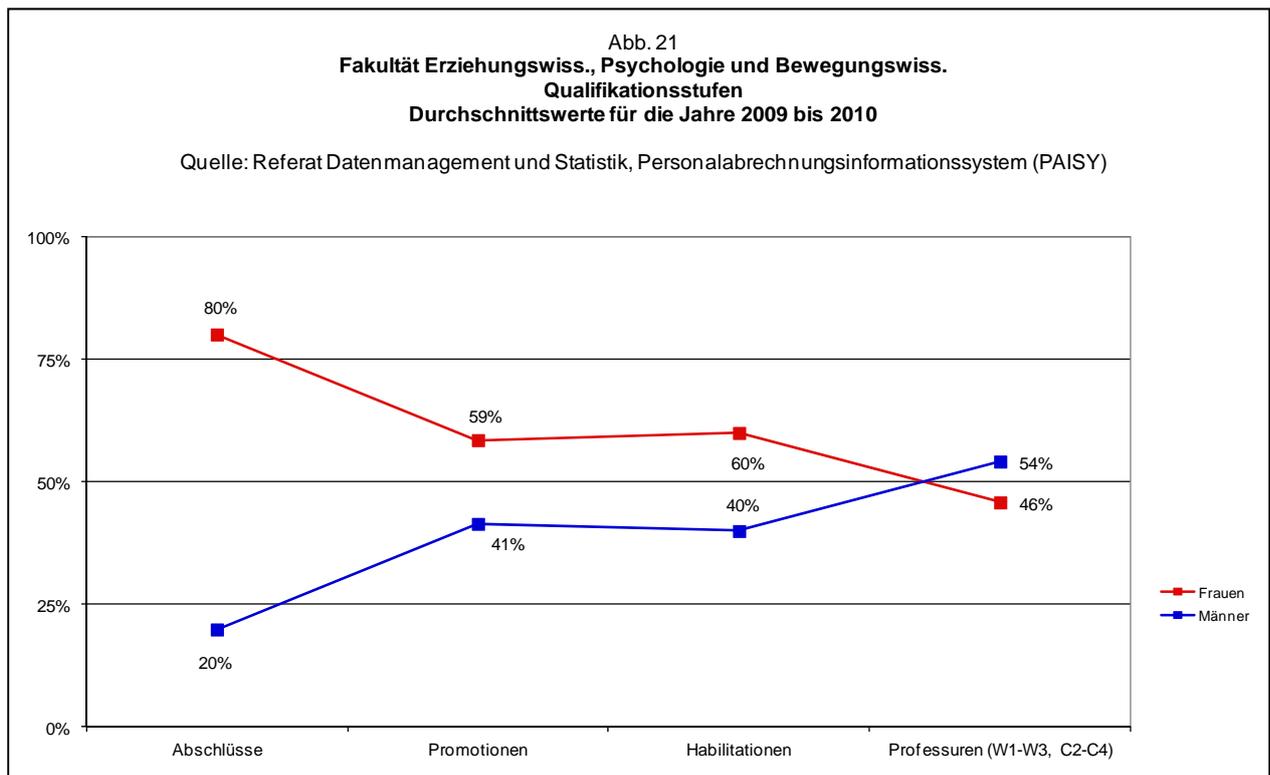
²¹ Wenn an dieser Stelle Vergleiche mit dem vorherigen Berichtszeitraum gemacht werden, muss berücksichtigt werden, dass es sich dort um einen Vier- und aktuell nur um einen Zweijahreszeitraum handelt.

In der Fakultät WISO (vgl. Abb. 19) liegt der Frauenanteil an den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren über dem Universitätsdurchschnitt; die Schere stellt sich daher nicht so weit geöffnet dar wie im Universitätsdurchschnitt und im vorherigen Berichtszeitraum.



In der Fakultät MEDIZIN (vgl. Abb. 20) ist nach wie vor der geringe Frauenanteil an den Professuren zu beachten. 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.

Die Schere in der Fakultät EPB stellt sich für den Berichtszeitraum besonders dar (vgl. Abb. 21): Der Frauenanteil liegt bei den Abschlüssen, den Promotionen und den Habilitationen über dem Männeranteil. Erst bei den Professuren "überholen" die Männer die Frauen, auch wenn der prozentuale Unterschied auf dieser Qualifikationsstufe dennoch relativ gering ist. Herausragend ist der Frauenanteil an den Abschlüssen, der für den Berichtszeitraum 80% beträgt. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum hat sich verändert, dass die Frauen an der Fakultät EPB im Berichtszeitraum nicht nur häufiger als die Männer promovieren, sondern sich auch öfter habilitieren. Auch hier muss eine längerfristige zukünftige Betrachtung ermitteln, ob es sich um Zufallsschwankungen oder einen generellen Trend handelt.



In der Fakultät GEIST (vgl. Abb. 22) ist der Scherencharakter – wie im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten – deutlich sichtbar. Allerdings ist der Schnittpunkt später als im Universitätsdurchschnitt auszumachen, nämlich nach den Promotionen. In der Fakultät GEIST promovierten im Berichtszeitraum mehr Frauen als Männer; im vorherigen Berichtszeitraum war die Promotionsquote ausgewogen. Im Vergleich zu den Jahren 2005 bis 2008 stieg der Frauenanteil sowohl an den Abschlüssen (um fünf Prozentpunkte) als auch an den Professuren (um 11 Prozentpunkte).

Abb. 22
Fakultät Geisteswissenschaften
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2009 bis 2010

Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

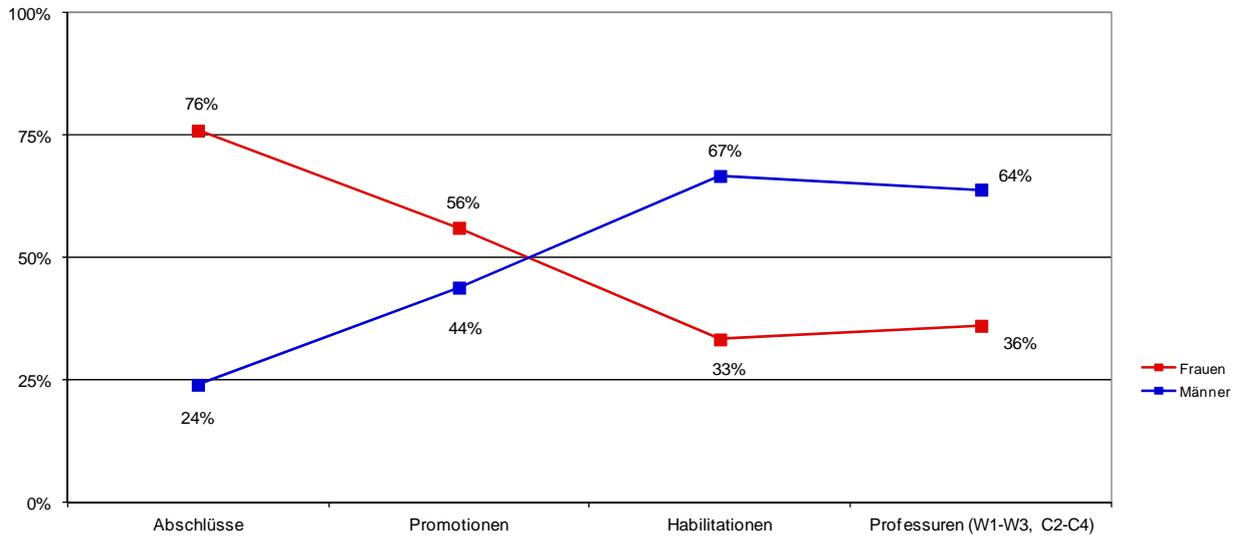
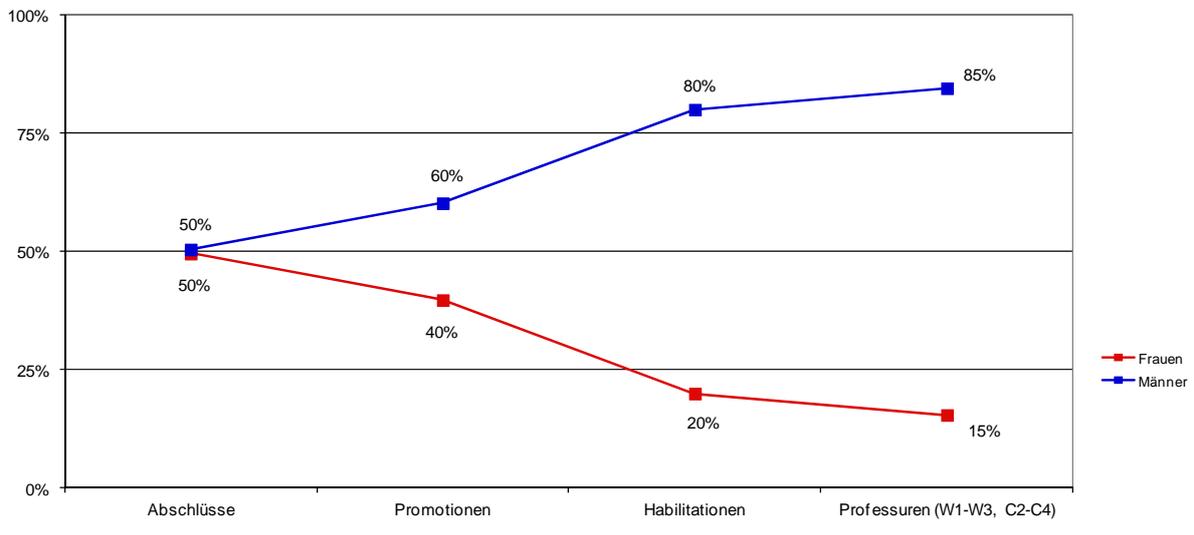


Abb. 23
Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2009 bis 2010

Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



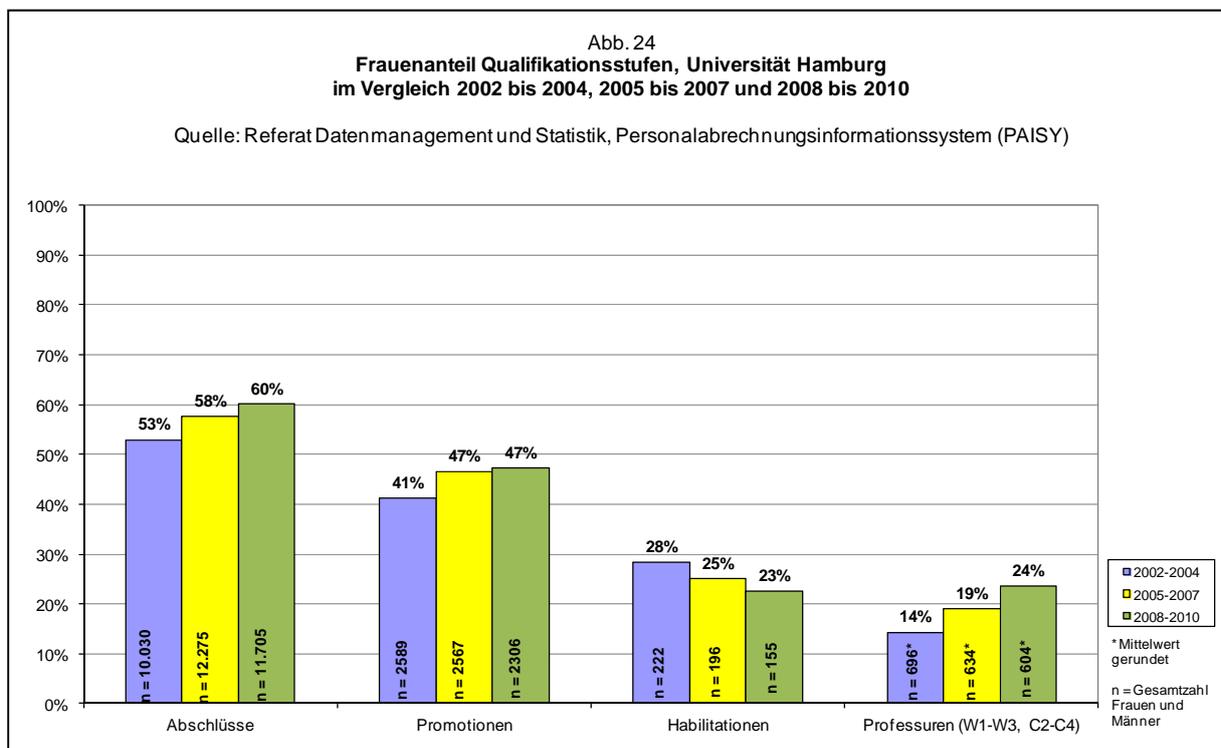
In der Fakultät MIN (vgl. Abb. 23) sind der Frauen- und der Männeranteil an den Abschlüssen mit 50% gleich hoch. Danach kommt es zu einem stetigen Abfall des Frauenanteils und äquivalent zu einem Anstieg des Männeranteils in allen Qualifikationsstufen. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist hinsichtlich des Frauenanteils an den Promotionen und den Professuren keine Änderung zu verzeichnen.

1.3.4 Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen

Um die Entwicklung des Frauenanteils an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen zu beschreiben, wird, äquivalent zur bisherigen Berichtsstruktur, ein Dreijahreszeitraum gebildet (2008 bis 2010), der sich mit den beiden Dreijahreszeiträumen aus den beiden vorherigen Berichten vergleichen lässt (2002 bis 2004 und 2005 bis 2007).

Da nicht alle Angaben für die BRD für das Jahr 2010 bis Redaktionsschluss beim Statistischen Bundesamt abrufbar waren, muss bei der Betrachtung des Frauenanteils an den Qualifikationsstufen auf einen Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten verzichtet werden. Ein solcher Vergleich wurde im Zweiten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen und ist auch für die zukünftige Berichterstattung wieder geplant.

1.3.4.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum



Die Entwicklung des Frauenanteils an den Qualifikationsstufen (vgl. Abb. 24) zeigt einen Anstieg in fast allen Kategorien. Wie auch im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten konstatiert, ist der Frauenanteil nur hinsichtlich der Habilitation erneut gesunken; er beträgt für den Zeitraum 2008 bis 2010 zwei Prozentpunkte weniger als im Zeitraum 2005 bis 2007. Diese Entwicklung mag auch Ausdruck der veränderten wissenschaftlichen Karriereverläufe sein, in denen die Habilitation kein notwendiger Schritt mehr sein muss (vgl. FN 18).

Auch der Blick auf die absoluten Zahlen der Habilitationen (vgl. Tab. 7) zeigt, dass die Karriere-
stufe der Habilitation möglicherweise an Bedeutung verliert: In den Jahren 2002 bis 2004 ha-
ben sich noch insgesamt 222 Personen an der UHH habilitiert, für den Zeitraum 2008 bis 2010
sind es nur noch 155 Personen.

Tab. 7 Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg 2005 bis 2007													
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE													
		2002	2003	2004	2002-2004	2005	2006	2007	2005-2007	2008	2009	2010	2008-2010
Abschlüsse	w	1633	1754	1923	5310	2226	2393	2457	7076	2847	1912	2272	7031
	m	1607	1481	1632,5	4720,5	1696	1760,5	1742,5	5199	1918	1347	1409	4674
	g	3240	3235	3555,5	10030,5	3922	4153,5	4199,5	12275	4765	3259	3681	11705
	w%	50%	54%	54%	53%	57%	58%	59%	58%	60%	59%	62%	60%
	m%	50%	46%	46%	47%	43%	42%	41%	42%	40%	41%	38%	40%
Promotionen	w	340	338	390	1068	392	455	349	1196	402	398	288	1088
	m	500	484	537	1521	529	460	382	1371	432	428	358	1218
	g	840	822	927	2589	921	915	731	2567	834	826	646	2306
	w%	40%	41%	42%	41%	43%	50%	48%	47%	48%	48%	45%	47%
	m%	60%	59%	58%	59%	57%	50%	52%	53%	52%	52%	55%	53%
Habilitationen	w	23	21	19	63	13	22	14	49	10	11	14	35
	m	51	52	56	159	54	52	41	147	43	38	39	120
	g	74	73	75	222	67	74	55	196	53	49	53	155
	w%	31%	29%	25%	28%	19%	30%	25%	25%	19%	22%	26%	23%
	m%	69%	71%	75%	72%	81%	70%	75%	75%	81%	78%	74%	77%
Professuren (W1-W3, C2-C4)	w	99	100	101	300	106	123	131	360	133	137	159	429
	m	610	612	567	1789	517	530	494	1541	472	457	453	1382
	g	709	712	668	2089	623	653	625	1901	605	594	612	1811
	w%	14%	14%	15%	14%	17%	19%	21%	19%	22%	23%	26%	24%
	m%	86%	86%	85%	86%	83%	81%	79%	81%	78%	77%	74%	76%

1.4 Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal²²

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 2009 und 2010 43%, wobei es keine nennenswerten Unterschiede zwischen Haushalts- und Drittmittelstellen gibt (vgl. Tab. 8).

In den Jahren 2005 bis 2008 betrug der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal knapp 40% (vgl. Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten); der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ist also nicht erheblich gestiegen.

Wie für den letzten Berichtszeitraum auch, kann für die Jahre 2009 und 2010 festgestellt werden, dass Frauen öfter in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten: Im Durchschnitt der Jahre 2009 und 2010 arbeiteten 244 Frauen in Vollzeit und 660 Frauen in Teilzeit. Der Frauenanteil an der Vollzeittätigkeit beträgt für den Berichtszeitraum 31%.

²² 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 beinhalten 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)					
2009 bis 2010					
Quelle: Abteilung 1, Referat 13 (Personal-Statistik "Köpfe")*					
			2009	2010	Gesamt
Haushalt	Vollzeit	w	145	159	304
		m	338	355	693
		w%	30%	31%	30%
		m%	70%	69%	70%
	Teilzeit	w	383	425	808
		m	336	363	699
		w%	53%	54%	54%
		m%	47%	46%	46%
	Gesamt	w	528	584	1112
		m	674	718	1392
		w%	44%	45%	44%
		m%	56%	55%	56%
Drittmittel	Vollzeit	w	92	91	183
		m	185	212	397
		w%	33%	30%	32%
		m%	67%	70%	68%
	Teilzeit	w	246	265	511
		m	284	344	628
		w%	46%	44%	45%
		m%	54%	56%	55%
	Gesamt	w	338	356	694
		m	469	556	1025
		w%	42%	39%	40%
		m%	58%	61%	60%
Haushalt + Drittmittel	Vollzeit	w	237	250	487
		m	523	567	1090
		w%	31%	31%	31%
		m%	69%	69%	69%
	Teilzeit	w	629	690	1319
		m	620	707	1327
		w%	50%	49%	50%
		m%	50%	51%	50%
	Gesamt	w	866	940	1806
		m	1143	1274	2417
		w%	43%	42%	43%
		m%	57%	58%	57%

* Stichtag: 01.12. eines Jahres

Tab. 9 zeigt eine Aufstellung des nach § 28 HmbHG geförderten wissenschaftlichen Personals.

Tab. 9 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Promotionsförderung nach §28 HmbHG*, Universität 2009 bis 2010 Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)				
		2009	2010	Gesamt
Haushalt	w	224	236	460
	m	238	254	492
	g	462	490	952
	w%	48%	48%	48%
	m%	52%	52%	52%
Drittmittel	w	27	13	40
	m	43	18	61
	g	70	31	101
	w%	39%	42%	40%
	m%	61%	58%	60%
Gesamt	w	251	249	500
	m	281	272	553
	g	532	521	1053
	w%	47%	48%	47%
	m%	53%	52%	53%

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen

1.4.1 Einstellungsverfahren²³

Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH nimmt zu jedem Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich Stellung.²⁴

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.

²³ 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.

²⁴ 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 2009 - 2010				
Quelle: Auswertung der Stabsstelle Gleichstellung				
		2009	2010	Gesamt
Teilzeit	w	240	226	466
	m	238	222	460
	g	478	448	926
	w%	50%	50%	50%
	m%	50%	50%	50%
Vollzeit	w	52	47	99
	m	105	106	211
	g	157	153	310
	w%	33%	31%	32%
	m%	67%	69%	68%
Gesamt	w	292	273	565
	m	343	328	671
	g	635	601	1236
	w%	46%	45%	46%
	m%	54%	55%	54%
Bewerbungen Teilzeit	w	2106	1965	4071
	m	1805	1970	3775
	g	3911	3935	7846
	w%	54%	50%	52%
	m%	46%	50%	48%
Bewerbungen Vollzeit	w	396	480	876
	m	633	1144	1777
	g	1029	1624	2653
	w%	38%	30%	33%
	m%	62%	70%	67%
Gesamt	w	2502	2445	4947
	m	2438	3114	5552
	g	4940	5559	10499
	w%	51%	44%	47%
	m%	49%	56%	53%

In den Jahren 2009 und 2010 wurden an der UHH insgesamt 1236 Einstellungsverfahren auf Positionen im wissenschaftlichen Bereich durchgeführt bzw. 1236 Personen zur Einstellung vorgeschlagen. Der Frauenanteil an den Einstellungsvorschlägen beträgt für den Berichtszeitraum 46% und ist damit um zwei Prozentpunkte höher als für den 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 (32% vs. 50%, vgl. Tab. 10).

1.5 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten²⁵

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. 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).

Tab. 11										
Gesamtbewertung der Universität Hamburg										
Rangplätze und Gruppen 2003, 2005, 2007, 2009, 2011*										
	2011 (Daten 2009)		2009 (Daten 2007)		2007 (Daten 2005)		2005 (Daten 2003)		2003 (Daten 2001)	
Rangliste Frauenanteil Promotionen	Platz 20 (87)	SP	Platz 17 (84)	SP	Platz 34 (84)	MI	Platz 25 (77)	MI	Platz 15 (82)	SP
Rangliste Frauenanteil Habilitationen	Platz 49 (71)	MI	Platz 27 (71)	MI	Platz 35 (72)	MI	Platz 16 (70)	SP	Platz 27 (71)	MI
Rangliste Frauenanteil Personal	Platz 32 (106)	MI	Platz 49 (103)	MI	Platz 48 (100)	MI	Platz 50 (100)	MI	Platz 47 (101)	MI
Rangliste Frauenanteil Professuren	Platz 27 (106)	SP	Platz 32 (102)	MI	Platz 25 (100)	SP	Platz 16 (100)	SP	Platz 31 (99)	MI
Rangliste Frauenanteil Studierende	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 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 17 (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.

SP = Spitzengruppe

MI = Mittelgruppe

SC = Schlussgruppe

Tab. 11 veranschaulicht, dass sich die UHH in den Hochschulrankings und damit im bundesdeutschen Vergleich gut positionieren konnte. Insbesondere in dem aktuellen Ranking von 2011 konnte die UHH besondere Erfolge erreichen. Sie besetzte in der Gesamtbewertung mit 11 von 14 möglichen Punkten Platz drei (gemeinsam u. a. mit der RWTH Aachen, der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/ Oder und der Carl von Ossietzky-Universität Oldenburg). Wie die letzte Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten aus dem Jahr 2009 wurden auch in 2011 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.

²⁵ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten und 1., 2. 3. Und 4. Fortschreibung. Die Veröffentlichung der letzten Fortschreibung erfolgte nicht im Berichtszeitraum, wurde hier aber trotzdem berücksichtigt.

1.6 Weitere Bereiche der Gleichstellung

1.6.1 Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien

Im Jahr 2008 betrug der Frauenanteil an den zentralen Gremien der UHH 39% (vgl. Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten).

In 2009 und 2010 stellt sich die Verteilung von Frauen und Männern ähnlich dar (vgl. Tab. 12 und Tab. 13); in beiden Jahren beträgt der Frauenanteil 40%.

Tab. 12				
Frauenanteil in zentralen Gremien 2009*				
Quelle: Gremienbetreuung, Stichtag: 31.12.2009				
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Akademischer Senat	19	12	7	37%
Ausschuss für Planung und Haushalt	7	6	1	14%
Ausschuss für Lehre und Studium	10	7	3	30%
Ausschuss Forschung und wiss. Nachwuchs	7	3	4	57%
Ausschuss für Frauenförderung	8	2	6	75%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	6	5	1	17%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	3	2	1	33%
Ausschuss gemäß Immatrikulationsordnung	7	3	4	57%
Wahlausschuss	4	1	3	75%
Wahlprüfungsausschuss	4	3	1	25%
Uni Vertreterinnen in der GK Frauenstudien, ...	6	1	5	83%
Ausschuss für IT Angelegenheiten	13	11	2	15%
Benennung für das Kuratorium des IFSH	4	3	1	25%
Gesamt	98	59	39	40%

* 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 2010*

Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat P 151, Stichtag: 31.12.2010

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Akademischer Senat	19	14	5	26%
Ausschuss für Planung und Haushalt	7	6	1	14%
Ausschuss für Lehre und Studium	10	4	6	60%
Ausschuss Forschung und wiss. Nachwuchs	7	3	4	57%
Ausschuss für Gleichstellung	7	1	6	86%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	5	4	1	20%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	7	5	2	29%
Ausschuss gemäß Immatrikulationsordnung**	0	0	0	/
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	4	3	1	25%
Bauausschuss	7	5	2	29%
Gesamt	96	58	38	40%

* 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).

** zurzeit nicht besetzt

1.6.2 Gleichstellung im Technischen und Verwaltungspersonal (TVP)²⁶

Schwerpunkte der Tätigkeit der Frauenbeauftragten der Dienststelle waren in den Jahren 2009 und 2010 die Beteiligung an Personalauswahlverfahren, Beratung von Kolleginnen und Angebote von Weiterbildung für weibliche Beschäftigte des TVP.

Die seit 2007 zu verzeichnende hohe Anzahl der Personalauswahlverfahren im Bereich des TVP für höher dotierte Stellen ist auch für die Jahre 2009 und 2010 festzustellen. Die Ausschreibungen für E13-Stellen blieben in 2009 und 2010 konstant hoch mit jeweils 49 Stellenausschreibungen pro Jahr; für E14-Stellen waren es in 2009 11 Stellenausschreibungen, in 2010 15. Insofern ist der zeitliche Umfang der Teilnahme an Personalauswahlverfahren als Frauenbeauftragte der Dienststelle weiterhin hoch, zumal die Dauer von Personalauswahlverfahren für Stellen ab E 13/E14 bei ein bis zwei Tagen, bei einigen Auswahlkommissionen für Leitungsstellen²⁷ bei drei bis vier Tagen lag.

Diese Zunahme der Auswahlverfahren korrespondiert auch mit einer beachtlichen Erhöhung der Beschäftigtenzahlen in einzelnen Stellenkategorien seit 2007; z.B. hat sich die Anzahl der E13-Stellen (Angestellte) seit 2007 vervierfacht²⁸, in 2009 waren es insgesamt 55 E13-Stellen, davon 31 Frauen (56%) und 24 Männer (44%). In 2010 waren es insgesamt 59, davon 39 Frauen (66%) und 20 Männer (34%).²⁹

Der Frauenbeauftragten der Dienststelle werden alle Stellenausschreibungen³⁰ und alle Einstellungen³¹ im TVP-Bereich ab E8/A8 zur Prüfung bezüglich der Einhaltung gleichstellungsrelevanter gesetzlicher Bestimmungen vorgelegt. Sie wird zu allen Personalauswahlverfahren ab E8/A8 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.

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.

²⁶ Der TVP-Tätigkeitsbericht wurde verfasst von Marie Krimmer, Frauenbeauftragte der Dienststelle.

²⁷ Auswahlkommissionen für Geschäftsführungen der Fakultäten und für Abteilungsleitungen.

²⁸ In 2007 waren es noch 13 E13-Stellen, davon 6 Frauen, 7 Männer.

²⁹ Vgl. Beschäftigtenstatistik - TVP Gesamtübersicht 31.12. 2009/ 31.12.2010, abrufbar Referat 632, Präsidialverwaltung.

³⁰ Anzahl der Ausschreibungen TVP ab E8/A8 - 2009: 170 ; 2010: 172 (Daten von Referat 631, Präsidialverwaltung).

³¹ Anzahl der Stellenbesetzungen ist nicht verfügbar für 2009/ 2010.

Die meisten Beratungsgespräche im Berichtszeitraum 2009 bis 2010 hatten Konflikte am Arbeitsplatz zum Thema, des weiteren Informationsbedarfe nach Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.

Folgende Weiterbildungsveranstaltungen wurden in 2009 und 2010 angeboten und durchgeführt:

- Seminar "Kommunikationstraining", 2 Tage, Termin: 07.-08.10.2009, Zielgruppe: weibliche Beschäftigte des TVP
- Seminar "Erfolgreiche Beteiligung an Einstellungsverfahren", 2 Tage, Termin 27.-28.04.2010, Zielgruppe: Frauenbeauftragte und Frauennetzwerk des TVP
- Seminar "Rhetorik-Training", 1 Tag, Termin: 23.09.2010, Zielgruppe: weibliche Beschäftigte des TVP

Ergänzend gab es in 2010 aufgrund der hohen Anmeldungen zwei Nachfolgetermine für das eintägige Seminar "Rhetorik-Training"; diese zwei Nachfolgeveranstaltungen wurden durch das Referat 63 finanziert.

Die Konferenzen des Frauennetzwerks des TVP fanden in 2009/ 2010 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.

Am 10.12.2010 fand eine Frauenvollversammlung des TVP statt zur Wahl der Frauenbeauftragten der Dienststelle und ihrer Stellvertreterin für eine Amtszeit von zwei Jahren ab 01.01.2011³². Vor der Wahl hatte es einen Antrag durch die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin an das Präsidium gegeben, eine höhere Freistellung von 30 Wochenstunden zu genehmigen, mit der Begründung, mehr personelle Kapazität für eine Mitgestaltung an Gleichstellungsförderung in der Verwaltung zur Verfügung zu haben. Dieser Antrag wurde abgelehnt, so dass die Freistellung im Umfang von 15 Wochenstunden auch für die folgende Amtsperiode gilt.

³² Gewählt wurden Marie Krimmer als Frauenbeauftragte und Gisela Weigel als Stellvertreterin (die Gerhild Buscher nachfolgte, die viele Jahre als Stellvertreterin und zuvor auch als Frauenbeauftragte tätig war).

Aufgrund dieser Entscheidung wurde einvernehmlich verabredet, dass die Frauenbeauftragte wegen der begrenzten zeitlichen Ressourcen nur noch an Personalauswahlverfahren ab E 11 bzw. A 11 zu beteiligen ist (diese Regelung wird ab 01.04.2011 gelten).

Die Frauenbeauftragte der Dienststelle ist seit 2010 Mitglied des Ausschusses für Gleichstellung, ihre Vertreterin ist Marion Dohr.

Die Frauenbeauftragte des TVP nahm regelmäßig am Hamburger Arbeitsforum "Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen" 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.

1.6.3 Gleichstellung im Bereich der Studierenden³³

Im Allgemeinen Studierendenausschuss AstA stand in den Jahren 2009 und 2010 eine Gleichstellungsbeauftragte, welche im Sozialreferat angesiedelt war, als Ansprechpartnerin allen Studierenden zur Verfügung.

Aufgrund der jährlichen Wahlperiode wechselt der Posten personell meist jedes Jahr, was eine gute Übergabe der Aufgaben und Projekte unverzichtbar macht.

Dies ist auch im Sommer 2009 geschehen. Alljährlich wiederkehrende Projekte wie die Frauenhochschulwoche wurden übergeben, Ideen und Konzepte ausgetauscht, um die Arbeit so effektiv wie möglich zu gestalten. Diese bestand hauptsächlich aus Beratung, Aufklärungsarbeit und der Vertretung aller Studierenden in hochschulpolitischen- und stadtweiten Gremien.

In diesen beiden Jahren ist der Gender-Mainstreaming-Aspekt sehr stark in den Mittelpunkt der studentischen Gleichstellungsarbeit gerückt, weshalb auch die so genannten Männertage veranstaltet wurden.

Allmählich fand eine Verlagerung des Schwerpunktes statt, weg von der klassischen Frauenpolitik, hin zum Diversity-Aspekt.

³³ Der folgende Bericht wurde von der Studentischen Gleichstellungsreferentin, Leona Faulstich, verfasst.

2 Handlungsfelder der Gleichstellung

2.1 Verankerung der Gleichstellung in der Universitätsentwicklung

2.1.1 Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität

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.

Die Arbeit an dem Struktur- und Entwicklungsplan der UHH begann bereits 2007 und wurde sukzessive in gemeinsamen Sitzungen mit den Fakultäten und dem Präsidium vorangetrieben.

Im Juli nahm der AS, prinzipiell positiv, Stellung zum STEP. Der STEP wurde am 30. Juli 2009 dann vom Hochschulrat beschlossen.

Der STEP enthält einen Maßnahmenkatalog, der Meilensteine und Erfolgsindikatoren, auch hinsichtlich Gleichstellung, zur Zielerreichung identifiziert. Der Stand der Umsetzung der konkreten Maßnahmen und die Erreichung der strategischen Ziele werden regelmäßig überprüft. Das erste Controlling fand im Sommer 2010 statt und ergab, dass viele der genannten Gleichstellungsmaßnahmen bereits umgesetzt oder angegangen wurden, andere aber noch nicht.

Hinsichtlich der Ausschreibung von Gender-Kompetenztrainings wurde eine entsprechende Veranstaltung für die Leitungsebene der Fakultäten im Jahr 2010 angeboten, leider aber nicht genutzt.

Um die Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen voranzubringen, sollten frauenspezifische Programme, u.a. zu Führungskompetenz, in Zusammenarbeit mit dem Career Center der UHH angeboten werden. In jedem Semesterprogramm des Career Center fanden und finden sich Gender-spezifische Angebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf sollte die Einrichtung eines Betriebskindergartens (Krippenplätze) in Kooperation mit dem Studierendenwerk geprüft werden. Diese Prüfung ist erfolgt: Ein entsprechendes Konzept des Studierendenwerks liegt vor und sieht diverse Angebote für regelmäßige Betreuung und flexible Betreuung vor. Die Finanzierungsmöglichkeiten sind aufgezeigt, müssen allerdings geprüft werden. Auch ein Ort für ein Kinderhaus muss noch gefunden werden.

Ebenfalls zur Förderung der Familienfreundlichkeit sollten flexible Arbeitszeiten und -orte zur besseren Bindung der Mitarbeiter/innen an die UHH eingeführt werden. Zudem sollten geeignete Verfahren im Sinne eines Bindungsmanagements entwickelt werden. Die Zielvereinbarungen zum "audit familiengerechte hochschule" beinhalten Maßnahmen für flexiblere Arbeitsbedingungen. In diesem Zusammenhang soll die Umsetzung oder der Ausbau von Zeitkontenmodellen, Kurzsabbaticals, Jobsharing-Modellen, alternierender Telearbeit, "Home Office" und einem umfassenden Bindungsmanagement geprüft und ab 2011 umgesetzt werden.

Die avisierte Bewerbung für das "audit familiengerechte hochschule" wurde mittlerweile vorgenommen und das Audit durchgeführt (vgl. Kap. 2.1.5).

Im STEP werden weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit formuliert: Interne Kommunikation, familienbezogene Personalpolitik, Fortbildung. Im Rahmen des "audit familiengerechte hochschule" wurden zahlreiche Maßnahmen für eine familienbezogene Personalpolitik erarbeitet. So soll das Thema Familie in Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gesprächen, in der Arbeitsorganisation und auf Führungsebenen stärker verankert werden. Hier sollen auch Fortbildungen ansetzen. Diese Maßnahmen sind für 2011 und 2012 vorgesehen.

Hinsichtlich der Maßnahmen zur Etablierung diversitätsförderlicher Strukturen und Prozesse wurde die Erarbeitung eines Konzepts für Diversity-Management (im Bereich Migrations- und Auslandshintergrund) angestrebt. Wichtige Vorarbeiten wurden für dieses Konzept bereits geleistet, insbesondere mit einer Pilotstudie zu den Problemen ausländischer Studierender und Studierender mit Migrationshintergrund (vgl. Kap. 3.6.1).

Die angestrebte Ausschreibung und Durchführung von Diversity-Kompetenztrainings wurde noch nicht durchgeführt. Auf Basis eines 2009 bereits durchgeführten Workshops wird allerdings derzeit ein Konzept für Diversity erarbeitet. Eine Übersicht über Diversity-bezogene Angebote findet sich auf den Internetseiten der Stabsstelle Gleichstellung. Geplant ist, Trainings zu dieser Thematik unter dem Aspekt der Führungskräftefortbildung verpflichtend anzubieten.

2.1.2 Berufungsordnung der Universität

Erklärtes Ziel der UHH ist es, ihre Berufungsverfahren zu optimieren, insbesondere die Verfahrensdauer zu reduzieren und eine hohe Transparenz der Verfahren zu erreichen (vgl. STEP). Eine Maßnahme zur Erreichung 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, deren Ausschreibung ab dem 01. Januar 2009 erfolgte.

In Bezug auf Gleichstellung enthält sie folgende – alte³⁴ und neue – Regelungen:

- In besonders begründeten Fällen können Professuren ausschließlich für Frauen ausgeschrieben werden (neu).
- Das Dekanat/ der Berufungsausschuss sucht insbesondere aktiv nach Bewerberinnen.
- Dem Berufungsausschuss sollen zur Hälfte Frauen angehören.
- Im Berufungsausschuss wirken mindestens 40% stimmberechtigte Frauen mit, darunter mindestens eine Professorin (40%-Klausel, neu).
- Bei der Zusammensetzung des Berufungsausschusses können auch geeignete Frauen aus fachlich benachbarten Bereichen berücksichtigt werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät nimmt an den Sitzungen des Berufungsausschusses teil und ist wie ein Mitglied einzuladen.
- Die Auswahlentscheidung richtet sich auch nach der Fähigkeit der Kandidat/innen, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre zu berücksichtigen (neu).
- Bei der Vorauswahl für die Anhörung ist sicherzustellen, dass alle für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen, die den Anforderungen der Stelle entsprechen, eingeladen werden. Sofern dies wegen einer zu großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, müssen wenigstens so viele Bewerberinnen wie Bewerber eingeladen werden.
- In den nicht öffentlichen Anhörungen kann Dual Career Thema sein (neu).
- Bei der Einholung von Gutachten sollen Professorinnen als Gutachterinnen im Rahmen der vorgesehen Anzahl von Gutachten berücksichtigt werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät nimmt vor Beschlussfassung durch das Dekanat Stellung zum Berufungsvorschlag.
- Jede Berufsungsliste soll mindestens eine Frau ausweisen, deren Qualifikation der ausgeschriebenen Stelle entspricht und die Aufnahme in den Listenvorschlag rechtfertigt. Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, solange der Frauenanteil an den Professuren der jeweiligen Fakultät 50 vom Hundert nicht erreicht (50% Frauenanteil in der Fakultät neu; vorher Fachbereich).

³⁴ Die vorherige Berufsungsordnung galt von 12.02.1999 bis zum 31.12.2008.

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität nimmt vor der Entscheidung des Präsidiums zur Berufungsliste Stellung (Gleichstellungsbeauftragte und Entscheidung durch Präsidium neu, vorher Frauenbeauftragte und Entscheidung durch den AS).

Die UHH befindet sich zurzeit im Prozess der Implementierung der neuen Berufsordnung – dies ist auch eine Maßnahme im STEP 2012 für die Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals (vgl. Kap. 2.1.1). Beispielsweise 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 Berufsordnung, die sich stark an der neuen Berufsordnung der UHH orientiert. Die Vorgaben zur Gleichstellung sind identisch.

2.1.3 Neufassung Frauenförderrichtlinie

Zurzeit gilt für die Belange der Gleichstellung noch als eine der gesetzlichen Grundlagen die Frauenförderrichtlinie der UHH. 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.

Um die Frauenförderrichtlinie den strukturellen Veränderungen wie beispielsweise der Fakultätengründung und gesetzlichen Neuerungen wie der Neufassung der Berufsordnung der UHH (vgl. Kap. 2.1.2) anzupassen, ist eine Neufassung vonnöten.

Die Gleichstellungsbeauftragte initiierte die Novellierung im Jahre 2009 und engagierte im Rahmen eines Werkvertrags eine kurz vor dem Examen stehende Studentin der Rechtswissenschaft, die mit der Gleichstellungsbeauftragten die alte Frauenförderrichtlinie überarbeitete. 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.

2.1.4 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

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.

In diesem Rahmen sollten auf Basis inhaltlicher Vorgaben der DFG bis zum Frühjahr 2009 erste Stellungnahmen erstellt und der DFG zugesandt werden, die dann im Laufe des Jahres 2009 geprüft werden sollten.

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).

Die DFG entschied Mitte 2009, die eingereichten Stellungnahmen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards von einer dafür eingerichteten Arbeitsgruppe prüfen zu lassen. Insgesamt lagen der Arbeitsgruppe 63 Berichte vor. Im Juni 2010 bekam die UHH Mitteilung über das Ergebnis dieser Prüfung. Die Arbeitsgruppe hatte vier Stadien definiert, in denen sich eine Hochschule hinsichtlich der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards befinden kann. Erfreulicherweise befand das Beratergremium, dass die UHH mit 12 anderen Hochschulen bereits das Stadium vier erreicht hat. In diesem Stadium befinden sich Hochschulen mit einem bereits erfolgreich etablierten Konzept zur Gleichstellung, das weitergeführt und um innovative Ansätze ergänzt wird.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe waren einstimmig der Ansicht, dass in der UHH eine Reihe von innovativen Maßnahmen geplant bzw. bereits umgesetzt sei. Die Einbettung in die Gesamtstrategie der Hochschule sei sehr überzeugend. Bei der internen Mittelvergabe habe das Ziel Gleichstellung einen angemessenen Rang. Im Frühjahr 2011 wird die UHH einen Zwischenbericht zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards vorlegen.³⁵ Dieser wird zusammen mit den Zwischenberichten der anderen Mitgliedseinrichtungen von der Arbeitsgruppe ausgewertet und der DFG im Sommer 2011 vorgelegt. Die Einsendung der Abschlussberichte ist für das Jahr 2013 geplant.

³⁵ Mittlerweile wurde der Zwischenbericht eingereicht: Die UHH befindet sich in der höchsten Bewertungskategorie. Im nächsten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten wird dies genauer behandelt.

2.1.5 "audit familiengerechte hochschule"

Im April 2010 hat sich das Präsidium der UHH entschieden, das "audit familiengerechte hochschule" der berufundfamilie gGmbH der Hertie Stiftung durchführen zu lassen.

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.

Nach erfolgreicher Durchführung des "audit familiengerechte hochschule" wird die Hochschule mit einem entsprechenden Zertifikat ausgezeichnet und erhält das Recht, das europaweit geschützte Signet zu führen. Eine auditierte Hochschule übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und erfüllt gesetzliche Forderungen nach Gleichstellung der Geschlechter und Förderung Studierender und Beschäftigter mit Familienaufgaben.

Die UHH hat den Prozess der Auditierung, der in der Regel drei Monate dauert, erfolgreich durchlaufen. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung waren, stellvertretend für das Präsidium, für den Ablauf des Auditierungsprozesses verantwortlich. Sie waren federführend in der Kommunikation mit der berufundfamilie gGmbH bzw. dem Auditor und der Durchführung der einzelnen Veranstaltungen.

Insgesamt wurden vier Workshops organisiert, an denen jeweils ca. 20 bis 30 Personen teilnahmen.

Am 02.06.2010 fand der Strategieworkshop statt, mit dem der Auditierungsprozess eröffnet wurde und in dem Rahmenbedingungen und Schwerpunkte definiert wurden. An diesem Workshop nahmen die Leitungsorgane der Fakultäten und der Präsidialverwaltung, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Dekanate, das Studierendenwerk, die Uni-Eltern, der AStA und die Personalräte teil. Die Teilnehmenden äußerten ihre Verbesserungs- und Handlungsbedarfe und schlugen Entwicklungsrichtungen für die UHH vor.

Am 29. und 30.06.2010 fanden insgesamt drei Auditierungsworkshops, unterteilt nach den einzelnen Statusgruppen, statt. Auf ihnen wurden jeweils die Bedarfe konkretisiert und Zielvereinbarungen entwickelt.

An dem Workshop für die Fakultäten nahmen die Dekanate bzw. Fakultätsleitungen sowie Professor/innen und wissenschaftliche Nachwuchskräfte und Vertreter/innen aus dem Technischen und Verwaltungspersonal der Fakultäten teil. Es wurde versucht, über die Auswahl der Teilnehmenden ein möglichst umfassendes Bild der beruflichen und familiären Situationen auf Ebene der Fakultäten zu erhalten.

An dem Workshop für die Studierenden nahmen neben Studierenden aller Fachbereiche Vertreter/innen des AStA, der Studienbüros, der Dekanate, des Career Center und vom Zentrum für Studierende teil.

An dem Workshop für das Technische und Verwaltungspersonal nahmen TVP-Vertreter/innen aus der Präsidialverwaltung und der TVPR teil. Es wurden Mitglieder des TVP mit den unterschiedlichsten familiären Situationen eingeladen.

Aus den drei Auditierungsworkshops entstanden als knapp 30 Seiten fassendes Dokument die Zielvereinbarungen. In ihnen sind sowohl die Auditierungsziele als auch konkrete Maßnahmen zu den acht Handlungsfeldern formuliert. Diese sind: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Service für Familien.

Zu den Handlungsfeldern wurden recht umfangreiche statistische Daten ermittelt; eine Veröffentlichung dieser Daten ist bisher nicht geplant, sie liegen der Stabsstelle Gleichstellung jedoch vor.

Nachdem die Zielvereinbarungen mit den Fakultätsleitungen sowie mit der Abteilung Recht, Personal und Organisation abgeglichen worden waren, wurden sie im Juli von Universitätspräsident Prof. Dr. Dieter Lenzen unterzeichnet und bei der berufundfamilie gGmbH eingereicht.

Die wichtigsten Maßnahmen aus den Zielvereinbarungen sind:

- Die bestehenden flexiblen Regelungen wie alternierende Telearbeit, Teilzeit, Kurzsabbaticals und Zeitkonten/ Ausgleichszeiten sollen im Rahmen des Audits weiter ausgebaut werden. Hinzukommen sollen Jobsharing-Modelle, "Home Office", "Führung in Teilzeit" und "Fallweise Arbeit von Zuhause" sowie Bindungsmanagement; die Umsetzung ist ab 2011 geplant.

- Es gibt bereits in diversen Fachbereichen E-Learning-Angebote an der UHH. Für einen reibungsloseren Studienverlauf soll die Herausgabe von "Richtlinien und Empfehlungen zum Studieren mit Kind" erfolgen.³⁶ Die "Empfehlungen" raten u.a. zu flexibleren Anwesenheitspflichten und Ersatzleistungen. Die Studienbüros der Fachbereiche formieren sich bereits als Anlaufstelle für eine Beratung beim Studienverlauf, u.a. auch bei einem Teilzeitstudium. Zudem soll ein Familienpass das Studium erleichtern; die Umsetzung der Maßnahmen ist für die Jahre 2011 bis 2013 geplant.
- Die familienbezogene Personalpolitik der UHH soll weiter ausgebaut werden: Das Thema Familie soll stärker in den Kommunikationsebenen der Universität verankert werden, u.a. in Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gesprächen und Gremien. Instrumente auf Ebene der Arbeitsorganisation sollen bei der Abfederung von Vertretungsfällen helfen. Im Handlungsfeld Führungskompetenz soll durch diverse Maßnahmen ein bewusster Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit erreicht werden; die Umsetzung ist für die Jahre 2011 bis 2013 geplant.

Ende August 2010 erfolgte die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule.

Die praktische Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen wird die berufundfamilie gGmbH jährlich überprüfen.³⁷ Im August 2013, also drei Jahre nach Erteilung des Zertifikats, wird im Rahmen der Re-Auditierung überprüft, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht worden sind und welche weiterführende Ziele zu vereinbaren sind. Im Falle einer erfolgreichen Re-Auditierung erhält die UHH die Bestätigung ihres Zertifikats und darf das Qualitätssiegel des Audit bis zur nächsten Überprüfung nach weiteren drei Jahren führen.

Um den Umsetzungsprozess an der UHH intern zu lenken, wurden die Steuerungsgruppe "Beruf und Familie" unter der Leitung der stellvertretenden Kanzlerin und der Vizepräsidentin für Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung und die Steuerungsgruppe "Studium und Familie" unter der Leitung des Vizepräsidenten für Studium und Lehre einberufen. In ihnen sind Leitungsorgane aus der Präsidialebene, der Verwaltung, den Fakultäten, den Studienbüros, dem Campus Center, dem RRZ, dem Studierendenwerk, der Studierendenschaft und der Projektleitung Audit vertreten.

³⁶ Mittlerweile durch Verabschiedung des Präsidiums am 18.04.2011 erfolgt: "Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung"

³⁷ Mittlerweile wurde der erste Jahresbericht (in 2011) eingereicht und positiv bewertet.

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 2013³⁸ erstellt, um sich für das Professorinnenprogramm des BMBF zu qualifizieren.

Im Gleichstellungskonzept legt die UHH dar, wie sie in Zukunft Gleichstellung und deren Ziele weiter voranbringen wird. Von sechs Handlungsfeldern werden drei als prioritäre Ziele definiert. Diese beziehen sich auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren, auf die Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und auf die Erhöhung von Studentinnen in den Fächern der MIN. Das Konzept beinhaltet eine Matrix von sechs Handlungsfeldern, in denen jeweils Veränderungen von Strukturen, Programmen, Verfahrensweisen und Haltungen thematisiert werden.

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. Die UHH hat sich verpflichtet, hierfür zusätzliche Mittel in Höhe von ca. € 640.000 pro Jahr bereitzustellen und bei einer Förderung aus dem Professorinnenprogramm weitere Vorlaufprofessuren zu finanzieren.

Die UHH reichte ihr Gleichstellungskonzept fristgerecht am 15.06.2008 ein; am 03.09.2008 wurde es positiv beschieden. Von den 79 erfolgreichen Einreichungen, die alle Förderanträge stellen können, haben sieben Hochschulen die Spitzenbewertung erhalten – darunter die UHH. Sie ist damit herausragendes Vorbild für eine chancengerechte Hochschule.

Die UHH begann nach Einreichen des Konzeptes mit der Umsetzung der dargestellten Maßnahmen. Jede ab dem 01. Juli 2008 neu berufene Professorin, die auf eine unbefristete W2- oder W3-Stelle berufen wurde, erhielt € 30.000 zur Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin (zumindest ein Jahr als halbe Stelle).³⁹

³⁸ Abrufbar auf den Internetseiten der Stabsstelle Gleichstellung: <http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/glb/gleichstellungskonzept.pdf>

³⁹ Die Fakultät MEDIZIN ist davon ausgenommen.

Vom 01.07.2008 bis zum 31.12.2010 erhielten 33 neu berufene Professorinnen der UHH die € 30.000 zur Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin, davon 12 W3- und 21 W2-Professorinnen.⁴⁰ Im Berichtszeitraum wurden daher € 990.000 für diese Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgewandt. Einige der Fakultäten haben die € 30.000 aufgestockt, so dass neu berufene Professorinnen für einen längeren Zeitraum mit einer Stelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin ausgestattet werden können.

Die Stabsstelle Gleichstellung begann Anfang 2011 mit einer Abfrage bei den Fakultäten, um zu ermitteln, wie viele Professorinnen in den Fakultäten diese zentralen Mittel in Anspruch genommen haben und ob für die Qualifikationsstelle ausschließlich Frauen eingestellt wurden. Bis Redaktionsschluss haben sich die Fakultäten RECHT, EPB, GEIST und MIN zurückgemeldet; Angaben aus der Fakultät WISO fehlen somit. Die Abfrage ergab mit Stand Frühjahr bis Sommer 2011, dass in 17 Fällen die zentralen Mittel bereits bereitgestellt/ abgerufen wurden, dies aber ausschließlich in den Fakultäten EPB und GEIST, wobei die Fakultät GEIST die Mittel mit Abstand am stärksten genutzt hat. In 16 Fällen konnte die Nachwuchswissenschaftler/innenstelle bereits besetzt werden – mit insgesamt 12 Frauen und vier Männern.

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

- die Verbesserung der Berufungspraxis allgemein und der Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen durch die Neufassung der Berufsordnung 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 Begleitung neu berufener Professor/innen durch die Gründung und Ausstattung von Welcome Service⁴¹ & Dual Career Center.⁴²
- die Verbesserung der Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen über entsprechende fakultätsübergreifende Programme – angeboten vom Gender-orientierten Career Center der UHH.

⁴⁰ Nicht alle in dieser Zeit neu berufenen Professorinnen erhielten die € 30.000, da die UHH auch Frauen berief, deren Professur extern finanziert wird. In diesem Fall werden die € 30.000 nicht vergeben.

⁴¹ Im September 2010 wurde der „Neuberufenen-Service“ mit einer hauptamtlichen Ansprechpartnerin etabliert. Dieser Service wird allen Neuberufenen angeboten und hilft insbesondere Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland beim Einstieg in das Leben und Arbeiten in der FHH und gibt Hilfestellung in den Bereichen Wohnungs- und Haussuche, Kinderbetreuung (Kita und Schule) und Dual Career. Dabei dient der Neuberufenen-Service als Anlaufstelle sowohl für die Professorinnen und Professoren als auch für die Berufsabteilungen der Fakultäten. Der Neuberufenen-Service arbeitet eng mit dem Hamburg Welcome Center (<http://welcome.hamburg.de>) zusammen, das sich um die Belange aller Neubürgerinnen und Neubürger der Stadt Hamburg kümmert.

⁴² Der Dual Career Service ist eine auf zunächst drei Jahre angelegte Kooperation mit der Universität Kiel. Jedes Jahr investiert jede der beiden Universitäten € 100.000 in den Service, der Partner/innen von Professor/innen angeboten wird. In 2010 wurde für die Partnerin eines neuen Hamburger Professors an der Universität Kiel eine Stelle geschaffen, die von der UHH finanziert wird.

- die Verbesserung der Situation der Studentinnen in der MIN durch
 - das Frauenförderprogramm "Anna Logica", welches ein breites Seminarangebot zu Schlüsselkompetenzen entwickelt hat (vgl. Kap. 2.3.1) und
 - die Fortführung von Summerschools und Schnupperkursen in der MIN
- die Verbesserung der Familienfreundlichkeit über die Durchführung des "audit familiengerechte hochschule" (vgl. Kap. 2.1.5).

Seit Sommer 2010 befindet sich die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der zuständigen Vizepräsidentin in Kontakt, um die noch fehlenden Punkte aus dem Gleichstellungskonzept zur Umsetzung zu bringen.

Nach erfolgreicher Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes ist es an der UHH möglich, dass drei Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms anteilig durch Bund und Länder gefördert werden:

1. Regelprofessur: "Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management öffentlicher und privatwirtschaftlicher Organisationen" (Laufzeit: 01. Dezember 2008 bis 30. November 2013): Prof. Dr. Silke Boenigk (ehem. Michalski)
1. Regelprofessur: "Literatur und Kultur Nordamerikas (Amerikanistik)" (Laufzeit: 01. April 2009 bis 31. März 2014): Prof. Dr. Astrid Böger
2. Vorgriffprofessur: "Soziologie" (Laufzeit: 01. August 2009 bis 31. Dezember 2013): Prof. Dr. rer. soc. Anita Engels.

2.2.2 Gleichstellungsarbeit der Fakultäten

Die folgenden Berichte aus den Fakultäten wurden zumeist von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten selbst verfasst.

2.2.2.1 Fakultät RECHT⁴³

In den Jahren 2009 und 2010 hat die Fakultät RECHT versucht, weitere Zielsetzungen aus dem Fakultätsgleichstellungsplan zu verwirklichen. Die Juniorprofessur für Genderstudies wurde (neu) ausgeschrieben und mit einer Wissenschaftlerin aus dem Bereich des Öffentlichen Rechts besetzt. Auch das Promotionsstipendium für Mütter wurde ausgeschrieben und vergeben. Da es sich bei den Datenbankanbietern nicht durchsetzen ließ, kostenlose Home-Zugänge für Studierende mit Kindern zu schaffen, wurden von der Fakultätsbibliothek neue, großzügige Ausleihregeln für die Betroffenen eingeführt.

⁴³ Der folgende Bericht wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Prof. Dr. Bettina Heiderhoff, verfasst.

Es wurde ein Vertrag mit der Firma CompanyKids abgeschlossen, der es Mitarbeiter/innen und Studierenden ermöglicht, ihre Kinder an bis zu fünf Tagen im Jahr kostenlos in der Tagesstätte des Unternehmens abzugeben.

Bei den Berufungen konnte außer der Juniorprofessur für Genderstudies auch eine W3-Professur an eine Frau vergeben werden.

Ein wesentlicher Punkt der Arbeit lag in der Organisation von Veranstaltungen im Bereich Frauen- und Gender-Fragen. Im Jahr 2009 veranstaltete die Fakultät die Podiumsdiskussion "Erfolgreiche Frauen erzählen", die sehr gut besucht war. 2010 konnte erstmals die Juniorprofessorin für Gender-Fragen und Öffentliches Recht, Dr. Ulrike Lembke, einen Studientag Gender und Recht zu den Fragen Gender im Sozial- und Steuerrecht durchführen.

Die Fakultät hat die Zahlen zum Geschlechterverhältnis bei den Examensprüfungen, den Doktorprüfungen und den Wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen ermittelt. Problematisch ist nur der (zu niedrige) Anteil der Frauen bei den Promovierendenzahlen. Hier arbeitet die Fakultät jedoch konstant an Modellen, um mehr Frauen für eine Promotion zu gewinnen.

2.2.2.2 Fakultät WISO⁴⁴

Berufungs- und Einstellungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter nehmen an den Sitzungen von Berufungsausschüssen beratend teil. Im Falle der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sind alle Bewerbungen sowie umfassende Informationen zum jeweiligen Auswahlprozess, den Auswahlkriterien und zur Begründung der Auswahlentscheidung der Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen und ihr Votum einzuholen. Im Berichtszeitraum wurden 15 Berufungsverfahren durchgeführt.

Förderung von Frauen des wissenschaftlichen Personals

Auch in den Jahren 2009 und 2010 wurde das Mentoring-Programm "ATHENE" fortgeführt. Dabei handelte es sich um den zweiten bzw. dritten Durchgang. Das jeweils einjährige Programm zielt darauf, Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen der Fakultät einen Erfahrungsaustausch mit renommierten Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftlern und Unternehmenspraktikerinnen bzw. Unternehmenspraktikern zu ermöglichen.

⁴⁴ Der folgende Bericht wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Prof. Dr. Insa Sjurts, verfasst.

Damit wird die Grundlage geschaffen für die Gewinnung von mehr Klarheit zu eigenen Stärken und Schwächen, den angestrebten beruflichen Zielen und zu weiteren Fragen, auch rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Jahr 2009 konnten sechs Tandems aus Mentee und Mentor/in zusammengestellt werden; im Jahr 2010 waren es neun Tandems. Jeder Durchgang beginnt mit einer gemeinsamen Abschluss- bzw. Auftaktveranstaltung. Hier sprechen prominente Referentinnen zu aktuellen Berufs- und Karrierefragen und stehen für Diskussion und Networking zur Verfügung.

Jährlich ausgelobt wird ein Frauenförderpreis. Er richtet sich an hochqualifizierte Studienabsolventinnen und Doktorandinnen, die auf diesem Wege weiter unterstützt und motiviert werden sollen. Prämierungsfähig sind herausragende Abschlussarbeiten und Dissertationen, die sich durch inhaltliche und sprachliche Sensibilität für Gender-Aspekte auszeichnen. In 2009 und 2010 wurden jeweils zwei Preise in Höhe von je € 500 verliehen. Die Preisträgerinnen waren 2009 Hanna Haag (Thema: Jeder hat seine Zeit anders erlebt – Erinnerungen ostdeutscher arbeitsloser Frauen an die DDR-Vergangenheit) und Ute Lampalzer (Thema: Marguerite Kuczynski (1904 – 1998) – Wirtschaftswissenschaftliches Arbeiten in verschiedenen Ländern und Zeiten: Ihr Weg von den "Goldenen Zwanzigern" in den USA bis zum "realen Sozialismus" in der DDR), 2010 Gisela Best (Thema: Zur Aktualisierung des Inzestverbots – Eine Erörterung anlässlich des Urteils des Bundesverfassungsgerichts) und Laura Haddad (Thema: Verschleierte Mode? Zur Bedeutung von Kopftuch und Kleidung bei jungen Musliminnen in Deutschland).

Regelmäßig angebotene Workshops (in der Regel einmal pro Semester) sollen Doktorandinnen der Fakultät bei der Karriereplanung und Weiterqualifikation im Hinblick auf einen Berufsweg in der Wissenschaft unterstützen. In den Jahren 2009 und 2010 wurden Workshops zu den Themen "Arbeitsorganisation und Zeitmanagement im wissenschaftlichen Berufsalltag" (SoSe 2009), "Bewerbungs- und Berufungsverfahren an Hochschulen" (WiSe 2009/10), "Wissenschaft erfolgreich präsentieren" und "Selbstbewusst und stilsicher Auftreten" (WiSe 2010/11) durchgeführt.

Die Möglichkeit zum informellen Netzwerken bietet der Mittagsstammtisch. Hier können Professorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen miteinander ins Gespräch kommen und sich zu allen Fragen rund um Gleichstellung, Beruf und Karriere, Vereinbarkeit von Familie und Beruf austauschen. Erstmals im Sommersemester 2011 wurde das Stammtischformat abgewandelt. Angeboten wird nunmehr ein so genannter Lunch-Talk. Im Gegensatz zum unmoderierten Format des Stammtisches werden hier Absolventinnen der Fakultät eingeladen, um mit den Teilnehmerinnen des Mittagsgesprächs über ihren persönlichen Berufsweg zu sprechen, ihre Erfahrungen zu teilen und in Kontakt zu kommen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit CompanyKids bietet die Fakultät allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einer flexiblen Kinderbetreuung. Partner ist die pme Familienservice GmbH. Bei plötzlich auftretenden Betreuungsempässen betreut pme Kinder von 0 bis 12 Jahren. Um die Attraktivität dieses Services zu steigern, wurde 2010 testweise ein Hol- und Bringservice eingeführt. Aktuell soll eine Befragung der Fakultätsmitglieder noch mehr Transparenz schaffen hinsichtlich der konkreten flexiblen Kinderbetreuungsbedarfe, um das Angebot in der Zukunft noch passgenauer darauf zuschneiden zu können.

Implementierung von Gender-Forschung und geschlechtsspezifischem Lehrangebot

Zur Förderung von Gender-Forschung und geschlechtsspezifischem Lehrangebot wird jährlich ein Frauenförderfonds in Höhe von € 10.000 bereitgestellt. Gefördert werden herausragende Projekte und Studien zu Frauen- und Gender-Themen sowie zur Gleichstellung, Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Gender-Themen sowie zur Gleichstellung als auch Vorhaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienverantwortung. Einreichungen können von den Professorinnen und Professoren der Fakultät sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getätigt werden. Mangels Bewerbungen konnten die Mittel in den Jahren 2009 und 2010 nicht vergeben werden. Über die Teilnahme an ausgewählten Lehrveranstaltungen können Studierende das Zertifikat "Gender-Kompetenz" erlangen. Das Zertifikat kann am Ende des Studiums beim Zentrum GenderWissen beantragt werden (Einzelheiten hierzu unter www.zentrum-genderwissen.de).

Karriere- und Studienberatung von Studentinnen

Um das Interesse der Studentinnen der Fakultät an einer wissenschaftlichen Karriere zu erhöhen, wurde im Wintersemester 2010/11 erstmals eine Informationsveranstaltung zum Thema "Promovieren: ja oder nein?" angeboten. Sie gibt einen Überblick zum gesamten Promotionsprozess – von der Entscheidung über eine Promotion bis hin zur Fertigstellung der schriftlichen Arbeit. Promovierende der Fakultät berichten von ihren Erfahrungen und stehen den Studentinnen für Fragen zur Verfügung. Eine Fortsetzung ist geplant.

Gleichstellungsbibliothek

In 2010 wurde in der wirtschaftswissenschaftlichen Bibliothek ein Sonderstandort "Gleichstellung" eingerichtet. Er umfasst einen Bestand von knapp 60 Büchern und steht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Studierende zur Ausleihe zur Verfügung. Die Bücher behandeln unter anderem die Themen Frauen und Beruf/ Karriere, Karriere in der Wissenschaft, Bewerbung, Zeitmanagement, Präsentation, Rhetorik und stilsicheres Auftreten.

2.2.2.3 Fakultät MEDIZIN⁴⁵

Seit Dezember 2009 arbeitet das Gleichstellungsteam der medizinischen Fakultät in der neuen Zusammensetzung: Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt mit den Stellvertreterinnen, Prof. Dr. Gisa Tiegs und Dr. Heidrun Lauke-Wettwer und Elke Mätschke als Frauenreferentin. Prof. Dr. Ursula Platzer ist nach einer 18-jährigen Zeit im Amt nicht zu einer weiteren Wahl als Gleichstellungsbeauftragte angetreten. Gisa Tiegs konnte für die Gleichstellungsarbeit gewonnen werden. Sie übte das Amt der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät Erlangen-Nürnberg aus, bevor sie 2009 den Ruf nach Hamburg annahm.

Die Gleichstellungsarbeit konzentrierte sich in den Jahren 2009 und 2010 besonders auf die Nachwuchsförderung, um den Anteil an Frauen v.a. in Führungspositionen zu erhöhen. In der MEDIZIN stellt neben Forschung und Lehre in klinischen Fächern die Krankenversorgung mit regelmäßigen Nachtdiensten zur Erlangung eines Facharztstitels eine zusätzliche Belastung dar.

Folgende Erfolge sollen besonders hervorgehoben werden:

1. Im Jahr 2010 betrug der Frauenanteil an Neuberufungen 36,4%, berufen wurden vier Frauen und sieben Männer.
2. Der Frauenanteil an den Professuren stieg vom Stichtag 31.12.2004 von 6,9% (nominal 10 Professorinnen) auf 14,9% (nominal 18 Professorinnen) am Stichtag 31.12.2010.
3. Die Medizinische Fakultät berief als erste Ordinaria für Urologie in Deutschland Prof. Dr. Margit Fisch.
4. Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder wurde eine zusätzliche Professur für eine Frau ausgeschrieben, der Ruf wurde Dr. Sigrid Harendza erteilt und angenommen
5. Der Frauenförderplan wurde evaluiert und der Gleichstellungsplan 2008 bis 2013 mit neuen Förderinstrumenten fortgeschrieben. Ein Förderinstrument, das Klinikerinnen auf dem Weg zu Habilitation mehr zeitlichen Freiraum für Forschung geben soll, wurde etabliert. Fünfzehn Klinikerinnen können diese Freistellung von 70 Tagen innerhalb von 18 Monaten für ihre Forschung nutzen. Durch die Anwendung des bewährten Förderinstruments zur Erhöhung der Habilitationen von Frauen, wurden jeweils nach Abschluss einer Habilitation einer Frau insgesamt 15 neue Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen für einen Zeitraum von zwei Jahren geschaffen.
6. Die Medizinische Fakultät hat sich den Gleichstellungsstandards der DFG verpflichtet.
7. 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.

⁴⁵ Der folgende Bericht wurde von der Frauenreferentin der Fakultät, Elke Mätschke, verfasst.

8. Die etablierte Seminarreihe für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen wurde fortgesetzt: Von 2009 bis 2010 wurden in 45 Seminaren und Workshops 2131 Teilnehmerinnenstunden geleistet. 272 Teilnehmerinnen machten von dem Programm Gebrauch. Zusätzlich wurden im ersten Jahrgang des Mentoring-Programms für Postdoc-Wissenschaftlerinnen weitere 17 Wochenendseminare für die 17 Mentees durchgeführt.
9. Das Gleichstellungsteam strebt eine fokussierte Frauenförderung in den einzelnen Kliniken und Instituten der Zentren an. In gemeinsamen Gesprächen mit den jeweiligen Zentrumsleitungen wurden Ist-stand und Ziele der zentrenspezifischen Frauenförderung beraten.
10. Durch das hochschulübergreifende Programm "Pro Exzellenzia" erhielt eine Naturwissenschaftlerin der Medizinischen Fakultät ein zweijähriges Stipendium.

2.2.2.4 Fakultät EPB⁴⁶

Die Fakultät EPB gründete ihre Gleichstellungsarbeit in den Jahren 2009 und 2010 auf den fakultären Gleichstellungsplan für die Jahre 2008 bis 2013, der insbesondere das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an allen in der Universität tätigen Statusgruppen zum Ziel hat. Neben dem Engagement, dieses Ziel z.B. durch die Berufung qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erreichen, engagierte sich die Fakultät auch in anderen Bereichen.

Das Forschungsprojekt zur Frage der Unterrepräsentanz von Studierenden in der EPB – "Männer und Grundschule – MäGs" geht der Frage nach, weshalb so wenige Studenten in der Grundschulpädagogik und auch in der Psychologie zu finden sind. Da die Gleichstellung als Ziel eine paritätische Beteiligung vorsieht, ist auch auf der Ebene der Studierenden zu überlegen, wie deutliche Ungleichheiten – wie sie im Lehramt und in der Psychologie zuungunsten männlicher Studierender vorliegen – zu verändern sind. Es geht also letztlich darum, wie sich der Anteil männlicher Studierender erhöhen ließe. In diesem Kontext konnte über die finanzielle Unterstützung aus dem Frauenförderfonds 2009 im November 2009 eine Tagung mit Projekten aus Deutschland und der Schweiz durchgeführt werden. Mittlerweile ist auch ein "Studienkompass Lehramt Primar- und Sekundarstufe I" als Internetangebot für Schülerinnen und Schüler erstellt worden, der die Ansprüche an eine Lehrtätigkeit, die Faszination, die diese vermitteln kann, aufzeigt sowie konkrete Informationen über das Studium liefert: <http://studienkompass.epb.uni-hamburg.de>. Es wurde dabei auf eine Dramatisierung des Geschlechts verzichtet, eine Identifikation für Schüler aber über die Fotos zu erreichen versucht. Der Studienkompass geht jetzt in die Evaluationsphase.

⁴⁶ Der folgende Bericht gründet sich auf einen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät anlässlich des Dekanatswechsels in 2010.

Es wurde eine Gender-Bibliothek als Bestandteil der Martha-Muchow-Bibliothek aufgebaut, die den Studierenden wie den Lehrenden den unmittelbaren Zugriff auf unter Gender-Aspekten systematisierte fakultätsrelevante Literatur ermöglicht: <http://www.epb.uni-hamburg.de/de/node/2090>. Aus Studiengebühren wurden dafür Bücher zu Gender-relevanten Themen angeschafft, die jedoch nicht gesondert in der Bibliothek aufgestellt sind, sondern in die "normalen" Kategorien eingeordnet sind. Um dennoch einen Überblick und einen Zugriff zu ermöglichen, ist in Kooperation mit der Bibliothek ein Nachweisverfahren entwickelt worden, das es erlaubt, die Gender-Bibliothek als virtuelle sichtbar zu machen. Sie wird kontinuierlich erweitert.

Da nicht erwartet werden kann, dass alle Lehrenden bereits über die Fähigkeit verfügen, sich mit Gender-Fragen angemessen auseinanderzusetzen, wurden kommentierte Bibliografien bzw. Expertisen erstellt, die allen Fakultätsmitglieder bekannt gegeben werden und auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten abrufbar sind: <http://www.epb.uni-hamburg.de/de/node/2197>. Die Dokumente beschäftigen sich beispielsweise mit Gender und Computerspielen, Überrepräsentation der Jungen in Einrichtungen der Erziehung, Naturwissenschaftlicher Unterricht und Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, Religion und Gender. Weiterhin besteht die Möglichkeit, Mittel aus dem Gleichstellungstopf für Gastvorträge zu beantragen, die der Einbeziehung von Gender-Aspekten in die reguläre Lehre dienen. Solche Möglichkeiten sind bereits abgerufen worden.

Eine Übersicht über die Vielzahl der finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Universität und angehöriger Stiftungen, insbesondere für Frauen, liegt nicht vor. Seit dem Sommer 2010 wird federführend durch Dr. Bettina Wollesen an einer derartigen Übersicht gearbeitet.

Neben der regelmäßigen Teilnahme an den Treffen der Gleichstellungsbeauftragten wurde an der Fakultät jährlich ein Tag der Gleichstellung veranstaltet, der sowohl innerhalb der Fakultät wie auf der Ebene der Universität deutlich machen sollte, welche Gleichstellungsbemühungen gemacht wurden bzw. werden. 2009 fand der Tag der Gleichstellung am 02.12.09 statt und befasste sich mit dem "audit familiengerechte hochschule". In der Konsequenz zu diesen Aktivitäten hat das Gleichstellungsteam beschlossen, ähnlich wie andere Fakultäten, die wissenschaftliche sowie die Selbstverwaltungsarbeit von Eltern finanziell zu unterstützen sowie Informationen bereitzustellen:

Kindernotfallbetreuung

Es bestand eine Zeitlang die Möglichkeit, Kostenerstattung für die nicht-reguläre Kinderbetreuung zu beantragen, wenn diese durch Dienstreisen, Veranstaltungen am Wochenende oder Gremienarbeit notwendig wird. Dieses Angebot wurde jedoch kaum wahrgenommen und auf Grund von rechtlich ungeklärten Aspekten auch wieder eingestellt.

Homepage: "Studieren mit Kind"

Unter studierenden Eltern besteht z.T. große Unklarheit darüber, in welcher Form ihre familiäre Situation ihr Studium beeinflusst und ob es z.B. Organisationsformen gibt, die es ermöglichen, Familie und Studium zu vereinbaren. Es fehlt in der Fakultät eine Übersicht darüber, welche Regelungen z.B. für Fehlzeiten, Prüfungen etc. gelten. Informationen müssen mühsam aus den Einzelseiten der UHH gezogen werden, fachbereichsspezifische Ansprechpartner/innen für derartige Fragen sind nicht ausgewiesen. Daher wurde im Rahmen der Gleichstellungsarbeit die Idee entwickelt, eine Homepage zu konzipieren, die den Studierenden Antworten auf mögliche Fragen geben kann und Ansprechpartner/innen, Regelungen etc. ausweist. Im Mai 2010 wurde mit dem Projekt begonnen. Die Homepage ist mittlerweile online: <http://www.studierenmkind.uni-hamburg.de/>.

Der Tag der Gleichstellung 2010 fand am 30.11.10 statt und widmete sich dem Thema "Studium und Geschlecht". Neben Ergebnissen aus dem Projekt "Männer und Grundschule – MäGs" war als Gastrednerin Prof. Dr. Andrea Abele-Brehm eingeladen, die einen Vortrag über die Frage "Wer studiert Lehramt und wie entwickeln sich die Berufsverläufe von Lehrerinnen und Lehrern?" hielt.

2.2.2.5 Fakultät GEIST⁴⁷

Seit dem Wintersemester 2008/2009 gibt es an der Fakultät GEIST eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie sieben Gleichstellungsbeauftragte aus den Fachbereichen der Fakultät. Unterstützt wird ihre Arbeit außerdem von einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle.

Zu Beginn des Jahres 2009 hat die Fakultät gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Vertreter/innen einen Gleichstellungsplan für die Jahre 2009 bis 2013 erstellt. In diesem verpflichtet sich die Fakultät dazu, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Fakultät, insbesondere auf der Ebene der Professuren, zu erhöhen, im Hinblick darauf besonders Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie und Beruf und Familie zu ergreifen.

⁴⁷ Der folgende Bericht wurde von Nicola Borchardt, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, verfasst.

In den Jahren 2009/2010 wurden 11 Frauen auf W2- und W3-Professuren berufen. Ihr Anteil stieg damit in diesen höchsten Stellenkategorien auf knapp 35%. Dies entspricht bereits der Zielvorgabe des Gleichstellungsplans bis 2013.

Um Schritte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Vereinbarkeitsfragen einzuleiten, wurden der Gleichstellung jährlich € 25.000 aus den Fakultätsmitteln zur Verfügung gestellt. Aus diesen Mitteln finanzierte die Fakultät 2009/2010 zahlreiche Vortrags- und Rechercheisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Juniorprofessorinnen und förderte Konferenzen zu Gender-relevanten Themen.

Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine familienfreundliche Universität hat die Fakultät besondere Instrumente bereitgehalten. Aus den genannten Geldern wurden in den Jahren 2009/2010 insgesamt 23 studentische Hilfskräfte für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Juniorprofessorinnen mit kleinen Kindern angestellt. 2010 schloss die Fakultät darüber hinaus einen Vertrag mit dem pme Familienservice, der die Notfallbetreuung von Kindern des wissenschaftlichen Personals der Fakultät sichert. Im gleichen Jahr wurde zudem ein Wickel- und Stillraum im Philosophenturm eingerichtet. Insbesondere in der Vorlesungszeit nutzten Studierende sowie Mitarbeiter/innen mit ihren Kindern diesen Raum häufig.

2.2.2.6 Fakultät MIN⁴⁸

Im April 2009 wurde der Gleichstellungsplan der Fakultät für die Jahre 2008 bis 2012 vom AS zustimmend zur Kenntnis genommen. Im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungsplans wurden 2009 erstmals die sogenannten Mittel für strukturschaffende Maßnahmen zur Gleichstellung (StruMaG) vergeben. Gefördert werden seitdem regelmäßig Maßnahmen in den Kategorien:

- Einrichten von Qualifikationsstellen insbesondere zur Unterstützung neuberufener Wissenschaftlerinnen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie, z.B. Kindernotfallbetreuung
- Einzelne strukturschaffende Maßnahmen, z.B. zur Unterstützung und Gewinnung von Studentinnen, aber auch Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in Form von Reisemitteln.

⁴⁸ Der folgende Bericht wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Dr. Angelika Paschke-Kratzin, und der Gleichstellungsreferentin der Fakultät, Antje Newig, verfasst.

Insgesamt wurden in den Jahren 2009 und 2010 18 Anträge genehmigt. Eine der zentralsten Maßnahmen ist das Frauenförderprogramm der Fakultät MIN "Anna Logica", mit dem Schwerpunkt von Seminarveranstaltungen für die MIN-Frauen. Hinzugekommen ist Ende 2010 die Möglichkeit einer Kurzzeitkinderbetreuung am Campus Stellingen.

Zum 1. Januar 2010 konnte die Stelle einer MIN-Gleichstellungsreferentin besetzt werden. Seitdem hat sich die Gleichstellungsarbeit der Fakultät wesentlich intensiviert, die Entwicklung und Durchführung verschiedener Programme zur Förderung von Frauen der unterschiedlichen akademischen Stufen ist hiermit erst möglich geworden. Beispielhaft seien genannt:

- Die MIN-Fakultät beteiligt sich am hochschulübergreifenden Frauenförderprogramm "Pro Exzellenzia". Stipendien für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen konnten in 2010 vergeben werden.
- Beim Mentoring-Projekt "UNICA" ist die MIN-Fakultät erfolgreich involviert.
- Erstmals gibt es eine fakultätsweite Koordination des Mädchen-Zukunftstages Girls' Day. Insgesamt nahmen über 120 Mädchen verschiedenste Angebote der Fakultät wahr.
- Für Oberstufenschülerinnen wurde nach 2008 wieder eine Veranstaltung "Girls go Math" angeboten.
- Eine Homepage zur Gleichstellungsarbeit an der Fakultät wurde erstellt.

Nachholbedarf besteht für die Fakultät weiterhin bei der Neuberufung von Professorinnen. Das im Gleichstellungsplan vereinbarte Ziel, 30% der Rufe auf W-Stellen an Frauen zu erteilen, wird lediglich im Bereich der Juniorprofessuren erreicht.

2.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.3.1 Mentoring-Programme an der Universität

Eine effiziente Strategie der Frauenförderung sind Mentoring-Programme für Frauen. In einigen Fakultäten der UHH existieren solche Mentoring-Programme bereits, in anderen Fakultäten sind derartige Programme in der Planung (z.B. GEIST und RECHT).

"UNICA"⁴⁹

"UNICA" ist das dritte Berufseinstiegs-Mentoring-Programm der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/ Mentoring der UHH. Ihm voraus gingen die Berufseinstiegsprogramme 2006 und 2009, die allen Studentinnen/ Absolventinnen aus den Fakultäten EPB und GEIST (2006) bzw. 30 Studentinnen der EPB (2009) offen standen. Aus diesen Erfahrungen ist das Mentoring-Programm "UNICA" zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses entwickelt worden. 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. 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.

⁴⁹ Der folgende Bericht wurde in Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/ Mentoring verfasst.

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 Bedeutung 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"⁵⁰

Das Mentoring-Programm "ATHENE" der Fakultät WISO bietet 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. Im persönlichen Gespräch mit der Mentorin bzw. dem Mentor können die eigenen Fähigkeiten bestimmt, Handlungsbedarfe identifiziert und Zukunftsperspektiven entwickelt werden. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, Zugang zu Netzwerken zu bekommen.

Die Mentorinnen bzw. Mentoren des Programms kommen aus den Bereichen Wissenschaft und Unternehmenspraxis. Sie sind in der Regel schon seit vielen Jahren in ihrem jeweiligen Berufsfeld aktiv, wissen um Entscheidungsprobleme und Hürden beim Berufseinstieg, kennen die Spielregeln der scientific community oder der Unternehmenspraxis genau und möchten dieses Wissen an hoch motivierte und ambitionierte jüngere Frauen weitergeben. Die Teilnahme am Programm erfolgt auf ehrenamtlicher Basis.

Mit seiner Zielsetzung der Unterstützung von Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen bei der Planung des weiteren Berufswegs, der Hilfestellung bei der Einschätzung von Chancen alternativer Karrierewege, der Orientierung über die Anforderungen in Wissenschaft und Unternehmenspraxis und nicht zuletzt der Unterstützung in Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienverantwortung steht das Programm ATHENE in Einklang mit den Kriterien der Förderrichtlinie und bildet ein wichtiges Element der Nachwuchsförderung der Fakultät. Es wurde im Jahr 2008 von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, Prof. Dr. Insa Sjurts, konzipiert und im Juli 2009 mit dem Frauenförderpreis der Universität Hamburg ausgezeichnet.

Mentoringprogramm der Fakultät MEDIZIN⁵¹

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

⁵⁰ Der folgende Bericht wurde in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät WISO verfasst.

⁵¹ Der folgende Bericht wurde in Zusammenarbeit mit der Frauenreferentin der Fakultät MEDIZIN, Elke Mätschke, verfasst.

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 Medizinischer 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.

Frauenförderprogramm "Anna Logica"⁵²

"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 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 Mathematikurse speziell für Informatikstudentinnen durchgeführt.

2.3.2 Career Center der Universität⁵³

Der Zuständigkeitsbereich des Career Center der Universität Hamburg hat sich Ende 2008 erweitert. Mit zwei gesonderten Angebotsbereichen richtet es sich seitdem zum einen weiterhin an die Gruppe der Studierenden und Absolventen/innen sowie zum anderen zusätzlich 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 in den Jahren 2009 und 2010 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.

⁵² Der folgende Bericht wurde in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät MIN verfasst.

⁵³ Der folgende Bericht wurde von Dr. Krista Schölzig, Mitarbeiterin im Career Center, verfasst.

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- 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:

- "Selbstsicher und erfolgreich verhandeln in der Wissenschaft"
- "Stärkung der Stimme und des stimmlichen Ausdrucks"
- "Auf dem Weg zu einer Wissenschaftskarriere – Standortbestimmung und persönliche Karriereplanung"
- "In Führung gehen – Frauen erarbeiten sich ihr Führungsbild"

Studentinnen und Absolventinnen:

- "Stimme wirksam einsetzen"
- "Selbstpräsentation für Frauen"
- "Berufliche Orientierung für Frauen – wie geht's?"
- "Gehaltsverhandlungen führen – für Frauen"

Zentrales Bindeglied zwischen den beiden Zielgruppen ist zudem der einmal jährlich durchgeführte viertägige Sommerworkshop "Wege in die Wissenschaft", der interdisziplinär ausgerichtet ist und sich an Absolventinnen mit Promotionsinteresse richtet.

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.

Schließlich gab es auch Ansätze, die Vermittlung von Genderkompetenz thematisch in den Vordergrund zu stellen, wie beispielsweise in dem Seminar "Männer wissen Bescheid und Frauen sind kommunikativ? Ein Seminar zur Wirkmächtigkeit von Geschlechterrollenbildern und zur Entwicklung von Gender-Kompetenz", das sowohl Männern als auch Frauen zur Teilnahme offenstand, schließlich jedoch mehrheitlich von Frauen wahrgenommen wurde.

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 hochschule" sowie durch Beiträge der Stabsstelle Gleichstellung zu Formaten des Career Center wie beispielsweise der Sommerworkshop "Wege in die Wissenschaft".

2.4 Frauenförderung

Auch in den Jahren 2009 und 2010 stellte die UHH wieder finanzielle Mittel zur Förderung von Wissenschaftlerinnen bereit. Zu nennen sind hier die beiden zentralen Instrumente der Universität, um ihre weiblichen Mitglieder zu fördern: der Frauenförderfonds und der Frauenförderpreis.

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 Frauenförderung⁵⁴ 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.
- 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 2009 und 2010 jeweils € 10.000 bereitstellen.

Die Stabsstelle Gleichstellung verfügt über eine detaillierte Aufstellung über die in den Jahren 2009 und 2010 zur Verfügung stehenden Mittel, die Anzahl der Anträge, die Antragsvolumina, der ursprünglichen Anträge und die tatsächlich bewilligten Anträge und deren tatsächlich bewilligten Summen.

⁵⁴ Nach der Umbenennung des Aff in AfG erklärte letzterer, dass sowohl der Frauenförderfonds als auch der Frauenförderpreis nicht umbenannt werden sollten.

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 2009 und 2010 gibt Tab. 14 einen Überblick. Dargestellt sind die Gesamtzahl und die Volumina der pro Jahr geförderten Projekte.

Tabelle 14					
Frauenförderfonds 2009 - 2010					
Jahr	Mittel	Anzahl Anträge	Antragsvolumen	Anzahl Förderungen	bewilligte Summe
2009	10.000,00 €	8	19.406,00 €	8	9.981,00 €
2010	10.000,00 €	15	22.443,00 €	11	10.000,00 €

Die Angaben für das Jahr 2010 können hier nur vorbehaltlich der tatsächlichen Durchführung dargestellt werden; die Stabsstelle Gleichstellung befindet sich zurzeit im Abwicklungsprozess für den Frauenförderfonds 2010. Antragsteller/innen haben bis zum Frühjahr 2011 Zeit, ihre Verwendungsnachweise einzureichen; möglicherweise nicht stattgefundene Vorhaben können daher hier noch nicht berücksichtigt werden.

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.

In **2009** ging der Frauenförderpreis an das Mentoring-Programm "ATHENE" und wurde entgegengenommen von Prof. Dr. Insa Sjurts und Mania Strube. Die Preisträgerinnen wurden ausgezeichnet für ihr Engagement für die Frauenförderung an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, insbesondere für die Förderung und berufsqualifizierende Unterstützung von Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch Erfahrungsaustausch mit renommierten Wissenschaftlern/-innen und Unternehmenspraktikern/-innen, die Veranstaltung von Workshops für Mentees und Mentoren/-innen, die Unterstützung beim Zugang zu Netzwerken sowie die Hilfestellung in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In **2010** erhielt den Frauenförderpreis das Frauenförderprogramm "Anna Logica" und wurde entgegengenommen von Jun.-Prof. Dr. Steffi Beckhaus und Angela Schwabl. Die Preisträgerinnen wurden ausgezeichnet für ihr Engagement für die Frauenförderung an der Fakultät MIN, insbesondere für die Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Idee, Konzeption und Durchführung eines Programms, das jungen Frauen Schlüsselkompetenzen anwendungsnah vermittelt, Kommunikation und Sichtbarkeit fördert, einen Rahmen für vielfältige Aktivitäten zur Verfügung stellt, regelmäßige Fachveranstaltungen durchführt und damit die weibliche Präsenz in den Naturwissenschaften nachhaltig stärkt.

2.4.3 "Pro Exzellenzia"⁵⁵

"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.

Programmbausteine sind Vollzeitstipendien, obligatorisch begleitet von Qualifizierungsseminaren, Coaching, Mentoring und Netzwerkveranstaltungen.

An der UHH fokussiert diese Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft auf die Fakultät MIN.

Die erste Ausschreibung der Promotions- und Postdoc-Stipendien erfolgte in der Fakultät MIN im Frühsommer 2010. Zwei Postdoktorandinnen (Mathematik und Biologie) sowie vier Doktorandinnen (Chemie und Informatik) wurden für eine Förderung zwischen neun und 23 Monaten ausgewählt.

⁵⁵ Der folgende Bericht wurde von Frau Marie Krimmer verfasst.

Die MIN-Absolventinnen und Doktorandinnen profitieren in erheblichem Maße auch von den im Rahmen dieses Landesprogramms angebotenen Qualifizierungsseminaren. Geplant sind des Weiteren Netzwerkveranstaltungen für die Stipendiatinnen der MIN-Fächer für 2011.

Die Initiierung des Programms "Pro Exzellenzia", 2010 gestartet, dokumentiert eine gelungene hochschulübergreifende Zusammenarbeit der Hamburger Hochschulen im Bereich der Gleichstellung zur Förderung hoch qualifizierter Stipendiatinnen und Akademikerinnen.

2.5 Beratung

2.5.1 Allgemeine Beratung

Ein wesentlicher Aufgabenteil der Gleichstellungsarbeit betrifft auch 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. Im Jahre 2008 wurde angeregt, den sogenannten "Runden Tisch" als gemeinsames Treffen aller an der Universität beratenden Stellen und Einrichtung wieder aufzugreifen, was seither in regelmäßigen Treffen mit dem Titel Beratungskonferenz geschieht. Ein speziell für die Gleichstellung relevantes Beratungsfeld ist die Auseinandersetzung mit dem Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt.

2.5.2 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).

Die Universität Hamburg hat im Rahmen der Gründung der SDG die Funktion einer zentralen Vertrauensperson geschaffen, die Ansprechpartnerin für Betroffene ist. Sie wird aktuell von einer als Verhaltenstherapeutin approbierten Diplompsychologin (die aktuell gleichzeitig Gleichstellungsbeauftragten der UHH ist) wahrgenommen und ist organisatorisch bei der Kanzlerin in der Präsidialverwaltung angebunden.⁵⁶

Unterstützt wird die Vertrauensperson bei der Verfahrensbegleitung und Interventionsarbeit durch eine weitere 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 Betroffenen 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.

Im Berichtszeitraum kamen per E-Mail bzw. Telefon pro Jahr ca. 15 Anfragen aus den Fakultäten und Einrichtungen der UHH, bei denen es in gut der Hälfte zu mehreren Gesprächen mit der betroffenen Person und zu weiteren Kontakten mit den Dienstverantwortlichen kam. Direkter Kontakt mit den Beschuldigten fand in nur sehr wenigen Fällen statt, und wenn im Sinne einer Ermahnung. Staatsanwaltliche Ermittlungen wurden in einem Fall durchgeführt, die SDG war dann nicht mehr beteiligt.

⁵⁶ Ob und wie die SDG nach Prof. Dr. Monika Bullingers Ausscheiden aus dem Amt der universitären Gleichstellungsbeauftragten neu organisiert werden muss, steht bisher nicht fest.

2.6 Zukünftige Handlungsfelder

2.6.1 Fortführung "audit familiengerechte hochschule"

Kap. 2.1.5 beschreibt, was die UHH bzw. die Stabsstelle Gleichstellung bisher im Rahmen des "audit familiengerechte hochschule" erreicht hat. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die beschriebene Ermittlung relevanter Daten und Statistiken sowie die Initialisierung des Projektes sehr aufwendig waren und viele Kapazitäten der Stabsstelle Gleichstellung gebunden haben. Es wurde im Jahr 2010 erreicht, zwei Steuerungsgruppen für Mitarbeitende und Studierende einzurichten, mit deren Hilfe die Zielvereinbarungen des Audit realisiert werden sollten.

Die konkreten Zielvereinbarungen sind auf der Homepage der Universität hinterlegt.

Um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie besser koordinieren zu können, sind insbesondere flexiblere Angebote für Arbeitszeiten und Arbeitsorte für Beschäftigte nötig. Für Studierende mit Kindern sind ein pragmatischer Umgang mit Härtefällen und flexiblere Lösungen für Präsenzplichten unerlässlich, damit sie ihr Studium mit Familienaufgaben vereinbaren können

Um tatsächlich die familienbezogene Personalpolitik der UHH auszubauen und das Thema Familie stärker in den Kommunikationsebenen der Universität zu verankern, ist die Einrichtung eines Familienbüros unerlässlich. Diese Einrichtung eines Familienbüros wurde im Jahr 2010 geplant, eine entsprechende Stelle soll im Jahr 2011 ausgeschrieben werden.⁵⁷

2.6.2 Diversity

Im November 2008 unterzeichnete die UHH die Charta der Vielfalt und erklärte damit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Um ihrer Diversity-Orientierung Ausdruck zu verleihen, vereinbarte die UHH in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF), sich spezifisch und verstärkt mit dem Thema Diversity u.a. im Bereich der Gewinnung von Studierenden mit Migrationshintergrund für die Universität, aber auch im Bereich der Gewinnung von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beschäftigen.

⁵⁷ Mittlerweile ist beides erfolgt; die Stelle startet am 01.01.2012.

In diesem Zusammenhang wurde im Januar 2009 ein Diversity-Workshop durchgeführt; auf ihm wurde beschlossen, die bereits bestehenden Initiativen zu Diversity an der UHH zu bündeln und die verstärkte Beschäftigung mit dem Thema an der UHH voranzutreiben (vgl. Kap. 3.6.1).

Das Präsidium hat in 2010 ein Nachhaltigkeitskonzept erstellt, in diesem sind die Bereiche Diversity und Internationalisierung (vgl. auch Kap. 3.3.3) eingebunden.

3 Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Im Berichtszeitraum 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.

Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist derzeit Prof. Dr. Ingrid Gogolin, die ihr Amt ebenfalls mit einer Amtszeit von drei Jahren wahrnimmt.

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.

Im Berichtszeitraum fanden auf universitärer Leitungsebene einige Veränderungen statt, die sich auch auf die Gleichstellung auswirkten: Im Juli 2009 schied die Universitätspräsidentin Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz vorzeitig aus dem Amt. Die amtierende stellvertretende Präsidentin wurde bis März 2010 Vizepräsidentin Prof. Dr. Gabriele Löschper. Seit 01. März 2010 ist der neue Universitätspräsident Prof. Dr. Dieter Lenzen im Amt. Als neue Vizepräsidentin für Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung ist seit 01. Juli 2010 mit einer Amtszeit von drei Jahren Prof. Dr. Rosemarie Mielke im Amt.

Im Sommer 2010 fanden mehrere Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung mit der neuen Vizepräsidentin zur Klärung laufender und zukünftiger Arbeitsabläufe und Projekte statt.

3.1 Umsetzung von Konzepten der Gleichstellung

3.1.1 Gleichstellungskonzept der UHH

Das bereits im vorgehenden Bericht erwähnte Gleichstellungskonzept wurde im Hinblick auf die Kernmaßnahmen umgesetzt. Dies betraf die Ausstattung neuberufener Professorinnen mit einem Beitrag zum Budget für eine Nachwuchswissenschaftlerinnenstelle. Ebenfalls wurde der Betrag von € 5.000 in den Gleichstellungsfonds für jede neuberufene Professorin für 2010 als Einzahlung in den Gleichstellungsfonds umgesetzt. Darüber hinaus wurde ein Konzept zur Gender-sensiblen Schulung in Führungspositionen erarbeitet und das "audit familiengerechte hochschule" umgesetzt.

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 und in persönlichen Treffen gepflegt, darüber hinaus in den 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.

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.

Die jeweilige Dienststelle ist verpflichtet, einen Frauenförderplan für das TVP zu erstellen (vgl. § 4 Gleichstellungsgesetz). In diesem Zusammenhang ergab sich bereits für den letzten Berichtszeitraum die Notwendigkeit, den bestehenden TVP-Frauenförderplan fortzuschreiben – laut Personalamt der FHH als Gleichstellungsplan.

Bedauerlicherweise konnte der Fortschreibungsprozess auch im aktuellen Berichtszeitraum nicht abgeschlossen werden. Die für 2009 geplante Verabschiedung des Plans konnte nicht erreicht werden.

Vorangegangen war ein interner Klärungsprozess, in dem erarbeitet wurde, welche Aufgaben in dem zu formulierenden Gleichstellungsplan der Dienststelle benannt werden sollten. Dieser Klärungsprozess begann bereits im Jahr 2008 und fand zwischen der universitären Leitungsebene und der Frauenbeauftragten des TVP statt. Die Gleichstellungsbeauftragte begleitete diesen wiederholten Austausch. Der von der universitären Leitungsebene im Juni 2010 vorgelegte revidierte Entwurf, stieß nicht auf Zustimmung der Frauenbeauftragten des TVP.

Der ebenfalls mit dem Gleichstellungsplan zu befassende AfG sprach sich auf seiner Sitzung im Juli 2010 dafür aus, den Plan erneut zu überarbeiten und hierzu im Ausschuss eine Arbeitsgruppe einzurichten

In der Zwischenzeit änderten sich die Vorgaben dahingehend, dass die UHH mit dem Zukunftskonzept für die Verwaltung eine Neuorganisation des gesamten Dienststellenbereichs in Angriff nahm. Der Gleichstellungsplan muss nun in diesen Rahmen eingespannt werden, was für das Jahr 2012 geplant ist.

3.2 Personalentscheidungen

3.2.1 Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität prüfte in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt 177 Berufungsverfahren für zu besetzende Professuren. Berufungsverfahren sind in der Prüfung sehr zeitintensiv. Die Anzahl der Berufungsverfahren pro Jahr hatte sich bereits in der Vergangenheit verdoppelt – von 33 Verfahren in 2005 auf 61 Verfahren in 2008 (vgl. Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten). In 2009 waren es 86 Verfahren, in 2010 sogar 91 Verfahren. Damit ist die Anzahl der an der UHH durchgeführten Berufungsverfahren weiter gestiegen und hat sich in den letzten fünf Jahren nahezu verdreifacht. Zurzeit vollzieht sich an der UHH ein Generationenwechsel, was die gestiegene Anzahl der Neuberufungen und zu begleitenden Verfahren erklärt.

Zu 31 der insgesamt 177 Verfahren in den Jahren 2009 und 2010 erhob die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Stellungnahme Einwände gegen den Berufungsvorschlag, z.B. hinsichtlich der Reihung der Kandidat/innen, der Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen oder wegen fehlender besonderer Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen.

Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten wurde im Präsidium bei der Entscheidung über den Berufungsvorschlag berücksichtigt; in 17 der 31 Fälle verfuhr das Präsidium ganz oder in Teilen im Sinne der Argumentation der Gleichstellungsbeauftragten. 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 vielen weiteren Verfahren, in denen die Gleichstellungsbeauftragte zwar nicht formell einen Einwand erhob, formulierte sie dennoch Hinweise und Anmerkungen, insbesondere hinsichtlich bestehender Befangenheiten von Berufungskommissionsmitgliedern und gutachtenden Personen. Für diesen Punkt hatte sie mit der neugefassten Berufsordnung eine entsprechende gesetzliche Grundlage (vgl. Kap. 2.1.2).

3.2.2 Einstellungsverfahren

Im Berichtszeitraum nahm die Gleichstellungsbeauftragte zu 1236 Einstellungsverfahren für wissenschaftliches Personal Stellung (ohne Fakultät MEDIZIN). Wie schon für den Berichtszeitraum des vorherigen Berichts (2005 bis 2008) festgestellt, hat sich in den Jahren 2009 und 2010 der Arbeitsaufwand für diesen Aufgabenbereich erhöht, da die Anzahl der Einstellungsverfahren merklich zugenommen hat: Jeweils im Jahresdurchschnitt hatte die Gleichstellungsbeauftragte in den Jahren 2002 bis 2004 275 Verfahren, im Zeitraum 2005 bis 2008 505 Verfahren und von 2009 bis 2010 618 Verfahren zu bearbeiten.

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, meist zweimal im Semester tagt. Sie nahm regelmäßig als beratendes Mitglied an den Sitzungen des Akademischen Senats teil, den sie hinsichtlich aktueller Gleichstellungsfragen befasste bzw. entsprechende Beschlussvorlagen aus dem Ausschuss für Gleichstellung einbrachte. Darüber hinaus nahm sie an einigen Sitzungen des Ausschusses für Planung und Haushalt und auf Einladung an den Kammersitzungen des Präsidiums mit den Dekaninnen und Dekanen teil. Etwa sechsmal pro Jahr fand ein Jour Fixe mit der ressortzuständigen Vizepräsidentin statt.

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 mindestens viermal pro Jahr Treffen mit der LaKoG statt, in denen die Gleichstellungsbeauftragte die Universität vertrat. Das Gleiche gilt für die jährlichen Treffen der BuKoF. Innerhalb der BuKoF engagierte sich die Gleichstellungsbeauftragte in thematischen Arbeitsgruppen, die sich zweimal im Jahr zusätzlich trafen.

3.3.3 Beteiligung Audit Internationalisierung

Im Oktober 2010 begann die UHH als eine der ersten Hochschulen mit der Durchführung des "Audit Internationalisierung" der HRK. Ziel war und ist es, eine auf die UHH angepasste, umfassende Internationalisierungsstrategie zu entwickeln. Hierfür wurde eine universitätsinterne Projektgruppe unter Leitung des Präsidenten gegründet.

In einer ersten Bestandsaufnahme wurden von der Projektgruppe die internationalen Erfahrungen und Kontakte der unterschiedlichen Bereiche der UHH erfasst. Danach wurden – auch mit Hilfe von Repräsentant/innen der HRK sowie externer Expert/innen – Internationalisierungsziele und -bedarfe ermittelt, um hieraus die Internationalisierungsstrategie der UHH abzuleiten.

Die Projektgruppe setzte sich zusammen aus Vertreter/innen aller Statusgruppen und Fakultäten der UHH. Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH war ebenfalls Mitglied dieser Projektgruppe; sie oder eine Mitarbeiterin der Stabsstelle Gleichstellung nahm an den Treffen der Arbeitsgruppe teil und sicherte die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Entwicklung der universitären Internationalisierungsstrategie.

3.3.4 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. Er unterstützt gezielt Frauen in Not und Mütter behinderter Kinder sowie benachteiligte Mädchen. Darüber hinaus fördert er begabte junge Wirtschaftswissenschaftlerinnen.

Im Zusammenhang mit letzterem Anliegen des Clubs stellte er der Stabsstelle Gleichstellung in 2009 € 2.500 zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität informierte über die Unterstützung und legte daraufhin Vergabekriterien für die Verteilung des Geldes fest: Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten in ihrer Teilnahme an Konferenzen, auf denen sie einen eigenen Redebeitrag hatten, unterstützt werden (Teilnahmegebühr und Reisekosten). Das Bewerbungsverfahren erfolgte nach dem Windhundprinzip. Insgesamt konnten 12 Wissenschaftlerinnen unterstützt werden.

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 2009 und 2010 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 2009 und 2010 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.

Einmal im Semester organisiert die Gleichstellungsbeauftragte das sogenannte Professorinentreffen, in dem ebenfalls aktuelle Themen aus der Universität besprochen werden. Dazu wurden regelmäßig auch Mitglieder des Präsidiums und weitere Gäste aus der Universität eingeladen.

Tab. 15 gibt im Überblick die Termine der Treffen der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Professorinnen an. Die Teilnehmer/innenzahl bei den Gleichstellungsbeauftragtenkonferenzen betrug durchschnittlich 25 Personen (von durchschnittlich 60 Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zusätzlich ca. fünf Gleichstellungsbeauftragten aus anderen Bereichen). Bei den Professorinentreffen lag die Zahl der Anmeldungen bei durchschnittlich 30 von 137 Professorinnen in 2009 und 162 Professorinnen in 2010.

Jahr	GB-Konferenzen	TeilnehmerInnen	Prof.-Treffen	Anmeldungen
2009	29.01.2009	25	21.01.2009	16
	27.04.2009	32	01.07.2009	65
	13.07.2009	26		
	05.11.2009	23		
2010	04.02.2010	25	20.01.2010	38
	28.04.2010	23	01.07.2010	32
	08.07.2010	36		
	15.11.2010	27		

3.4.2 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. Hinzu kam die Entwicklung und Einstellung der Bereiche Diversity und "audit familiengerechte Hochschule".

3.5.2 Beantwortung von externen Anfragen/ Interviews

Im Rahmen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), die die Prognos AG mit einem entsprechenden Projekt beauftragt hatte, wurde – nach Absprache mit dem Präsidium – ein Projekt zur diskriminierungsfreien Hochschule gestartet (vgl. Kap. 3.6.1). Im Rahmen dieses Projekts wurden Indikatoren entwickelt und geprüft, Fachkonferenzen gehalten und Informationstexte erstellt, auch an der UHH.

Zudem ergaben sich eine 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 zur Gleichstellung an der UHH im NDR Kultur Radioprogramm gesendet.

3.5.3 Geschlechtergerechte Sprache

Die von der UHH praktizierte Umsetzung von Gender-Mainstreaming und Diversity bedeutet, Überlegungen hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses auf allen Entscheidungsebenen zu berücksichtigen. Im Zusammenhang mit diesen Bemühungen ist auch die Verwendung der Sprache zu sehen, die die Mitglieder der Universität Hamburg als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verwenden. Konkret bedeutet dies wiederum, dass eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden ist, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt. Die Verwendung geschlechtergerechter Amtssprache wird an der Universität Hamburg durch folgende Satzungen/Beschlüsse geregelt:

1. Frauenförderrichtlinie der UHH
2. Beschluss des Senats der FHH vom 08. August 1995
3. Beschluss des AS vom 02. November 1995
4. Geschäftsordnung für die Präsidialverwaltung der Universität Hamburg (01. Juni 2008)

Da diese gesetzlichen Vorgaben mitunter nicht oder nur ungenügend von allen Mitgliedern der UHH eingehalten wurden, entwarf die Stabsstelle Gleichstellung im September 2009 auf Wunsch der damaligen amtierenden Vizepräsidentin ein entsprechendes Informationsblatt. Dieses wurde von der Gleichstellungsbeauftragten im Oktober 2009 an alle Abteilungs- und Fakultätsleitungen mit der Bitte um entsprechende Verbreitung geschickt.

Das Informationsblatt legt dar, dass geschlechtergerechte Sprache verwendet werden soll, um Frauen und Männer gleichermaßen zu berücksichtigen. Oftmals wird versucht, dies zu realisieren, indem in einer Fußnote zu Beginn eines Textes erklärt wird, die maskuline Form des Textes schließe die Frauen immer auch mit ein. Diese Vorgehensweise wird dem Anspruch einer geschlechtergerechten Sprache nicht gerecht, weil sie Frauen nicht anspricht.

Senatsbeschluss und Geschäftsordnung der Präsidialverwaltung regeln, dass geschlechtergerechte Sprache vornehmlich über Doppelnennungen zu realisieren ist: Die feminine und maskuline Form werden in voll ausgeschriebener Form verwendet; hierbei kann variiert werden, welche Form zuerst genannt wird. Klammerversionen sollten dagegen vermieden werden, da sie ein Geschlecht als Anhängsel erscheinen lassen, das schnell auch einmal weggelassen werden kann. Schrägstrichversionen dagegen ermöglichen es, zwei Wörter gleichzeitig zum Ausdruck zu bringen.

Werden Texte durch die wiederholte Doppelnennung der femininen und maskulinen Form zu lang und unverständlich, können andere Strategien wie Neutral-, Partizip- und Pluralformen sowie Umschreibungen eingesetzt werden. Es ist zu beachten, dass diese "neutralen" Formen jedoch, wie auch der maskuline Sprachgebrauch, Frauen weiterhin nicht sichtbar werden lassen und daher nicht ausschließlich verwendet werden sollten.

3.6 Vorträge, Referate, Workshops

3.6.1 Diversity

In 2008 bereitete die Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Mitarbeiterinnen einen Workshop zum Thema Diversity vor (vgl. Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten): Vorbereitende Arbeiten betrafen Literatur- und Internetrecherchen im Zusammenhang mit Diversity an den Universitäten sowie die Kontaktaufnahme mit potentiellen Referent/innen.

Der Workshop fand am 14. Januar 2009 statt. Aus den Reihen der UHH kamen knapp 40 Teilnehmer/innen aus verschiedenen Leitungsebenen: Anwesend waren mehrere Dekan/innen, viele Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, Vertreter/innen vom Studierendenwerk, vom AstA, des Career Center und aus anderen Abteilungen der Universität wie beispielsweise Forschung und Wissenschaftsförderung, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und Internationales. Aus allen für den Bereich Diversity wichtigen Abteilungen waren erfreulicherweise Vertretungen gekommen.

Der Workshop wurde moderiert von der (damaligen) Universitätspräsidentin Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz, der (damaligen) Vizepräsidentin Prof. Dr. Gabriele Löschper, der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin Prof. Dr. Ingrid Gogolin.

Als vortragende Gäste konnten im Bereich Diversity aktive Managerinnen und Manager sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Privatwirtschaft (Unternehmensberatung) und der Wissenschaft gewonnen werden. Insgesamt wurden acht Vorträge zum Thema gehalten⁵⁸:

- Diversity als Ressource
- Diversity in der Personalgewinnung
- Wege zur Umsetzung von Diversity
- Diversity als Wettbewerbsvorteil
- Diversity Management in der Wissenschaft,
- Merkmale einer diversitätsfreundlichen Universität
- Diversity an der Universität Duisburg-Essen
- Diversity Management in Universities

⁵⁸ Das Programm sowie das Protokoll des Workshops liegen der Stabsstelle Gleichstellung vor und sind auf Anfrage abrufbar.

Erklärtes Ziel des Workshops war es, die bereits bestehenden Initiativen zu Diversity an der UHH zu bündeln und die verstärkte Beschäftigung mit dem Thema an der Universität zu initiieren. Die wichtigste Frage dabei war, was das Konzept Diversity für die UHH bedeuten kann. Es wurde beschlossen, zunächst Handlungsfelder und Handlungsbedarfe zu definieren, danach Projekte zu planen, Arbeitsgruppen einzurichten und Ergebnisse zu erzielen.

Die Vorträge wiesen sowohl in ihrer Definition von Diversity als auch hinsichtlich der Anwendung und Handlungsfelder viele Gemeinsamkeiten auf. Diversität bezieht sich auf die Heterogenität der Beschäftigten eines Unternehmens/ einer Universität; diese Vielfalt setzt sich aus den persönlichen Merkmalen Geschlecht, Ethnie, Alter, Familienstand, Behinderung, sexuelle Orientierung, Glaube/Religion, Lebensstil, etc. zusammen – eine besondere Beachtung findet das Thema Migrationshintergrund.

Es wurde deutlich, dass die Unternehmen in dem Konzept Diversity einen wirtschaftlichen Faktor und die Möglichkeit zu nachhaltigem Erfolg erkannt haben. Vor allem deshalb, aber auch aus sozialen Gründen, wird Diversity nutzbar gemacht. In der Diversität der Mitarbeiter/innen läge unerschlossenes Potential für das Unternehmen, das über Diversity Management gefördert werden kann.

Für die Universitäten liegt der Nutzen in der Berücksichtigung des Potentials, das Diversität bei den Studierenden, Lehrenden, Forschenden und klinisch Versorgenden bereitlegt. Der Wettbewerbsvorteil liegt im Wissens und Erfahrungshintergrund einer diversen Studierenden- und Mitarbeiterschaft.

In Bezug auf die Handlungsfelder von Diversity Management wurden die Bereiche Work-Life-Balance, Netzwerke, und Trainings für Führungskräfte herausgestellt. Auch mit Einrichtungen wie Diversity Councils wurden positive Erfahrungen gemacht.

Eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung von Diversity sei die Erhebung von verlässlichen Daten, um Bedarfe und Handlungsfelder überhaupt ermitteln zu können. Allerdings wurde in diesem Zusammenhang auf damit verbundene Schwierigkeiten der Datenerfassung verwiesen.

In ihren Vorträgen entwickelten die Referentinnen und Referenten trotz einiger Gemeinsamkeiten und Überschneidungen unterschiedliche Perspektiven (für die UHH) bzw. gaben sie hilfreiche Tipps – dies aus dem jeweiligen beruflichen und institutionellen Hintergrund.

In der sich jeweils an die Vorträge anschließenden Diskussion zeigte sich, dass die UHH insbesondere bereits jetzt im Diversity Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung engagiert und erfolgreich ist: erfolgreiche Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen, Anstieg des Frauenanteil der Wissenschaftlerinnen, positiv bewertetes Gleichstellungskonzept, Welcome Service & Dual Career Center für neuberufene Professorinnen und Professoren, etc. Für ein zu erstellendes Diversity Konzept müsse vermieden werden, diesen Bereich lediglich um den Bereich Migration zu ergänzen; stattdessen muss Diversity insgesamt im Blick stehen.

Weiter ergab die Diskussion, dass hinsichtlich der in den Vorträgen oft genannten Datengrundlage, über die Handlungsbedarfe für Diversity Management ermittelt würden, Probleme zu erwarten sind, da bestimmte Daten nicht zur Verfügung stünden bzw. aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erhoben werden dürfen. Ein Lösungsansatz könne hier sein, Bedarfe punktuell und in konkreten Befragungen und nicht universitätsübergreifend zu ermitteln.

Die Diskussion schloss mit der Überlegung, drei Arbeitsgruppen im Bereich Diversity einzurichten:

1. zum Thema Studierende mit Migrationshintergrund,
2. zum Thema Diversity im Wissenschaftsbereich und
3. zum Thema Familiengerechte Universität.

Eingesetzt wurden diese Arbeitsgruppen im Bereich Familiengerechte Universität.

Der für 2010 geplante Diversity-Workshop wurde im Zuge der Neuorientierung des Präsidiums auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.

Nach Durchführung des ersten Workshops erstellte die Stabsstelle eine entsprechende Internetseite, auf der die Angebote, Initiativen und Projekte zu Diversity und Diversity Management gesammelt aufgelistet sind.

Auf dem Workshop entstand die Idee zur Durchführung einer gemeinsamen Untersuchung der Stabsstelle Gleichstellung und des AStA zu spezifischen Problemen ausländischer Studierender und Studierender mit Migrationshintergrund an der UHH. Diese Studie wurde in 2009 durchgeführt und im Januar 2010 veröffentlicht. Die komplexen Ergebnisse aus der Umfrage finden sich im Forschungsbericht, der auf den Seiten des AStA abrufbar ist. Hier geben die Verfasserinnen auch Empfehlungen für mögliche Handlungsfelder an der UHH, beispielsweise eine bessere Vernetzung von beratenden Institutionen, Verringerung der Arbeitsbelastung im Bachelorstudium und Erweiterung von Programmen zu Deutsch als Fremdsprache.

Im Jahr 2010 entschied das Präsidium, dass die UHH an dem Modellprojekt "Diskriminierungsfreie Hochschule" der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) teilnimmt. Die ADS beauftragte die Prognos AG mit der Durchführung des Projekts, in dem ermittelt wird, welche Rolle Diskriminierungsgründe beim Zugang zum Studium, bei der Beschäftigung oder der Besetzung von Ämtern an Hochschulen spielen. Es werden ferner Indikatoren entwickelt, die benachteiligende Strukturen und Mechanismen deutlich machen. Dabei werden alle Diskriminierungsmerkmale (Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität, soziale Herkunft) berücksichtigt. Die Koordination des Projekts an der UHH hat die Gleichstellungsbeauftragte übernommen. Sie organisierte mehrfache Treffen mit Universitätsvertreter/innen und der Prognos AG.

Im Jahr 2010 bewarb sich die UHH zudem bei "Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance". Die Initiative des Stifterverbandes und CHE Consult wird in Zukunft gemeinsam mit acht Hochschulen Kriterien für den produktiven Umgang mit Diversität im Hochschulalltag entwickeln. Das Programm ist auf zwei Jahre angelegt und mit € 500.000 ausgestattet; es soll die Grundlagen für ein hochschulspezifisches Auditierungsverfahren erarbeiten. Es haben sich insgesamt 58 Hochschulen beworben; die UHH konnte leider nicht berücksichtigt werden.

3.6.2 Berufungsverfahren

Die Begleitung von Personalauswahlverfahren auf Professuren ist einer der wichtigsten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und ihrer Stellvertreter/innen.

Die Gleichstellungsbeauftragte organisierte im Berichtszeitraum zwei Workshops zum Thema. Im Februar 2009 referierte sie zusammen mit der damals zuständigen Vizepräsidentin, Prof. Dr. Löscher, über Berufungsverfahren auf Professuren und insbesondere über die ab 01. Januar 2009 geltende neue Berufsordnung.

Im Juli 2010 organisierte sie erneut einen Workshop und lud als Gäste zuständige Vertreter/innen aus der Präsidialverwaltung ein.

3.6.3 Teilnahme Kongresse und Workshops

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen nahmen an universitätsinternen und nationalen Konferenzen und Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung teil, sowohl als Vortragende als auch als Teilnehmende:

Teilnahme:

- "Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung" am 02./03:07.2009 in Berlin (Prof. Dr. Monika Bullinger)
- "Solidarisierung im Wettbewerb. Differenzierung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen" 21. Jahrestagung der BuKoF vom 21. – 23.09.2009 in Leipzig (Prof. Dr. Monika Bullinger)
- Informationsveranstaltung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in den Förderprogrammen der DFG am 29.09.2009 in Bonn (Prof. Dr. Monika Bullinger)
- "Bitte mit Familie – Hochschule im Wandel" am 15./16.03.2010 in Berlin (Prof. Dr. Monika Bullinger)
- "Diversity Macht Inklusion: Wie lässt sich Diversity in Theorie und Praxis nutzbar machen?" am 11.06.2010 in Dortmund (Sarah Lahl)
- "Geschlechterforschung und Gleichstellung – Gemeinsam Erfolgreich" am 05.11.2010 in Berlin (Sarah Lahl)

Vorträge:

- Prof. Dr. Monika Bullinger: "Career & Gender: zwischen Frauenförderung und Diversity Management", im Rahmen des Kolloquiums "Genderkompetenz in Wissenschaft, Lehre und Forschung" am 24.01.2009 in Berlin
- Prof. Dr. Monika Bullinger: "Gleichstellung an der Universität Hamburg. Antrag DFG-Graduiertenkolleg: Ökonomik der Internationalisierung des Rechts", an der Fakultät RECHT am 07.09.2009
- Prof. Dr. Ingrid Gogolin: "audit familiengerechte hochschule. Planung und Durchführung an der Universität Hamburg", im Rahmen des Gleichstellungstags der Fakultät EPB am 02.12.2009
- Prof. Dr. Monika Bullinger: "Gleichstellung an der Universität Hamburg. Ausgewählte Ergebnisse", im Rahmen eines Clubabends des Zonta-Clubs am 25.03.2010 in Hamburg
- Sarah Lahl: "Gleichstellung an der Universität Hamburg", im Rahmen Sommerworkshops des Career Center der UHH "Wege in die Wissenschaft" am 04.08.2010

3.7 Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit

Auch in 2009 und 2010 wurden die bestehenden Konzepte und Strategien der Gleichstellung an der UHH weiter implementiert. Diese sind im Gleichstellungskonzept der Universität und im STEP beschrieben.

Im Berichtszeitraum ergriff die UHH insbesondere hinsichtlich der Familienfreundlichkeitsthematik der Universität Maßnahmen: Sie ließ das "audit familiengerechte hochschule" durchführen und setzte bereits einige der in den Zielvereinbarungen beschlossenen Maßnahmen um.

Dennoch sind immer noch nicht alle Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept und dem STEP durchgeführt worden, z.B. im Bereich der Veränderung von Haltungen. Ferner wird sich die UHH verstärkt im Bereich Diversity engagieren müssen.

Positiv ist, dass entsprechend der Selbstverpflichtung im Gleichstellungskonzept ein Gleichstellungsfonds eingerichtet wird, der sich aus je € 5.000 pro Berufung einer Frau auf eine unbefristete W2-/ W3-Professur speisen wird. Hierzu sind Vergabekriterien und personelle Verantwortlichkeiten zu klären.

In den Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit des vorherigen Berichts der Universitätsgleichstellungsbeauftragten wird die Notwendigkeit von genauen Evaluationen der Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen dargelegt (vgl. Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten). Dem ist die UHH universitätsintern mit der in 2010 durchgeführten Evaluierung des Handlungsfeldes Gleichstellung im STEP nachgekommen. Diese hat ergeben, dass folgende Maßnahmen bereits realisiert wurden:

- Bereitstellung von € 30.000 pro unbefristete Berufung W2/ W3 (gebunden an Einstellung einer Nachwuchswissenschaftlerin)
- Umsetzung der neuen Berufsordnung
- Schaffung zusätzlicher Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (gebunden an neu-berufene Professorinnen)
- Angebot frauenspezifischer Programme (Zusammenarbeit Career Center)
- Prüfung Einrichtung Betriebskindergarten
- Durchführung "audit familiengerechte hochschule" im Sommer 2010

Die Evaluierung der Gleichstellungspläne der Fakultäten ist in Abhängigkeit von ihrer Laufzeit geplant. Nach Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten werden diese Berichte dem AfG vorgelegt und nach der bestehenden Kriterienliste evaluiert.

Die Frauenförderrichtlinie ist inzwischen unter Heranziehung juristischer Expertise dreimal überarbeitet und im AfG besprochen worden. Es muss allerdings noch der Aspekt "familiengerechte hochschule" in die Richtlinie implementiert werden.

Ebenfalls steht eine differenzierte Analyse der Bewertung von Kosten und Nutzen der Gleichstellungsarbeit an der UHH aus. Informationen über die Budgets müssen v.a. zentral noch eingeholt werden. Gender-Budgeting im eigentlichen Sinne ist ein aktuelles Thema in den Fakultäten und in der zentralen Verwaltung. Besonders im akademischen Betrieb ist zu prüfen, ob Frauen und Männern die gleichen Voraussetzungen für die Verrichtungen in Forschung und Lehre zukommt.

In Kooperation mit der zentralen Abteilung Qualitätsmanagement wurden Indikatoren diskutiert, die zur Beschreibung qualitätsgesicherter Gleichstellungspraxis relevant sind. Den eigentlichen Qualitätsmanagementprozess wird die Gleichstellung erst nach Bearbeitung anderer Handlungsfelder erreichen.

Programme zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, wie aktuell z.B. in der Fakultät MEDIZIN, sollten auch in anderen Fakultäten eingerichtet werden. Fakultätsübergreifend sollten Überlegungen zur Einrichtung eines Coachingangebotes fortgeschrittener Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgen.

Generell sollte, wie oben bereits erklärt, der stattfindende Generationenwechsel weiterhin verstärkt zur Gewinnung von Frauen auf Professuren genutzt werden.

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 2009 bis 2010.....	I
Tab. B: Neuberufungen W2 2009 bis 2010.....	II
Tab. C: Neuberufungen W1 2009 bis 2010	III
Tab. D: Neuberufungen W1, W2, W3 2009 bis 2010	IV
Tab. E: Berufungsgeschehen Professuren (W1, W2, W3) 2009 bis 2010	V
Tab. F: Professuren W3/C4 2009 bis 2010	VI
Tab. G: Professuren W2/C3 2009 bis 2010	VII
Tab. H: Professuren C2 2009 bis 2010.....	VIII
Tab. I: Professuren W1 2009 bis 2010	IX
Tab. J: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4) 2009 bis 2010	X
Tab. K: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4), UHH und BRD, 1985 bis 2010	XI
Tab. L: Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG, 1996 bis 2010.....	XII
Tab. M: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2009	XIII
Tab. N: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2010.....	XIV
Tab. O: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2009 bis 2010.....	XV

Tab. A: Neuberufungen W3 2009 bis 2010

Neuberufungen W3 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich									
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Controlling									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	2	1	50%	2	0	0%	4	1	25%
WISO									
Sozialwissenschaften	2	1	50%	1	0	0%	3	1	33%
Betriebswirtschaftslehre	4	2	50%	2	0	0%	6	2	33%
Volkswirtschaftslehre	1	0	0%	3	0	0%	4	0	0%
Sozialökonomie	0	0	/	1	0	0%	1	0	0%
GIGA	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Fakultät gesamt	8	3	38%	7	0	0%	15	3	20%
EPB									
Erziehungswissenschaft	3	1	33%	0	0	/	3	1	33%
Psychologie	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Bewegungswissenschaft	0	0	/	1	0	0%	1	0	0%
Fakultät gesamt	3	1	33%	1	0	0%	4	1	25%
GEIST									
Evangelische Theologie	1	1	100%	0	0	/	1	1	100%
Sprache, Literatur, Medien I	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Sprache, Literatur, Medien II	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
Geschichte	0	0	/	1	1	100%	1	1	100%
Philosophie	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Asien-Afrika-Wissenschaften	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Fakultät gesamt	5	2	40%	2	2	100%	7	4	57%
MIN									
Biologie	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Chemie	0	0	/	1	0	0%	1	0	0%
Geowissenschaften	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Informatik	3	0	0%	1	0	0%	4	0	0%
Mathematik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Physik	2	0	0%	2	0	0%	4	0	0%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
QISAP	0	0	/	0	0	/	0	0	/
CFEL	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Fakultät gesamt	8	0	0%	5	0	0%	13	0	0%
Sonstige	0	0	/	1	0	0%	1	0	/
Gesamt	26	7	27%	18	2	11%	44	9	20%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	4	1	25%	9	3	33%	13	4	31%
Gesamt mit Fakultät Medizin	30	8	27%	27	5	19%	57	13	23%

Tab. B: Neuberufungen W2 2009 bis 2010

Neuberufungen W2 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich									
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Controlling									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	0	0	/	0	0	/	0	0	/
WISO									
Sozialwissenschaften	2	0	0%	2	2	100%	4	2	50%
Betriebswirtschaftslehre	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Volkswirtschaftslehre	0	0	/	1	0	0%	1	0	0%
Sozialökonomie	1	1	100%	0	0	/	1	1	100%
GIGA	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	3	1	33%	3	2	67%	6	3	50%
EPB									
Erziehungswissenschaft	5	2	40%	3	2	67%	8	4	50%
Psychologie	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Bewegungswissenschaft	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	6	2	33%	4	2	50%	10	4	40%
GEBT									
Evangelische Theologie	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Sprache, Literatur, Medien I	3	1	33%	1	0	0%	4	1	25%
Sprache, Literatur, Medien II	1	1	100%	2	1	50%	3	2	67%
Geschichte	1	1	100%	2	0	0%	3	1	33%
Philosophie	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Kulturgeschichte und Kulturkunde	2	2	100%	0	0	/	2	2	100%
Asien-Afrika-Wissenschaften	3	1	33%	1	0	0%	4	1	25%
Fakultät gesamt	10	6	60%	6	1	17%	16	7	44%
MIN									
Biologie	0	0	/	1	0	0%	1	0	0%
Chemie	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Geowissenschaften	0	0	/	2	1	50%	2	1	50%
Informatik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Mathematik	1	0	0%	2	0	0%	3	0	0%
Physik	2	1	50%	2	0	0%	4	1	25%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
QISAP	4	1	25%	0	0	/	4	1	25%
CFEL	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Fakultät gesamt	9	2	22%	7	1	14%	16	3	19%
Sonstige	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Gesamt	28	11	39%	20	6	30%	48	17	35%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	7	1	14%	2	1	50%	9	2	22%
Gesamt mit Fakultät Medizin	35	12	34%	22	7	32%	57	19	33%

Tab. C: Neuberufungen W1 2009 bis 2010

Neuberufungen W1 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich									
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Controlling									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	2	1	50%	0	0	/	2	1	50%
WISO									
Sozialwissenschaften	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Betriebswirtschaftslehre	1	0	0%	2	0	0%	3	0	0%
Volkswirtschaftslehre	0	0	/	1	0	0%	1	0	0%
Sozialökonomie	0	0	/	0	0	/	0	0	/
GIGA	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	1	0	0%	3	0	0%	4	0	0%
EPB									
Erziehungswissenschaft	0	0	/	2	2	100%	2	2	100%
Psychologie	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Bewegungswissenschaft	0	0	/	2	2	100%	2	2	100%
Fakultät gesamt	0	0	/	4	4	100%	4	4	100%
GEIST									
Evangelische Theologie	0	0	/	1	1	100%	1	1	100%
Sprache, Literatur, Medien I	2	1	50%	0	0	/	2	1	50%
Sprache, Literatur, Medien II	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Geschichte	0	0	/	1	0	0%	1	0	0%
Philosophie	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	1	1	100%	0	0	/	1	1	100%
Asien-Afrika-Wissenschaften	1	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
Fakultät gesamt	6	2	33%	3	2	67%	9	4	44%
MIN									
Biologie	1	1	100%	0	0	/	1	1	100%
Chemie	0	0	/	1	1	100%	1	1	100%
Geowissenschaften	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Informatik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Mathematik	2	1	50%	0	0	/	2	1	50%
Physik	3	0	0%	0	0	/	3	0	0%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
CISAP	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
CFEL	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	8	2	25%	2	1	50%	10	3	30%
Sonstige	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Gesamt	17	5	29%	12	7	58%	29	12	41%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Gesamt mit Fakultät Medizin	17	5	29%	12	7	58%	29	12	41%

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

Neuberufungen W1, W2, W3 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Controlling									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	4	2	50%	2	0	0%	6	2	33%
WISO									
Sozialwissenschaften	4	1	25%	3	2	67%	7	3	43%
Betriebswirtschaftslehre	5	2	40%	4	0	0%	9	2	22%
Volkswirtschaftslehre	1	0	0%	5	0	0%	6	0	0%
Sozialökonomie	1	1	100%	1	0	0%	2	1	50%
GIGA	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Fakultät gesamt	12	4	33%	13	2	15%	25	6	24%
EPB									
Erziehungswissenschaft	8	3	38%	5	4	80%	13	7	54%
Psychologie	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Bewegungswissenschaft	0	0	/	3	2	67%	3	2	67%
Fakultät gesamt	9	3	33%	9	6	67%	18	9	50%
GEIST									
Evangelische Theologie	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
Sprache, Literatur, Medien I	5	2	40%	1	0	0%	6	2	33%
Sprache, Literatur, Medien II	3	2	67%	3	2	67%	6	4	67%
Geschichte	1	1	100%	4	1	25%	5	2	40%
Philosophie	2	0	0%	0	0	/	2	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	4	3	75%	0	0	/	4	3	75%
Asien-Afrika-Wissenschaften	5	1	20%	2	1	50%	7	2	29%
Fakultät gesamt	21	10	48%	11	5	45%	32	15	47%
MIN									
Biologie	2	1	50%	2	0	0%	4	1	25%
Chemie	1	0	0%	2	1	50%	3	1	33%
Geowissenschaften	2	0	0%	3	1	33%	5	1	20%
Informatik	3	0	0%	1	0	0%	4	0	0%
Mathematik	3	1	33%	2	0	0%	5	1	20%
Physik	7	1	14%	4	0	0%	11	1	9%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
QISAP	5	1	20%	0	0	/	5	1	20%
CFEL	2	0	0%	0	0	/	2	0	0%
Fakultät gesamt	25	4	16%	14	2	14%	39	6	15%
Sonstige	0	0	/	1	0	/	1	0	/
Gesamt	71	23	32%	50	15	30%	121	38	31%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	11	2	18%	11	4	36%	22	6	27%
Gesamt mit Fakultät Medizin	82	25	30%	61	19	31%	143	44	31%

Tab. E: Berufungsgeschehen Professuren (W1, W2, W3) 2009 bis 2010

Berufungsgeschehen Professuren (W1-W3), in den Fakultäten, Universität Hamburg 2009-2010 Quelle: Auswertung Stabsstelle Gleichstellung und Frauenreferentin UKE																	
Jahr		RECHT		WISO		EPB		GEIST		MIN		MEDIZIN		SONSTIGE		Gesamt	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer								
2009	Anzahl Berufungsverfahren	7		13		11		26		17		11		1		86	
	Bewerbungen gesamt	118		311		274		903		365		151		25		2147	
	Davon Frauen/Männer	34	84	56	255	133	141	369	534	38	327	33	118	7	18	670	1477
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	29%	71%	0%	0%	49%	51%	41%	59%	10%	90%	22%	78%	28%	72%	31%	69%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	9	10	11	28	19	15	40	43	5	33	9	19	0	2	93	150
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	3	4	2	12	5	6	12	14	4	13	5	6	0	1	31	56
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	3	3	4	8	5	5	13	14	0	12	2	8	0	1	27	51
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	3	2	5	8	6	4	14	13	1	6	2	5	0	0	31	38
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	1	0	0	3	0	1	2	0	2	0	0	0	0	4	5
	Frauen/Männer Ruf erhalten	3	5	4	15	5	7	16	15	4	17	5	9	0	1	37	69
Frauen/Männer Ruf angenommen	2	3	3	7	4	6	13	12	3	13	4	7	0	1	29	49	
2010	Anzahl Berufungsverfahren	3		18		12		16		31		11		0		91	
	Bewerbungen gesamt	64		500		209		570		735		133		0		2211	
	Davon Frauen/Männer	11	53	137	363	106	103	201	369	120	615	17	116	0	0	592	1619
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	17%	83%	27%	73%	51%	49%	35%	65%	16%	84%	13%	87%	0%	0%	27%	73%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	2	6	9	39	17	14	21	28	17	57	6	21	0	0	72	165
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	0	3	2	16	9	3	7	9	8	23	4	7	0	0	30	61
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	2	5	11	4	6	4	12	3	22	2	8	0	0	18	61
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	2	1	2	12	2	6	10	7	6	10	0	6	0	0	22	42
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	2
	Frauen/Männer Ruf erhalten	0	3	4	18	9	3	9	12	8	28	4	10	0	0	34	74
Frauen/Männer Ruf angenommen	0	3	3	10	7	3	6	7	5	18	3	7	0	0	24	48	
2009-2010	Anzahl Berufungsverfahren	10		31		23		42		48		22		1		177	
	Bewerbungen gesamt	182		811		483		1473		1100		284		25		4358	
	Davon Frauen/Männer	45	137	193	618	239	244	570	903	158	942	50	234	7	18	1262	3096
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	25%	75%	24%	76%	49%	51%	39%	61%	14%	86%	18%	82%	28%	72%	29%	71%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	11	16	20	67	36	29	61	71	22	90	15	40	0	2	165	315
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	3	7	4	28	14	9	19	23	12	36	9	13	0	1	61	117
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	3	5	9	19	9	11	17	26	3	34	4	16	0	1	45	112
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	5	3	7	20	8	10	24	20	7	16	2	11	0	0	53	80
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	1	0	0	4	0	1	2	0	4	0	0	0	0	5	7
	Frauen/Männer Ruf erhalten	3	8	8	33	14	10	25	27	12	45	9	19	0	1	71	143
Frauen/Männer Ruf angenommen	2	6	6	17	11	9	19	19	8	31	7	14	0	1	53	97	

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

** Für das Jahr 2008 stehen teilweise noch Rufannahmen bzw. -absagen aus.

Tab. F: Professuren W3/C4 2009 bis 2010

Professuren W3/C4 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich									
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	21	3	14%	22	4	18%	43	7	16%
WISO									
Wirtschaftswissenschaften	31	5	16%	24	5	21%	55	10	18%
Sozialwissenschaften	8	3	38%	13	6	46%	21	9	43%
Sozialökonomie (ex-HWP)	4	2	50%	14	2	14%	18	4	22%
Fakultät gesamt	43	10	23%	51	13	25%	94	23	24%
EPB									
Erziehungswissenschaft	17	4	24%	24	7	29%	41	11	27%
Psychologie	3	3	100%	4	3	75%	7	6	86%
Bewegungswissenschaft	3	1	33%	3	1	33%	6	2	33%
Fakultät gesamt	23	8	35%	31	11	35%	54	19	35%
GEIST									
Evangelische Theologie	8	3	38%	7	3	43%	15	6	40%
Sprache/ Literatur/ Medien I + II	16	7	44%	17	9	53%	33	16	48%
Philosophie/Geschichte	12	4	33%	11	4	36%	23	8	35%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	3	0	0%	7	2	29%	10	2	20%
Asien-Afrika-Wissenschaften	10	1	10%	8	0	0%	18	1	6%
Fakultät gesamt	49	15	31%	50	18	36%	99	33	33%
MIN									
Mathematik	12	1	8%	13	2	15%	25	3	12%
Informatik	10	0	0%	9	0	0%	19	0	0%
Physik	23	2	9%	26	2	8%	49	4	8%
Chemie	16	1	6%	17	1	6%	33	2	6%
Biologie	15	1	7%	13	1	8%	28	2	7%
Geowiss.	14	2	14%	16	2	13%	30	4	13%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	2	0	0%	2	0	0%
Ohne Fachbereich	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	90	7	8%	96	8	8%	186	15	8%
Sonstige	9	4	44%	4	1	25%	13	5	38%
Gesamt	235	47	20%	254	55	22%	489	102	21%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	64	9	14%	72	12	17%	136	21	15%
Gesamt mit Fakultät Medizin	299	56	19%	326	67	21%	625	123	20%

Tab. G: Professuren W2/C3 2009 bis 2010

Professuren W2/C3 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich									
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	5	1	20%	2	0	0%	7	1	14%
WISO									
Wirtschaftswissenschaften	16	7	44%	8	2	25%	24	9	38%
Sozialwissenschaften	5	2	40%	7	2	29%	12	4	33%
Sozialökonomie (ex-HWP)	2	0	0%	7	3	43%	9	3	33%
Fakultät gesamt	23	9	39%	22	7	32%	45	16	36%
EPB									
Erziehungswissenschaft	31	15	48%	33	18	55%	64	33	52%
Psychologie	2	0	0%	3	1	33%	5	1	20%
Bewegungswissenschaft	0	0	/	0	0	/	0	0	#DIV/0!
Fakultät gesamt	33	15	45%	36	19	53%	69	34	49%
GEIST									
Evangelische Theologie	2	0	0%	0	0	/	2	0	0%
Sprache/ Literatur/ Medien I + II	19	7	37%	22	8	36%	41	15	37%
Philosophie/Geschichte	8	2	25%	7	2	29%	15	4	27%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	2	1	50%	7	3	43%	9	4	44%
Asien-Afrika-Wissenschaften	6	2	33%	9	3	33%	15	5	33%
Fakultät gesamt	37	12	32%	45	16	36%	82	28	34%
MIN									
Mathematik	9	3	33%	10	2	20%	19	5	26%
Informatik	7	2	29%	6	2	33%	13	4	31%
Physik	9	0	0%	15	1	7%	24	1	4%
Chemie	7	2	29%	8	2	25%	15	4	27%
Biologie	13	4	31%	14	3	21%	27	7	26%
Geowiss.	11	2	18%	14	3	21%	25	5	20%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	1	0	0%	1	0	0%
Ohne Fachbereich	0	0	/	1	1	100%	1	1	100%
Fakultät gesamt	56	13	23%	69	14	20%	125	27	22%
Sonstige	5	2	40%	0	0	/	5	2	40%
Gesamt	159	52	33%	174	56	32%	333	108	32%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	50	5	10%	47	6	13%	97	11	11%
Gesamt mit Fakultät Medizin	209	57	27%	221	62	28%	430	119	28%

Tab. H: Professuren C2 2009 bis 2010

Professuren C2 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich									
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	5	1	20%	0	0	#DIV/0!	5	1	20%
WISO									
Wirtschaftswissenschaften	4	1	25%	0	0	/	4	1	25%
Sozialwissenschaften	4	1	25%	0	0	/	4	1	25%
Sozialökonomie (ex-HWP)	0	0	/	6	2	33%	6	2	33%
Fakultät gesamt	8	2	25%	6	2	33%	14	4	29%
EPB									
Erziehungswissenschaft	3	0	0%	2	0	0%	5	0	0%
Psychologie	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Bewegungswissenschaft	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	4	0	0%	3	0	0%	7	0	0%
GEIST									
Evangelische Theologie	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Sprache/ Literatur/ Medien I + II	5	0	0%	3	0	0%	8	0	0%
Philosophie/Geschichte	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Kulturgeschichte und Kulturkunde	2	0	0%	2	0	0%	4	0	0%
Asien-Afrika-Wissenschaften	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	7	0	0%	5	0	0%	12	0	0%
MIN									
Mathematik	3	0	0%	3	0	0%	6	0	0%
Informatik	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Physik	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Chemie	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
Biologie	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
Geowiss.	3	0	0%	1	0	0%	4	0	0%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Ohne Fachbereich	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	10	2	20%	8	2	25%	18	4	22%
Sonstige	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Gesamt	35	5	14%	22	4	18%	57	9	16%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	2	0	0%	1	0	0%	3	0	0%
Gesamt mit Fakultät Medizin	37	5	14%	23	4	17%	60	9	15%

Tab. I: Professuren W1 2009 bis 2010

Professuren W1 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich									
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	4	0	0%	4	1	25%	8	1	13%
WISO									
Wirtschaftswissenschaften	2	0	0%	1	0	0%	3	0	0%
Sozialwissenschaften	1	1	100%	1	0	0%	2	1	50%
Sozialökonomie (ex-HWP)	1	0	0%	3	1	33%	4	1	25%
Fakultät gesamt	4	1	25%	5	1	20%	9	2	22%
EPB									
Erziehungswissenschaft	4	3	75%	5	5	100%	9	8	89%
Psychologie	2	2	100%	2	2	100%	4	4	100%
Bewegungswissenschaft	0	0	/	1	1	100%	1	1	100%
Fakultät gesamt	6	5	83%	8	8	100%	14	13	93%
GEIST									
Evangelische Theologie	0	0	/	1	1	100%	1	1	100%
Sprache/ Literatur/ Medien I + II	7	3	43%	8	4	50%	15	7	47%
Philosophie/Geschichte	2	1	50%	1	0	0%	3	1	33%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	1	1	100%	5	3	60%	6	4	67%
Asien-Afrika-Wissenschaften	4	4	100%	5	4	80%	9	8	89%
Fakultät gesamt	14	9	64%	20	12	60%	34	21	62%
MIN									
Mathematik	2	0	0%	2	1	50%	4	1	25%
Informatik	2	0	0%	1	1	100%	3	1	33%
Physik	3	0	0%	4	0	0%	7	0	0%
Chemie	3	1	33%	3	2	67%	6	3	50%
Biologie	5	1	20%	4	1	25%	9	2	22%
Geowiss.	4	2	50%	6	2	33%	10	4	40%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Ohne Fachbereich	0	0	/	0	0	/	0	0	/
Fakultät gesamt	19	4	21%	20	7	35%	39	11	28%
Sonstige	1	0	0%	0	0	/	1	0	0%
Gesamt	48	19	40%	57	29	51%	105	48	46%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Gesamt mit Fakultät Medizin	49	19	39%	58	29	50%	107	48	45%

Tab. J: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4) 2009 bis 2010

Professuren W1, W2, W3, C2, C3, C4 an der Universität Hamburg 2009 - 2010 pro Fakultät/Fachbereich									
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE									
Fakultäten	2009			2010			Gesamt Berichtszeitraum 2009-2010		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT									
Fakultät gesamt	35	5	14%	28	5	18%	63	10	16%
WISO									
Wirtschaftswissenschaften	53	13	25%	33	7	21%	86	20	23%
Sozialwissenschaften	18	7	39%	21	8	38%	39	15	38%
Sozialökonomie (ex-HWP)	7	2	29%	30	8	27%	37	10	27%
Fakultät gesamt	78	22	28%	84	23	27%	162	45	28%
EPB									
Erziehungswissenschaft	55	22	40%	64	30	47%	119	52	44%
Psychologie	8	5	63%	10	6	60%	18	11	61%
Bewegungswissenschaft	3	1	33%	4	2	50%	7	3	43%
Fakultät gesamt	66	28	42%	78	38	49%	144	66	46%
GEIST									
Evangelische Theologie	10	3	30%	8	4	50%	18	7	39%
Sprache/ Literatur/ Medien I + II	47	17	36%	50	21	42%	97	38	39%
Philosophie/Geschichte	22	7	32%	19	6	32%	41	13	32%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	8	2	25%	21	8	38%	29	10	34%
Asien-Afrika-Wissenschaften	20	7	35%	22	7	32%	42	14	33%
Fakultät gesamt	107	36	34%	120	46	38%	227	82	36%
MIN									
Mathematik	26	4	15%	28	5	18%	54	9	17%
Informatik	20	2	10%	17	3	18%	37	5	14%
Physik	36	2	6%	46	3	7%	82	5	6%
Chemie	27	5	19%	29	6	21%	56	11	20%
Biologie	34	7	21%	32	6	19%	66	13	20%
Geowiss.	32	6	19%	37	7	19%	69	13	19%
Zentrum für Bioinformatik	0	0	/	3	0	0%	3	0	/
Ohne Fachbereich	0	0	/	1	1	100%	1	1	/
Fakultät gesamt	175	26	15%	193	31	16%	368	57	15%
Sonstige	16	6	38%	4	1	25%	20	7	35%
Gesamt	477	123	26%	507	144	28%	984	267	27%
MEDIZIN									
Fakultät gesamt	117	14	12%	121	18	15%	238	32	13%
Gesamt mit Fakultät Medizin	594	137	23%	628	162	26%	1222	299	24%

Tab. K: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4), UHH und BRD, 1985 bis 2010

Universität Hamburg, Stabsstelle Gleichstellung												
Professorinnen Gesamt (C2, C3, C4, W1, W2, W3)												
für den Zeitraum 1985 bis 2010 ^{1 2}												
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE und Statistisches Bundesamt												
Jahr	ohne Fachbereich / Fakultät für Medizin				inkl. Fachbereich / Fakultät für Medizin ³				Gesamt BRD ³			
	G	M	W	Frauenanteil in %	G	M	W	Frauenanteil in %	G	M	W	Frauenanteil 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%					34702	32456	2246	6%
1993	655	612	43	7%	812	761	51	6%	36374	33854	2520	7%
1994	671	621	50	7%	806	748	58	7%	36995	34217	2778	8%
1995	662	608	54	8%	800	738	62	8%	37672	34599	3073	8%
1996	667	610	57	9%	804	738	66	8%	37589	34404	3185	8%
1997	620	560	60	10%	773	701	72	9%	37668	34276	3392	9%
1998	617	550	67	11%	774	693	81	10%	37626	34034	3592	10%
1999	606	537	69	11%	762	678	84	11%	37974	34234	3740	10%
2000	598	526	72	12%	746	659	87	12%	37794	33808	3986	11%
2001	580	505	75	13%	734	643	91	12%	37661	33445	4216	11%
2002	555	472	83	15%	709	610	99	14%	37861	33349	4512	12%
2003	564	477	87	15%	712	612	100	14%	37965	33106	4859	13%
2004	530	439	91	17%	668	567	101	15%	38443	33219	5224	14%
2005	500	405	95	19%	622	517	105	17%	37865	32453	5412	14%
2006	548	435	113	21%	653	530	123	19%	37694	31959	5735	15%
2007	526	405	121	23%	625	494	131	21%	38020	31847	6173	16%
2008	491	371	120	24%	605	472	133	22%	38564	31839	6725	17%
2009	477	354	123	26%	594	457	137	23%	40165	32865	7300	18%
2010	507	363	144	28%	628	466	162	26%	41462	33517	7945	19%
Summe	16117	14256	1861	12%	12827	11084	1743	14%	720094	633481	86613	12%

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 2010

Stabsstelle Gleichstellung																																	
Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG (1996 - 2009)																																	
Quelle: Vorsitzende der §17-Kommission des Akademischen Senates, Prof. Ursula Platzer (1995 - 2004) und Referat 621 (ab 2005)																																	
Fakultäten	1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		Gesamt		
	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	0	1	0	0	0	0	0	2	0	8	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	0	0	0	0	0	4	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	8	4	
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	
Fakultät gesamt	0	1	1	0	3	0	0	0	4	1	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	12	4		
EPB																																	
Erziehungswissenschaft	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	1	0	4	4		
Psychologie	1	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	10	1		
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	1	0	0	0	3	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	17	5		
GEIST																																	
Evangelische Theologie	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	6	1		
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	4	0		
Philosophie/Geschichte	0	2	2	0	4	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	3	1	0	0	1	0	1	16	5		
Kulturgeschichte und Kulturkun	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	9	3		
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	2	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	37	9		
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	10	4		
Chemie	1	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	8	1		
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	5	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	1	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	2	1		
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	7	0		
Fakultät 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	33	6		
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	13	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	120	24		
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	94	13	
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	214	37	
Gesamtanzahl Verfahren	20		12		12		19		22		16		11		12		16		19		19		19		17		24		13		251		
Anteil Frauen	15%		8%		8%		5%		9%		6%		18%		17%		25%		11%		32%		11%		18%		25%		8%		15%		

** Senatsummittelbare und fächerübergreifende Einrichtungen

Tab. M: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2009

Stabsstelle Gleichstellung, Universität Hamburg																
Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen																
AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG																
2009																
pro Fachbereich (mit und ohne FB Medizin)																
Quellen: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE																
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	281	134	147	52%	67	37	30	45%	3	2	1	33%	31	26	5	16%
WISO																
Wirtschaftswissenschaften	457	238	219	48%	48	28	20	42%	0	0	0	0%	51	38	13	25%
Sozialwissenschaften	229	74	155	68%	32	20	12	38%	2	2	0	0%	17	11	6	35%
Sozialökonomie (ex-HWP)	482	219	263	55%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	6	4	2	33%
Fakultät gesamt	1168	531	637	55%	80	48	32	40%	2	2	0	0%	74	53	21	28%
EPB																
Erziehungswissenschaft	131	20	111	85%	15	6	9	60%	1	0	1	100%	51	32	19	37%
Psychologie	147	27	120	82%	16	7	9	56%	2	1	1	50%	6	3	3	50%
Bewegungswissenschaft	44	24	20	45%	6	3	3	50%	0	0	0	0%	3	2	1	33%
Fakultät gesamt	322	71	251	78%	37	16	21	57%	3	1	2	67%	60	37	23	38%
GEIST																
Evangelische Theologie	10	6	4	40%	5	3	2	40%	0	0	0	0%	10	7	3	30%
Sprachwissenschaften ¹	365	68	297	81%	29	14	15	52%	2	1	1	50%	40	26	14	35%
Philosophie/ Geschichte ²	100	51	49	49%	20	9	11	55%	3	2	1	33%	20	14	6	30%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	72	10	62	86%	23	7	16	70%	1	1	0	0%	7	6	1	14%
Asien-Afrika-Wissenschaften	49	11	38	78%	3	2	1	33%	0	0	0	0%	16	13	3	19%
Fakultät gesamt	596	146	450	76%	80	35	45	56%	6	4	2	33%	93	66	27	29%
MIN																
Mathematik	102	60	42	41%	12	9	3	25%	1	1	0	0%	24	20	4	17%
Informatik	138	118	20	14%	11	7	4	36%	1	1	0	0%	18	16	2	11%
Physik	97	78	19	20%	56	47	9	16%	3	3	0	0%	33	31	2	6%
Chemie	111	45	66	59%	59	38	21	36%	2	2	0	0%	24	20	4	17%
Biologie	219	78	141	64%	116	54	62	53%	3	2	1	33%	29	23	6	21%
Geowiss.	95	38	57	60%	25	11	14	56%	0	0	0	0%	28	24	4	14%
Fakultät gesamt	762	417	345	45%	279	166	113	41%	10	9	1	10%	156	134	22	14%
Sonstige	43	19	24	56%	1	1	0	0%	0	0	0	0%	15	9	6	40%
Gesamt ohne Medizin	3172	1318	1854	58%	544	303	241	44%	24	18	6	25%	429	325	104	24%
MEDIZIN																
Fakultät mit Medizin	87	29	58	67%	282	125	157	56%	25	20	5	20%	116	102	14	12%
Gesamt mit Medizin	3259	1347	1912	59%	826	428	398	48%	49	38	11	22%	545	427	118	22%

Tab. N: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2010

Stabsstelle Gleichstellung, Universität Hamburg																
Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen																
AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG																
2010																
pro Fachbereich (mit und ohne FB Medizin)																
Quellen: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE																
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	181	71	110	61%	75	56	19	25%	2	1	1	50%	24	20	4	17%
WISO																
Wirtschaftswissenschaften	545	268	277	51%	41	22	19	46%	0	0	0	0%	32	25	7	22%
Sozialwissenschaften	213	76	137	64%	4	2	2	50%	3	1	2	67%	20	12	8	40%
Sozialökonomie (ex-HWP)	411	204	207	50%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	27	20	7	26%
Fakultät gesamt	1169	548	621	53%	45	24	21	47%	3	1	2	67%	79	57	22	28%
EPB																
Erziehungswissenschaft	380	60	320	84%	24	6	18	75%	1	0	1	100%	59	34	25	42%
Psychologie	260	40	220	85%	19	10	9	47%	1	1	0	0%	8	4	4	50%
Bewegungswissenschaft	62	33	29	47%	2	2	0	0%	0	0	0	0%	3	2	1	33%
Fakultät gesamt	702	133	569	81%	45	18	27	60%	2	1	1	50%	70	40	30	43%
GEIST																
Evangelische Theologie	3	3	0	0%	3	2	1	33%	2	2	0	0%	7	4	3	43%
Sprachwissenschaften1	425	76	349	82%	39	17	22	56%	3	2	1	33%	42	25	17	40%
Philosophie/ Geschichte2	95	48	47	49%	16	7	9	56%	1	0	1	100%	18	12	6	33%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	111	25	86	77%	20	6	14	70%	3	2	1	33%	16	11	5	31%
Asien-Afrika-Wissenschaften	53	11	42	79%	6	5	1	17%	0	0	0	0%	17	14	3	18%
Fakultät gesamt	687	163	524	76%	84	37	47	56%	9	6	3	33%	100	66	34	34%
MIN																
Mathematik	122	73	49	40%	9	7	2	22%	2	0	2	100%	26	22	4	15%
Informatik	150	121	29	19%	16	12	4	25%	0	0	0	0%	16	14	2	13%
Physik	113	89	24	21%	39	35	4	10%	1	1	0	0%	42	39	3	7%
Chemie	139	55	84	60%	75	45	30	40%	1	1	0	0%	26	22	4	15%
Biologie	194	70	124	64%	70	26	44	63%	0	0	0	0%	28	23	5	18%
Geowiss.	87	37	50	57%	21	14	7	33%	1	1	0	0%	31	26	5	16%
Fakultät gesamt	805	445	360	45%	230	139	91	40%	5	3	2	40%	169	146	23	14%
Sonstige	40	15	25	63%	3	3	0	0%	0	0	0	0%	8	6	2	25%
Gesamt ohne Medizin	3584	1375	2209	62%	482	277	205	43%	21	12	9	43%	450	335	115	26%
MEDIZIN																
97	34	63	65%	164	81	83	51%	32	27	5	16%	120	102	18	15%	
Gesamt mit Medizin	3681	1409	2272	62%	646	358	288	45%	53	39	14	26%	570	437	133	23%

³ Die Werte des Department Wirtschaft und Politik sind zum Teil dem Department Sozialwissenschaften und zum Teil dem Department Wirtschaftswissenschaften zugerechnet.

Tab. O: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2009 bis 2010

Stabsstelle Gleichstellung, Universität Hamburg																
Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2009-2010																
pro Fachbereich (mit und ohne FB Medizin)																
Quellen: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE																
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	462	205	257	56%	142	93	49	35%	5	3	2	40%	55	46	9	16%
WISO																
Wirtschaftswissenschaften	1002	506	496	50%	89	50	39	44%	0	0	0	0%	83	63	20	24%
Sozialwissenschaften	442	150	292	66%	36	22	14	39%	5	3	2	40%	37	23	14	38%
Sozialökonomie (ex-HWP)	893	423	470	53%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	33	24	9	27%
Fakultät gesamt	2337	1079	1258	54%	125	72	53	42%	5	3	2	40%	153	110	43	28%
EPB																
Erziehungswissenschaft	511	80	431	84%	39	12	27	69%	2	0	2	100%	110	66	44	40%
Psychologie	407	67	340	84%	35	17	18	51%	3	2	1	33%	14	7	7	50%
Bewegungswissenschaft	106	57	49	46%	8	5	3	38%	0	0	0	0%	6	4	2	33%
Fakultät gesamt	1024	204	820	80%	82	34	48	59%	5	2	3	60%	130	77	53	41%
GEIST																
Evangelische Theologie	13	9	4	31%	8	5	3	38%	2	2	0	0%	17	11	6	35%
Sprach./Lit./Medienw.iss. H+I	790	144	646	82%	68	31	37	54%	5	3	2	40%	82	51	31	38%
Geschichte/Philosophie	195	99	96	49%	36	16	20	56%	4	2	2	50%	38	26	12	32%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	183	35	148	81%	43	13	30	70%	4	3	1	25%	23	17	6	26%
Asien-Afrika-Wissenschaften	102	22	80	78%	9	7	2	22%	0	0	0	0%	33	27	6	18%
Fakultät gesamt	1283	309	974	76%	164	72	92	56%	15	10	5	33%	193	132	61	32%
MIN																
Mathematik	210	167	43	20%	95	82	13	14%	4	4	0	0%	75	70	5	7%
Informatik	250	100	150	60%	134	83	51	38%	3	3	0	0%	50	42	8	16%
Physik	413	148	265	64%	186	80	106	57%	3	2	1	33%	57	46	11	19%
Chemie	182	75	107	59%	46	25	21	46%	1	1	0	0%	59	50	9	15%
Biologie	1567	862	705	45%	509	305	204	40%	15	12	3	20%	325	280	45	14%
Geowiss.	83	34	49	59%	4	4	0	0%	0	0	0	0%	23	15	8	35%
Fakultät gesamt	2705	1386	1319	49%	974	579	395	41%	26	22	4	15%	589	503	86	15%
Sonstige	83	34	49	59%	4	4	0	0%	0	0	0	0%	23	15	8	35%
Gesamt ohne Medizin	6756	2693	4063	60%	1026	580	446	43%	45	30	15	33%	879	660	219	25%
MEDIZIN																
Fakultät gesamt	184	63	121	66%	446	206	240	54%	57	47	10	18%	236	204	32	14%
Gesamt mit Medizin	6940	2756	4184	60%	1472	786	686	47%	102	77	25	25%	1115	864	251	23%

¹ Für die Professuren liegt keine Einzelaufschlüsselung der Departments SLM I und SLM II vor. Die Zahlen geben die Summe beider Departments an.

² Für die Professuren liegt keine Einzelaufschlüsselung der Departments Philosophie und Geschichtswissenschaften vor. Die Zahlen geben die Summe beider Departments an.

³ Ab dem 01.01.2005 wurden die Stellenkategorien C3 und C4 als W2 und W3 ausgeschrieben. Die Einführung der Stellenkategorie der Juniorprofessur (W1) erfolgte an der Universität Hamburg erst im Jahr 2002.