



Universität Hamburg

Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

der Universität Hamburg 2005 bis 2008

Impressum

Herausgeber

Universität Hamburg

Redaktion

Stabsstelle Gleichstellung

Druck

Print & Mail, Universität Hamburg

Dezember 2009



Universität Hamburg

Vorwort

In den Jahren 2005 bis 2008 hat die Universität Hamburg eine Reihe von Erfolgen in der Gleichstellung erzielt.

1. Der Frauenanteil an den Professuren ist im Jahr 2008 auf 22% gestiegen.
2. Im Vergleich mit dem Zeitraum 2002 bis 2004 hat sich die Universität und ihre Fakultäten im Frauenanteil fast aller Qualifikationsstufen verbessert.
3. Im Jahre 2008 wurde ein universitäres Gleichstellungskonzept erstellt, in dem u.a. für neu berufene Professorinnen Mittel zur Einstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Präsidiumsentscheid vorgesehen wurden.
4. Mit diesem Gleichstellungskonzept konnte sich die Universität Hamburg an dritter Stelle unter sieben herausragenden Konzepten der 79 bewilligten Anträge im sogenannten Professorinnenprogramm platzieren. Durch das Professorinnenprogramm kann die Universität Hamburg drei Professuren bis zu fünf Jahren mit Frauen besetzen.
5. Die Gleichstellungsarbeit wurde auf Ebene der Gesamtuniversität und den Fakultäten restrukturiert und gestärkt.
6. Die Handlungsfelder *Diversity* sowie Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf wurden weiterentwickelt.
7. Durch Zugehörigkeit der Stabsstelle Gleichstellung zur Vizepräsidentin für Struktur- und Personalentwicklung konnten die Bemühungen um Verankerung der Gleichstellung mit Steuerungsinstrumenten auf zentraler Ebene gefestigt werden, u.a. durch Formulierung von Kapiteln zur Gleichstellung innerhalb des Struktur- und Entwicklungsplans (STEP 2012), sowohl auf Ebene der Gesamtuniversität als auch der Fakultäten.

Der vorliegende Zweite Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg soll dem Akademischen Senat und allen Mitgliedern der Universität Hamburg die Möglichkeit geben, einen Einblick in die Entwicklung der Gleichstellung an der Universität Hamburg im Zeitraum 2005 bis 2008 zu gewinnen.

Der Bericht gliedert sich 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 vorgestellt. Der dritte Teil erläutert die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten der Universität.

Prof. Dr. Gabriele Löscher (Vizepräsidentin der Universität Hamburg) hat den Prozess der Entstehung des Berichts stets interessiert und mit vielen nützlichen Anregungen und Ideen begleitet. Zudem fußt der vorliegende Bericht auf dem von ihr erstellten Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten; er beruft sich auf diesen Bericht und übernimmt mitunter wörtlich einige Passagen.

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: Frau Prof. Gogolin (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität), Frau Prof. Heiderhoff (Fakultät Rechtswissenschaft), Frau Prof. Sjurts (Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften), Frau Prof. Platzer (Fakultät Medizin), Frau Prof. Faulstich-Wieland (Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft), Frau Prof. Clemens (Fakultät Geisteswissenschaften), Frau Dr. Paschke (Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften) sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter. In den Fakultäten danke ich auch den Dekanaten für ihre Unterstützung in Belangen der Gleichstellung.

Ferner danke ich den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern des Ausschusses für Frauenförderung: Frau Dohr, Frau Prof. Felix, Frau Prof. Gutjahr, Frau Kersting, Frau Prof. Moll, Frau Dr. Paschke, Frau Prof. Platzer, Frau Redlefsen, Frau Röttgers, Frau Prof. Rohr, Herr Prof. Rübhausen, Herr Prof. Sattler, Herr Prof. Struckmeier und Frau PD Wolkenhauer.

Ich danke vielen Personen aus der Universitätsverwaltung. Ilonka Ahrons (Referat Datenmanagement und Statistik), Burkhard Berndt (Referat 621 Berufungen), Nadine Galda (Personalcontrolling & Organisation Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf), Dr. Uwe Gleßmer (Referat Datenmanagement und Statistik), Dr. Henning Jeske (Referat 621 Berufungen), Andrea Kantack (Gremienbetreuung), Jan Kokrhac (Referat 63 Organisation und Personalentwicklung), Nicole Kurth (Referat Datenmanagement und Statistik), Elke Mätschke (Frauenreferentin der Fakultät Medizin), Andreas Sahr (Referat 72 Finanzcontrolling), Dr. Harald Schlüter (Abteilung 4 Forschung und Wissenschaftsförderung), Martina Schönfelder (Referat 621 Berufungen), Sandra Stolz (Personalcontrolling & Organisation Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf), Silvia Ward (Referat 11 Planung und Controlling) bin ich für die zur Verfügung gestellten Daten und ihre Hilfe und Geduld bei zahlreichen Rückfragen dankbar.

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 (Kap. 1.6.2 und 2.3.1).

Michaela Dabs und Ines Sieckmann (Studentische Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Gleichstellung) haben bei der Datenerhebung und der Erstellung von Tabellen und graphischen Darstellungen intensiv mitgewirkt. Christa Vogt danke ich für die Unterstützung im Bereich Büro und Organisation der Stabsstelle Gleichstellung.

Inhaltsverzeichnis

1	Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich.....	1
1.1	Personalgewinnung im Bereich Professuren.....	2
1.1.1	Berufungen in den einzelnen Stellenkategorien	3
1.1.2	Berufungen in den Fakultäten	5
1.1.3	Berufungsgeschehen	7
1.1.4	Entwicklung in der Personalgewinnung.....	9
1.1.4.1	Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum.....	9
1.1.4.2	Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten .	12
1.2	Personalbestand im Bereich Professuren	13
1.2.1	Professuren in den einzelnen Stellenkategorien	14
1.2.2	Professuren in den Fakultäten	17
1.2.3	Entwicklung im Bestand der Professuren.....	19
1.2.3.1	Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum.....	19
1.2.3.2	Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten .	22
1.2.4	Außerplanmäßige Professuren	23
1.3	Wissenschaftliche Qualifikationsstufen	24
1.3.1	Qualifikationsstufen 2005 bis 2008	25
1.3.2	Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich	27
1.3.3	Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den Fakultäten	29
1.3.4	Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen.....	33
1.3.4.1	Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum.....	33
1.3.4.2	Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten .	36
1.4	Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal.....	39
1.4.1	Einstellungsverfahren.....	41
1.5	Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten	44
1.6	Weitere Bereiche der Gleichstellung	45
1.6.1	Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien ...	45
1.6.2	Gleichstellung im Technischen und Verwaltungspersonal (TVP)	45
1.6.3	Gleichstellung im Bereich der Studierenden	47
2	Handlungsfelder der Gleichstellung	48
2.1	Verankerung der Gleichstellung in der Universitätsentwicklung.....	48
2.1.1	Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität.....	48
2.1.2	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	49
2.2	Strategien der Gleichstellung an der Universität Hamburg.....	50
2.2.1	Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm des BMBF.....	50
2.2.2	Gleichstellungspläne der Fakultäten	52
2.3	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	57
2.3.1	Das bisherige Qualifizierungsprogramm	57
2.3.2	<i>Career Center</i> der Universität	61
2.4	Frauenförderung.....	62
2.4.1	Frauenförderfonds.....	62
2.4.2	Frauenförderpreis.....	63

2.5	Beratung.....	66
2.5.1	Allgemeine Beratung.....	66
2.5.2	Kontaktstelle sexuelle Diskriminierung und Gewalt.....	66
2.6	Zukünftige Handlungsfelder	67
2.6.1	"audit familiengerechte hochschule"	67
2.6.2	<i>Diversity</i>	68
3	Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten.....	69
3.1	Erarbeitung von Konzepten der Gleichstellung	69
3.1.1	Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg.....	69
3.1.2	Koordination der Gleichstellungsarbeit.....	70
3.1.3	Zusammenarbeit über verschiedene Gleichstellungsfelder.....	71
3.2	Personalentscheidungen.....	72
3.2.1	Berufungsverfahren.....	72
3.2.2	Einstellungsverfahren.....	72
3.3	Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Universität.....	73
3.3.1	Beteiligung an Gremien der Universität.....	73
3.3.2	Beteiligung an Landes- und Bundesorganisationen	73
3.4	Kommunikation mit den Fakultäten	73
3.4.1	Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Professorinnen	73
3.4.2	Beratung und Service.....	74
3.5	Öffentlichkeitsarbeit.....	75
3.5.1	Internetseite der Stabsstelle Gleichstellung	75
3.5.2	Beantwortung von externen Anfragen/ Interviews.....	75
3.6	Vorträge, Referate, Workshops	75
3.6.1	<i>Diversity</i>	75
3.6.2	Teilnahme Kongresse und Workshops	75
3.7	Eigene Forschungsaktivitäten	76
3.8	Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit.....	76
4	Literatur.....	78
5	Anhang.....	80

Bericht zur Gleichstellung an der Universität Hamburg

Im Jahre 2006 wurde der Erste Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg für die Jahre 2002 bis 2005 vorgelegt. Hierbei wurde die Entwicklung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich, im Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals (TVP) und hinsichtlich spezifischer Handlungsfelder wie *Gender Mainstreaming* und Frauenfördermaßnahmen beschrieben und erweitert um den Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Zeitraum. Der nun vorliegende Bericht setzt diese Berichtserstattung fort.

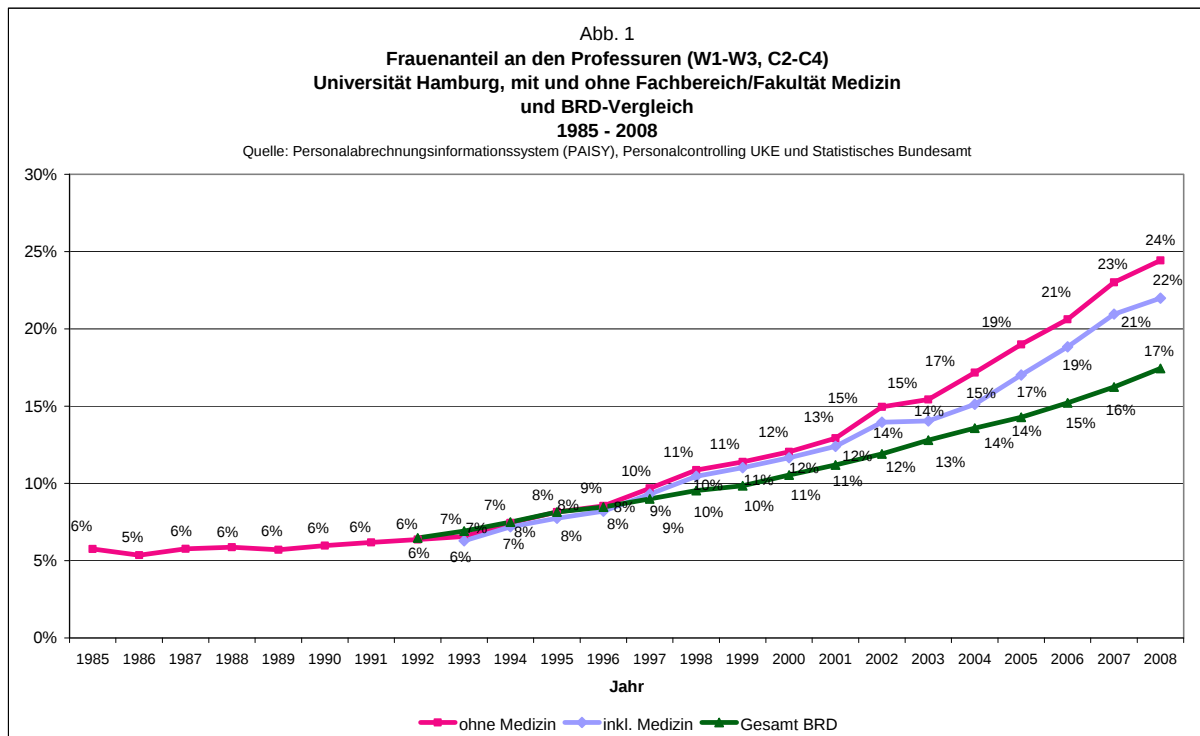
Im ersten Berichtsteil wird der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Universität Hamburg in Bezug auf die Personalgewinnung für Professuren und den Personalbestand in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen untersucht. In diesem statistischen Teil wird zunächst die Entwicklung über die vier Jahre für die Gesamtuniversität und die sechs Fakultäten beschrieben, dann die Veränderungen im aktuellen Zeitraum 2005 bis 2008 im Vergleich zu 2002 bis 2004, und es schließt sich dann ein Vergleich der Situation an der Universität Hamburg mit den bundesdeutschen Kennzahlen an.

Im zweiten Berichtsteil werden sechs 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 Universität Hamburg, wird kurz auf verschiedene Aufgaben im Berichtszeitraum eingegangen, um am Ende des Berichts Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg zu geben.

1 Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich

Im Vergleich zum Durchschnitt in der Bundesrepublik Deutschland über die letzten 20 Jahre stellt sich die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren an der Universität Hamburg positiv dar (vgl. Abb. 1): Der Frauenanteil ist stetig gestiegen, liegt in den letzten zehn Jahren stets über dem Bundesdurchschnitt und erreicht im Jahre 2008 22% (ohne die Fakultät Medizin 24%).



Der folgende statistische Bericht beschreibt für die Jahre 2005 bis 2008, was dieser positiven Entwicklung zugrunde liegt.

Bei der Darstellung dieser Entwicklung wurde ein Analyseschema angewandt, das auf folgenden Punkten basiert: Darstellung der Gesamtsituation im Verlauf des Berichtszeitraumes, Darstellung der Situation in den Fakultäten, Vergleich mit dem vorangegangenen Dreijahreszeitraum; Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt.

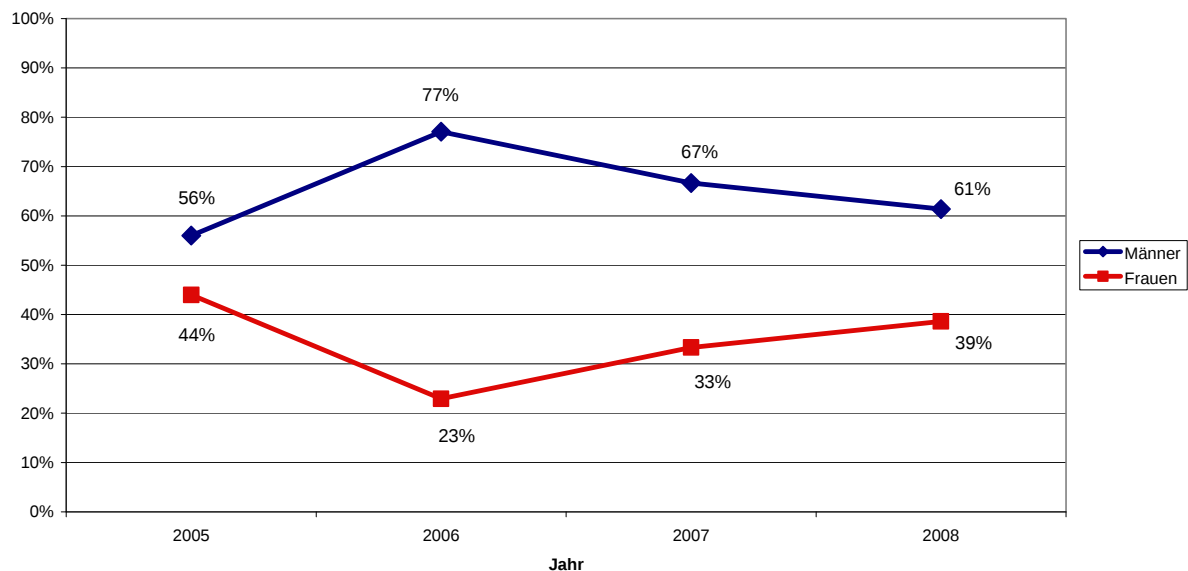
Im Unterschied zum Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten beinhalten die folgenden Analysen auch die Daten aus der Fakultät Medizin. Darüber hinaus beinhaltet die Kategorie der (neu berufenen) Professuren in diesem Bericht auch die Kategorie der Juniorprofessuren.¹

¹ Darüber, ob die Gesamtzahl der Professuren die Juniorprofessuren beinhalten sollte (so beispielsweise in der Berichterstattung des Statistischen Bundesamtes) oder ob sie bei der Gesamtzahl herausgerechnet werden sollten (vgl. z.B. Ländereinheitliche Gender Indikatoren. Beschluss der 18. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz vom 23.10.2008 in Karlsruhe) existieren unterschiedliche Meinungen.

1.1 Personalgewinnung im Bereich Professuren

Wie in früheren Berichten zur Frauenförderung und später zur Gleichstellung formuliert, ist das erklärte Ziel der Universität Hamburg, den Generationswechsel an der Universität Hamburg zu nutzen und auf die frei werdenden Professuren 50% Wissenschaftlerinnen zu berufen. Im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten wurde im Dreijahreszeitraum 2002 bis 2004 ein Frauenanteil von 29% an allen Neuberufungen berichtet, der nahelegte, dass bei den Berufungen von Hochschullehrerinnen in Zukunft weiterhin die Chancen zur Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen genutzt werden müssen. Neuberufungen von Frauen auf Professuren für die Jahre 2005 bis 2008 werden im Folgenden untersucht und zeigen, dass der Prozentsatz im Zeitraum 2005 bis 2008 bei 33% liegt.^{2 3}

Abb. 2
Frauen- und Männeranteile an den Neuberufungen (W1-W3, C3-C4)
Universität Hamburg, 2005 bis 2008
Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE



2005 wurden an der Universität Hamburg insgesamt 25 Professorinnen und Professoren neu berufen. Von diesen 25 Berufungen waren 11 Frauen, dies entspricht einem prozentualen Anteil von ca. 44%. In 2006 waren unter insgesamt 48 Berufungen 11 Frauen, dies macht einen Anteil von ca. 23% aus. In 2007 berief die Universität Hamburg 51 Professorinnen und Professoren, davon 17 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 33% entspricht. Im Jahr 2008 wurden an der Universität Hamburg insgesamt 44 Professorinnen und Professoren neu berufen, davon 17 Frauen – dies entspricht einem Frauenanteil von 39%.

² Die Auswertung neu berufener Professuren bezieht sich auf Kalenderjahre und impliziert alle an der Universität Hamburg erfolgten Berufungen auf W1-, W2- und W3-Professuren. Ab dem 01.01.2005 wurden die Stellenkategorien W2 und W3 (ehemals C3 und C4) ausgeschrieben.

³ Diese Betrachtung erfolgt, anders als im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, inklusive der Fakultät Medizin. Anders als in den übrigen Fächern, in denen es sich nahezu ausnahmslos um Berufungen auf Lebenszeitprofessuren handelt, werden im Bereich Medizin auch Berufungen auf Professuren auf Zeit berücksichtigt.

Zusammengerechnet ergibt sich für die vier Jahre, den Berichtszeitraum, ein durchschnittlicher Frauenanteil an den Neuberufungen von 33%.⁴

Im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg wurden die Zahlen zu den neu berufenen Professorinnen und Professoren noch ohne die Fakultät Medizin analysiert – dies wegen der besonderen Situation der Medizin im Hinblick auf die zugrunde liegenden rechtlichen Rahmenbedingungen des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf sowie die Aufgaben der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer dieser Fakultät.

In diesem Bericht erfolgt zwar keine getrennte Analyse mehr, doch werden die statistischen Daten der anderen Fakultäten ohne die Fakultät Medizin hier kurz dargestellt, da sich doch Unterschiede erkennen lassen. Ohne die Fakultät Medizin beträgt in 2005 der Anteil der neu berufenen Professorinnen 65% (11 Frauen von insgesamt 17 Neubesetzungen), in 2006 sind es 25% (44 Neubesetzungen, davon 11 Frauen), in 2007 dann 39% (41 Neubesetzungen, davon 16 Frauen), und in 2008 sind es 42% (36 Neuberufungen, davon 15 Frauen).

Die vorgestellten Daten dokumentieren, dass die Universität Hamburg ihrem Ziel, auf Professuren 50% Wissenschaftlerinnen zu berufen, in den letzten drei Jahren näher gekommen ist, allerdings nur in kleinen Schritten.

1.1.1 Berufungen in den einzelnen Stellenkategorien⁵

Tab. 1 und Abb. 3 zeigen den Frauen- und Männeranteil (w und m) im Vergleich zur Gesamtzahl (g) in den unterschiedlichen Stellenkategorien über den Berichtszeitraum.⁶

Die Berufsquote von Frauen beträgt für die Jahre 2005 bis 2008 im Durchschnitt 33% und kommt zu Stande durch den relativ hohen Frauenanteil an Berufungen auf Juniorprofessuren (50%) sowie W2-Professuren (41%) und den weniger hohen Frauenanteil an Berufungen auf W3-Professuren (22%). Mit einem 50%igen Frauenanteil an den Neuberufungen auf Juniorprofessuren wurde die Zielvorstellung des BMBF eines 40%igen Frauenanteils an den Neuberufungen auf Juniorprofessuren im Berichtszeitraum erreicht. Dies ist deswegen sehr erfreulich, weil die Zielzahl in 2005 und 2006 sogar deutlich übertroffen wurde.

Wie eine genauere Analyse zeigt, waren von den im Berichtszeitraum berufenen 56 Frauen 18 in die höchste Besoldungskategorie eingestuft; dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 32%.

Tab. 1 und Abb. 3 zeigen, dass die Kategorie der Berufungen, besonders auf Juniorprofessuren, starken Schwankungen über die Jahre unterworfen sind (Differenz von ca. 20%).

⁴ Der für den Berichtszeitraum (2005 bis 2008) errechnete Frauenanteil unterscheidet sich von demjenigen, der für den Vergleich mit einem vorherigen Dreijahreszeitraum errechnet wurde (2005 bis 2007; vgl. Kap. 1.1.4.1).

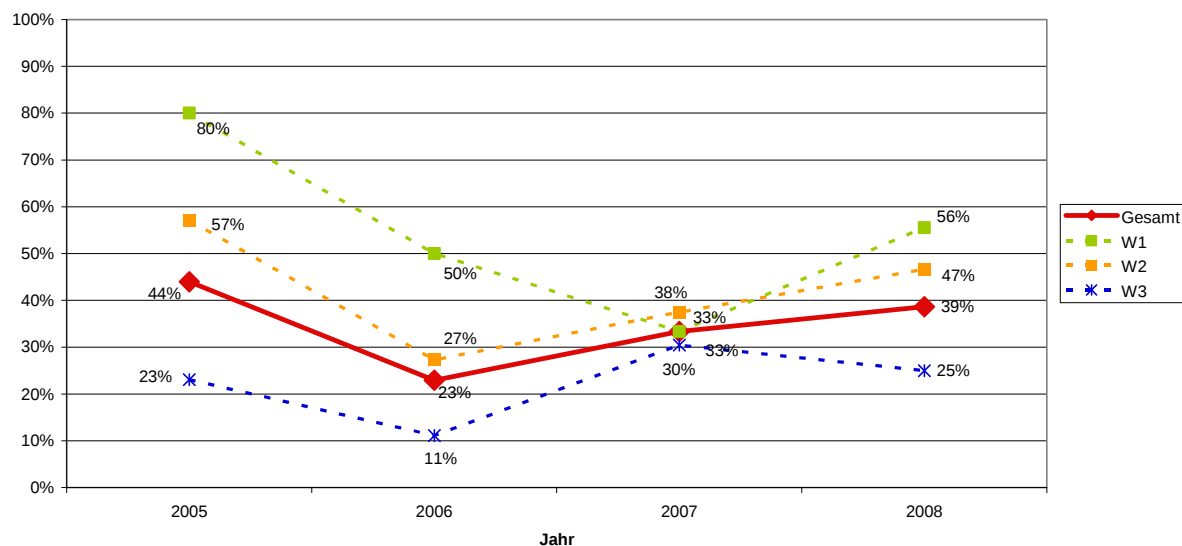
⁵ Ab dem 01.01.2005 wurden die Stellenkategorien C3 und C4 als W2 und W3 ausgeschrieben. Daher existieren die C-Besoldung und die W-Besoldung zurzeit parallel. Für C2-Professuren erfolgen seit 2002 keine Berufungsverfahren mehr.

⁶ Die Bezeichnungen w (Frauen), m (Männer) und g (gesamt) finden sich in allen folgenden Tabellen.

Tab. 1						
Neuberufungen nach Besoldung an der Universität Hamburg						
2005 bis 2008						
Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE						
		2005	2006	2007	2008	Gesamt
W1	w	4	5	4	5	18
	m	1	5	8	4	18
	g	5	10	12	9	36
	w%	80%	50%	33%	56%	50%
	m%	20%	50%	67%	44%	50%
W2*	w	4	3	6	7	20
	m	3	8	10	8	29
	g	7	11	16	15	49
	w%	57%	27%	37%	47%	41%
	m%	43%	73%	63%	53%	59%
W3*	w	3	3	7	5	18
	m	10	24	16	15	65
	g	13	27	23	20	83
	w%	23%	11%	30%	25%	22%
	m%	77%	89%	70%	75%	78%
Gesamt	w	11	11	17	17	56
	m	14	37	34	27	112
	g	25	48	51	44	168
	w%	44%	23%	33%	39%	33%
	m%	56%	77%	67%	61%	67%

* 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.

Abb. 3
Frauenanteil an den neu berufenen Professuren nach Besoldung
Universität Hamburg
2005 - 2008
Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE



1.1.2 Berufungen in den Fakultäten^{7 8}

Bei der Analyse der Neuberufungen in den Fakultäten und Departments der Universität Hamburg (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.

Im Fokus steht, wie die Frauenanteile an den Neuberufungen in den Fakultäten vom durchschnittlichen Frauenanteil an den Neuberufungen (33% im Berichtszeitraum) abweichen. Diese Darstellung erfolgt exemplarisch anhand Tab. 2, Tab. A bis D im Anhang und der später folgenden Abb. 4.

Tab. 2				
Frauenanteil an den Neuberufungen (W1-W3)* in den Fakultäten, Universität Hamburg 2005-2008				
Quelle: AS-Protokolle, Referat 621, Personalcontrolling UKE				
	2005	2006	2007	2008
RECHT	0% (0)	0% (5)	50% (2)	0% (1)
WISO	100% (2)	17% (6)	100% (2)	67% (6)
EPB	67% (3)	75% (4)	71% (7)	43% (7)
GEIST	100% (3)	40% (15)	38% (13)	60% (10)
MIN	44% (9)	8% (13)	18% (17)	17% (12)
MEDIZIN	0% (8)	0% (4)	10% (10)	25% (8)
SONSTIGE	0% (0)	0% (1)	0% (0)	0% (0)
GESAMT	44% (25)	23% (48)	33% (51)	39% (44)

* Gesamtzahl der Neuberufungen von Frauen und Männer in Klammern

⁷ Die Fakultäten der Universität Hamburg sind die folgenden bzw. werden im weiteren Verlauf des Textes folgendermaßen abgekürzt:

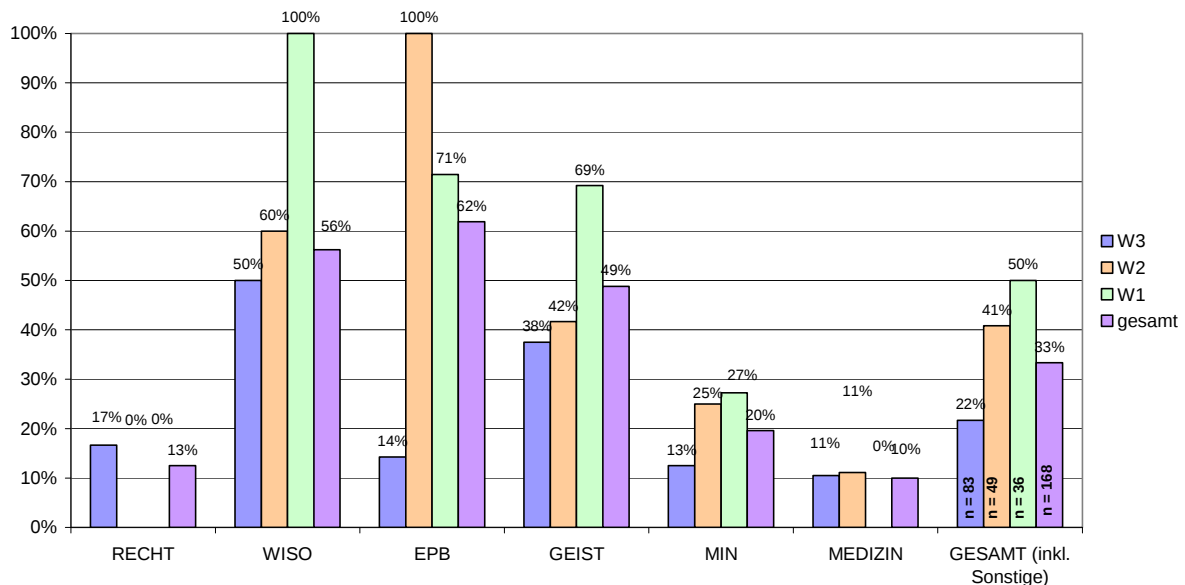
- Rechtswissenschaft (= RECHT)
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (= WISO)
- Medizin
- Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft (= EPB)
- Geisteswissenschaften (= GEIST)
- Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (= MIN)

Unter der Kategorie "Sonstige" sind fakultätsunabhängige Einrichtungen der Universität Hamburg zusammengefasst, z.B. das Regionale Rechenzentrum (RRZ).

⁸ 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
Frauenanteil an den Neuberufungen, nach Fakultäten und Besoldung
Universität Hamburg, 2005 bis 2008
 Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE



Wie Abb. 4 zeigt, liegt der Frauenanteil an den Neuberufungen in den Fakultäten WISO, EPB und GEIST deutlich über dem Durchschnittswert der gesamten Universität.⁹ Sieben Departments innerhalb dieser Fakultäten erreichten das genannte Ziel, 50% der neu zu besetzenden Professuren an Frauen zu vergeben oder übertreffen es sogar. Drei weitere Departments liegen mit Werten von mindestens 33% im und über dem Universitätsdurchschnitt.

Besonders erfreulich ist die Berufungsquote des Departments Wirtschaftswissenschaften in der Fakultät WISO, da es im Berichtszeitraum auf sechs der neun neu zu besetzenden Professuren Frauen berief, dies entspricht einem Frauenanteil von 67%. Diese Berufungsquote ist herausragend, weil das Department 2004 seine erste Frau überhaupt berief. Der Frauenanteil an den Professuren (W1, W2, W3) konnte so im Berichtszeitraum von 9% in 2005, auf 15% in 2006, auf 17% in 2007 und auf 23% in 2008 gesteigert werden (vgl. Kap. 1.2.2).

Ähnlich verhält es sich in den anderen Departments mit hoher Berufungsquote von Frauen; in allen konnten der Frauenanteil an den Professuren gesteigert werden.

Allerdings sind bei der Interpretation der Frauenanteile die Absolutzahlen der Berufungen zu berücksichtigen: Das Department Psychologie berief beispielsweise im Berichtszeitraum zwei Frauen und drei Männer und erreichte damit einen Frauenanteil an den Neuberufungen von 67%.

Drei Fakultäten liegen mit ihrer Berufungsquote unter dem Universitätsdurchschnitt des Frauenanteils der neu zu besetzenden Professuren. Die Fakultät RECHT berief auf insgesamt acht zu besetzende Professuren nur eine Frau.

⁹ Aufgrund der z.T. sehr geringen Anzahlen bei den Neuberufungen wurde auf die Angabe der absoluten Zahlen auf Fakultätsebene verzichtet.

Die Fakultät MIN berief insgesamt 41 Männer und zehn Frauen, dies entspricht einem Frauenanteil von 20%. Die Departments Physik und Biologie beriefen im Berichtszeitraum keine Frauen.

Wie bereits erwähnt, bedarf die Fakultät Medizin einer gesonderten Betrachtung. Es erfolgten insgesamt 30 Berufungen im Berichtszeitraum, davon drei Frauen, was in einer Berufsquote von 10% resultiert.¹⁰ Damit werden in der Fakultät Medizin bestehende Chancen zur Berufung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen nicht genutzt.

1.1.3 Berufungsgeschehen¹¹

Aufschluss über das Berufungsgeschehen gibt die Analyse der in den Jahren 2005 bis 2008 ausgeschriebenen Professuren und die Ergebnisse der in dem Zusammenhang durchgeführten Berufungsverfahren hinsichtlich der Anzahl weiblicher Bewerber, deren Berücksichtigung auf Listenplätzen und ggf. Rufannahmen bzw. -absagen (vgl. Tab. E im Anhang).¹² Diese Analyse zeigt, dass, mit Unterschieden zwischen den Fakultäten, der durchschnittliche Prozentsatz von Bewerberinnen auf Professuren bei 26% lag und dass 14% der Bewerberinnen einen Listenplatz erhielten.

Die Verteilung auf die unterschiedlichen Listenplätze war damit ausgewogen; Frauen wurden nicht vornehmlich auf den hinteren Listenplätzen platziert. Von den 76 Frauen, die einen Ruf erhielten, nahmen 50 Frauen (66%) den Ruf an. Von den 183 Männern, die einen Ruf erhielten, nahmen 69% den Ruf an (127 Männer). Damit unterscheiden sich Männer und Frauen in der Zahl der Rufannahmen nicht nennenswert voneinander.

Welche Gründe für die Rufannahme bzw. -ablehnung genannt werden, soll in einer zusätzlichen qualitativen Auswertung im Jahre 2009 eruiert werden.

¹⁰ Für die Fakultät Medizin liegt ein gesonderter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für den Zeitraum Oktober 2005 bis September 2007 vor.

¹¹ Aufgrund der fakultätsspezifischen Regelung zu Berufungsverfahren in der Medizin liegen entsprechende Daten nur dort vor. Die Frauenreferentin der Fakultät Medizin hat die vorliegende Auswertung des Berufungsgeschehens für die Fakultät Medizin erstellt, wobei sich die Zahlen auf abgeschlossene Verfahren (Amtsantritt im Kalenderjahr) beziehen; die Auswertung der Stabsstelle Gleichstellung dagegen bezieht sich auf die Listenplatzierungen vor Präsidiumsentscheid.

Die angegebenen Daten beinhalten, entgegen der Auswertung aus dem Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten auch Berufungsverfahren auf Juniorprofessuren.

¹² 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 (Kap.1.1) die Rufannahme mitunter erst für das Folgejahr gezählt wird. Zum anderen 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 selber auswertet. Für die hier vorgenommene Auswertung des Berufungsgeschehens stehen noch einige Entscheidungen in Berufungsverfahren im Jahr 2008 aus.

Im Vergleich mit den Zahlen aus dem Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten kann eine positive Entwicklung für die Anzahl der Bewerbungen von Frauen konstatiert werden: Die Bewerbungsquote von Frauen liegt für den aktuellen Zeitraum 2005 bis 2008 bei 26%, also sechs Prozentpunkte über dem Wert für den Berichtszeitraum 2000 bis 2004 (20%) (vgl. Kap. I 1.1.5. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten).

Eine Auswertung der 212 durchgeführten Berufungsverfahren von 2005 bis 2008 belegt, dass sich die Frauen in den Verfahren erfolgreich positionieren konnten: Der Frauenanteil an den erfolgten Berufungen liegt mit 28% etwas höher als der Frauenanteil an den Bewerbungen (26%). Der Männeranteil an den Berufungen liegt dagegen mit 72% unter dem Männeranteil an den Bewerbungen 74%.

Insgesamt haben sich 4883 Personen auf die 212 ausgeschriebenen Professuren beworben, davon 1275 Frauen. Der Frauenanteil auf dem ersten Listenplatz beträgt 30%, der auf Platz zwei 28% und der auf Platz drei 34%.¹³

Wie im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten bestätigt die Auswertung der Berufungsverfahren im aktuellen Bericht, dass zahlreiche ungenutzte Chancen zur Gewinnung von Bewerberinnen und zur Frauenförderung bestanden. Eine exemplarische Auswertung der Berufungsverfahren für zwei Jahre zeigt, dass in 2007 und 2008 von 94 Ausschreibungen lediglich 19 in internationalen Medien bekannt gegeben wurden¹⁴ – so blieb eine effektive Möglichkeit, viele potentielle Bewerberinnen zu erreichen, ungenutzt.

Allerdings erfolgten in den letzten vier Jahren die von der Frauenförderrichtlinie und der Berufsordnung der Universität Hamburg vorgeschriebenen besonderen Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen¹⁵ in einem wesentlich höheren Maße als noch in den Jahren 2000 bis 2004: Von den in 2005, 2006, 2007 und 2008 durchgeführten 181 Berufungsverfahren wurden in 153 Fällen besondere Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen unternommen; dies entspricht einem Prozentsatz von ca. 85%. Im Zeitraum 2000 bis 2004 wurden dagegen nur in 33% der Berufungsverfahren diese besonderen Bemühungen unternommen (vgl. Kap. I 1.1.5. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten).

Die für die durchgeführten Verfahren geltende (alte) Berufsordnung der Universität Hamburg schreibt in Bezug auf die Berufungskommission die Mitwirkung von mindestens zwei Frauen und eine geschlechterparitätische Zusammensetzung vor.¹⁶ Von den 181 Verfahren des Berichtszeitraums waren in 177 Fällen mindestens zwei stimmberechtigte weibliche Mitglieder an dem Verfahren beteiligt (97%).

¹³ Gezählt wurde die Anzahl der an Frauen vergebenen Listenplätze; mitunter wurden Listenplätze mehrfach vergeben.

¹⁴ Da die Gleichstellungsbeauftragte nicht Einblick in alle Berufungsverfahren aus der Fakultät Medizin hatte/hat (vgl. Fußnote 11) und diese in der Medizin nicht in der Form ausgewertet wurden, beinhalten die folgenden Angaben die Fakultät Medizin nicht.

¹⁵ Vgl. Ziffer III 1.3 Frauenförderrichtlinie und § 2 Absatz 8 alte Berufsordnung und § 1 Absatz 4 neue Berufsordnung.

¹⁶ Bis 31.12.2008 galt diese Berufsordnung. Seit dem 01.01.2009 ist die neue Berufsordnung in Kraft.

In nahezu allen Fällen (bis auf drei) war mindestens eine Professorin Ausschussmitglied. Dies stellt eine Verbesserung im Vergleich zu den 181 ausgewerteten Verfahren von 2000 bis 2004 dar; in denen nur in 163 Fällen zwei Frauen stimmberechtigte Mitglieder waren (90%). In 19 Fällen war zudem keine Professorin stimmberechtigtes Ausschussmitglied (vgl. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten). Diese Verbesserung ist vermutlich auch Resultat der wiederholten Hinweise in den Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten und Ergebnis eines kontinuierlichen Dialogs mit den Dekanaten.

Für die in 2002 an der Universität Hamburg eingeführte Kategorie der Juniorprofessur (W1) legt der Erste Bericht der Gleichstellungsbeauftragten nahe, bei der Stellenkategorie der Juniorprofessur seien die Auswahlkriterien für Lebenszeitprofessuren angewandt worden (vgl. Kap. I 1.2.3). Dies kann in der Auswertung der Verfahren ab 2005 nicht bestätigt werden. Nur noch selten wurde, wie bei Professuren, als Einstellungsvoraussetzung das Vorliegen zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen erwartet. Auch der Eindruck, die Stellenkategorie der Juniorprofessur sei v.a. zur Weiterqualifizierung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses begriffen worden (Hausbewerbung), bestätigt sich nicht wieder.

1.1.4 Entwicklung in der Personalgewinnung

1.1.4.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum

Aufschlussreich ist ein Vergleich des Frauenanteils an den Neuberufungen in den beiden Berichtszeiträumen (2002 bis 2004 und 2005 bis 2007) (vgl. Abb. 5). Die Bildung von zwei Zeitfenstern wurde gewählt, um den Grundstein für eine längerfristig in Dreijahreszeiträumen geplante Berichterstattung über die Entwicklung der Gleichstellung zu legen. Darüber hinaus wird so ein Vergleich mit dem Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten mit Zahlen von 2002 bis 2004 gewährleistet, und es werden jahresweise Schwankungen kompensiert. Die Angaben für das Jahr 2008 sollen bereits jetzt einen Trend für den nächsten Dreijahreszeitraum abzuschätzen gestatten.¹⁷

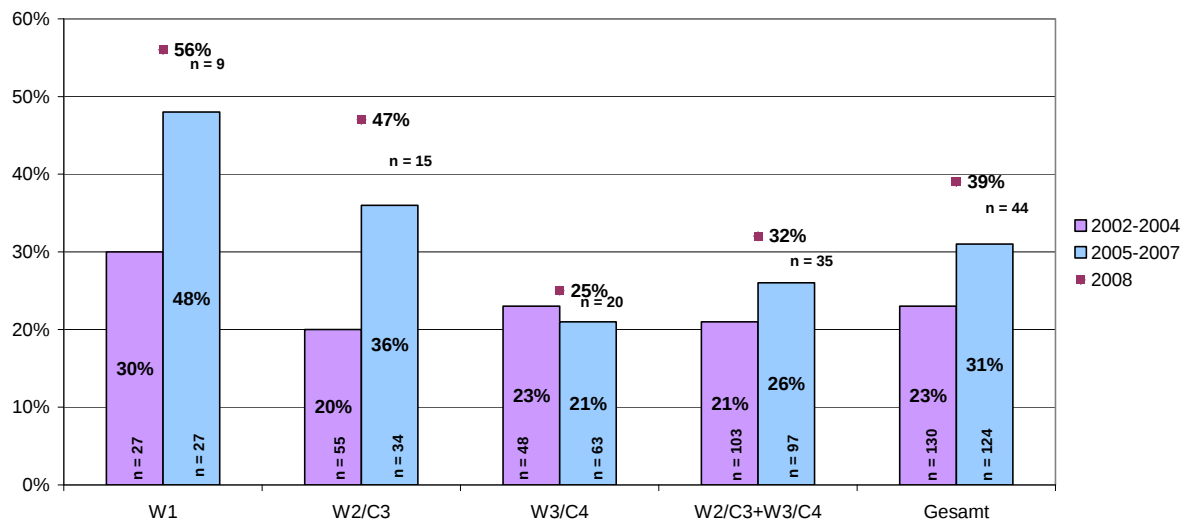
Wie Abb. 5 zeigt, hat sich die Universität Hamburg im Frauenanteil an Neuberufungen im Vergleich zum ersten Berichtszeitraum in nahezu allen Stellenkategorien verbessert. Und auch die bereits bekannten Frauenanteile an den Neuberufungen für das Jahr 2008 weisen auf eine weitere Verbesserung hin. Insbesondere bei der Besetzung von Juniorprofessuren konnte der Frauenanteil gesteigert werden.

Der Erste Bericht der Gleichstellungsbeauftragten formuliert als Mittel zur Steigerung des Frauenanteils an den Lebenszeitprofessuren die Berufung von qualifizierten Frauen auf Juniorprofessuren. Mit der dargestellten Berufungspraxis ist die Universität Hamburg dieser Forderung nachgekommen.

¹⁷ Der Vergleich mit dem Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ist auf Ebene der Fakultäten möglich, auf Ebene der Gesamtuniversität bezieht der aktuelle Bericht aber sowohl die Angaben aus der Fakultät Medizin als auch die Juniorprofessuren mit ein.

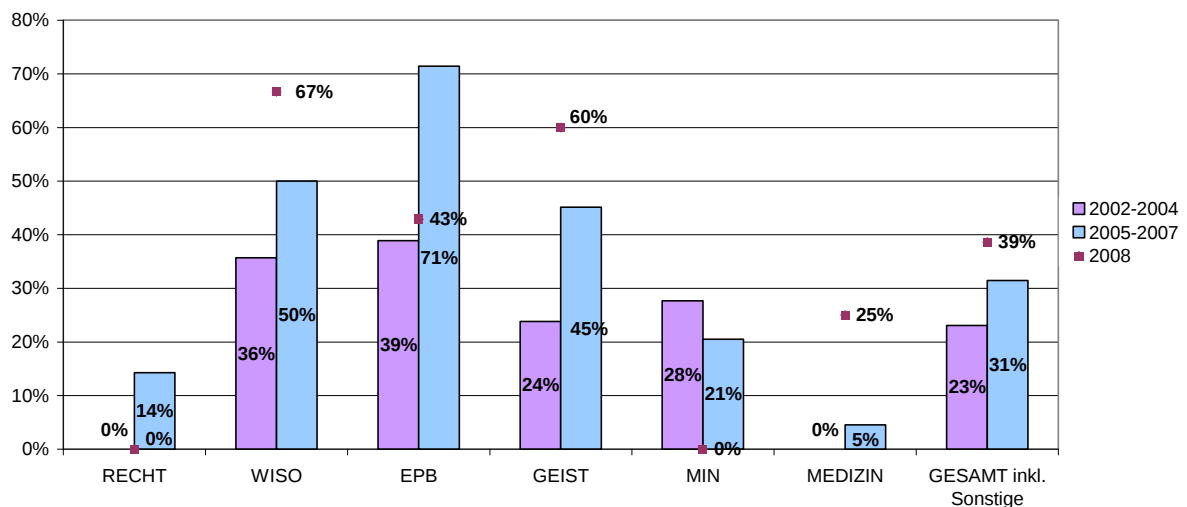
Bei der Stellenkategorie W3 hat sich die Berufungsquote allerdings um zwei Prozentpunkte verschlechtert, ist für das Jahr 2008 aber erneut angestiegen.

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



Auf Fakultätsebene stellt sich der Vergleich der beiden Berichtszeiträume folgendermaßen dar (vgl. Abb. 6).¹⁸

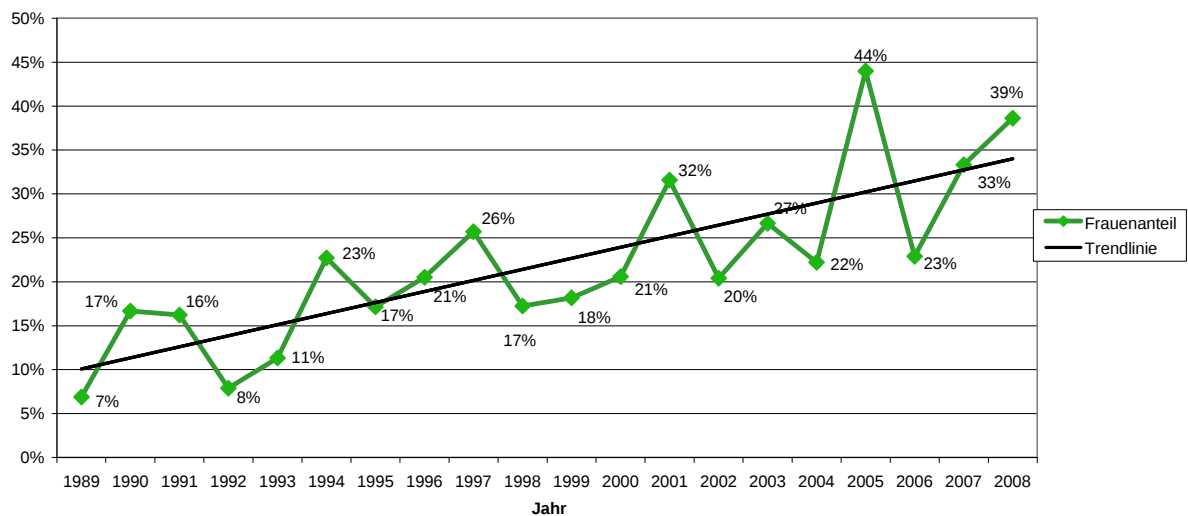
Abb. 6
Frauenanteil an den Neuberufungen (W1-W3, C3-C4)
nach Fakultäten und im Vergleich 2002 bis 2004 und 2005 bis 2007, 2008
Universität Hamburg
 Quelle: AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE



¹⁸ Fakultäten wurden an der Universität Hamburg erst in 2005 gegründet. Für den Vergleich mit dem ersten Berichtszeitraum 2002 bis 2004 wurden die damaligen Fachbereiche in die jetzigen Fakultätsstruktur eingeordnet.

Der Verlauf der Personalgewinnung von Professuren an der Universität Hamburg über die letzten 20 Jahre ergibt zwar einen stetigen Aufwärtstrend und teilweise Berufungsquoten über der 50%-Marke (vgl. Abb. 7).

Abb. 7
Frauenanteil an den Neuberufungen (C2-C4, W1-W3*)
Universität Hamburg
1989 bis 2008
 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: 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.

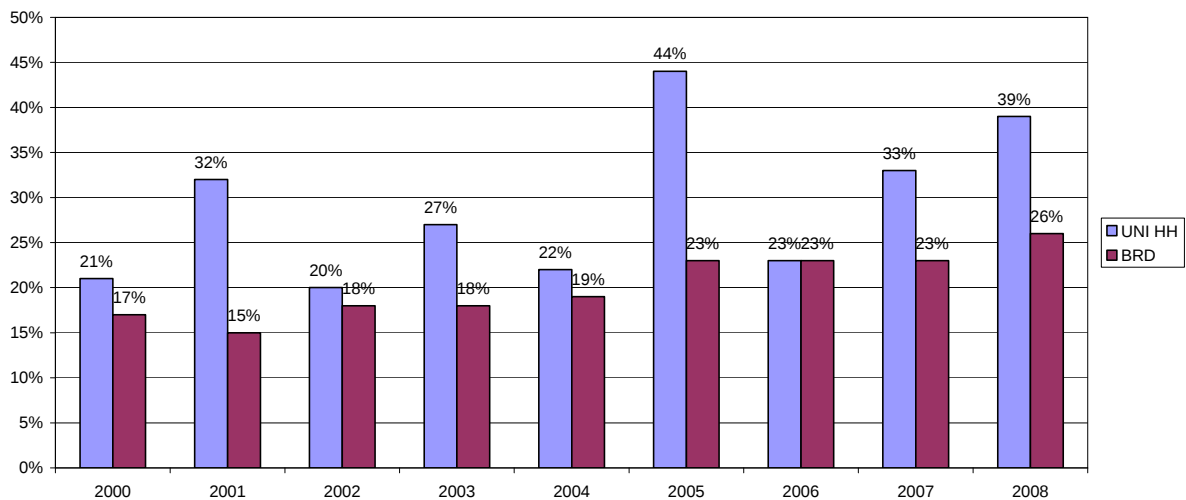
1.1.4.2 Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten

Der Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt zeigt (vgl. Abb. 8), dass die Erfolge der Universität Hamburg 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 zu 21 Prozentpunkte darüber (2005).

Abb. 8
**Frauenanteil an den Neuberufungen (W1-W3, C2-C4)
an der Universität Hamburg, inkl. Fakultät Medizin
und im bundesdeutschen Vergleich, 2000 bis 2008**

Quelle: GWK (für BRD gesamt); AS-Protokolle, Referat 621 und Personalcontrolling UKE (für UHH)



1.2 Personalbestand im Bereich Professuren

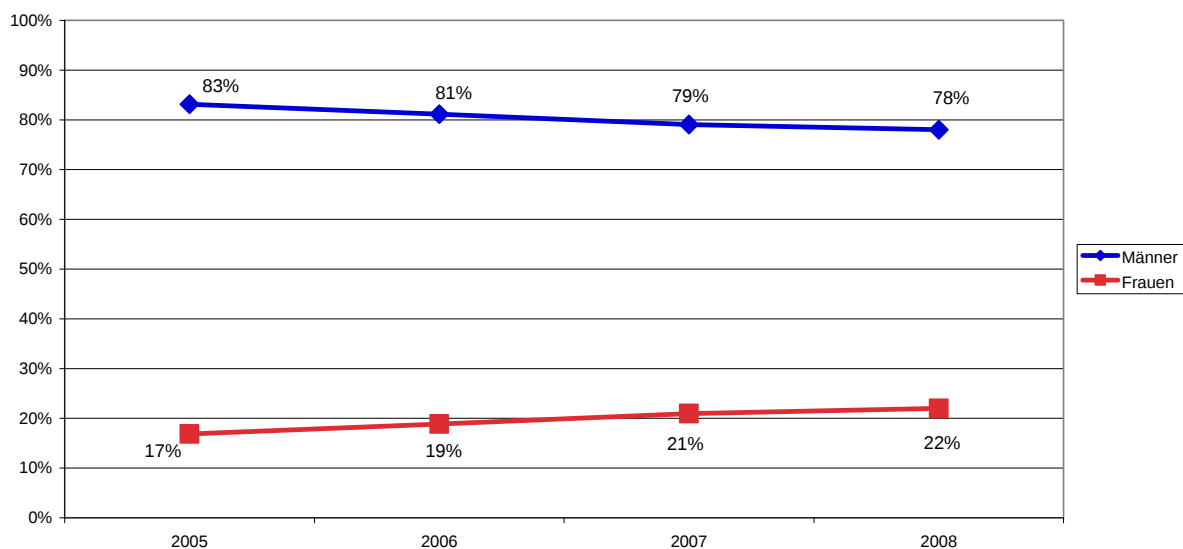
Die folgende Darstellung beschäftigt sich mit dem wissenschaftlichen Personalbestand an Professuren (W1- bis W3- bzw. C2- bis C4-Professuren)¹⁹. Die W- bzw. C-Professuren sind als die höchsten Stellenkategorien des wissenschaftlichen Personals zur Bewertung des Erfolges von Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen von Bedeutung.

Besondere Aufmerksamkeit verdient auch hier die Entwicklung des Frauenanteils an den W3-/C4-Professuren als für die Profilbildung von Fächern meist besonders relevanten und mit Leitungsfunktionen verbundenen Stellen.

Das bereits 1999 formulierte Ziel der Universität Hamburg war, den Frauenanteil an den Professuren auf 20% zu steigern unter anderem durch einen Frauenanteil von 50% an den Neuberufungen (vgl. 8. Bericht zur Frauenförderung). Wie Abb. 9 und weiter unten Tab. 4 zeigen, beträgt der Frauenanteil an den Professuren für die Universität Hamburg 22% im Jahr 2008. Damit ist das Ziel eines Professorinnenanteils von 20% derzeit erreicht (vgl. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten).

Abb. 9
Frauen- und Männeranteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
Universität Hamburg, 2005 bis 2008

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



¹⁹ Bei allen Angaben handelt es sich im Folgenden jeweils um Aussagen zu besetzten Stellen von Hochschullehrer/innen; Angaben zu insgesamt vorhandenen und nicht besetzten, fremdgenutzten etc. Stellen liegen der Stabsstelle Gleichstellung nicht vor. C2- bis C4-Professuren sind weiterhin im Personalbestand vorhanden.

Bereits im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten wurde als positive Entwicklung die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren beschrieben, dies ist auch für die Jahre 2005, 2006, 2007 und 2008 zu konstatieren:²⁰

In 2005 waren von 623 Professuren 105 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 17%. In 2006 beträgt der Frauenanteil an den Professuren 19% (123 Frauen und 530 Männer), in 2007 21% (131 Frauen und 494 Männer) und in 2008 22% (133 Frauen und 472 Männer). Im Durchschnitt beträgt der Frauenanteil an den Professuren für diese vier Jahre 20% (vgl. Tab. 4).

Da sich Bestandsgrößen beim Personal langsamer als die Ergebnisse bei der Personalgewinnung verändern, werden die Daten für den Berichtszeitraum sowie weiter unten (vgl. Kap. 1.2.3) für einen Fünfzehnjahreszeitraum (1993 bis 2008) referiert.²¹

Hinsichtlich der Professuren an der Universität Hamburg wäre es sinnvoll, ergänzend zur Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung eine Betrachtung der Besoldung bzw. Ausstattung der Professuren vorzunehmen.

Es ist zu vermuten, dass Unterschiede in der Ausstattung der Professuren von Männern und Frauen auch an der Universität Hamburg existieren. Derzeit liegen diese Angaben der Stabsstelle Gleichstellung nicht vor, dies ist für die Zukunft aber unbedingt erforderlich.

1.2.1 Professuren in den einzelnen Stellenkategorien

Tab. 4 und Abb. 10 geben einen Überblick über die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Stellenkategorien der Professuren.²²

Basierend auf Abb. 10 werden im Folgenden die Frauenanteile an den Professuren für die Jahre 2005 und 2008 gegenübergestellt.

Bei den W3/C4-Professuren waren in 2005 von 270 Professuren 42 mit Frauen besetzt (16% Frauenanteil); in 2008 waren von 298 Professuren 52 mit Frauen besetzt (17% Frauenanteil). Obwohl also der Frauenanteil an den Professuren insgesamt gestiegen ist, war der Anstieg in der Kategorie der höchsten Besoldungsstufe nicht nennenswert. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass der prozentuale Frauenanteil an den W3/C4-Professuren zwar nicht gestiegen ist, sich die absolute Zahl aber von 42 auf 52 Professorinnen erhöht hat.

²⁰ Die Angaben erfolgen hier, entgegen denjenigen aus dem Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten inklusive der Fakultät Medizin und der Juniorprofessuren – dies aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit mit anderen deutschen Hochschulen, da diese und das Statistische Bundesamt die Juniorprofessuren einschließen. Das vorliegende Datenmaterial ist daher nicht ohne Weiteres mit den Angaben des Ersten Berichts der Gleichstellungsbeauftragten zu vergleichen.

²¹ Vgl. auch Abb. 1 für die Darstellung eines Zwanzigjahreszeitraums (Kap. 1.1).

²² 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.

In der Stellenkategorie W2 bzw. C3 kam es zu einem Anstieg des Frauenanteils um sechs Prozentpunkte. Im Jahr 2005 waren von 219 Professuren 45 mit Frauen besetzt (21% Frauenanteil). Im Jahr 2008 waren von 214 Professuren 57 mit Frauen besetzt (27% Frauenanteil). Das heißt, dass bei einer annähernd gleichbleibenden Gesamtanzahl an Professuren sowohl die absolute Anzahl als auch der prozentuale Anteil gesteigert werden konnte.

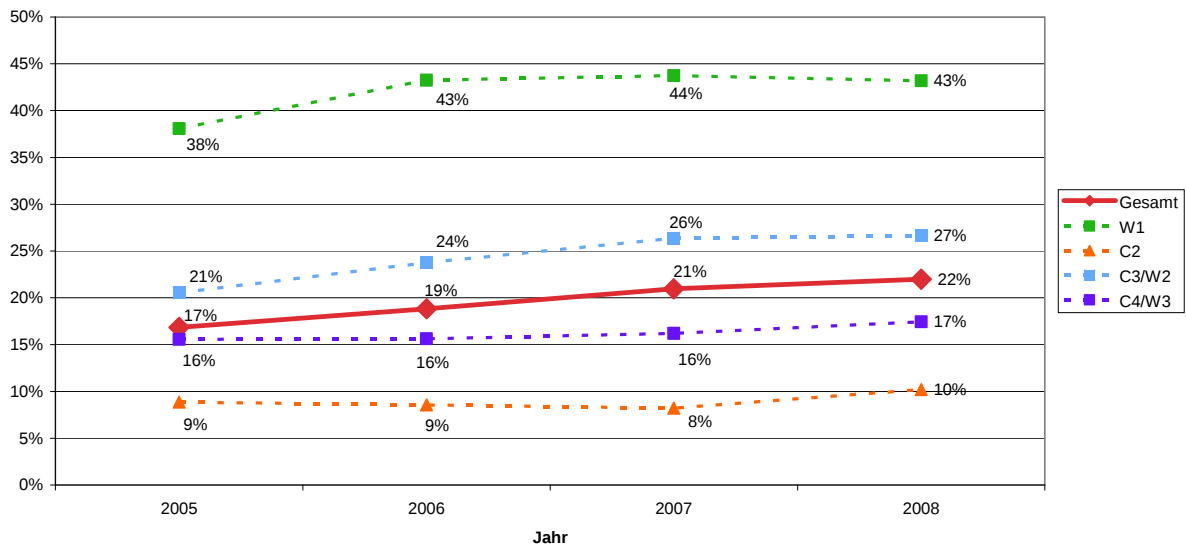
Tab. 4 Professuren nach Besoldung an der Universität Hamburg 2005 bis 2008						
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE						
		2005	2006	2007	2008	Ø
C2	w	10	9	6	5	7,5
	m	103	96	67	44	77,5
	g	113	105	73	49	85
	w%	9%	9%	8%	10%	9%
	m%	91%	91%	92%	90%	91%
W1	w	8	16	21	19	16
	m	13	21	27	25	21,5
	g	21	37	48	44	37,5
	w%	38%	43%	44%	43%	43%
	m%	62%	57%	56%	57%	57%
W2/C3	w	45	53	58	57	53,25
	m	174	170	162	157	165,75
	g	219	223	220	214	219
	w%	21%	24%	26%	27%	24%
	m%	79%	76%	74%	73%	76%
W3/C4	w	42	45	46	52	46,25
	m	228	243	238	246	238,75
	g	270	288	284	298	285
	w%	16%	16%	16%	17%	16%
	m%	84%	84%	84%	83%	84%
Gesamt	w	105	123	131	133	123
	m	518	530	494	472	503,5
	g	623	653	625	605	626,5
	w%	17%	19%	21%	22%	20%
	m%	83%	81%	79%	78%	80%

In 2005 gab es an der Universität Hamburg 21 Juniorprofessuren, davon waren acht mit Frauen besetzt (38% Frauenanteil). In 2008 betrug der Frauenanteil an den Juniorprofessuren 43% (25 Männer und 19 Frauen).²³

²³ Die Differenz der Anzahl neu berufener Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (36) zur Summe der an der Universität Hamburg beschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (44) erklärt sich aus den unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen. So sind z.B. W1-Professorinnen und -Professoren, die zwar in 2007 berufen wurden, deren tatsächliche Besoldung aber erst nach dem 31.12.2007 begann, in der Personalstatistik nicht erfasst. Natürlich sind auch Differenzen aufgrund von z.B. Stellenwechsel möglich.

Abb. 10
Frauenanteil an den Professuren nach Besoldung
Universität Hamburg, 2005 bis 2008

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



Wie Abb. 10 zeigt, hat sich der Frauenanteil an den Juniorprofessuren vom Jahr 2005 bis zum Jahr 2008 um fünf Prozentpunkte erhöht. Allerdings ist er in den letzten drei Jahren auf einer relativ hohen Prozentmarke von über 40% gleichgeblieben. Insgesamt betrachtet übersteigt der Frauenanteil an den Juniorprofessuren an der Universität Hamburg die der Bund-Länder-Kommission²⁴ angestrebte Zielgröße von 40%.

Der Rückgang des Frauenanteils in der Stellenkategorie C2 im Berichtszeitraum ist damit zu erklären, dass seit 2002 keine Neuberufungen auf C2-Professuren erfolgten. Die geringfügige Schwankung des Frauenanteils an den C2-Professuren von 8% in Jahr 2007 auf 10% im Jahr 2008 ist möglicherweise dem überproportionalen Rückgang der Zahl der männlichen Stelleninhaber geschuldet.

Der Vergleich der vier Stellenkategorien zeigt, dass der Gesamtanstieg des Frauenanteils bei den Professuren v.a. mit der Berufung von Frauen auf W1-Stellen zusammenhängt; hier liegt der Frauenanteil im Berichtszeitraum stets über dem Frauenanteil an allen Professuren (wobei letzterer ebenfalls kontinuierlich gestiegen ist).

²⁴ Vgl. u.a. Pressemitteilung der Bund-Länder-Kommission (BLK): "BLK einig über Förderung von Juniorprofessuren". PM 38/2001, 29.10.2001.

1.2.2 Professuren in den Fakultäten

Im Folgenden wird der Frauenanteil an den Professuren in den Fakultäten der Universität Hamburg dargestellt (vgl. Tab. 5). Generell fällt eine Differenz in den Prozentzahlen der Fakultäten auf. Im Jahre 2008 reicht der Frauenanteil von 11% (Fakultät Medizin) bis 41% (Fakultät EPB) auf. Im Vergleich mit dem durchschnittlichen Frauenanteil von 22% im Jahr 2008 für die gesamte Universität hat die Fakultät Medizin 11 Prozentpunkte weniger, die Fakultät EPB demgegenüber 19 Prozentpunkte mehr.

Tab. 5				
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)* in den Fakultäten, Universität Hamburg 2005 bis 2008				
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE				
	2005	2006	2007	2008
RECHT	10% (30)	15% (34)	14% (35)	16% (32)
WISO	18% (49)	19% (100)	21% (91)	24% (82)
EPB	27% (101)	32% (97)	38% (93)	41% (87)
GEIST	23% (117)	24% (119)	26% (118)	27% (107)
MIN	13% (186)	15% (186)	17% (179)	15% (169)
MEDIZIN	8% (123)	10% (105)	10% (99)	11% (114)
SONSTIGE	24% (17)	17% (12)	10% (10)	36% (14)
GESAMT	17% (623)	19% (653)	21% (625)	22% (605)

* Gesamtzahl der besetzten Professuren in Klammern

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, die im Folgenden kurz beschrieben wird, findet sich im Anhang (vgl. Tab. F bis J im Anhang)

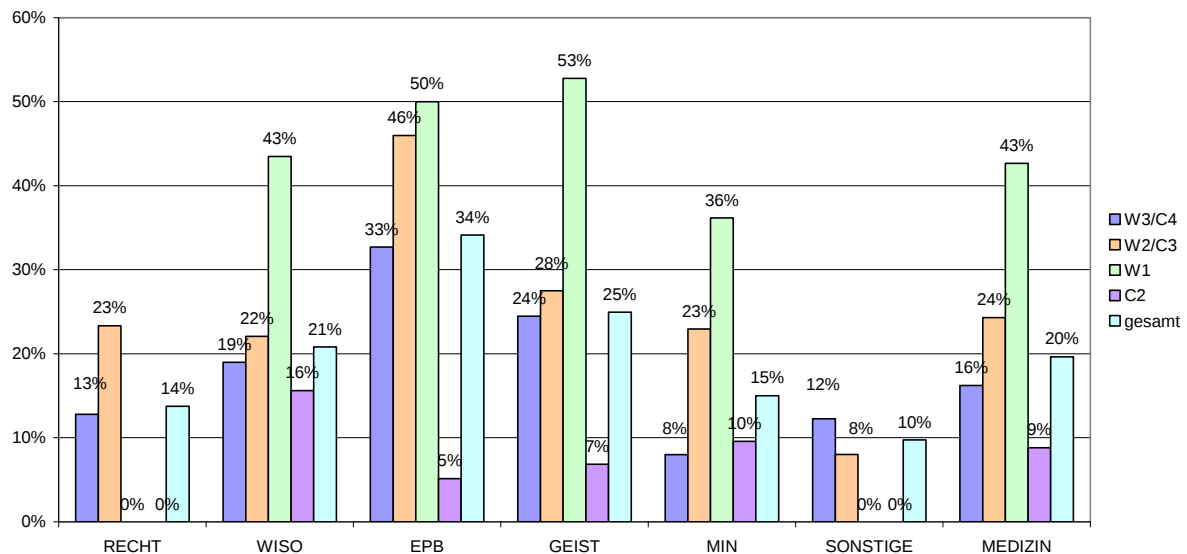
Die **Fakultät RECHT** wies in 2008 einen Frauenanteil an den Professuren von 16% aus; sie konnte den prozentualen Anteil um sechs Prozentpunkte von 10% in 2005 und die absolute Zahl der beschäftigten Professorinnen von drei auf fünf steigern.

Die **Fakultät WISO** erreichte im Jahr 2008 einen Frauenanteil an den Professuren von 24% (20 Frauen und 62 Männer). Das Department Sozialwissenschaften wies mit einem Frauenanteil an den Professuren von 35% den höchsten Wert aus. Erfreulicherweise steigerte das Department Wirtschaftswissenschaften seinen Frauenanteil an den Professuren von 7% in 2005 auf 23% in 2008. In diesem Department erfolgten im Berichtszeitraum neun Neuberufungen, davon sechs Frauen. Im Department Wirtschaft und Politik²⁵ liegen Neuberufungen von Frauen in 2008, nicht aber in 2007, vor.

²⁵ Das Department Wirtschaft und Politik ist als Nachfolgeeinrichtung der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP) seit dem 01.04.2005 Teil der Universität Hamburg.

Abb. 11
Frauenanteil an den Professuren, nach Fakultäten und Besoldung
Universität Hamburg, 2005 bis 2008

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



Die **Fakultät EPB** wies mit 41% im Jahr 2008 den höchsten Professorinnenanteil der Universität Hamburg auf: 36 von insgesamt 87 Professuren waren mit Frauen besetzt. In der Fakultät nahm das Department Psychologie mit 50% Frauenanteil an den zehn Professuren des Departments die Spitzenposition ein. Es steigerte seinen Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2005 um 30 Prozentpunkte, wobei die Steigerung vornehmlich mit dem Rückgang der männlich besetzten Professuren zu begründen ist. Tatsächlich verzeichnet das Department in 2008 lediglich zwei Frauen mehr als in 2005.

Das Department Erziehungswissenschaft konnte seinen Frauenanteil an den Professuren im Berichtszeitraum von 30% auf 42% steigern; die absolute Zahl der Professorinnen erhöhte sich von 23 auf 30. Das Department berief im Berichtszeitraum 11 Frauen bei einer Gesamtzahl von 17 erfolgten Berufungen.

Die **Fakultät GEIST** verzeichnete in 2008 einen Frauenanteil von 27% (29 Frauen von insgesamt 107 besetzten Professuren). Innerhalb der Fakultät gab es hinsichtlich der prozentualen Frauenanteile in den einzelnen Departments keine nennenswerten Unterschiede: Alle wiesen einen Frauenanteil um die 30%-Marke auf. Das Department Evangelische Theologie berief im Berichtszeitraum drei Frauen und konnte seinen Frauenanteil damit von 11% in 2005 auf 27% in 2008 steigern.²⁶ Auch der Fachbereich Asien-Afrika-Wissenschaften steigerte den Frauenanteil von 14% in 2005 auf 31% in 2008; mit diesem Frauenanteil nimmt das Department sogar die Spitzenposition innerhalb der Fakultät ein. Die absolute Anzahl erhöhte sich von zwei auf fünf Professorinnen.

²⁶ Aufgrund der unterschiedlichen Stichtagfestlegung ist eine dieser Professorinnen in den Angaben zum Bestand noch nicht erfasst bzw. gibt diese Statistik keinen Aufschluss über eventuelle Emeritierungen bzw. Pensionierungen von Professorinnen und Professoren. Daher ergeben sich für alle Fakultäten und Departments Unterschiede zu den in Kap. 1.1 referierten Daten.

In der **Fakultät MIN** wurde im Jahr 2008 ein Professorinnenanteil von 15% erreicht; dies bedeutet eine Steigerung um zwei Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2005 – allerdings bei einer gleichbleibenden absoluten Anzahl der Professorinnen. Den höchsten Wert innerhalb der Fakultät konnte das Department Biologie mit 20% Frauenanteil an den Professuren erreichen. In den Departments Mathematik, Chemie und Geowissenschaften lag der Frauenanteil in 2008 jeweils bei 16%, wobei nur die Geowissenschaften eine relevante Steigerung verzeichnen konnten: von 9% in 2005 auf 16% in 2008.

Im Vergleich der Fakultäten konnte die **Fakultät Medizin** seit 2005 den Frauenanteil an den Professuren um drei Prozentpunkte und die absolute Anzahl beschäftigter Professorinnen von zehn auf 13 steigern. Dennoch konnte sie für 2008 lediglich einen Professorinnenanteil von 11% berichten. Ein Grund dafür könnte sein, dass in der Fakultät im Berichtszeitraum von 29 Berufungen lediglich zwei an Frauen gingen (7% Frauenanteil an den Neuberufungen).

1.2.3 Entwicklung im Bestand der Professuren

1.2.3.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum

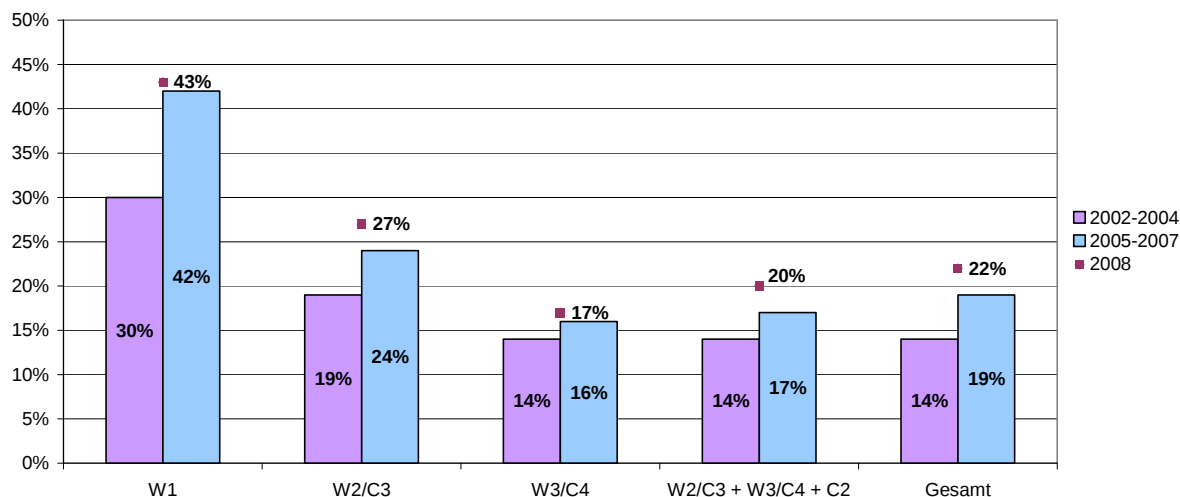
Aufschluss über die Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren gibt ein Vergleich längerer Zeiträume. Hierdurch können Schwankungen innerhalb der Jahre ausgeglichen und eine längerfristige Planung ermöglicht werden. Im Folgenden werden die entsprechenden Daten für zwei Dreijahreszeiträume gegenübergestellt: 2002 bis 2004 und 2005 bis 2007, wobei zur Abschätzung des Trends die aktuellen Daten für das Jahr 2008 mit angegeben werden.

Für den Frauenanteil an den Professuren insgesamt zeigt Abb. 12 einen Anstieg von 14% (2002 bis 2004) auf 19% (2005 bis 2007). Die Abbildung zeigt auch, dass bei Steigerungen in allen Stellenkategorien ein starker Zuwachs um 12 Prozentpunkte bei den Juniorprofessuren (W1) zu verzeichnen ist.²⁷

Bei den W2-Professuren ist ein Anstieg von fünf Prozentpunkten zu verzeichnen; demgegenüber ist der Anstieg bei den W3/C4-Professuren von 14% auf 16% eher gering.

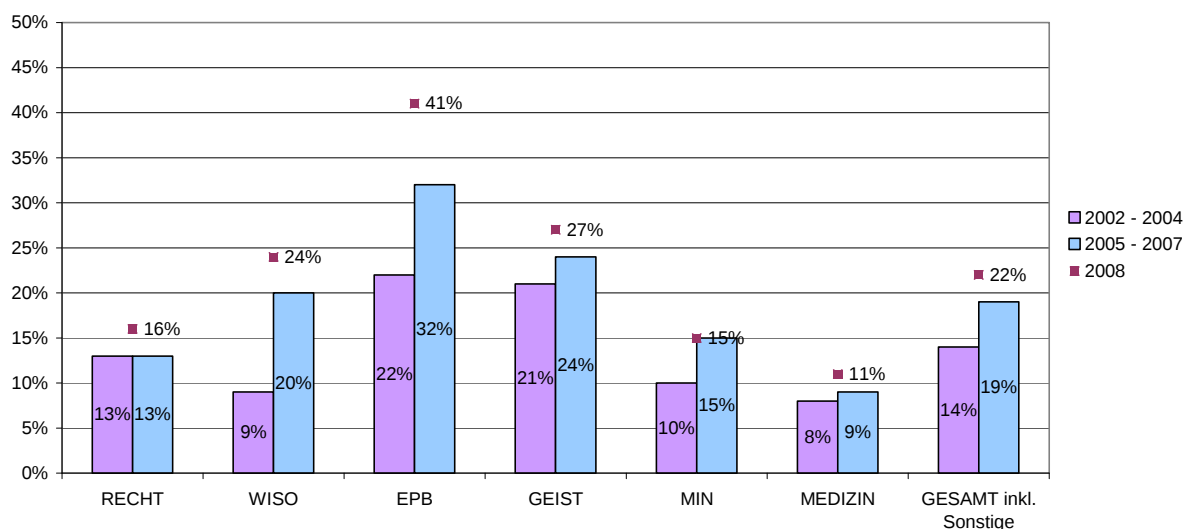
²⁷ Zu beachten ist, dass der erste Zeitraum (2002 bis 2004) bei den Juniorprofessuren das Jahr 2002 nicht mit einschließt, da für dieses Jahr keine Angaben über den Personalbestand an Juniorprofessuren vorliegen. Mit Einführung der Stellenkategorie konnte noch keine einheitliche Kennzeichnung im Personalabrechnungsinformationssystem vorgenommen werden, sodass nicht alle Juniorprofessuren zu identifizieren sind. Aufgrund unterschiedlicher Stichtagfestlegung kann an dieser Stelle nicht die Anzahl der Neuberufungen auf Juniorprofessuren für das Jahr 2002 (sechs Männer, drei Frauen) als Bestandszahl gesetzt werden.

Abb. 12
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
nach Besoldung und im Vergleich 2002 bis 2004 und 2005 bis 2007, 2008
Universität Hamburg
 Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



In den einzelnen Fakultäten können mit Ausnahme der Fakultät RECHT Zuwächse verzeichnet werden, die am höchsten in den Fakultäten WISO und EBP ausgeprägt sind (vgl. Abb. 13). Die Prozentsätze für 2008 lassen in diesen Fakultäten, aber auch in den Fakultäten GEIST, MIN und Medizin für die Zukunft weitere Zuwächse erhoffen.

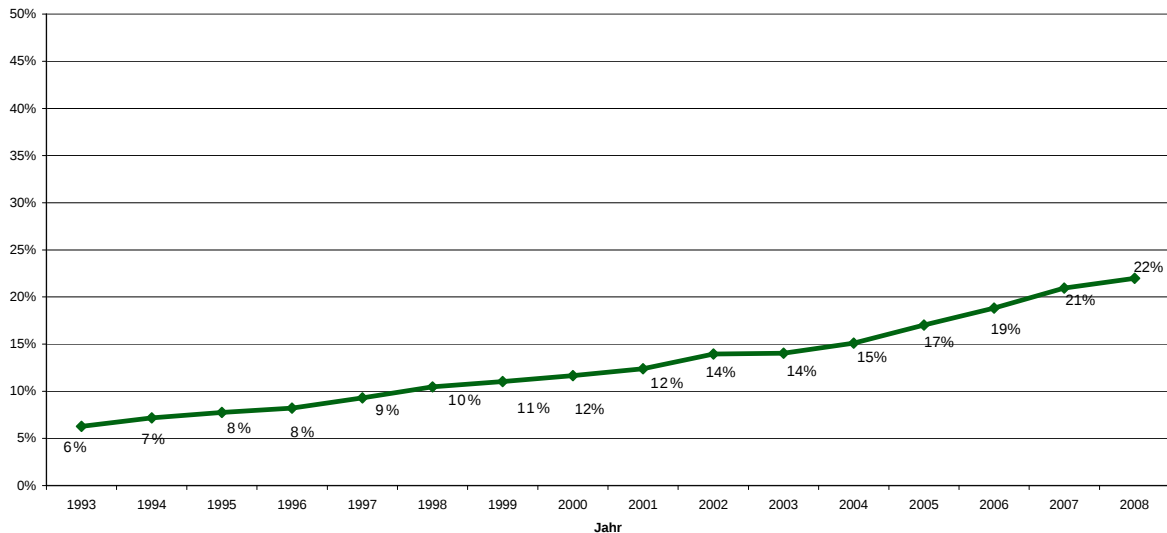
Abb. 13
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
nach Fakultäten und im Vergleich 2002 bis 2004 und 2005 bis 2007, 2008
Universität Hamburg
 Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



Wie die Entwicklung der letzten 15 Jahre²⁸ zeigt (vgl. Abb. 14), stieg der Frauenanteil an den besetzten Professuren kontinuierlich, wenn auch moderat: 1993 lag der prozentuale Anteil von Frauen an den Professuren noch bei ca. 6%, das waren 51 Frauen bei einer Gesamtzahl von 812 Professuren.

Abb. 14
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
Universität Hamburg
1993 bis 2008

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



Der aktuelle Frauenanteil an den Professuren beträgt im Jahr 2008 22% bei 605 Professuren insgesamt. Damit ist die vorgegebene Zielquote von 20% erreicht (vgl. Kap. I 2.1. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten), nicht allerdings das Ziel einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung der Professuren (für die absoluten Zahlen vgl. Tab. J im Anhang).

Würde das jetzige Tempo des Anstiegs des Frauenanteils an den Professuren bei sonst gleichbleibenden Bedingungen fortgesetzt, würde es noch 30 Jahre dauern, bis ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung der Professuren erreicht ist. 14 Jahre würden benötigt, um das erklärte Ziel eines Frauenanteils von 35% an den Professuren zu erreichen (vgl. Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg).

Auch wenn der stetige Anstieg des Frauenanteils an den Professuren an der Universität Hamburg also als Erfolg zu werten ist, muss der Prozess beschleunigt werden. Effiziente Maßnahmen, insbesondere der Personalgewinnung (Neuberufungen) sind erforderlich, um dieses Ziel schnellstmöglich zu erreichen. Solange der Frauenanteil an den Professuren unter 35% liegt, müsste der Frauenanteil an den Neuberufungen (in 2008 37%) in den nächsten Jahren auf über 50% gesteigert werden.

²⁸ Die Anzahl der Professuren inklusive der Fakultät Medizin liegen der Stabsstelle Gleichstellung erst ab dem Jahr 1993 vor.

Hier ist darauf hinzuweisen, dass der Generationenwechsel in der Besetzung von Professuren derzeit erfolgt und in etwa zwei Jahren abgeschlossen sein wird. Eine Steigerung der Neuberufungen von Frauen müsste daher dringend in den nächsten beiden Jahren erfolgen.

Bei der Evaluation des Anstiegs des Frauenanteils an den Professuren muss berücksichtigt werden, dass dieser Umstand nicht allein auf eine verbesserte Berufungspraxis der Universität zurückzuführen ist. Verantwortlich dafür ist auch der generelle Stellenabbau an der Universität: Die Abnahme der absoluten Anzahl an Professuren von 812 in 1993 zu 605 in 2008 kann den Frauenanteil an den Professuren differentiell beeinflussen. Sinkt die absolute Zahl der besetzten Professuren, so kann bei gleichbleibender Absolutzahl von Frauen ihr Anteil an den Professuren steigen.

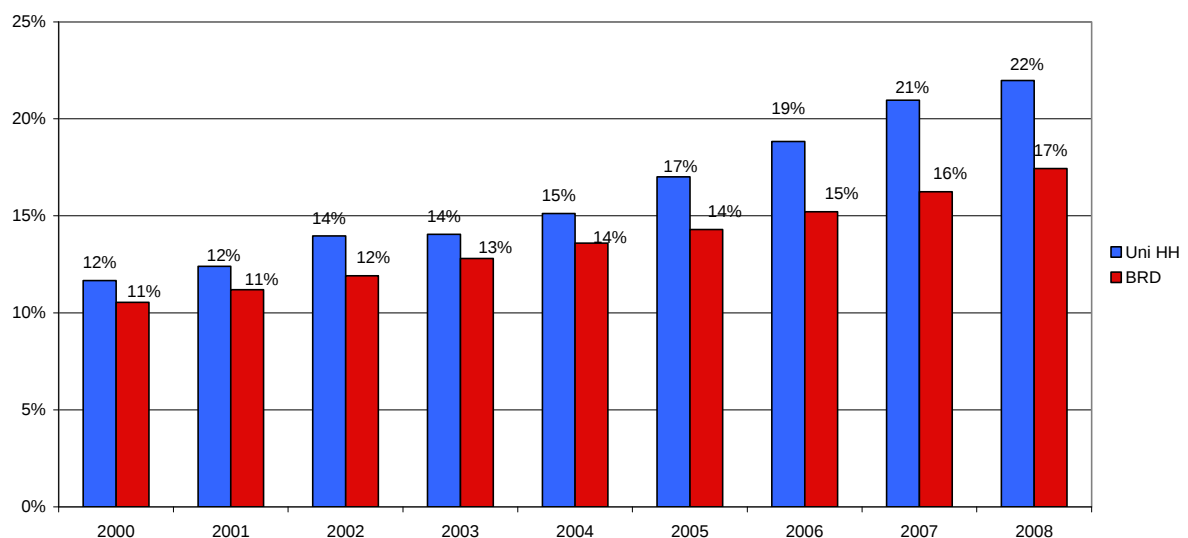
1.2.3.2 Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten

Im bundesdeutschen Vergleich kann sich die Universität Hamburg durchaus positiv positionieren, da ihre Frauenanteile an den Professuren stets über dem Bundesdurchschnitt liegen (vgl. Abb. 15 und Tab. K im Anhang).

So hat sich die Differenz des Frauenanteils zwischen der Universität Hamburg und dem Bundesdurchschnitt von einem Prozentpunkt in 2000 auf fünf Prozentpunkte in 2008 erhöht.

Abb. 15
Frauenanteil an den Professuren (W1-W3, C2-C4)
Universität Hamburg im bundesdeutschen Vergleich
2000 bis 2008

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Statistisches Bundesamt



Mit einem Frauenanteil an den Professuren von 22% in 2008 liegt die Universität Hamburg wie auch die Freie Universität Berlin (28% in 2008) über den entsprechenden Frauenanteilen anderer großer Universitäten in Deutschland mit über 30.000 Studierenden: In 2008 berichteten die Universität zu Köln und die Johannes Gutenberg-Universität Mainz einen Frauenanteil an den Professuren von 18%. Die Ludwig-Maximilians-Universität München hat einen Frauenanteil an den Professuren von 13% und die Universität Münster von 17%.²⁹

1.2.4 Außerplanmäßige Professuren

Die Universität Hamburg 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 selbständig gelehrt haben.

Tab. 6 zeigt im Frauenanteil starke Schwankungen über die Jahre von 11% bis 32%. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt bei 18%. Dies bedeutet eine Steigerung im Vergleich zu den 14% für die Jahre 1995 bis 2005 (vgl. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten).³⁰

Tab. 6 Verfahren zu Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG 2005 bis 2008 Quelle: Referat 621					
	2005	2006	2007	2008	Gesamt
w	2	6	2	3	13
m	17	13	17	14	61
g	19	19	19	17	74
w%	11%	32%	11%	18%	18%
m%	89%	68%	89%	82%	82%

In den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008 wurde 74 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von der Universität Hamburg die akademischen Bezeichnung "Professorin" bzw. "Professor" verliehen, darunter 13 Frauen. Im Dreijahreszeitraum 2002 bis 2004 wurden von 39 Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professorin" bzw. "Professor" acht (21%) an Frauen verliehen.

Im Zeitraum 2005 bis 2007 wurden von 57 Verleihungen zehn an Frauen vergeben (18%). Das bedeutet, dass die Universität Hamburg sich verstärkt um Antragstellerinnen auf §17-Professuren bemühen muss.

²⁹ Die Größe der Universitäten wurde anhand der Studierendenstatistik für das Wintersemester 2007/2008 des Statistischen Bundesamtes bemessen. Die Frauenanteile an den Professuren für das Jahr 2008 wurden erfragt über die Internetseiten der Hochschulen oder die jeweiligen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten.

³⁰ Für einen Überblick über die Angaben seit 1996 - aufgeschlüsselt nach Fakultäten und Departments - vgl. Tab. L im Anhang.

1.3 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen³¹

Zielsetzung für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen ist³², 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.

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. 7; für eine Auflistung der Angaben nach Fakultäten und Departments vgl. auch Tab. M bis S im Anhang).

Tab. 7 Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg 2005 bis 2008						
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE						
		2005	2006	2007	2008	2005-2008
Abschlüsse	w	2226	2393	2457	2847	9923
	m	1696	1760,5	1742,5	1918	7117
	g	3922	4153,5	4199,5	4765	17040
	w%	57%	58%	59%	60%	58%
	m%	43%	42%	41%	40%	42%
Promotionen	w	392	455	349	402	1598
	m	529	460	382	432	1803
	g	921	915	731	834	3401
	w%	43%	50%	48%	48%	47%
	m%	57%	50%	52%	52%	53%
Habilitationen	w	13	22	14	10	59
	m	54	52	41	43	190
	g	67	74	55	53	249
	w%	19%	30%	25%	19%	24%
	m%	81%	70%	75%	81%	76%
Juniorprofessuren	w	8	16	21	19	64
	m	13	21	27	25	86
	g	21	37	48	44	150
	w%	38%	43%	44%	43%	43%
	m%	62%	57%	56%	57%	57%
Professuren (W2-W3, C2-C4)	w	97	107	110	114	428
	m	505	509	467	447	1928
	g	602	616	577	561	2356
	w%	16%	17%	19%	20%	18%
	m%	84%	83%	81%	80%	82%
Professuren (W1-W3, C2-C4)	w	105	123	131	133	492
	m	518	530	494	472	2014
	g	623	653	625	605	2506
	w%	17%	19%	21%	22%	20%
	m%	83%	81%	79%	78%	80%

³¹ Anders als die Auswertung im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt diese Analyse inklusive der Fakultät Medizin.

³² Vgl. Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg, Ziffer III.2.3.1 und Ziffer III.2.4.1.

Wie Tab. 7 zeigt, nimmt für den Zeitraum 2005 bis 2008 der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen kontinuierlich ab von 58% an den Abschlüssen über 47% an den Promotionen über 43% an den Juniorprofessuren und 24% an den Habilitationen bis zu durchschnittlichen 20% an allen Professuren und 18% für alle Professuren ohne Juniorprofessuren. Über die einzelnen Jahre schwankt besonders der Frauenanteil an den Habilitationen beträchtlich.

1.3.1 Qualifikationsstufen 2005 bis 2008

Der Frauenanteil an den **Abschlüssen** ist von 57% im Jahr 2005 auf 60% in 2008 leicht gestiegen. Im Jahr 2005 schlossen 2.226 Frauen ihr Studium ab (Gesamtzahl aller Abschlüsse 3.922). In 2008 machten 2.847 Frauen ihren Abschluss (Gesamtzahl der Abschlüsse 4.765).³³ Somit bleibt der Anteil der Frauen an den Hochschulabschlüssen konstant über 50%, wie auch im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten bereits beschrieben.

Eine exemplarische Betrachtung der Durchschnittsnoten von Frauen und Männern beim Studienabschluss für das Jahr 2008 zeigt, dass in der Benotung nur minimale Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen (vgl. Tab. 8).

Der Frauenanteil an den **Promotionen** ist in den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008 gestiegen. 2005 betrug er 43% (392 Frauen und 529 Männer), 2008 betrug er 48% (402 Frauen und 432 Männer).

Der gestiegene Frauenanteil an den Promotionen steht möglicherweise in Zusammenhang mit der verbesserten Promotionsförderung von Frauen in den letzten Jahren durch z.B. das Hamburgische Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (HmbNFG).

Der Frauenanteil an den **Habilitationen**^{34 35} betrug 2005 19% (13 Frauen und 54 Männer), 2006 30% (22 Frauen und 52 Männer), 2007 25% (14 Frauen und 41 Männer) und 2008 19% (10 Frauen und 43 Männer). Wie Tab. 7 zeigt, schwankt die Rate der Habilitationen von Frauen deutlich über die Zeit, was auch im Zusammenhang mit der Einführung der Stellenkategorie der Juniorprofessur zu sehen ist.

³³ Aufgrund von u.a. Anteilsberechnungen für Fächer bei gemeinsamen Studiengängen ergeben sich mitunter Werte mit Dezimalangaben.

³⁴ Auch hier erfolgt die Betrachtung im Unterschied zum Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten inklusive der Fakultät Medizin.

³⁵ 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 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern hat: Einstellungsvoraussetzung für Professorinnen und Professoren 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.

Tab. 8			
Durchschnittsnoten bei Studienabschlüssen Fakultäten/Departments der Universität Hamburg Studienjahr 2008*			
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik			
	Gesamt	Männer	Frauen
Fakultät RECHT	2,85	2,75	2,93
Fakultät WISO	2,04	2,08	2,00
Betriebswirtschaftslehre	2,28	2,30	2,27
Volkswirtschaftslehre	2,20	2,15	2,29
Sozialwissenschaften	1,61	1,64	1,63
Sozialökonomie	2,00	2,06	1,95
Fakultät MEDIZIN	2,05	2,05	2,05
Fakultät EPB	1,80	1,81	1,80
Erziehungswissenschaft	1,93	1,93	1,93
Psychologie	1,29	1,41	1,26
Bewegungswissenschaft	1,28	1,29	1,27
Fakultät GEIST	1,65	1,61	1,67
Evangelische Theologie	2,09	2,67	1,88
Sprache, Literatur, Medien I	1,68	1,38	1,77
Sprache, Literatur, Medien II	1,77	1,65	1,80
Geschichte	1,60	1,71	1,52
Philosophie	1,55	1,70	1,40
Kulturgeschichte/-kunde	1,52	1,69	1,45
Asien-Afrika-Institut	1,52	1,39	1,62
Fakultät MIN	1,54	1,55	1,53
Mathematik	1,46	1,41	1,50
Informatik	1,78	1,77	1,78
Physik	1,35	1,35	1,36
Chemie	1,81	1,68	1,88
Biologie	1,43	1,49	1,38
Geowissenschaften	1,34	1,34	1,34
Zentrum für Bioinformatik	1,29	1,42	1,00
Sonstige	2,00	1,93	1,88
Universität gesamt	1,95	1,96	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).

Nach dem Kaskadenprinzip hätte die durchschnittliche Promotionsquote im Zeitraum 2005 bis 2008 (47%) um 11 Prozentpunkte höher liegen müssen, um den vorherigen Anteil an den Abschlüssen abzubilden (58%). Genauso müsste der durchschnittliche Frauenanteil an den Habilitationen (24%) um 23 Prozentpunkte höher liegen, um den Frauenanteil an den Promotionen (47%) nach dem Kaskadenprinzip abzubilden.

Bei den Juniorprofessuren als Stellenkategorie (43%) beträgt die Differenz zur Promotion nur vier Prozentpunkte; dies weist darauf hin, dass die Einführung der Juniorprofessuren eine effektive Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils an Professuren insgesamt ist.

1.3.2 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich

Der Vergleich des Frauenanteils an den verschiedenen Stellen des Karriereverlaufes (Abschluss, Promotion, Habilitation, Juniorprofessur, Professur) dient der Prüfung der Frage, ob der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe dem Anteil auf der vorher liegenden Sprosse der Karriereleiter entspricht (vgl. Abb. 16 und Abb. 17).

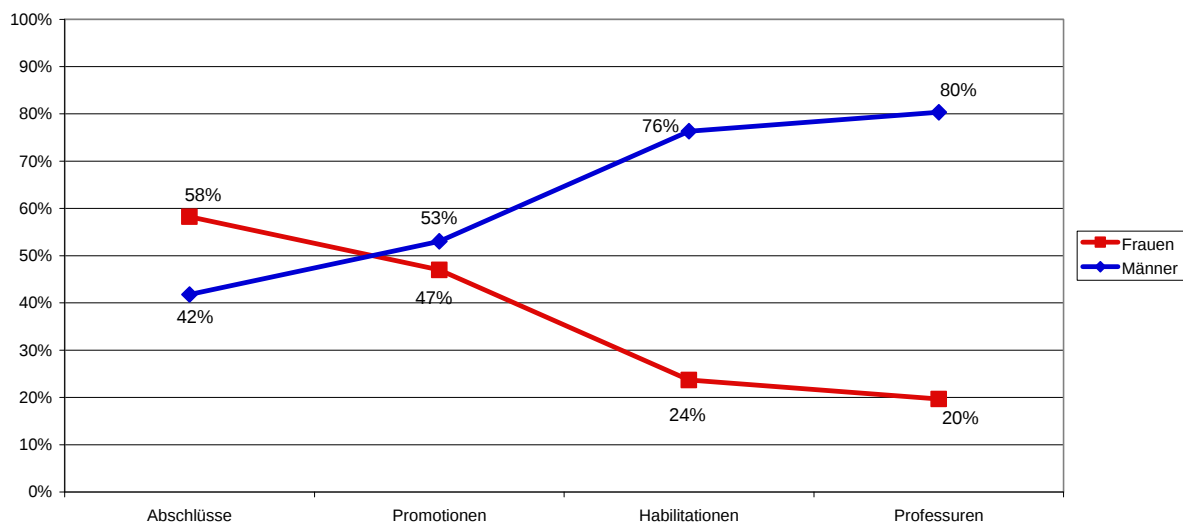
Neben dem Gesamttrend in der Universität ist eine Betrachtung unter fakultätsspezifischen Gesichtspunkten von Interesse (vgl. 1.3.3).

Die folgenden Aussagen, Tabellen und Abbildungen beziehen sich jeweils auf Durchschnittswerte, die pro Qualifikationsstufe über die Jahre 2005 bis 2008 gebildet wurden. Einbezogen sind alle Fakultäten der Universität Hamburg – auch die Fakultät Medizin (im Unterschied zum Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten).

Die Durchschnittswerte über die Zeitspanne von 2005 bis 2008 gleichen die Zufallsschwankungen eines Jahres aus. Diese Methodik wurde bereits im Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten angewandt (für den Zeitraum 2000 bis 2004).

Abb. 16
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg
2005 bis 2008

Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



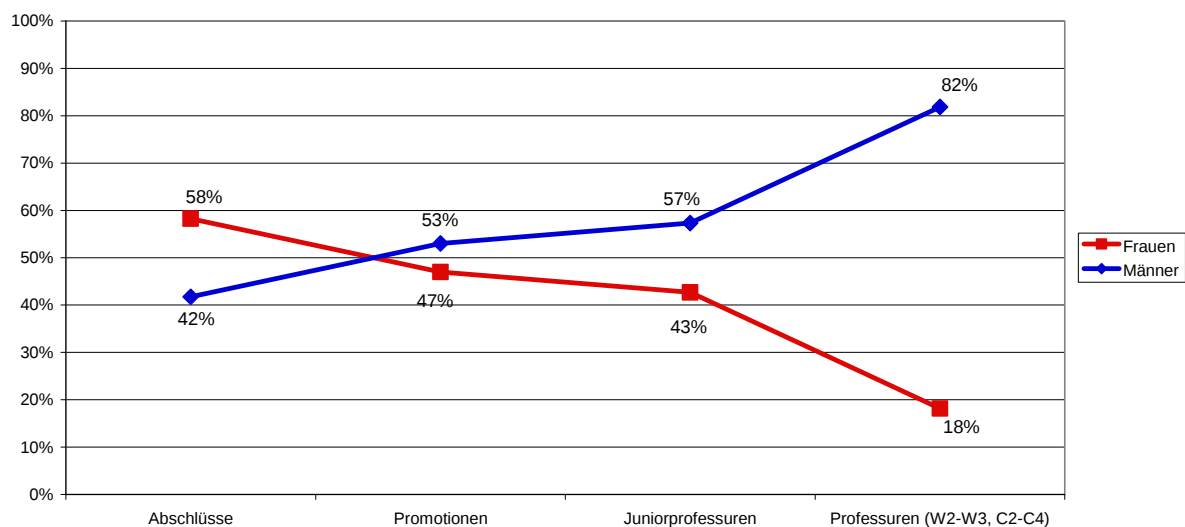
Bei den hier vorgenommenen Vergleichen des Frauenanteils auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere ist jeweils ein **identischer** Betrachtungszeitpunkt zugrunde gelegt: Nebeneinander werden die Frauenanteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg zur gleichen Zeit – hier Durchschnittswerte aus einem Dreijahreszeitraum – betrachtet.

Selbstverständlich dürfen die zur Veranschaulichung der zum definierten Zeitpunkt nebeneinander bestehenden Anteile gezeichneten Kurven 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 Professorinnen und Professoren der Universität würden oder sollten ihre wissenschaftliche Karriere durchgängig an der Universität Hamburg durchlaufen.

Die Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf stellen sich an der Universität Hamburg als die typische Schere dar (vgl. Abb. 16): Zwar schließen mehr Frauen als Männer ihr Studium ab³⁶, 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 äquivalent ansteigt; je höher also die wissenschaftliche Qualifikation, desto niedriger der Frauenanteil.

Abb. 17
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg
2005 bis 2008

Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik; Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und Personalcontrolling UKE



Der Verlauf, in dem die Juniorprofessur als nächste Qualifikationsstufe nach der Promotion eingefügt ist (vgl. Abb. 17), zeigt eine Annäherung der Frauen- und Männeranteile. In der Stellenkategorie der Juniorprofessur liegen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht so weit auseinander wie in der Habilitation, allerdings erhöht sich die Differenz zwischen Frauen- und Männeranteil in der Stufe der Professuren, da hier die Juniorprofessuren herausgerechnet wurden.

³⁶ In der vorherigen Qualifikationsstufe der Studierenden liegen die Frauen ebenfalls über den Männern.

1.3.3 Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen in den Fakultäten

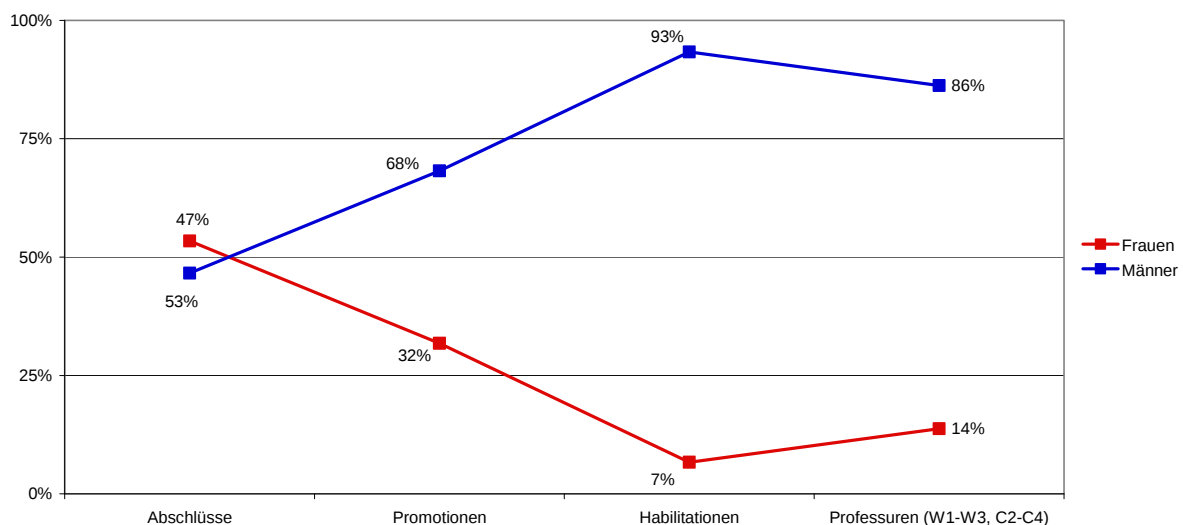
Für jede Fakultät sowie ihre Departments wurde der Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen für die Jahre 2005, 2006, 2007 und 2008 sowie für den Zeitraum 2005 bis 2008 aufgeführt (vgl. Tab. M bis S im Anhang).

Auf eine detaillierte Darstellung dieser Zahlen pro Jahr wird an dieser Stelle zu Gunsten der Qualifikationsverläufe über den Zeitraum 2005 bis 2008 verzichtet. Wie auch in der Gesamtuniversität lässt sich in den einzelnen Fakultäten die zunehmende Differenzierung der Frauen- und Männeranteile über die Qualifikationsstufen nachvollziehen.³⁷

In der Fakultät RECHT (vgl. Abb. 18) ist der Scherenverlauf besonders stark ausgeprägt und setzt bereits mit der Promotion ein. Die geringe Zahl der Promotionen setzt sich dann bei den Habilitationen fort, die mit 7% Frauenanteil den geringsten Prozentsatz an Habilitationen an der Universität Hamburg darstellt.

Abb. 18
Fakultät Rechtswissenschaft
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2005 bis 2008

Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

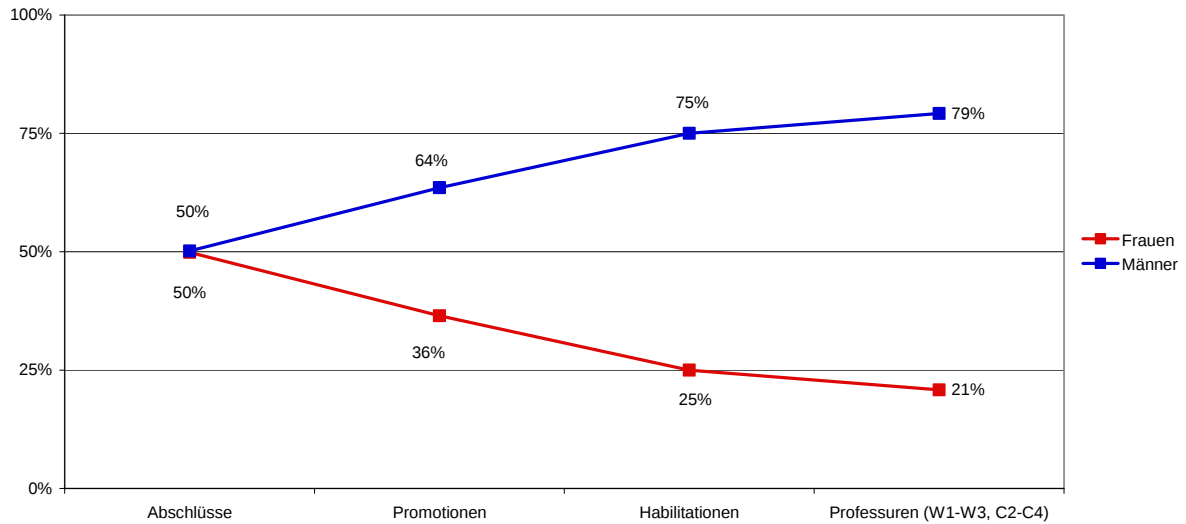


In Fakultät WISO (vgl. Abb. 19) ist der Abfall der Frauenanteile über die Qualifikationsstufen etwas geringer ausgeprägt und liegt mit 25% Frauenanteil an den Habilitationen im Universitätsdurchschnitt.

³⁷ Die Summe der sechs Fakultäten stimmt deswegen nicht mit der Gesamtzahl der Universität Hamburg überein, weil letztere auch die Kategorie "Sonstige" umfasst.

Abb. 19
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2005 bis 2008

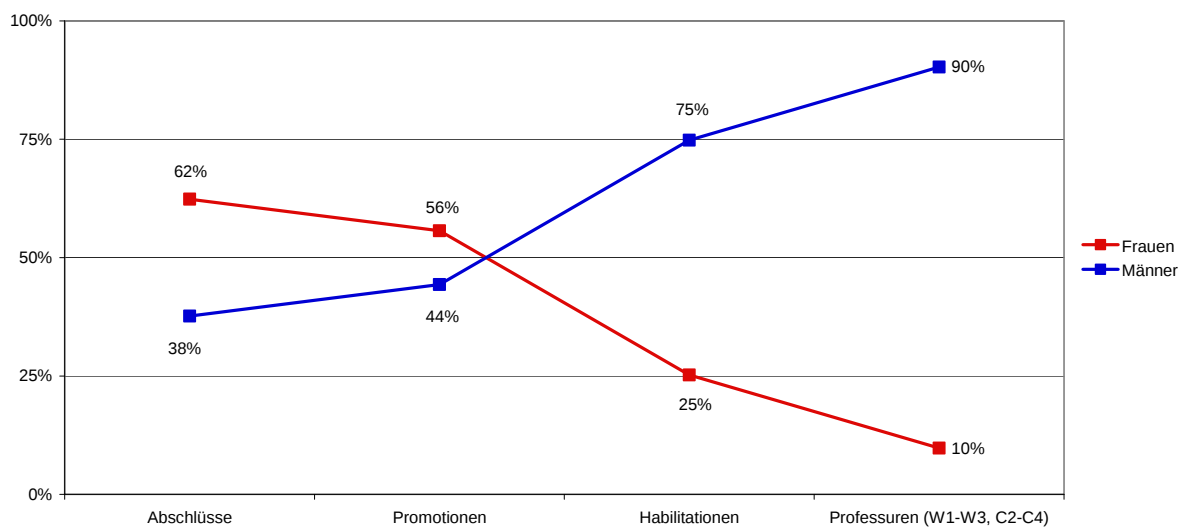
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



In der Fakultät Medizin (vgl. Abb. 20) ist besonders der geringe Frauenanteil an den Professuren zu beachten, die Promotionsraten von Frauen liegen höher als an anderen Fakultäten, was allerdings auch mit der Bedeutung der Promotion als Teil der medizinischen Ausbildung zusammenhängt.

Abb. 20
Fakultät Medizin
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2005 bis 2008

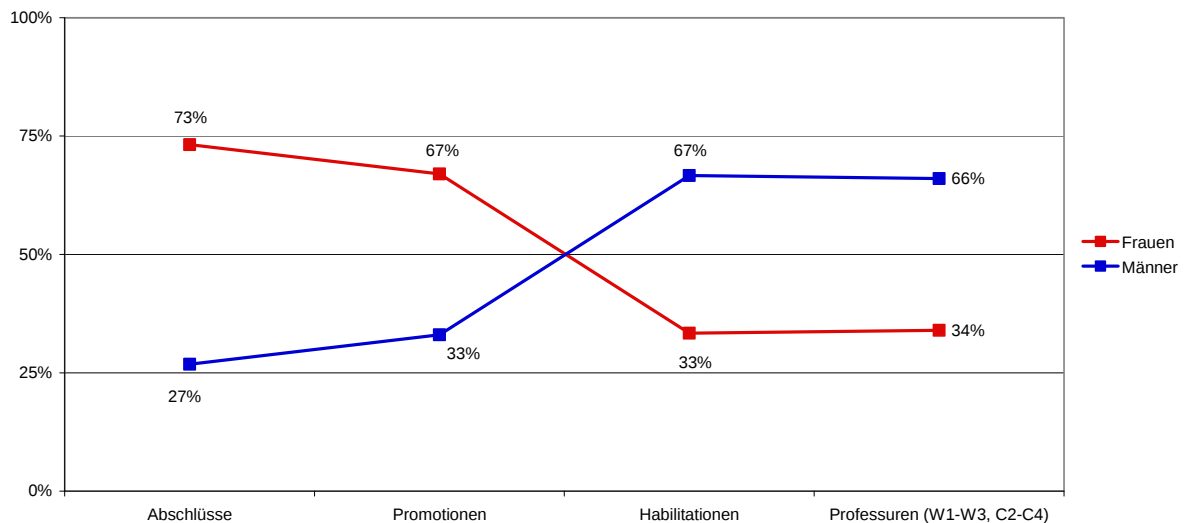
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalcontrolling UKE



Die Fakultät EPB (vgl. Abb. 21) ist hinsichtlich der Frauenanteile an den höheren Qualifikationsstufen führend, dieses gilt insbesondere für Promotionen (67%). Allerdings geht der Frauenanteil an den Habilitationen im Vergleich zu den Promotionen deutlich zurück (33%).

Abb. 21
Fakultät Erziehungswiss., Psychologie und Bewegungswiss.
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2005 bis 2008

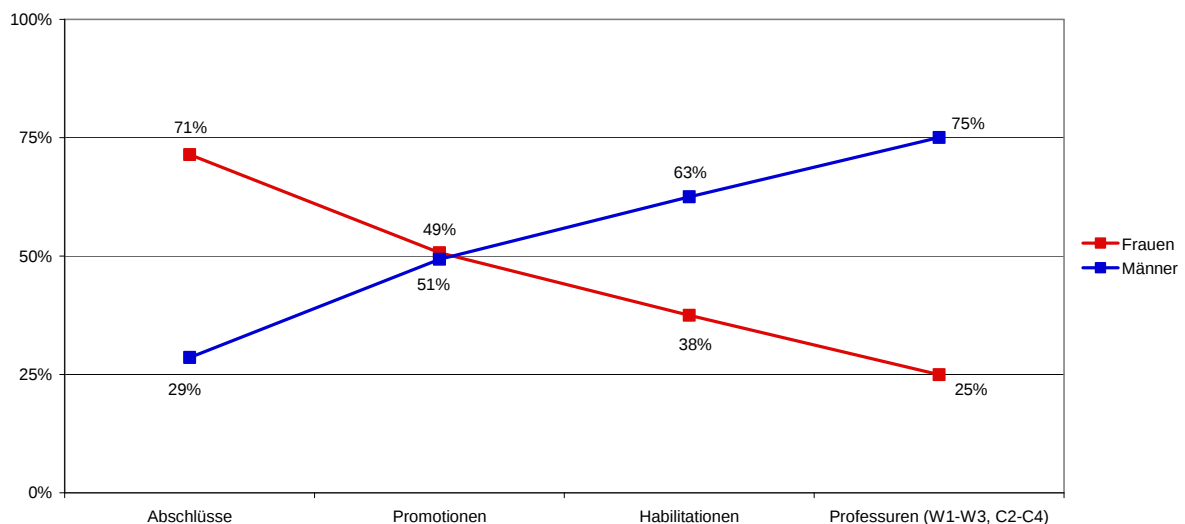
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



In der Fakultät GEIST (vgl. Abb. 22) ist der Scherencharakter deutlich sichtbar. Hier findet ein kontinuierlicher Abfall der Frauenanteile von 71% bei den Abschlüssen auf 25% bei den Professuren statt.

Abb. 22
Fakultät Geisteswissenschaften
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2005 bis 2008

Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



In der Fakultät MIN (vgl. Abb. 23) wird das Kaskadenprinzip von den Abschlüssen zur Promotion gewahrt; es kommt dann allerdings zu einem drastischen Rückgang des Frauenanteils an den Habilitationen (12%), der sich bei den Professuren v.a. wegen des Frauenanteils an Juniorprofessuren leicht erholt.

Abb. 23
Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
Qualifikationsstufen
Durchschnittswerte für die Jahre 2005 bis 2008

Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

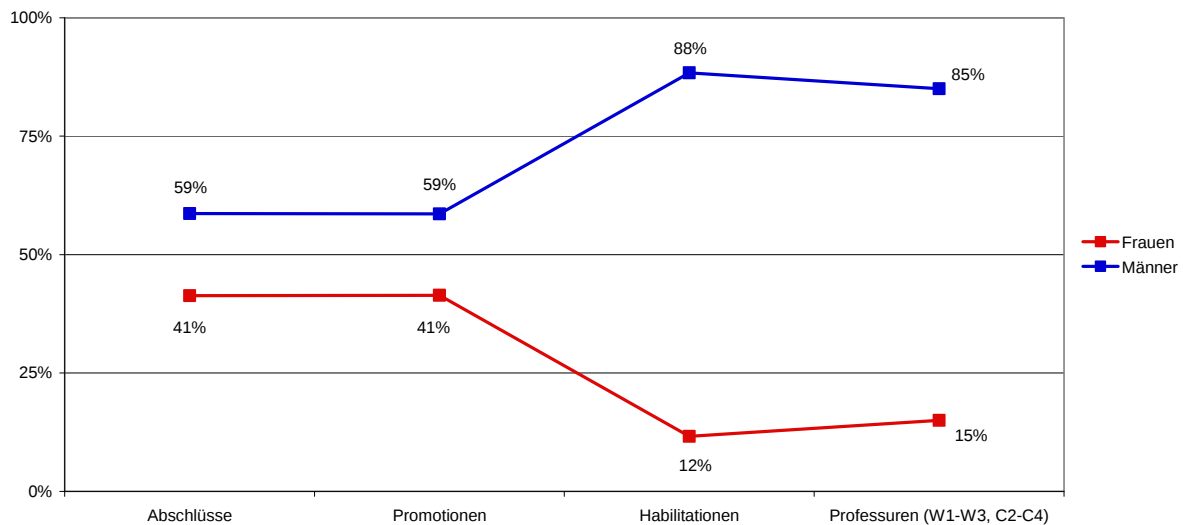


Abb. 18 bis 23 zeigen, dass sich der durchschnittliche Frauenanteil an den Qualifikationsstufen in den einzelnen Fakultäten mitunter sehr unterschiedlich darstellt. Die Schere, wie sie sich für die gesamte Universität Hamburg präsentiert (vgl. Abb. 16: Absolventinnen promovieren weniger oft als Absolventen, je höher die Qualifikationsstufe desto niedriger der Frauenanteil), findet ihre Entsprechung in den Fakultäten RECHT und GEIST aber auch WISO.

Eher zangenförmig erscheinen die Verläufe in den Fakultäten Medizin und EPB, auch, allerdings ohne Schnittpunkt in der Fakultät MIN. Wo die Studierenden ihr Studium in der Regel mit der Promotion abschließen (Fakultät Medizin), sind auch die Frauenanteile an den Promotionen hoch.

Die Fächer der Fakultät EPB sind hinsichtlich der Studierenden traditionell weiblich dominiert;³⁸ dieser hohe Frauenanteil hält sich bis zur Promotion, rutscht dann mit der Habilitation aber deutlich nach unten. Wie Abb. 21 zeigt, gibt es eine regelrechte Umkehrung der Verhältnisse zwischen Frauen- und Männeranteil zwischen Promotion und Habilitation. In den Fakultäten WISO und MIN liegt der Männeranteil an den einzelnen Qualifikationsstufen stets über dem Frauenanteil, wobei letzterer auch hier mit den Qualifikationsstufen immer weiter abnimmt.

³⁸ Der Umstand, dass wenige Männer auf Lehramt studieren (insbesondere Grundschulpädagogik) ist zurzeit Anlass für die Durchführung eines Forschungsprojektes "Männer und Grundschule", das aus fakultätseigenen Mitteln finanziert wird.

1.3.4 Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen

Um die Entwicklung des Frauenanteils an den unterschiedlichen Qualifikationsstufen zu beschreiben, werden, äquivalent zur bisherigen Berichtsstruktur, zwei Dreijahreszeiträume miteinander verglichen (2002 bis 2004 und 2005 bis 2007).

Darüber hinaus werden auch für die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen die Daten der Universität Hamburg in Beziehung gesetzt zu den durchschnittlichen Werten für den Berichtszeitraum der gesamten Bundesrepublik Deutschland – hier allerdings nur bis einschließlich 2007, da noch nicht alle Daten zu Promotionen und Abschlüssen für die Bundesrepublik Deutschland für das Jahr 2008 vorliegen.

1.3.4.1 Vergleich mit vorherigem Berichtszeitraum

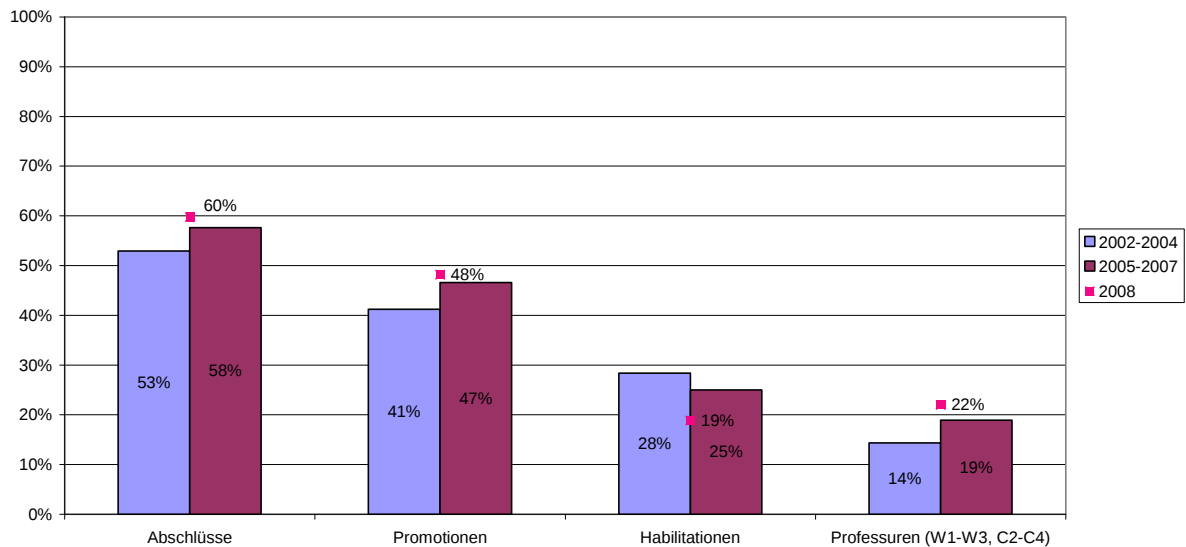
Die Entwicklung des Frauenanteils an den Qualifikationsstufen (vgl. Abb. 24) zeigt einen Anstieg in fast allen Kategorien. Nur hinsichtlich der Habilitationen ist er um drei Prozentpunkte gesunken. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich hier um verhältnismäßig kleine Zahlen mit großen Schwankungen über die Zeit handelt: So betrug der Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 2003 annähernd 30% und in 2005 nur 19%.

Der Blick auf die absoluten Zahlen (vgl. Tab. 9) zeigt, dass sich Frauen an der Universität Hamburg heute nicht öfter als noch vor fünf Jahren habilitieren.

Tab. 9 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
Abschlüsse	w	1633	1754	1923	5310	2226	2393	2457	7076
	m	1607	1481	1632,5	4720,5	1696	1760,5	1742,5	5199
	g	3240	3235	3555,5	10030,5	3922	4153,5	4199,5	12275
	w%	50%	54%	54%	53%	57%	58%	59%	58%
	m%	50%	46%	46%	47%	43%	42%	41%	42%
Promotionen	w	340	338	390	1068	392	455	349	1196
	m	500	484	537	1521	529	460	382	1371
	g	840	822	927	2589	921	915	731	2567
	w%	40%	41%	42%	41%	43%	50%	48%	47%
	m%	60%	59%	58%	59%	57%	50%	52%	53%
Habilitationen	w	23	21	19	63	13	22	14	49
	m	51	52	56	159	54	52	41	147
	g	74	73	75	222	67	74	55	196
	w%	31%	29%	25%	28%	19%	30%	25%	25%
	m%	69%	71%	75%	72%	81%	70%	75%	75%
Professuren (W1-W3, C2-C4)	w	99	100	101	300	106	123	131	360
	m	610	612	567	1789	517	530	494	1541
	g	709	712	668	2089	623	653	625	1901
	w%	14%	14%	15%	14%	17%	19%	21%	19%
	m%	86%	86%	85%	86%	83%	81%	79%	81%

Abb. 24
Frauenanteil Qualifikationsstufen, Universität Hamburg
im Vergleich 2002 bis 2004 und 2005 bis 2007

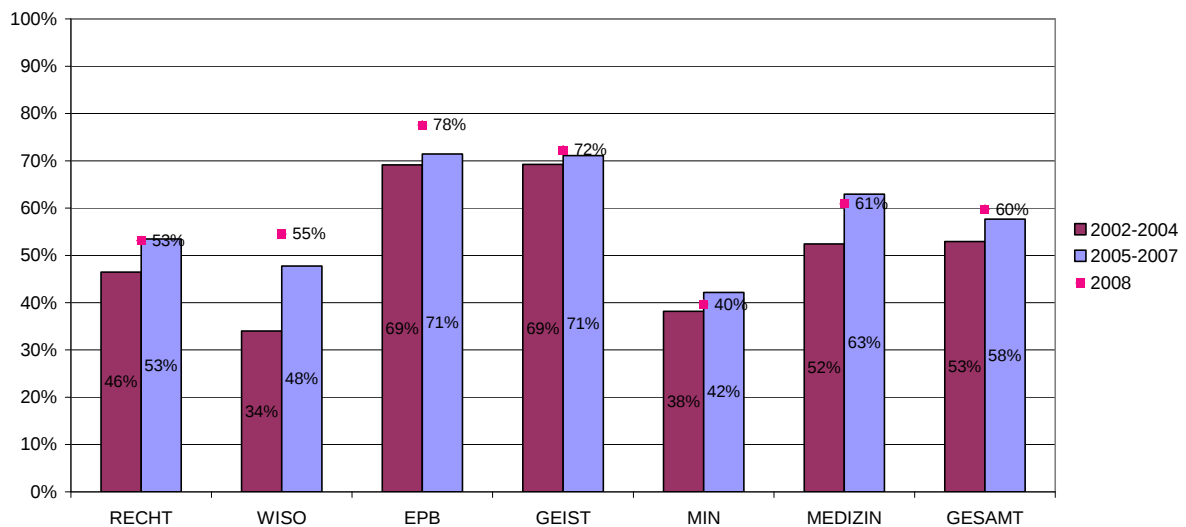
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



Der Vergleich der beiden Dreijahreszeiträume stellt sich für die Fakultäten folgendermaßen dar (vgl. Abb. 25 bis 27).

Abb. 25
Frauenanteil an den Abschlüssen,
im Vergleich

Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik,
 Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



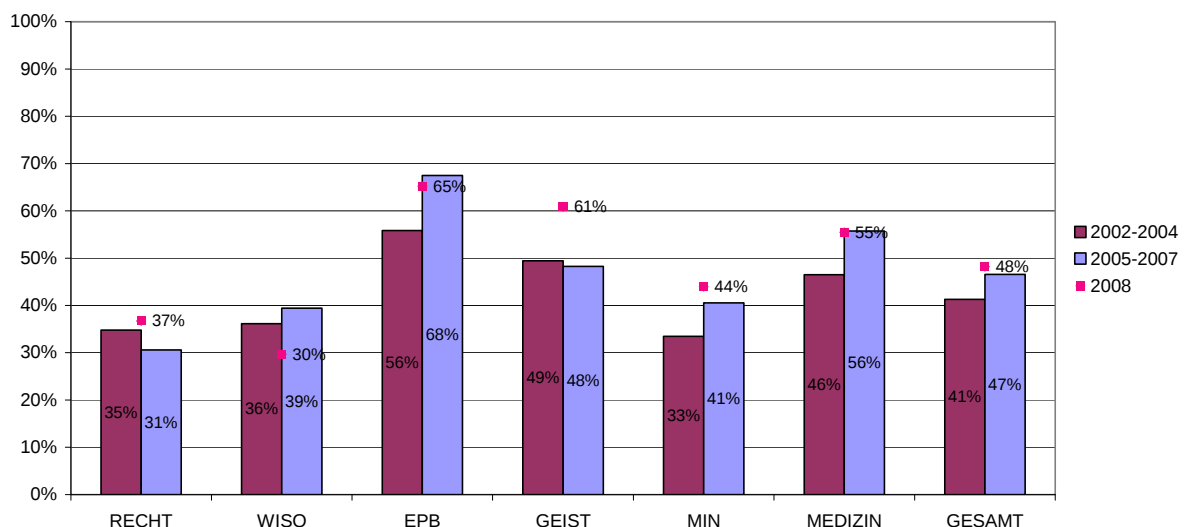
Um das Ziel eines höheren Professorinnenanteils zu erreichen, besteht Handlungsbedarf besonders in der Qualifikationsstufe der Habilitation bzw. im Postdoc-Bereich.

Nur so kann vermieden werden, dass qualifizierte Wissenschaftlerinnen nach der Promotion aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden oder eben nicht auf Professoren- bzw. einer korrespondierenden Postdoc-Qualifikation berufen werden können, weil sie die Einstellungs-voraussetzung der Habilitation nicht erfüllen.

Die Juniorprofessur kann auch zukünftig eine erfolgversprechende Maßnahme zur Steigerung des Frauenanteils auf Professuren sein: Der Frauenanteil ist bereits von 30% (2002 bis 2004) auf 42% (2005 bis 2007) um erfreuliche 12 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abb. 12).

Bei den Abschlüssen (vgl. Abb. 25) zeigt sich, dass der Frauenanteil in allen Fakultäten im Vergleich der beiden Dreijahreszeiträume gestiegen ist. Insbesondere in den Fakultäten EPB und GEIST, in denen er bereits im ersten Zeitraum hoch war, übersteigt er im zweiten Zeitraum die 70%-Marke.

Abb. 26
**Frauenanteil an den Promotionen
im Vergleich**
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik,
Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



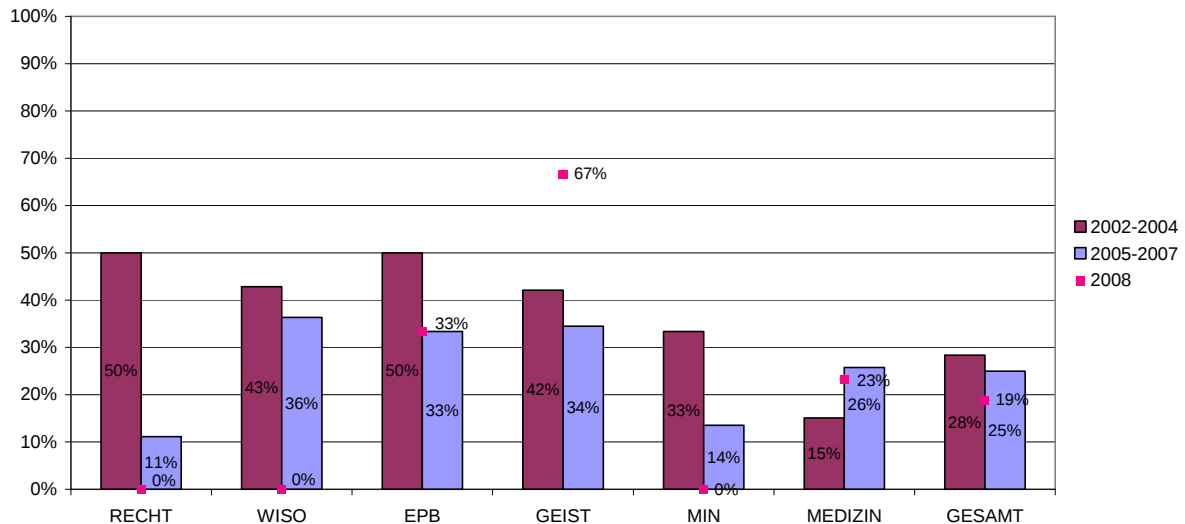
Insbesondere stieg der Frauenanteil an den Promotionen deutlich an (41% vs. 47%). Dies ist eine sehr erfreuliche Entwicklung für die Universität Hamburg.

Der Frauenanteil an den Promotionen ist für die Gesamtuniversität und die meisten Fakultäten zwar gestiegen, allerdings ist er den Fakultäten RECHT und GEIST rückläufig (vgl. Abb. 26).

Bei den Habilitationen (vgl. Abb. 27) zeigen sich generell sinkende Frauenanteile an den Habilitationen. Dies ist bedenklich und nicht nur der Einführung der Stellenkategorie der Juniorprofessur geschuldet, die in manchen Fakultäten die Habilitationen ersetzt hat.

Die Qualifikation nach der Promotion findet weiterhin im Postdoc-Bereich statt, allerdings nicht nur in Form von Habilitationen, sondern u.a. auch in Form der Leitung von Nachwuchsgruppen. Die Qualifikation im Postdoc-Bereich wird als eigenständige Kategorie bisher statistisch nicht erhoben.

Abb. 27
**Frauenanteil an den Habilitationen
im Vergleich**
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik,
Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



Ein Anstieg der Habilitationen zeigt sich nur für die Fakultät Medizin und kann mit einer spezifischen frauenfördernden Maßnahme der Fakultät in Verbindung gebracht werden: Für jede Habilitation von Frauen erhält der Arbeitsbereich für zwei Jahre eine halbe Stelle, die durch eine weitere Nachwuchswissenschaftlerin zu besetzen ist.

1.3.4.2 Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten

Der Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt (vgl. Tab. 10) umfasst das Jahr 2008 nicht, da bis zum Redaktionsschluss die entsprechenden Daten (Abschlüsse und Habilitationen) vom Statistischen Bundesamt noch nicht abrufbar waren.

Auf Bundesebene betrug der Frauenanteil an den Studienabschlüssen an Universitäten und mit Universitäten gleichgestellten Hochschulen im Jahr 2007 52% (262.548 Abschlüsse insgesamt, davon 135.312 von Frauen).³⁹ An der Universität Hamburg beträgt der Frauenanteil an den Abschlüssen im Jahr 2007 59% (vgl. Tab. 9 weiter oben) und übersteigt damit den Bundesdurchschnitt um sieben Prozentpunkte.

³⁹ Die Daten für die Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen wurden über die Internetseite des Statistischen Bundesamtes abgefragt: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/>

Tabelle 10 Qualifikationsstufen in der Bundesrepublik Deutschland 2005 bis 2007					
Quelle: Statistisches Bundesamt					
		2005	2006	2007	2005-2007
Abschlüsse	w	114699	124142	135312	374153
	m	111831	117275	127236	356342
	g	226530	241417	262548	730495
	w%	51%	51%	52%	51%
	m%	49%	49%	48%	49%
Promotionen	w	10272	9927	10068	30267
	m	15680	14360	13775	43815
	g	25952	24287	23843	74082
	w%	40%	41%	42%	41%
	m%	60%	59%	58%	59%
Habilitationen	w	460	442	457	1359
	m	1541	1551	1424	4516
	g	2001	1993	1881	5875
	w%	23%	22%	24%	23%
	m%	77%	78%	76%	77%
Professuren (W1-W3, C2-C4)	w	5412	5735	6173	17320
	m	32453	31959	31847	96259
	g	37865	37694	38020	113579
	w%	14%	15%	16%	15%
	m%	86%	85%	84%	85%

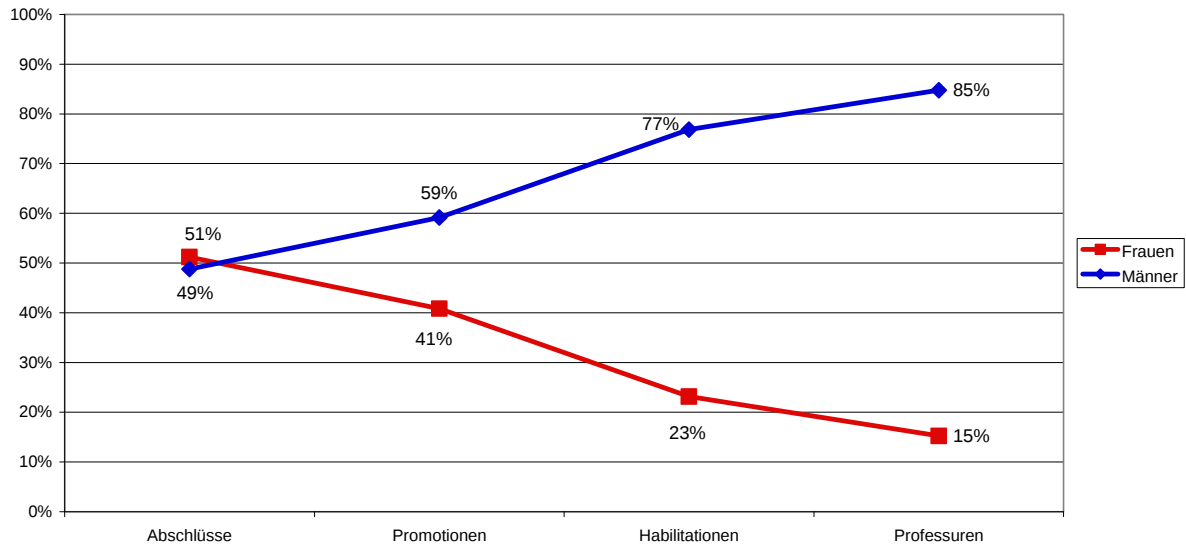
Der bundesdurchschnittliche Frauenanteil an den Promotionen beträgt in 2007 42% (10.068 Frauen und 13.775 Männer), der der Universität Hamburg für dasselbe Jahr 48%. Auch hier beträgt die Differenz sieben Prozentpunkte.

Für die gesamte Bundesrepublik Deutschland liegt der Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 2007 bei 24% (457 Frauen und 1424 Männer). Damit liegt die Universität Hamburg mit einem Frauenanteil an den Habilitationen von 25% in 2007 auch hier, wenn auch nur leicht, über dem Bundesdurchschnitt.

Auch hinsichtlich der Professuren übersteigt der Frauenanteil der Universität Hamburg den Bundesdurchschnitt (vgl. Kap. 1.2.3.2).

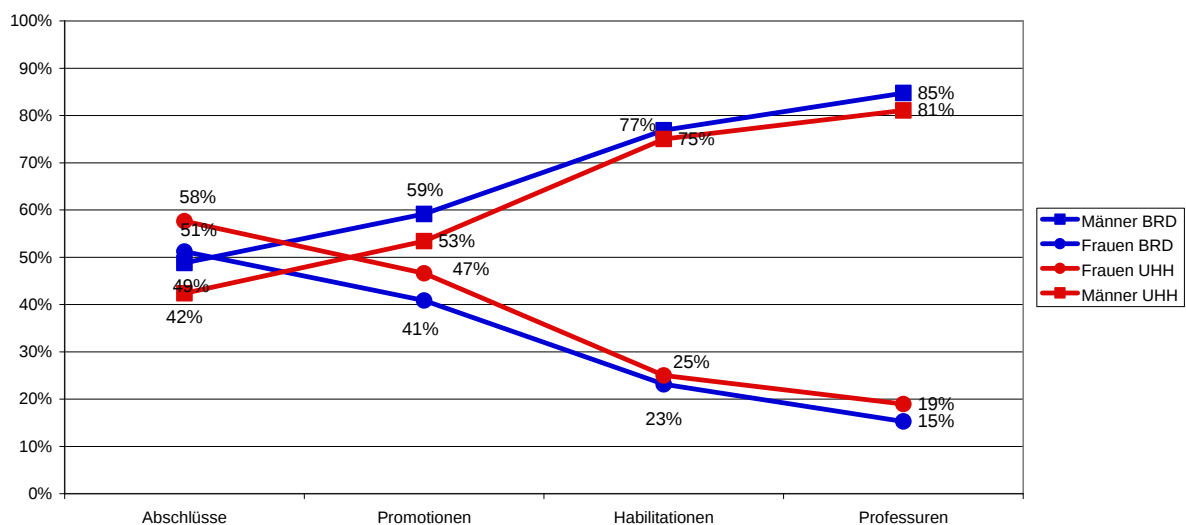
Abb. 28 zeigt den bekannten Scherencharakter beim Verlauf der Frauenanteile über die Qualifikationsstufen für die Bundesrepublik Deutschland.

Abb. 28
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen, Bundesrepublik Deutschland
2005 bis 2007
Quelle: Statistisches Bundesamt



In Abb. 29 wurde diesem Verlauf die entsprechende Grafik der Universität Hamburg hinzugefügt. Es zeigt sich hier eine deutliche Parallelität, allerdings mit den bereits beschriebenen höheren Frauenanteilen an der Universität Hamburg.

Abb. 29
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen, UHH und BRD
2005 bis 2007
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY),
Personalcontrolling UKE, Statistisches Bundesamt



1.4 Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal⁴⁰

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 wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden (TV-L) angestellt sind.

Insgesamt beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal für die Jahre 2005 bis 2008 knapp 40%, wobei es keine nennenswerten Unterschiede zwischen Haushalts- und Drittmittelstellen gibt (vgl. Tab. 11).

Generell sind weniger Frauen als Männer auf Vollzeitstellen angestellt – dies könnte auch an der Wahrnehmung familiärer Pflichten durch Frauen, wie z.B. Kinderbetreuung und Betreuung pflegebedürftiger Personen liegen.⁴¹

Bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung zwischen Voll- und Teilzeit im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hamburg fällt auf, dass das Verhältnis innerhalb der Kategorie Teilzeit geschlechterparitätisch ist: Annähernd gleich viele Frauen wie Männer sind in Teilzeit beschäftigt, genaugenommen arbeiten sogar mehr Männer als Frauen in Teilzeit.

Innerhalb der Kategorie der Frauen zeigt sich jedoch, dass diese öfter in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten. Im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2008 arbeiteten 183 Frauen in Vollzeit und 492 in Teilzeit; dies entspricht einem prozentualen Anteil von 27%. Innerhalb der Kategorie der in Vollzeit arbeitenden Personen sind wesentlich mehr Männer als Frauen beschäftigt (73% vs. 27%).

Da eine vergleichbare Auswertung zum wissenschaftlichen Personal für den Ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten nicht durchgeführt wurde⁴², kann an dieser Stelle ein Vergleich mit dem vorherigen Berichtszeitraum nicht erfolgen.

Tab. 12 zeigt eine Aufstellung des nach §28 HmbHG geförderten wissenschaftlichen Personals.

⁴⁰ Wissenschaftliches Personal ist an der Universität Hamburg 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 Fakultät Medizin, da sie in den Systemen des Referats Datenmanagement und Statistik nicht gepflegt werden.

⁴¹ Vgl. Ländereinheitliche Gender Indikatoren. Beschluss der 18. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz vom 23.10.2008 in Karlsruhe.

⁴² Für die Gründe vgl. Kap. I 2. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten.

Tab. 11							
Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal an der Universität Hamburg (ohne Professuren, ohne Fakultät Medizin)							
2005 bis 2008							
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik (Personal-Statistik "Köpfe")*							
			2005	2006	2007	2008	Gesamt
Haushalt	Vollzeit	w	123	116	116	143	498
		m	348	333	333	327	1341
		g	471	449	449	470	1839
		w%	26%	26%	26%	30%	27%
		m%	74%	74%	74%	70%	73%
	Teilzeit	w	254	292	292	341	1179
		m	297	301	301	285	1184
		g	551	593	593	626	2363
		w%	46%	49%	49%	54%	50%
		m%	54%	51%	51%	46%	50%
	Gesamt	w	377	408	408	484	1677
		m	645	634	634	612	2525
		g	1022	1042	1042	1096	4202
		w%	37%	39%	39%	44%	40%
		m%	63%	61%	61%	56%	60%
Drittmittel	Vollzeit	w	57	52	52	73	234
		m	137	148	148	161	594
		g	194	200	200	234	828
		w%	29%	26%	26%	31%	28%
		m%	71%	74%	74%	69%	72%
	Teilzeit	w	176	197	197	219	789
		m	243	262	262	280	1047
		g	419	459	459	499	1836
		w%	42%	43%	43%	44%	43%
		m%	58%	57%	57%	56%	57%
	Gesamt	w	233	249	249	292	1023
		m	380	410	410	441	1641
		g	613	659	659	733	2664
		w%	38%	38%	38%	40%	38%
		m%	62%	62%	62%	60%	62%
Haushalt + Drittmittel	Vollzeit	w	180	168	168	216	732
		m	485	481	481	488	1935
		g	665	649	649	704	2667
		w%	27%	26%	26%	31%	27%
		m%	73%	74%	74%	69%	73%
	Teilzeit	w	430	489	489	560	1968
		m	540	563	563	565	2231
		g	970	1052	1052	1125	4199
		w%	44%	46%	46%	50%	47%
		m%	56%	54%	54%	50%	53%
	Gesamt	w	610	657	657	776	2700
		m	1025	1044	1044	1053	4166
		g	1635	1701	1701	1829	6866
		w%	37%	39%	39%	42%	39%
		m%	63%	61%	61%	58%	61%

* Stichtag: 01.12. eines Jahres

Tab. 12 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Promotionsförderung nach §28 HmbHG*, Universität Hamburg 2005 bis 2008 Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)						
		2005**	2006	2007	2008	Gesamt
Haushalt	w	0	147	184	194	525
	m	0	213	215	206	634
	g	0	360	399	400	1159
	w%	0%	41%	46%	48,5%	45%
	m%	0%	59%	54%	51,5%	55%
Drittmittel	w	0	35	37	43	115
	m	0	74	83	75	232
	g	0	109	120	118	347
	w%	0%	32%	31%	36%	33%
	m%	0%	68%	69%	64%	67%
Gesamt	w	141	182	221	237	781
	m	222	287	298	281	1088
	g	363	469	519	518	1869
	w%	39%	39%	43%	46%	42%
	m%	61%	61%	57%	54%	58%

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen

1.4.1 Einstellungsverfahren

Aufschlussreich ist nicht nur eine Betrachtung der Verteilung von Frauen und Männern im Bereich des wissenschaftlichen Personals, sondern auch eine Analyse der Einstellungsverfahren.⁴³ Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg nimmt zu jedem Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich Stellung.⁴⁴

Die folgende Analyse der Besetzungsverfahren auf Positionen im wissenschaftlichen Bereich beinhaltet nicht die Professuren, die in Kap. 1.2 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.

Wichtig ist, dass es sich bei den Kandidatinnen und Kandidaten um Einstellungsvorschläge handelt. Der Stabsstelle Gleichstellung liegen keine Angaben darüber vor, ob die vorgeschlagenen Personen die Stelle tatsächlich angetreten haben.

⁴³ Die Analyse der im Berichtszeitraum durchgeführten Einstellungsverfahren ist hinsichtlich der Anzahl nicht deckungsgleich mit den tatsächlich an der Universität Hamburg beschäftigten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist, da hier nur das Verfahren und nicht tatsächliche Einstellung ausgewertet wird.

⁴⁴ Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt keine Stellung zu den Einstellungsverfahren in der Fakultät Medizin; daher beinhaltet diese Auswertung die Fakultät Medizin nicht.

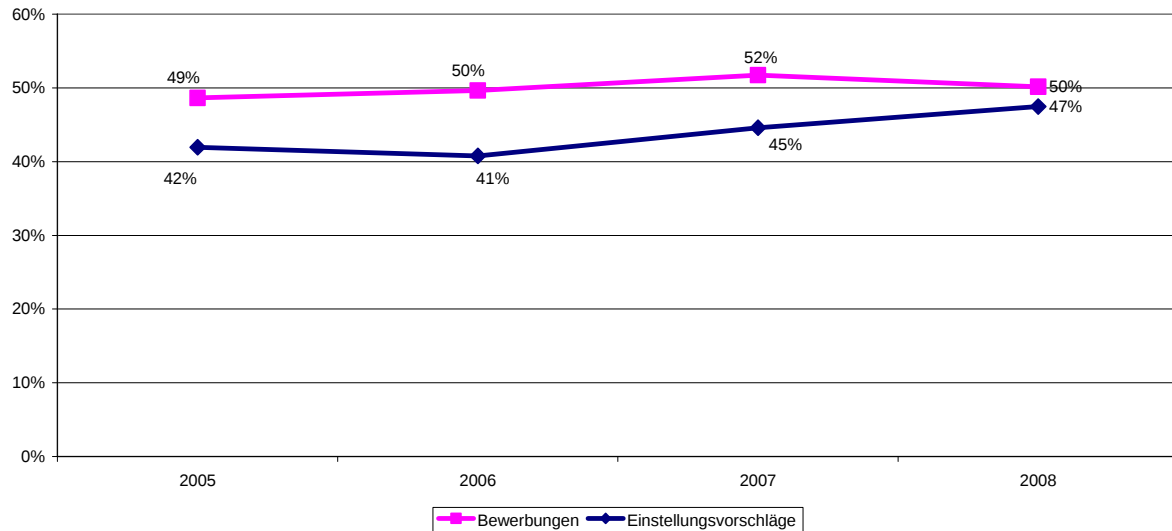
Tab. 13 Einstellungsvorschläge Wissenschaftliches Personal an der Universität Hamburg 2005 bis 2008						
Quelle: Auswertung der Stabsstelle Gleichstellung						
		2005	2006	2007	2008	Gesamt
Teilzeit	w	160	151	201	220	732
	m	203	199	199	218	819
	g	363	350	400	438	1551
	w%	44%	43%	50%	50%	47%
	m%	56%	57%	50%	50%	53%
Vollzeit	w	30	35	30	62	157
	m	60	71	88	94	313
	g	90	106	118	156	470
	w%	33%	33%	25%	40%	33%
	m%	67%	67%	75%	60%	67%
Gesamt	w	190	186	231	282	889
	m	263	270	287	312	1132
	g	453	456	518	594	2021
	w%	42%	41%	45%	47%	44%
	m%	58%	59%	55%	53%	56%
Bewerbungen Teilzeit	w	1708	1332	1704	1514	6258
	m	1630	1061	1260	1279	5230
	g	3338	2393	2964	2793	11488
	w%	51%	56%	57%	54%	54%
	m%	49%	44%	43%	46%	46%
Bewerbungen Vollzeit	w	205	313	371	342	1231
	m	391	608	677	565	2241
	g	596	921	1048	907	3472
	w%	34%	34%	35%	38%	35%
	m%	66%	66%	65%	62%	65%
Gesamt	w	1913	1645	2075	1856	7489
	m	2021	1669	1937	1844	7471
	g	3934	3314	4012	3700	14960
	w%	49%	50%	52%	50%	50%
	m%	51%	50%	48%	50%	50%

In den Jahren 2005, 2006, 2007 und 2008 wurden an der Universität Hamburg insgesamt 2012 Einstellungsverfahren durchgeführt bzw. 2012 Personen zur Einstellung vorgeschlagen. Der Frauenanteil an den Einstellungsvorschlägen hat sich im Berichtszeitraum nicht nennenswert erhöht und liegt im Durchschnitt bei 44%.

Dabei zeigt sich, dass auch hier eine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitstellen sinnvoll ist, da weniger Frauen auf Vollzeitstellen als auf Teilzeitstellen zur Einstellung vorgeschlagen wurden (33% vs. 47%, vgl. Tab. 13).

Abb. 30
**Frauenanteil an den Einstellungsvorschlägen und Bewerbungen
im wissenschaftlichen Bereich, Universität Hamburg
2005 bis 2008**

Quelle: Auswertung der Stabsstelle Gleichstellung



Der Frauenanteil an den Bewerbungen liegt dagegen im Mittel bei 50% und damit deutlich über dem Frauenanteil an den Einstellungsvorschlägen (vgl. Abb. 30). Bei den Männern verhält es sich umgekehrt, liegt also der Anteil an den Bewerbungen unter dem Anteil an den Einstellungsvorschlägen. Dies bedeutet, dass trotz der erfreulichen Gleichverteilung in Bezug auf die Bewerbungen die Bewerbung einer Wissenschaftlerin immer noch seltener Erfolg hat als die Bewerbung eines Mannes.

1.5 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten⁴⁵

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 Platzierung über die Berechnung eines Indikators errechnet (Gewichtung des prozentualen Frauenanteils einer wissenschaftlichen Qualifikationsstufe, z.B. an den Promotionen, anhand des prozentualen Frauenanteils an den Studierenden).

Tab. 14 veranschaulicht, dass sich die Universität Hamburg in den Hochschulrankings und damit im bundesdeutschen Vergleich gut positionieren konnte. Die Rankings zeigen, dass Hamburg in vielen Bereichen in der Spitzengruppe ist bzw. den Platz in der Spitzengruppe halten konnte.

Die aktuelle Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten berücksichtigt zudem auch qualitative Indikatoren, indem sie sich auf das Professorinnenprogramm (vgl. auch Kap. 2.2.1) bezieht. Hochschulen, deren Gleichstellungskonzepte positiv evaluiert wurden, schneiden im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten tendenziell besser ab – so auch die Universität Hamburg.

Tab. 14								
Gesamtbewertung der Universität Hamburg								
Rangplätze und Gruppen 2003, 2005, 2007, 2009*								
	2009 (Daten 2007)		2007 (Daten 2005)		2005 (Daten 2003)		2003 (Daten 2001)	
Rangliste Frauenanteil Promotionen	Platz 17 (84)	SP	Platz 34 (84)	MI	Platz 25 (77)	MI	Platz 15 (82)	SP
Rangliste Frauenanteil Habilitationen	Platz 27 (71)	MI	Platz 35 (72)	MI	Platz 16 (70)	SP	Platz 27 (71)	MI
Rangliste Frauenanteil Personal	Platz 49 (103)	MI	Platz 48 (100)	MI	Platz 50 (100)	MI	Platz 47 (101)	MI
Rangliste Frauenanteil Professuren	Platz 32 (102)	MI	Platz 25 (100)	SP	Platz 16 (100)	SP	Platz 31 (99)	MI
Rangliste Frauenanteil Studierende	Platz 52 (103)	MI	Platz 55 (100)	MI	Platz 48 (100)	MI	Platz 53 (101)	MI
Rangliste Steigerung des Frauenanteils am Personal	Platz 34 (97)	SP	Platz 34 (95)	SP	Platz 44 (95)	MI	Platz 144 (269)	MI
Rangliste Steigerung des Frauenanteils an den Professuren	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

MT = Mittelgruppe

SC = Schlussgruppe

⁴⁵ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten und 1., 2. und 3. Fortschreibung.

1.6 Weitere Bereiche der Gleichstellung

1.6.1 Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien

Ein Ziel der Gleichstellung der Universität Hamburg ist, Frauen in Leitungspositionen, in Dekanaten, aber auch in Gremien der akademischen Selbstverwaltung adäquat repräsentiert zu sehen.

Eine Auswertung entsprechend der Besetzung der Gremien für das Jahr 2008 zeigt, dass 39% der Plätze mit Frauen besetzt waren (vgl. Tab. 15).

Tab. 15				
Frauenanteil in zentralen Gremien 2008*				
Quelle: Referat 12 (Gremienbetreuung), Stichtag: 31.12.2008				
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Akademischer Senat	18	13	5	28%
Ausschuss für Planung und Haushalt	6	4	2	33%
Ausschuss für Lehre und Studium	9	5	4	44%
Ausschuss Forschung und wiss. Nachwuchs	7	4	3	43%
Ausschuss für Frauenförderung	7	1	6	86%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	5	5	0	0%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	1	1	0	0%
Ausschuss gemäß Immatrikulationsordnung	4	1	3	75%
Wahlausschuss	4	2	2	50%
Wahlprüfungsausschuss	4	4	0	0%
Uni Vertreterinnen in der GK Frauenstudien, ...	6	1	5	83%
Ausschuss für IT Angelegenheiten	5	5	0	0%
Benennung für das Kuratorium des IFSH	4	3	1	25%
Gesamt	80	49	31	39%

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

1.6.2 Gleichstellung im Technischen und Verwaltungspersonal (TVP)

Die Frauenbeauftragte der Dienststelle hat in den Jahren 2007 und 2008 schwerpunktmäßig in den Bereichen Personalauswahlverfahren, Beratungswesen und Weiterbildung gearbeitet.⁴⁶

Seit 2007 nahm die Anzahl der Personalauswahlverfahren im Bereich des TVP für höher dotierte Stellen zu, insbesondere für Leitungsstellen, sowohl in der Präsidialverwaltung als auch in den Fakultäten⁴⁷. Insofern erhöhte sich dementsprechend der zeitliche Umfang der Teilnahme an **Personalauswahlverfahren** als Frauenbeauftragte der Dienststelle, zumal die Dauer von Personalauswahlverfahren für Leitungsstellen bei ein bis zwei Tagen, bei einigen Verfahren auch bei mehreren Tagen lag.

⁴⁶ Tätigkeitsbericht verfasst von Marie Krimmer, Frauenbeauftragte der Dienststelle seit 01.11.2006.

⁴⁷ In 2007 und 2008 gab es u.a. Auswahlkommissionen für Stellenbesetzungen mehrerer Geschäftsführungen und Dekanate der Fakultäten.

Diese Zunahme der Auswahlverfahren korrespondiert auch mit einer deutlichen Erhöhung der Beschäftigtenzahlen in einzelnen Stellenkategorien der Jahre 2007 und 2008: Bei den TV-L 13-Stellen (Angestellte) waren es in 2007 insgesamt 13, davon sechs Frauen (54%) und sieben Männer (46%). In 2008 waren es dagegen 36 insgesamt, davon 20 Frauen (56%) und 16 Männer (44%).

Hinsichtlich der TV-L 11-Stellen (Angestellte) ist ebenfalls eine Zunahme zu verzeichnen: In 2007 waren es insgesamt 69, davon 13 Frauen (19%) und 56 Männer (81%). In 2008 waren insgesamt 81, davon 21 Frauen (26%) und 60 Männer (74%) angestellt.⁴⁸

Die Frauenbeauftragte der Dienststelle wird in diesem Tätigkeitsbereich unterstützt durch ihre Stellvertreterinnen und das Frauennetzwerk des Technischen und Verwaltungspersonals.

Im Zeitraum von Januar 2007 bis Dezember 2008 wurden 86 Personalauswahlverfahren für das Technische und Verwaltungspersonal von der Frauenbeauftragten der Dienststelle durch Teilnahme an den Auswahlkommissionen (mit beratender Stimme) begleitet; davon 26 von den stellvertretenden Frauenbeauftragten und den Netzwerkfrauen.

Unabhängig von der persönlichen Teilnahme an Personalauswahlkommissionen wurden der Frauenbeauftragten der Dienststelle alle Stellenausschreibungen⁴⁹ und alle Einstellungen⁵⁰ im TVP-Bereich ab TV-L 8/ E 8 zur Prüfung bezüglich der Einhaltung gleichstellungsrelevanter gesetzlicher Bestimmungen vorgelegt.

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**. Diese Fachberatung nehmen in Vertretung auch die stellvertretenden Frauenbeauftragten wahr.

Die meisten Beratungsgespräche im Berichtszeitraum 2007 bis 2008 hatten Konflikte am Arbeitsplatz zum Thema, des weiteren Informationsbedarfe nach Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.

Folgende **Weiterbildungsveranstaltungen** wurden in 2007 und 2008 angeboten und durchgeführt:⁵¹

- Workshop "Berufliche Weiterentwicklung im Umwandlungsprozess von Fakultäten", Termin: 26.04.2007, Zielgruppe: weibliche Beschäftigte auf ehemaligen AfT-Plätzen (Angestellte für Textverarbeitung)/ Sekretariate
- Training "Handlungsoptionen in Personalauswahlverfahren" 2 Tage, Termin 19.-20.09.2007, Zielgruppe: Frauenbeauftragte und Frauennetzwerk des TVP

⁴⁸ Vgl. Beschäftigtenstatistik - TVP Gesamtübersicht 31.12.2007/31.12.2008, abrufbar bei Team 632.

⁴⁹ Anzahl der Ausschreibungen - TVP 2007: 166; 2008: 222.

⁵⁰ Anzahl der Stellenbesetzungen - TVP 2007: 130; 2008: 178.

⁵¹ Der erste Workshop wurde in Zusammenarbeit mit Marion Dohr, TVPR, veranstaltet; alle anderen Weiterbildungsangebote in Zusammenarbeit mit den stellvertretenden Frauenbeauftragten.

- Workshop "Rhetorik und Präsentation: Wege zur erfolgreichen Kommunikation", 2 Tage, Termin: 12.-13.06.2007, Zielgruppe: weibliche Beschäftigte des TVP
- Seminar "Berufliche Weiterentwicklung durch Coaching", 2 Tage, Termin: 01.-02.10.2008, Zielgruppe: weibliche Beschäftigte des TVP

Die **Konferenzen des Frauennetzwerks des TVP** fanden durchschnittlich zweimal pro Semester statt. Die Konferenzen dienten 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.

Die Frauenbeauftragte des TVP hat am **Hamburger Arbeitsforum "Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte der Dienststellen"** teilgenommen (vier Konferenzen pro Jahr). Das Forum bietet einen Fachaustausch unter Kolleginnen der gesamten Behörden der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) und ein Diskussionsforum über aktuelle Themen der Gleichstellung im Verwaltungsbereich unter Leitung des Personalamtes der FHH.

Die Frauenbeauftragte der Dienststelle nahm regelmäßig teil am **Arbeitskreis zur "Fort-schreibung des Gleichstellungsplans der Dienststelle"** in 2007 und 2008 (geleitet durch das Team 631, Personalentwicklung, Gleichstellung und Fortbildung), in dem zukünftige inhaltliche Handlungsfelder der Frauenförderung/ Gleichstellung im Bereich des TVP erarbeitet wurden.

1.6.3 Gleichstellung im Bereich der Studierenden

Im Allgemeinen Studierendenausschuss AStA war der Aspekt der Frauenförderung im sogenannten Frauenreferat verankert. Im Jahr 2008 wurde das Frauenreferat ersetzt durch die Einführung einer studentischen Gleichstellungsbeauftragten, die seither im Sozialreferat des AStA als Ansprechpartnerin für Studierende zur Verfügung steht. Ihre Aufgaben betreffen einerseits die Durchführung der jährlichen Frauenhochschulwoche, andererseits die Koordinierung der Beratungsangebote an Frauen (reichend von den Uni-Eltern bis hin zur Beratung bei Problemen im Studium, bis hin zu sexueller Diskriminierung). Die strukturelle Verankerung der Gleichstellung auch auf Ebene der Studierenden und durch Ernennung einer studentischen Gleichstellungsbeauftragten, wurde von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität sehr begrüßt, weil hiermit zusätzlich zum wissenschaftlichen Bereich, (Gleichstellungsbeauftragte der Universität und Fakultäten) und im nicht-wissenschaftlichen Bereich (Frauenbeauftragte des TVP) auch im studentischen Bereich (Gleichstellungsbeauftragte für Studierende der Universität) Ansprechpartnerinnen für die koordinierte Gleichstellungsarbeit benannt wurden.⁵²

⁵² Für eine genauere Information über den Aufgabenbereich der studentischen Gleichstellungsbeauftragten siehe <http://www.asta-uhh.de/gleichstellung.0.html>

2 Handlungsfelder der Gleichstellung

2.1 Verankerung der Gleichstellung in der Universitätsentwicklung

2.1.1 Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität

Im Rahmen der allgemeinen Struktur- und Entwicklungsplanung wurden 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.

Mit der Verankerung im Struktur- und Entwicklungsplan erreicht die Gleichstellung, die bereits in den Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) für das Jahr 2007 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg und der Universität Hamburg als Indikator für die Leistungsfähigkeit der Universität herangezogen wird, einen besonderen Stellenwert.

Im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2008 wurde auch die Beschäftigung mit dem Thema *Diversity* an der Universität begonnen, gleichzeitig wurde in der Struktur- und Entwicklungsplanung die Bewerbung um das "audit familiengerechte hochschule" avisiert.

Die Arbeit an dem Struktur- und Entwicklungsplan (STEP 2012) begann bereits im Jahre 2007 und wurde sukzessive in gemeinsamen Sitzungen mit den Fakultäten und dem Präsidium vorangetrieben. Die Fakultäten entwickelten ihren spezifischen Plan für jeden Indikator des STEP. Zu den Indikatoren des STEP gehört auch die Gleichstellung und in diesem Punkt haben sowohl die Fakultäten entsprechend ihrer fakultätseigenen Gleichstellungspläne als auch das Präsidium entsprechend des Gleichstellungskonzepts Maßnahmen, Erfolgsindikatoren, Zeiträume zu der Umsetzung und Evaluationskriterien festgelegt.

Der Struktur- und Entwicklungsplan der Universität soll nach Befassung des Hochschulrats und des Akademischen Senats im Jahre 2009 den verbindlichen Rahmen für die universitäre Entwicklung in Bereichen wie Forschung, Lehre, Internationalisierung, Nachwuchsförderung und die Gleichstellung darstellen.

Durch die Einbindung der Gleichstellung in die Struktur- und Entwicklungsplanung, durch die Berücksichtigung der Gleichstellung in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung der Freien und Hansestadt Hamburg, durch die Formulierung eines universitären Gleichstellungskonzepts und durch die fakultätsinternen Gleichstellungspläne hat die Umsetzung der Gleichstellung an der Universität Hamburg im Berichtszeitraum, wie weiter unten dargestellt, große Fortschritte gemacht.

2.1.2 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Im Jahre 2008 hat 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 wurden sollten.

Die Universität Hamburg war unter den ersten Universitäten, die eine Selbstverpflichtungserklärung entsprechend der DFG-Vorgaben bereits Ende 2008 erstellt hat. In dieser Selbstverpflichtung finden sich auch die im Gleichstellungskonzept benannten Handlungsfelder wieder, wie z.B. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf. (Wie später genauer dargestellt befand sich die Universität Hamburg bezüglich der Bewerbung um ein "audit familiengerechte hochschule" bereits im Jahre 2008 in einem Diskussionsprozess. Konkret wurde diskutiert, ob sich die Universität Hamburg im Jahre 2009 für das "audit familiengerechte hochschule" der Hertie Stiftung bewirbt.)

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind insofern als Steuerungsinstrumente zu bezeichnen, als mit ihnen Kriterien für die Bewerbung um externe Mittelzuweisung verbunden sind. Darüber hinaus regeln sie intern die Verfahrensweisen der Nachwuchsförderung im Gleichstellungsbereich, die wiederum extern evaluiert werden.

2.2 Strategien der Gleichstellung an der Universität Hamburg

2.2.1 Gleichstellungskonzept im Professorinnenprogramm des BMBF

Vorraussetzung für die Bewerbung um das Professorinnenprogramm, das durch das BMBF ausgeschrieben worden war, war die Vorlage eines universitären Gleichstellungskonzeptes für die Jahre 2009 bis 2013.⁵³

Dieses Gleichstellungskonzept wurde in engem Kontakt mit den Fakultäten der Universität Hamburg erarbeitet und dem Präsidium vorgelegt. Von sechs Handlungsfeldern werden drei als prioritäre Ziele definiert. Diese beziehen sich auf die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren, auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und auf die Erhöhung von Studentinnen in den Fächern der Fakultät MIN. Das Konzept beinhaltet eine Matrix von sechs Handlungsfeldern, in denen jeweils Veränderungen von Strukturen, Programmen, Verfahrensweisen und Haltungen thematisiert werden.

Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg nutzt Erkenntnisse und Empfehlungen zum *Gender-Management*⁵⁴, basiert auf einer Situations- und Defizitanalyse der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg⁵⁵, und zielt auf eine Fortführung der in die Universitätsentwicklung integrierten Gleichstellung⁵⁶ in sechs Handlungsbereichen:

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

⁵³ abrufbar auf den Internetseiten der Stabsstelle Gleichstellung: <http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/glb/gleichstellungskonzept.pdf>

⁵⁴ Vgl. die "Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung" des Center of Excellence Woman and Science (CEWS), erstellt im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Januar 2006 <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kurzexpertise.pdf> (19.05.2008, 09:59 Uhr). Vgl. "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" des Wissenschaftsrats, Juli 2007 <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>.

⁵⁵ Vgl. "Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2002 - 2005".

⁵⁶ Vgl. die "Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das Jahr 2008 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg (Universität)".

Die Gleichstellungsziele in den Handlungsbereichen bilden mit vier Ebenen eine Matrix für gleichstellungsbezogene Maßnahmen der Universität und ihrer Fakultäten (vgl. Tab. T im Anhang).

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

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 Universität Hamburg 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.

Im Konzept selbst werden die einzelnen Maßnahmen der Gleichstellung beschrieben und dann mit einem Rahmen für die Umsetzung von zukunftsgerichteten Gleichstellungsstrategien für die Universität festgelegt. Das Gleichstellungskonzept wurde im Rahmen der Ausschreibung zum Professorinnenprogramm zum 15.06.2008 fristgerecht eingereicht und am 03.09.2008 positiv beschieden.

Mit dem Gleichstellungskonzept wurde nicht nur eine Voraussetzung für die Bewerbung zum Professorinnenprogramm erfüllt, sondern es wurde direkt nach seiner Erstellung universitätsintern umgesetzt. Ab 01.07.2008 setzte das Präsidium wesentliche Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes um, so zum Beispiel als eine der Kernmaßnahmen, die Bereitstellung von € 30.000 für jede neu berufene Professorin auf unbefristete W2- und W3-Stellen, wobei diese Mittel von der Professorin dann für die Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin genutzt werden (zumindest ein Jahr als halbe Stelle).

Seit dem 01.07.2008 berief die Universität Hamburg in 2008 acht Professorinnen, davon drei auf W3- und fünf auf W2-Professuren; insgesamt wurden also acht Frauen mit jeweils € 30.000 gefördert (insgesamt € 240.000). Einige der Fakultäten haben diese € 30.000 aufgestockt, sodass neu berufene Professorinnen für einen längeren Zeitraum mit einer Nachwuchswissenschaftlerinnenstelle ausgestattet werden können.

Auch andere Aspekte des Gleichstellungskonzeptes wurden durch das Präsidium angegangen, so zum Beispiel der Entwurf einer neuen Berufsordnung. Mit der Neufassung der Berufsordnung, die für das Jahr 2009 angestrebt ist, soll festgeschrieben werden, dass 40% der stimmberechtigten Berufungskommissionsmitglieder weiblich sein müssen und dass die Verfahren durch sogenannte Berufsbeauftragte stärker professionalisiert werden.

2.2.2 Gleichstellungspläne der Fakultäten

Mit der Neugründung der Fakultäten wurde eine Neuauflage der früheren fachbereichsbezogenen Frauenförderpläne nun als Fakultätsgleichstellungspläne notwendig, die im Jahre 2008 erarbeitet wurden (der Gleichstellungsplan der Fakultät RECHT lag bereits 2007 vor).

Die zu erstellenden Gleichstellungspläne sollten einerseits auf der Basis der *Best-Practice*-Pläne der ehemaligen Fachbereiche, anderseits in Bezug auf das Universitätsgleichstellungskonzept formuliert werden.

Die vom Akademischen Senat am 18.12.2008 verabschiedeten "Prüfkriterien für die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Fakultäten" mit wichtigen Handlungsfeldern und Zielvorhaben zur Gleichstellung an Hochschulen bildeten den Prüfraum für die Bewertung der einzelnen Gleichstellungspläne der Fakultäten.

Zu folgenden gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern sollten die Fakultäten in den Gleichstellungsplänen Ziele und Maßnahmen festlegen:

- die Verantwortung der Fakultätsleitung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele,
- verbindliche Zielvorgaben für Stellenbesetzungen mit Wissenschaftlerinnen, insbesondere mit Professorinnen,
- Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen,
- Gleichstellung als ein Leistungsbereich im Rahmen der leistungs- und belastungsorientierten Mittelvergabe (LOM),
- fakultätsspezifische Gleichstellungsförderfonds,
- Anreizsysteme für fakultätsspezifische Förderung von Gleichstellungsaufgaben,
- Integration der *Gender*-Thematik in Lehre und Forschung,
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familienverantwortung,
- Förderung von Studentinnen bzw. Studenten in Disziplinen, in denen diese unterrepräsentiert sind,
- Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Regelungen zu ihren Beteiligungsrechten bzw. Kompetenzen,
- Controlling der Zielsetzungen inkl. geschlechterdifferenzierter Datenerhebung.

Die Mehrheit der Fakultäten legte ihre Gleichstellungspläne dem Akademischen Senat in 2008 zur Prüfung vor; die Fakultät GEIST und die Fakultät MIN planen dies für 2009.

Im Zeitraum der Konzipierung der Gleichstellungspläne in den Fakultäten reichte die Universität Hamburg ihr Gleichstellungskonzept für die Jahre 2009 bis 2013 im Rahmen des Professorinnenprogramms beim BMBF ein, sodass gleichzeitig auf übereinstimmende Ziele und Maßnahmen seitens der Gesamtuniversität und den Fakultäten zu achten war.

Der Erstellung der Fakultätsgleichstellungspläne vorausgegangen war, dass im Zuge der Fakultätsneugründungen die Thematik Gleichstellung personell, konzeptionell und strukturell über die Grenzen der Fachbereiche hinweg auf Fakultätsebene zu verankern war. Es musste eine Arbeitsstruktur für die Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene aufgebaut werden, die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät mit ihren Stellvertreterinnen und die Festlegung der jeweiligen Arbeitsbereiche neu organisiert und eine angemessene Ressourcenausstattung sichergestellt werden.

Diesen Neustrukturierungsprozess konnten alle Fakultäten inzwischen erfolgreich abschließen.

Aus der Gesamtübersicht der Prüfkriterien für die Erstellung von Gleichstellungsplänen (vgl. Tab. U im Anhang) ist ersichtlich, dass in allen vorgelegten Gleichstellungsplänen der Fakultäten Zielsetzungen und Maßnahmen zu den vorgegebenen Handlungsfeldern aufgenommen wurden.

Im Folgenden werden exemplarisch wichtige Zielvorhaben aus einzelnen Handlungsfeldern dokumentiert.

Die **Verantwortlichkeit der Fakultätsleitungen** für die Herstellung struktureller Chancengleichheit im Sinne des *Gender Mainstreaming* ist erfreulicherweise inzwischen eine Selbstverständlichkeit, die in allen Gleichstellungsplänen festgeschrieben ist.

Eine schwierige und nach wie vor umstrittene Komponente in der Gleichstellungsförderung ist die **verbindliche Festlegung auf Zielquoten**. Einige Fakultäten (Fakultät WISO, Fakultät EPB) verpflichten sich mit einer Zielgröße von 50% für alle wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, einschließlich der Professuren; andere Fakultäten legen Zielquoten für die Professuren von 30% (Fakultät Medizin), 35% (Fakultät GEIST, für die beiden höchsten Stellenkategorien W2 und W3) oder 20% (Fakultät RECHT) für den Zeitraum des vorgelegten Gleichstellungsplans (bis 2011 bzw. 2013) fest.

Die Fakultät MIN legt Zielgrößen für die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen bis zu den Professuren auf der Basis des Kaskadenmodells fest (Zielwerte orientieren sich an den Frauenanteilen in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe), mit der Auflage, dass die Zielwerte für eine Qualifikationsstufe mindestens 15% über dem gegenwärtigen Frauenanteil in der jeweils niedrigeren Stufe liegen müssen.

Einen vorrangigen Handlungsbereich in den vorgelegten Gleichstellungsplänen bilden **Förderprogramme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen**, verbunden mit der expliziten Zielsetzung, durch diese personengebundenen Programme eine Erhöhung der Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal zu erreichen.

Die Fakultät WISO implementierte ein *Mentoring*-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Startfinanzierung über Mittel aus dem Frauenförderfonds 2008: ca. € 850 für Konzeptionierung und Informationsveranstaltung).

Die Fakultät RECHT plant die Vergabe mehrjähriger Stipendien zur Förderung von Promotions- und Habilitationsvorhaben zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die Fakultät GEIST intendiert Fördermaßnahmen, die noch zu präzisieren sind, sowohl für Studentinnen zur Sicherung der Fortführung der wissenschaftlichen Ausbildung/ Qualifikation in den Übergangsphasen Bachelor/ Master und Master/ Promotion als auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Förderung der weiteren wissenschaftlichen Karriere auf dem Weg zur Professur.

Die Fakultät MIN verbindet die Zielsetzung der spezifischen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Bewerbung auf eine Professur mit Anreizsystemen für erfolgreiche Habilitationen von Frauen, für die Einstellung von Juniorprofessorinnen und die Erstberufung von Frauen (eine halbe E13-Stelle für drei Jahre). Des Weiteren werden in dieser Fakultät Förderprogramme für Studentinnen und Aktivitäten zur Gewinnung von weiblichen Studierenden fortgesetzt und ausgebaut, u.a. mit Lehrveranstaltungen nur für Studentinnen in allen Studiengangsphasen und *gender*-sensitiven Didaktikansätzen.

Die Fakultät Medizin implementierte ebenfalls ein *Mentoring*-Programm zusätzlich zum bereits existierenden Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen und verknüpft ihre Nachwuchsförderung mit Anreizsystemen für erfolgreiche Habilitationen von Frauen.

Die Fakultät EPB implementiert ein Forschungsprojekt mit dem Auftrag einer Konzeptentwicklung zur Erhöhung von Männeranteilen in bestimmten Studiengängen und Fächerkombinationen sowie der Erkundung der Möglichkeiten, den Anteil von männlichen Studierenden im Grundschullehramt und der Psychologie zu erhöhen.

Alle Fakultäten werden **Finanzbudgets für Fördermaßnahmen zur Gleichstellung** zur Verfügung stellen; verbindliche Festlegungen erfolgten in bezifferten Finanzetats oder prozentual im Rahmen von Anreizbudgets.

So stellt die Fakultät GEIST aus den Haushaltsmitteln einen Betrag von € 25.000 pro Jahr für den Gleichstellungsförderfonds bereit und zusätzlich einen Anteil aus der leistungs- und belastungsorientierten Mittelverteilung (LOMI) einen Betrag von € 25.000 für die vorbildliche Umsetzung der Gleichstellungsziele in den Fachbereichen (z.B. Stellenbesetzungen, Promotionen von Frauen, *Gender*-Aspekte in der Lehre, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Die Fakultät WISO stellt ein Jahresbudget von € 30.000 zur Verfügung.

Die Fakultät MIN verwendet im Rahmen der leistungs- und aufgabenorientierten Mittelverteilung 20% des Anreizbudgets für die Querschnittsaufgaben Gleichstellung und Internationalisierung.

Die Spannweite der mit den Finanzbudgets zu fördernden Maßnahmen reicht von der Auslobung von Frauenförderpreisen, der Implementation von *Mentoring*-Programmen, der Förderung von *Gender*-Themen in Lehre und Forschung bis zu Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/ Berufstätigkeit und Familienverantwortung.

In allen Gleichstellungsplänen wurden Vorhaben zur **stärkeren Verknüpfung von Gender-Aspekten mit Lehr- und Forschungsinhalten** aufgenommen.

Die Fakultät EPB postuliert die nachhaltige Verankerung der *Gender*-Thematik in allen wissenschaftlichen Arbeitsfeldern mit der Zielsetzung, die bildungswissenschaftliche Expertise verstärkt für die Geschlechterforschung im Hochschulbereich fruchtbar zu machen.

Die Fakultät MIN will die Entwicklung von Forschungsvorhaben unterstützen, die sich mit Frauen- und Geschlechterforschung befassen, und intendiert, aufbauend auf die beiden *Gender*-Professuren, die Profilbildung der Fakultät zu *Gender* in Lehre und Forschung im naturwissenschaftlichen Bereich und auch im interdisziplinären Fachaustausch weiter zu stärken.

Die Fakultät GEIST organisiert Vorträge zur *Gender*-Thematik, die aus dem fakultätseigenen Gleichstellungsförderfonds finanziert werden. Die Fakultät unterstützt finanziell Tagungen und Projekte zur *Gender*-Thematik.

Die Fakultät RECHT verpflichtet sich, eine stärkere Verankerung geschlechtsspezifischer Forschungsfragen zu gewährleisten und in diesem Rahmen auch eine Juniorprofessur für *Gender*-Fragen in Forschung und Lehre einzurichten.

Des Weiteren verpflichten sich auch die Fakultäten Medizin und WISO für eine verstärkte Integration *gender*-sensibler Fragestellungen in Lehr- und Forschungsinhalten.

In nahezu allen Gleichstellungsplänen werden Konzepte für eine bessere **Vereinbarung von Studium/ Beruf und Familienverantwortung** vorgelegt: Flexible Arbeitszeitmodelle werden angestrebt, Vertretungsregelungen für Mutterschutz und Elternzeit, ein auf die Bedürfnisse von Studierenden und an der Hochschule Beschäftigten zugeschnittenes Angebot für Kinderbetreuung.

Alle Fakultäten verpflichten sich, für eine **angemessene Entlastung bzw. Unterstützung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten** Sorge zu tragen. Neben der bisher üblichen Lehrdeputatsminderung werden die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten auch eine personelle Unterstützung erhalten, in dem Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Sekretariatsstellen, variierend von Vollzeit- bis zu Teilzeitstellen, neu eingerichtet werden.

In allen Gleichstellungsplänen ist ein **Controlling** festgeschrieben, indem die geplanten Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung durch Evaluationen auf den verschiedenen Ebenen auch auf *gender*-relevante Aspekte bezogen werden sollen. Des Weiteren sollen in allen Fakultäten eine jährliche Berichterstattung über die Einlösung/ Nichteinlösung der Zielvorgaben zur Gleichstellung sowie eine jährliche geschlechtsspezifische Datenerhebung erfolgen.

Die in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten formulierten Ziele und Maßnahmen sind in die Struktur- und Entwicklungsplanung (STEP 2012) der Fakultäten im Handlungsfeld "Gleichstellung" integriert.

2.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist eine notwendige und vorrangige Aufgabe der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg. Bisher wurden im Rahmen eines universitären Qualifizierungsprogramms jährlich Mittel von € 10.000 für die Durchführungen von spezifischen Trainingsworkshops bereitgestellt, die im Jahr 2006 bis 2008 auch entsprechend durchgeführt wurden.

Allerdings hat sich im Zuge der universitären Restrukturierung ergeben, dass ab 2009 das Qualifizierungsprogramm – mit seinem Budget – in das universitäre Karrierezentrum (*Career Center*) überführt werden soll. Geplant ist, dass das Zentrum im Rahmen seiner Qualifizierungsangebote für den weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs auch weiterhin *gender*-orientierte Qualifizierungsmöglichkeiten anbietet mit spezifischen Angeboten für Frauen.

Im Folgenden wird ein kurzer Rückblick über das bisher durchgeführte Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen 2006 bis 2008 gegeben, um dann auf die spezifische Frauenförderung im Rahmen der Förderung von Nachwuchswissenschaftlern im *Career Center* einzugehen.

Besonders erfreulich ist, dass bereits im Jahr 2008 eine Reihe von Fakultäten ihr eigenes *Mentoring*-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen geplant und z.T. aufgelegt haben. So zum Beispiel die Fakultät Medizin⁵⁷, die Fakultät WISO⁵⁸ und die Fakultät EPB, die ein bereits bestehendes Programm erweitert hat um die akademische Karriereförderung.⁵⁹

Die Stabstelle Gleichstellung hat sich schon länger und intensiv mit der Frage befasst, ob ein zentrales Universitäts-*Mentoring*, ähnlich dem Profilprogramm der Berliner Hochschulen, für die Universität einführbar ist. Sie hat sich in diesem Punkt allerdings gerade aufgrund der sehr erfreulichen Aktivitäten der Fakultäten zurückgehalten, auf der Basis der Überzeugung, dass ein fakultätsspezifisches *Mentoring*-Angebot einen größeren Gewinn für beteiligten Nachwuchswissenschaftlerinnen darstellt als ein fakultätsübergreifendes Angebot.

2.3.1 Das bisherige Qualifizierungsprogramm

Von 2006 bis 2008 förderte die Universität Hamburg Weiterbildungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen als Frauenförderprogramm in der Promotions- und Postdoc-Phase zum Erwerb von fach- und funktionsübergreifenden Kompetenzen. Pro Jahr standen € 10.000 zur Verfügung.⁶⁰

⁵⁷ http://www.uke.de/der-vorstand/gleichstellungsbeauftragte/index_12558.php

⁵⁸ Programm ATHENE: <http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=5436>

In der Fakultät WISO wurden bereits im Wintersemester 2007/2008 Seminare für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs angeboten.

⁵⁹ <http://www.expertinnen-beratungsnetz.de/>

⁶⁰ In 2006 erfolgte die Finanzierung noch über Mittel aus dem Frauenförderfonds; in 2007 und 2008 über einen neu eingerichteten Qualifizierungsfonds.

Es wurden Seminare/ Workshops zu folgenden Themen angeboten:⁶¹

- Wissenschafts-/Projektmanagement, Leitungskompetenzen
- Drittmittelakquise, Wissenschaftskarriere durch Forschungsförderung
- Kommunikation und Rhetorik der wissenschaftlichen Präsentation
- Berufungstraining, Bewerbungsstrategien und Karriereplanung

Als Zielsetzungen des Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden festgelegt:

- die Leistungspotenziale hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erschließen und mittelfristig den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen
- die Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen und die Attraktivität der Universität für Wissenschaftlerinnen zu erhöhen
- exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen für neue Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb zu qualifizieren
- die Nachfrage nach exzellenten Wissenschaftlerinnen der Universität Hamburg für Berufungen an andere nationale und internationale Einrichtungen zu optimieren.

In 2006 bis 2008 konnten vier bis sechs Veranstaltungen pro Jahr angeboten werden (vgl. Tab. V im Anhang).

Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen absolvierten Seminare/ Workshops u.a. zu

- Stationen einer Wissenschaftskarriere: Karriereplanung in der Wissenschaft, Bewerbungsstrategien nach der Promotion
- Zeit- und Krisenmanagement zwischen Habilitation und dem Antritt der Professur
- Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere durch Forschungsförderung
- Rhetorik der wissenschaftlichen Präsentation
- Habilitieren, publizieren, leben

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Arbeitsstelle Frauenförderung/ Stabsstelle Gleichstellung stellten das geplante Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit den oben angeführten Seminarinhalten den Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche/ Fakultäten vor. Die Seminare sollten je nach Themenbereich pro Fakultät (z.B. Karriereplanung, Berufungstraining) oder fakultätsübergreifend (z.B. Leitungskompetenzen) angeboten werden.

Die konkreten Bedarfe für die gewünschten Seminarinhalte ermittelten die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und stellten entsprechende Anträge an den Frauenförderfonds der Universität Hamburg. Sie übernahmen auch die Werbung der Teilnehmerinnen vor Ort.

⁶¹ Für eine genaue Auflistung der durchgeführten Seminare und Zahl der Teilnehmenden vgl. Tab. V im Anhang.

Die Auswahl der Seminarleitungen erfolgte aufgrund von Empfehlungen des CEWS Bonn, die mehrjährige Erfahrungen durch ihr Qualifizierungsprogramm "Anstoß zum Aufstieg" hatten, und durch den deutschen Hochschulverband, der Seminare und *Coaching* zu Karriere und Berufung an Hochschulen anbietet.

Die Gruppengröße der Seminare sollte 12 Teilnehmerinnen umfassen; die Mindestanzahl sollte zehn Teilnehmerinnen betragen. Diese (eher geringe) Teilnehmerinnenzahl bedingte sich durch den Wechsel zwischen dem Erlernen von theoretischem Wissen und praktischen Übungen. Die Teilnehmerinnen der Seminare für die Postdoc-Phase waren Wissenschaftlerinnen aus Drittmittelprojekten oder mit Postdoc-Stellen, Habilitierende oder Juniorprofessorinnen mit dezidiertem Entscheidung für eine Hochschullaufbahn.

Die Teilnehmerinnen der Seminare für die Promotionsphase sollten bereits mit ihrer Promotion begonnen haben.

Die mit deutlicher Präferenz nachgefragte Thematik der Seminare war "Karriereplanung und Bewerbungsstrategien", jeweils in 2006, 2007 und 2008 für drei Fakultäten durchgeführt. Die überwiegende Mehrzahl der Teilnehmerinnen dieser Seminare waren Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der Postdoc-Phase. Zentrale Segmente dieser Seminare waren:

- Karrierewege in der Wissenschaft: Einflussfaktoren auf eine wissenschaftliche Laufbahn;
- Aufbau und Pflege von Netzwerken;
- individuelle Standortbestimmung: Analyse des wissenschaftlichen Qualifikationsprofils, Prioritätensetzung und Zielentwicklung;
- Bewerbungsstrategien nach der Promotion;
- Berufsrolle Wissenschaftlerin.

Regelmäßig einmal pro Jahr wurden je ein Seminar zu "Rhetorik und Techniken wissenschaftlicher Präsentation" sowie zu "Drittmittelakquise und Forschungsförderung" nachgefragt.

Die Teilnehmerinnen der Seminare, die Wissen zu Präsentationsstrategien in der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit erwerben wollten, waren promovierende Wissenschaftlerinnen. Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen der Seminare zu Drittmittelinwerbung und Forschungsförderung waren bereits promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Zentrale Themen der Seminare zu "Drittmittelakquise und Forschungsförderung" waren:

- Erschließung von Fördermöglichkeiten für unterschiedliche wissenschaftliche Karrierephasen;
- Unterstützung für die Orientierungs- und Planungsphase von Drittmittelanträgen;
- Elemente eines überzeugenden Forschungsexposés.

Inhalte der Seminare zur wissenschaftlichen Präsentation waren: Verbale Prägnanz, nonverbale Kommunikation, Einsatz neuer Medien.

Ein weiteres durchgeführtes Seminar in 2008 war zu der Thematik "Konflikt- und Verhandlungsmanagement", die Teilnehmerinnen waren sowohl promovierende als auch promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Einzelne Segmente dieses Seminars waren:

- Grundlagen des Konfliktmanagements;
- Verhandlungen an Hochschulen strategisch führen.

Eine die Seminarangebote begleitende Evaluation durch die Teilnehmerinnen, durchgeführt bei allen Seminaren in 2007 und 2008, vermittelt ein außergewöhnlich erfolgreiches Gesamtergebnis hinsichtlich der erfüllten Erwartungen der Teilnehmerinnen zur Klärung ihrer wissenschaftlichen Karriereplanung und für eine professionellere Präsentation ihrer fachlichen Kompetenzen.

Als in die weitere Praxis zu integrierende Anregungen aus den Seminaren wurden besonders häufig die Schärfung des eigenen Qualifikationsprofils, eine klare Standortbestimmung mit Prioritätensetzung und Zielentwicklung sowie die Bedeutung des aktiven *Networking* in der Wissenschaft genannt. Als wichtige Erfahrung und bedeutender Aspekt in den Seminaren war der unterstützende und solidarische Austausch unter Kolleginnen vielfach vermerkt.

Eine Zielsetzung des Weiterbildungsprogramms als Frauenförderprogramm war eine stärkere Vernetzung der Nachwuchswissenschaftlerinnen untereinander zu befördern; dies ist in herausragender Weise mit der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der Fakultät GEIST gelungen. Bereits nach dem ersten Seminar in 2006 konstituierte sich ein Netzwerk von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn in der Postdoc-Phase befanden und die sich regelmäßig zu fachlichem Austausch über die Jahre hinweg trafen.

Den Teilnehmerinnen der Seminare wurde ein Teilnahmezertifikat ausgestellt.

Das Weiterbildungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, in den Jahren 2006 bis 2008 als Frauenförderprogramm verantwortlich konzipiert und durchgeführt durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Arbeitsstelle Frauenförderung/ Stabsstelle Gleichstellung, soll ab 2009 in das *Career Center* überführt werden als Weiterbildungsprogramm für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

2.3.2 *Career Center* der Universität

Das *Women's Career Center* der Universität Hamburg wurde im April 2007 zum Karriereförderzentrum für Frauen und Männer umgestaltet; es erhielt den neuen Namen *Career Center*.⁶² Aus Studiengebühren wird die Förderung von Studierenden ermöglicht, neu hinzugekommen im Jahre 2008 ist das aus universitären Haushaltsmitteln finanzierte Karrierezentrum für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mit dem Karrierezentrum verbindet die Gleichstellung viele gemeinsame Aktivitäten, u.a. ist das Qualifizierungsprogramm, das früher im Bereich der Gleichstellung beheimatet war, nun in das *Career Center* eingegangen.

Somit wurde das *Career Center*, das ursprünglich für Qualifizierungsprogramme für Studierende der Universität ausgerichtet war, nun in Richtung auf Qualifizierungsprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler erweitert.

Seit 2008 wird das Qualifizierungsangebot für den wissenschaftlichen Nachwuchs am *Career Center* mit einer Stelle begleitet und durchgeführt.⁶³ Inhalte des frauenspezifischen Qualifizierungsprogramms wurden zur Verfügung gestellt.

Das *Career Center* bleibt weiterhin *gender*-orientierten Angeboten verpflichtet und öffnet einige Veranstaltungen spezifisch für Frauen. Da die Referentinnen und Referenten des *Career Center* über Qualifikationen hinsichtlich *Gender* und *Diversity* verfügen, wird die Behandlung der *Gender*-Thematik in den Seminarangeboten sichergestellt.

Im Jahre 2008 wurde begonnen, an einem entsprechenden Konzept zu arbeiten, das im Jahre 2009 weiter ausgearbeitet werden soll. Zwischen *Career Center* und der Stabsstelle Gleichstellung besteht ein enger Austausch und Kontakt durch regelmäßige Treffen ein- bis zweimal pro Semester.

⁶² Zum Abschluss des *Women's Career Center* wurde ein entsprechender Bericht erstellt; dieser ist beim jetzigen *Career Center* erhältlich. Ferner liegen dort auch Jahresberichte vor.

⁶³ Ein eigener Arbeitsbereich der Universitätsverwaltung widmet sich der Forschungs- und Nachwuchsförderung (Arbeitsbereich 41), wobei der Schwerpunkt auf der Vermittlung von Informationen zur Forschungsförderung und Drittmittelakquise liegt.

2.4 Frauenförderung

Gleichstellungsarbeit kommt ohne Frauenförderung, auch in Zeiten der Diskussion um Chancengleichheit und *Diversity* nicht aus. *Diversity* stellt eine Erweiterung der Gleichstellung dar, Frauenförderung ist ihre Basis.

Im Bereich der Frauenförderung sind auf der einen Seite die Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und von Studentinnen zu nennen, die bereits beschrieben wurden, auf der anderen Seite aber auch die Bereitstellung von Mitteln, um Frauenförderung aktiv zu betreiben bzw. frauenfördernde Maßnahmen auszuzeichnen.

Bereits seit mehreren Jahren existiert an der Universität Hamburg die Möglichkeit, auf der einen Seite frauenspezifische Projekte über einen zentralen Frauenförderfonds zu fördern und andererseits der sogenannte Frauenförderpreis, der Leistungen im Bereich der Frauenförderung der Universität Hamburg auszeichnet. Beide Maßnahmen wurden auch in den Jahren 2005 bis 2008 genutzt, wobei zunächst auf den Frauenförderfonds eingegangen wird.

2.4.1 Frauenförderfonds⁶⁴

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

Der Ausschuss für Frauenförderung hat eine Richtlinie zur Vergabe der Mittel erarbeitet, die den Anträgen zugrunde liegt. Über die Anträge entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, bei Anträgen über € 2.000 zusammen mit dem Ausschuss für Frauenförderung 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

⁶⁴ Für den Bericht über den Frauenförderfonds 2005 vgl. auch Kap. IV 2. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten.

In den Jahren 2005 und 2006 betrugen die Mittel des Frauenförderfonds jeweils € 20.000 pro Jahr, für die Jahre 2007 und 2008 wurden diese Mittel geteilt, sodass € 10.000 im Frauenförderfonds verblieben und € 10.000 in das oben dargestellte Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (vgl. 2.3.1) eingingen.⁶⁵

Die Stabsstelle Gleichstellung verfügt über eine detaillierte Aufstellung über die in den Jahren 2005 bis 2008 zur Verfügung stehenden Mittel, die Anzahl der Anträge, die Antragsvolumina, der ursprünglichen Anträge und die tatsächlich bewilligten Anträge und deren tatsächlich bewilligten Summen.

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

Über die Förderung in den Jahren 2005 bis 2008 gibt Tab. 16 einen Überblick. Dargestellt sind Gesamtzahl und Volumina der pro Jahr geförderten Projekte.

Tabelle 16					
Frauenförderfonds 2005 - 2008					
Jahr	Mittel	Anzahl Anträge	Antragsvolumen	Anzahl Förderungen	bewilligte Summe
2005	20.000,00 €	16	45.483,12 €	16	19.960,14 €
2006	20.000,00 €	26	51.635,36 €	16	19.998,32 €
2007	10.000,00 €	16	32.562,96 €	12	9.999,10 €
2008	10.000,00 €	12	25.285,00 €	9	9.964,00 €

2.4.2 Frauenförderpreis⁶⁶

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

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

⁶⁵ In 2006 ist das Qualifizierungsprogramm bereits angelaufen und wurde aus Mitteln aus dem Frauenförderfonds finanziert.

⁶⁶ Für den Bericht über den Frauenförderpreis 2005 vgl. auch Kap. IV 3. Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten.

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 **2005** ging der Frauenförderpreis an Dr. Gabriele Borger, Dr. Benita Joswig, Dr. Silke Petersen und Prof. Dr. Winrich Löhr, stellvertretend für die Wissenschaftlerinnen und Frauenbeauftragten des Fachbereichs Evangelische Theologie, für die Verankerung der Feministischen Theologie in Lehre und Forschung und für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen. Das Preisgeld wird für die Weiterführung bisheriger Veranstaltungsreihen zur Feministischen Theologie und den Kauf feministisch-theologischer Literatur für die Bibliothek des Fachbereichs verwendet.

In **2006** erhielten den Frauenförderpreis die Gleichstellungsbeauftragten des Departments Mathematik, Prof. Dr. Andrea Blunck und Prof. Dr. Hans Daduna, stellvertretend für ihr Department. Dieses wurde ausgezeichnet für sein Engagement für Frauenförderung und *Gender*-Forschung, insbesondere für seine Bemühungen, verstärkt Professorinnen und Wissenschaftlerinnen einzustellen, für die strukturelle Einbindung von Frauenförderung in die Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich, für die Einbeziehung von *Gender* in Lehre und Forschung, für die Initiierung interdisziplinärer Kooperationen und internationaler Vernetzung sowie für die Organisation von Veranstaltungsreihen und Vorträgen ebenso wie für Publikationen zu Frauenförderung und *Gender*-Forschung. Das Preisgeld wird für Lehraufträge zu Mathematik und *Gender* und für den Aufbau eines Programms zur Gewinnung von Schülerinnen für das Fach Mathematik verwendet.

Im Jahr **2007** ging der Frauenförderpreis an das *Women's Career Center*, entgegengenommen von Christiane Eiche, Frauke Narjes und Anne Kadisch. Die Preisträgerinnen wurden ausgezeichnet für ihr Engagement in der Frauenförderung, insbesondere für die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Studienbedingungen von Studentinnen und des Berufseinstiegs von Absolventinnen.

Einzelne herausragende Leistungen für diesen Bereich waren die Konzeption und Durchführung interdisziplinärer Seminare zu Methoden-, Organisations- und Kommunikationskompetenzen sowie zur Berufswegplanung, die Gestaltung einer Vortragsreihe "Fishing for Careers", die Veranstaltung von Absolventinnentagen und Sommerworkshops für Absolventinnen und Promovendinnen, die Initiierung von Netzbildung unter den Studentinnen und Absolventinnen, die Entwicklung *gender*-orientierter Konzepte in der Karriereförderung. Das Preisgeld wird für Seminare für Frauen verwendet: Selbstständigkeit, Projektentwicklung und Karriere in der Wissenschaft.

2008 erhielten den Frauenförderpreis Daniela Kock, Kathrin Kompisch und Iluta Adam von den UniEltern. Diese wurden ausgezeichnet für ihr Engagement für frauenfördernde Maßnahmen zur Verbesserung der Studienbedingungen studierender Eltern, insbesondere für die Fachberatung und Unterstützung von Studentinnen mit Kindern zu Fragen und Problemen der Studien- und Lebenssituation, für umfangreiche Informationsangebote zu "Studieren mit Kind", für die Initiierung und Mitarbeit an der Herausgabe eines "Leitfaden zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung", für die Bereitstellung von Kinderbetreuungs- und Selbsthilfeangeboten für studierende Eltern.

Das Preisgeld wird für die Organisation von Informations- und Fachveranstaltungen (z.B. "Promovieren mit Kind"), die Ausweitung des Unterstützungsangebots für studierende Eltern, das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung und den Aufbau einer Vernetzung der Beraterinnen und Berater an deutschen Hochschulen verwendet.

Bereits 2008 wurde entschieden, dass der Frauenförderpreis in **2009** zum dreizehnten Mal wieder in voller Höhe ausgeschrieben wird.

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 geschieht. Ein speziell für die Gleichstellung relevantes Beratungsfeld ist die Auseinandersetzung mit dem Thema sexuelle Diskriminierung und Gewalt.

2.5.2 Kontaktstelle sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Bis 2006 existierte ein Vertrauensrat der Universität gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz. Zugeordnet war eine Anlauf- und Beratungsstelle, die aufgrund personeller Veränderungen nicht weitergeführt werden konnte. Im August 2006 wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom Bundestag beschlossen. In ihm sind auch Fragen der Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgeführt. Vor diesem Hintergrund wurde im Jahre 2007 mit der Neugestaltung dieses Bereichs begonnen und aufgrund einer präsidialen Verfügung 2008 die Kontaktstelle sexuelle Diskriminierung und Gewalt gegründet. Sie besteht aus zwei Personen, einer Juristin und einer Psychologin der Universität Hamburg, die Ansprechpartnerinnen im Bereich sexuelle Diskriminierung und Gewalt sind.

Zusammen mit anderen Anlauf- und Beratungsstellen der Universität Hamburg dient sie der Kontaktaufnahme von Betroffenen aus verschiedenen Bereichen der Universität und berät die Betroffenen bzw. vermittelt weitere Betreuung im Rahmen der Schnittstellen. Die Einrichtung dieser Kontaktstelle mit eigenem E-Mail-Verteiler und Flyer wurde im Jahre 2008 vollzogen. Für das Jahr 2009 ist eine Befassung mit der existierenden Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt an der Universität Hamburg, die der geltenden Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg anhängt, geplant.

2.6 Zukünftige Handlungsfelder

Neben dem Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium/ Karriere und Familie rückt u.a., aber nicht zuletzt auch durch die Ziel- und Leistungsvereinbarung 2008 mit der BWF, die Beschäftigung mit dem Thema *Diversity* als Erweiterung der Gleichstellungsarbeit weiter in den Vordergrund gerückt.

2.6.1 "audit familiengerechte hochschule"

Die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeigt sich im Hochschulbereich auf besondere Weise. Hier gilt es nicht nur familiengerechte Arbeitsbedingungen für die Hochschulangestellten zu schaffen, sondern auch familiengerechte Studienbedingungen für die Studierenden zu gewährleisten.

Die berufundfamilie gGmbH bietet mit dem "audit familiengerechte hochschule" ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen an. 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.

Für die Universität Hamburg ist ein solches Audit eine hervorragende Möglichkeit, aktuelle Problemfelder im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf zu erkennen, Zielvorstellungen zu formulieren und diese umzusetzen. Bereits im Jahre 2008 wurde begonnen, auf Ebene des Präsidiums und der Fakultäten ein prinzipielles Einverständnis über den Nutzen des Audits zu erzielen. Das Präsidium hat für 2009 eine Entscheidung über die Durchführung des Audits in Aussicht gestellt.

2.6.2 Diversity

Diversity oder die Berücksichtigung von Vielfalt ist seit jeher Ziel der Universität Hamburg, das sowohl in den Veranstaltungen des *Career Centers* als auch in den Treffen der Gleichstellungsbeauftragten immer wieder thematisiert wurde. Um das Engagement der Universität Hamburg in diesem Bereich auch nach außen zu tragen, hat die Präsidentin im November 2008 die "Charta der Vielfalt"⁶⁷ unterzeichnet und damit erklärt, an der Universität Hamburg 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 dieser *Diversity*-Orientierung Nachdruck zu verleihen, vereinbarte die Universität in 2008 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.

In diesem Zusammenhang wurden sowohl Internet- und Literaturrecherchen zum Thema *Diversity* durchgeführt, auch mit speziellen Blick auf die Umsetzung von *Diversity*-Arbeiten an anderen Universitäten und ein Workshop für Ende 2008 geplant, der im Januar 2009 durchgeführt werden sollte. Im Vorfeld wurden im *Diversity*-Bereich aktive Personen an anderen Hochschulen kontaktiert und deren Erfahrungen zusammengetragen.

Einige dieser Personen konnten gewonnen werden, im geplanten Workshop einen entsprechenden Vortrag zu halten. Ein Bericht über den Workshop und die sich daraus ergebenden Aktivitäten wird für das Jahr 2009/2010 vorbereitet.

⁶⁷ <http://www.vielfalt-als-chance.de/index.php>

3 Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Die frühere Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Frau Prof. Dr. Gabriele Löschper, hatte im Jahre 2007 im Zuge ihrer Amtsübernahme als Vizepräsidentin der Hamburger Universität das Amt der Gleichstellungsbeauftragten niedergelegt. Im Zeitraum zwischen dem 01.04.2007 und 31.10.2007 wurde das Amt durch die Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Frau Prof. Dr. Ingrid Gogolin, geführt. Im Rahmen eines Findungsprozesses wurde Frau Prof. Dr. Monika Bullinger gefragt, ob sie an der Übernahme des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten der Universität interessiert ist. Sie bekundete ihr Interesse und erklärte sich zu einer Kandidatur bereit. Sie wurde in der Sitzung vom 04.09.2007 durch den Ausschuss für Frauenförderung des Akademischen Senates nominiert und in einer Sitzung vom 27.09.2007 vom Akademischen Senat als (nebenberufliche) Universitätsgleichstellungsbeauftragte gewählt.

Mit präsidentieller Verfügung vom 22.10.2007 wurde die bisherige Arbeitsstelle Frauenförderung in die Stabsstelle Gleichstellung umbenannt, der Gleichstellungsbeauftragten der Universität unterstellt und der Vizepräsidentin für Struktur- und Personalentwicklung zugeordnet.

Mit Amtsantritt wurden zunächst Ende 2007 interne Umstrukturierungen hinsichtlich der Nutzung der Räumlichkeiten in der Moorweidenstraße 18 (Renovierung, Zusammenlegung von Arbeitsplätzen) und der Festlegung der Aufgabenbereiche der Mitarbeiterinnen getroffen. Der Aufgabenbereich Büro und Organisation wurde leicht modifiziert, die Aufgaben für die beiden Referentinnen für Analysen (*Monitoring*, Datenpflege, Statistische Auswertungen) und Strategien (Begleitung des *Gender Mainstreaming*-Prozesses an der Universität und der Konzeptentwicklung im Bereich Gleichstellung) wurden in konkrete Bereiche aufgeteilt. Die studentischen Hilfskräfte wurden spezifischen Aufgabenbereich zugewiesen, wobei trotz inhaltlicher Zuständigkeiten auf gegenseitige Vertretungsmöglichkeiten geachtet wurde.

3.1 Erarbeitung von Konzepten der Gleichstellung

3.1.1 Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg

Im Jahre 2008 schrieb das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Professorinnenprogramm aus, ein Programm, in dem sich die Universitäten und Hochschulen Deutschlands mit entsprechenden Gleichstellungskonzepten um die Förderung von bis zu drei Professuren für Frauen von je fünf Jahren bewerben konnten (vgl. Kap. 2.2.1).

Daher betraf ein Großteil der Aktivitäten im Jahr 2008 die Vorbereitung des Gleichstellungskonzeptes der Universität im Zusammenhang mit der Bewerbung um das Professorinnenprogramm. Hier wurden zunächst aus den entsprechenden Abteilungen die relevanten Daten zusammengetragen, die zur Verwendung von Tabellen und Abbildungen vonnöten waren.

Darüber hinaus wurde in einem intensiven Diskussionsprozess mit den Dekanaten, mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie mit dem Präsidium festgelegt, welche prioritären Handlungsbereiche auf der Ebene der Gesamtuniversität und der Fakultäten im Konzept zu berücksichtigen sind. Das Konzept wurde zu Jahresanfang 2008 erstellt, in mehreren Revisionen präzisiert und dem Präsidium vorgelegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg erarbeitete zusammen mit ihrem Team und in Kontakt mit den Fakultäten und der Universitätsleitung das Gleichstellungskonzept und reichte es fristgerecht am 16.06.2008 ein. Mit Datum vom 03.09.2008 wurde die positive Begutachtung des Konzepts mitgeteilt, das an dritter Stelle zu den sieben besten genannt wurde.

In der Folge ist es für die Universität möglich, bis zu drei Professuren im Rahmen des Programms anteilig durch Bund und Länder gefördert zu bekommen. Geplant war, dass dies zunächst in drei Fakultäten geschieht, prinzipiell aber alle sechs Fakultäten beteiligt werden. Gleichzeitig wurde ein Plan erarbeitet, wie die übrigen Fakultäten im Sinne der Einrichtung von Professuren für Frauen am Programm teilhaben können.

3.1.2 Koordination der Gleichstellungsarbeit

Obwohl die Fakultätengründung im Jahre 2007 bereits vollzogen war, war die Struktur der Gleichstellung noch nach Fachbereichen organisiert. Eine erste Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten der Universität war die Neustrukturierung der Gleichstellungstätigkeiten in den Fakultäten. Es ergab sich die Notwendigkeit, auf Ebene der einzelnen Fakultäten eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zu gewinnen, die dann mit ihren Stellvertreterinnen in den jeweiligen Organisationseinheiten der Fakultät zusammenarbeitet.

In einer Reihe von Treffen mit den bisherigen Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten wurde dieser Prozess im Laufe der ersten Monate des Jahres 2008 weitgehend abgeschlossen. Es ergab sich inhaltlich eine Struktur mit einer Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und meist bis zu sechs Vertreterinnen innerhalb der Fakultät, die teilweise den ursprünglichen Fachbereichen zugeordnet waren.

Eine wichtige Voraussetzung für die Gewinnung von Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene war die personelle Entlastung und sächliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Hierzu wurden von der Universitätsgleichstellungsbeauftragten Gespräche mit den Dekaninnen und Dekanen der jeweiligen Fakultäten geführt mit der Bitte einerseits, den Findungsprozess der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu unterstützen, und andererseits Mittel zur Verfügung zu stellen, die eine effektive Arbeit ermöglichen. Alle sechs Fakultäten haben diese Voraussetzungen in fakultätsspezifischer Weise in Aussicht bzw. bereits im Jahr 2008 zur Verfügung gestellt, sie reichen von Entlastungen durch zusätzliches Personal bis hin zu Sachmitteln.

In Bezug auf die in der Frauenförderrichtlinie beschriebene Entlastung von Lehrverpflichtungen für die ursprünglich sogenannten Frauenbeauftragten wurde ein Diskussionsprozess in Gang gesetzt mit dem Ziel, bis zu 12 Semesterwochenstunden Lehrentlastungen für die Arbeit aller Gleichstellungsbeauftragten einer Fakultät zu ermöglichen. Der Vizepräsident für Studium und Lehre hat dieser Regelung einer Lehrverpflichtungsminderung im Prinzip zugestimmt, aber darauf hingewiesen, dass die konkrete Umsetzung den Fakultäten obliegt.

3.1.3 Zusammenarbeit über verschiedene Gleichstellungsfelder

Laut Hamburgischem Hochschulgesetz unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität die Hochschule bei allen Gleichstellungsmaßnahmen. Sie wirkt u.a. bei Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit und hat bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal das Recht zur Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen (vgl. § 87 Absatz 3 HmbHG). Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Akademischen Senat gewählt und ist prinzipiell für alle Mitglieder der Universität zuständig.

Für das Technische und Verwaltungspersonal 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 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz)). Damit ist die Frauenbeauftragte für Belange des weiblichen Technischen und Verwaltungspersonals (TVP) der Dienststelle Ansprechpartnerin. Mit präsidentieller Verfügung vom 23.01.2008 wurde, entsprechend der Gesetzeslage zur Gleichstellung im Bereich des TVP, die Benennung der zuständigen Personen als Frauenbeauftragte festgelegt.

Die jeweilige Dienststelle ist verpflichtet, einen Frauenförderplan für das TVP zu entwickeln (vgl. § 4 Gleichstellungsgesetz). In diesem Zusammenhang ergab sich die Notwendigkeit der Fortschreibung des bestehenden TVP-Frauenförderplans, laut Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg als Gleichstellungsplan.

In einem internen Klärungsprozess wurde erarbeitet, welche Aufgaben in dem zu formulierenden Gleichstellungsplan der Dienststelle benannt werden sollten. Hierzu gehört die Begleitung von Personalauswahlverfahren und die Beratung der an der Dienststelle tätigen Frauen sowie, in Absprache u.a. mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, die Planung von Qualifizierungsmaßen für das weibliche TVP. Dabei wurde die Zuständigkeitsstruktur zwischen der gewählten Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der benannten Frauenbeauftragten der Dienststelle präzisiert.

Im Jahre 2008 wurde der Gleichstellungsplan der Dienststelle mit der universitären Leitungsebene wiederholt diskutiert und der Prozess von der Gleichstellungsbeauftragten mit begleitet. Mit einer Verabschiedung des Gleichstellungsplans der Dienststelle wird im Jahre 2009 gerechnet.

3.2 Personalentscheidungen

3.2.1 Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg bearbeitete im Berichtszeitraum 181 Berufungsverfahren für zu besetzende Professuren. Die Anzahl der Berufungsverfahren, die in der Prüfung zeitintensiv sind, verdoppelte sich von 33 Verfahren in 2005 auf 61 Verfahren in 2008.

Zu 37 der insgesamt 181 Berufungsverfahren erhob die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Stellungnahme Einwände gegen den Berufungsvorschlag, z.B. hinsichtlich der Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten, 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 den meisten Fällen verfuhr das Präsidium ganz oder in Teilen im Sinne der Argumentation der Gleichstellungsbeauftragten. Zum Beispiel gab es das Verfahren zurück an die Fakultät oder bat die Fakultät, zu den monierten Punkten Stellung zu nehmen, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wurde.

In Fällen, in denen die Gleichstellungsbeauftragte für eine Änderung der Reihung der Listenplatzierten argumentierte, folgte die entscheidende Instanz (früher der Akademische Senat, heute das Präsidium) zumeist dieser Argumentation.

In vielen weiteren Verfahren erhob die Gleichstellungsbeauftragte zwar nicht formell Einwand, formulierte jedoch Hinweise und Anmerkungen, insbesondere hinsichtlich bestehender Befangenheiten von Berufungskommissionsmitgliedern und gutachtenden Personen (in etwa der Hälfte der Verfahren).

3.2.2 Einstellungsverfahren

Im Berichtszeitraum nahm die Gleichstellungsbeauftragte zu 2.018 Einstellungsverfahren für wissenschaftliches Personal Stellung (ohne Fakultät Medizin). Auffällig ist, dass sich in den letzten beiden Jahren der Arbeitsaufwand für diesen Aufgabenbereich erhöht hat, da die Anzahl der Einstellungsverfahren merklich zunimmt: Waren es in 2005 noch 453 Einstellungsverfahren, die die Gleichstellungsbeauftragte prüfte, nahm sie in 2008 zu 594 Besetzungsverfahren Stellung.

Die Gleichstellungsbeauftragte prüfte die adäquate Berücksichtigung von Kandidatinnen und die unternommenen 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 Frauenförderung, 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 Frauenförderung einbrachte. Darüber hinaus nahm sie an den Sitzungen des Ausschusses für Planung und Haushalt und 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 Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Freien und Hansestadt Hamburg (LaKoG) und damit auch der Bundeskonferenz der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF).

Im Berichtszeitraum fanden 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.

3.4 Kommunikation mit den Fakultäten

3.4.1 Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Professorinnen

Im Rahmen der Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz werden regelmäßig (zweimal im Semester) mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten aktuelle Themen der Gleichstellung besprochen. In den Jahren 2007 und 2008 wurden für jedes Treffen bestimmte Themenschwerpunkte festgelegt, zusätzlich zu dem Bericht aus der Universitätsgleichstellung und den Gleichstellungen der Fakultäten. Entsprechende Protokolle wurden angefertigt und sind auf Anfrage verfügbar.

Einmal in jedem Semester findet das Professorinnentreffen statt, in dem ebenfalls aktuelle Themen aus der Universität besprochen werden. Zu den Treffen 2007 und 2008 wurden Mitglieder des Präsidiums eingeladen, sodass der Austausch zwischen Professorinnen und der Leitungsebene gegeben war. Zusätzlich wurden zu spezifischen Themen weitere Gäste aus der Universität eingeladen.

Tab. 17				
Gleichstellungsbeauftragtenkonferenzen und Professorinnentreffen in den Jahren 2005 - 2008				
Jahr	GB-Konferenzen	TeilnehmerInnen	Prof.-Treffen	Anmeldungen
2005	24.01.2005	18	31.01.2005	k.A.
	11.04.2005	22	13.12.2005	k.A.
	27.06.2005	16		
	07.11.2005	22		
2006	30.01.2006	27	19.04.2006	k.A.
	19.04.2006	16	11.12.2006	k.A.
	12.07.2006	19		
2007	31.01.2007	24	18.06.2007	33
	16.04.2007	21	07.11.2007	34
	02.07.2007	19		
	05.11.2007	15		
2008	07.01.2008	15	25.06.2008	51
	24.04.2008	23	(21.01.2009)	16
	01.07.2008	17		
	04.11.2008	30		

Tab. 17 gibt im Überblick die Termine der Treffen der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Professorinnen an. Die Teilnehmerinnenzahl bei den Gleichstellungsbeauftragtenkonferenzen betrug durchschnittlich 20 Personen (von durchschnittlich 60 Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zusätzlich ca. fünf Gleichstellungsbeauftragten aus anderen Bereichen). Bei den Professorinnentreffen lag die Teilnehmerinnenzahl bei durchschnittlich 30 von 123 Professorinnen (Berichtszeitraum 2005 bis 2008).

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, u.a. im Zusammenhang mit den Fakultätsgleichstellungsplänen. Anfragen von Wissenschaftlerinnen und Studierenden betrafen Informationen zu verschiedenen Bereichen der Gleichstellung. Darüber hinaus fanden im Rahmen der Kontaktstelle für sexuelle Diskriminierung und Gewalt im Jahre 2008 telefonische und persönliche Kontakte mit Betroffenen statt.

3.5 Öffentlichkeitsarbeit

3.5.1 Internetseite der Stabsstelle Gleichstellung

Die Internetseite der Stabsstelle Gleichstellung wurde kontinuierlich aktualisiert und überarbeitet, insbesondere wurden die Vorgaben der Universität hinsichtlich einer einheitlichen Gestaltung umgesetzt. Im Kontakt mit dem Referenten für Online-Dienste der Universität Hamburg wurden weitere mögliche Veränderungen des Internetauftritts diskutiert.

Unter "Aktuelles" wird auf Veranstaltungen und Nachrichten innerhalb und außerhalb der Universität hingewiesen.

3.5.2 Beantwortung von externen Anfragen/ Interviews

Ein weiterer Aspekt der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten war die Beantwortung von Anfragen aus der Hamburger Bürgerschaft; im Jahre 2007 und 2008 gab es mehrere Kleine und Große Anfragen, die in kurzer Zeit zu beantworten waren. Auch für Recherchen von Journalistinnen bzw. Anfragen aus dem regionalen, nationalen und internationalen Raum stand die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung.

3.6 Vorträge, Referate, Workshops

3.6.1 Diversity

Im Zuge des Engagements der Universität im Bereich *Diversity* wurde die Durchführung eines Workshops zum Thema geplant. Dieser Workshop wurde im Jahr 2008 inhaltlich vorbereitet, geplanter Termin war der Januar 2009. Vorbereitende Arbeiten betrafen Literatur- und Internetrecherchen im Zusammenhang mit *Diversity* an den Universitäten sowie die Kontaktaufnahme mit potentiellen Referentinnen und Referenten. Die Durchführung des Workshops und seine Ergebnisse werden im nächsten Bericht erläutert.

3.6.2 Teilnahme Kongresse und Workshops

Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an nationalen Konferenzen zum Thema Gleichstellung teil, sowohl als Vortragende (Deutscher Hochschullehrerinnenbund und Zonta-Club) als auch als Teilnehmende (z.B. Tagungen des "Center of Excellence Women and Science" (CEWS)).

3.7 Eigene Forschungsaktivitäten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität beteiligte sich an der EU-Ausschreibung "Gender Management in Research Organisations" (im 7. Rahmenprogramm). Sie erarbeitete einen Forschungsantrag (GEMARO), der mit mehreren internationalen Universitäten gemeinsam vorbereitet wurde. Der Antrag wurde fristgerecht im Frühjahr 2008 eingereicht und gut bewertet, verfehlte allerdings sehr knapp die Förderlinie.

3.8 Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit

Im Berichtszeitraum wurden Konzepte und Strategien der Gleichstellung an der Universität Hamburg erarbeitet und implementiert, die im Gleichstellungskonzept der Universität beschrieben sind. Sie werden aufgegriffen im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität (STEP 2012).

Noch nicht alle Maßnahmen im Gleichstellungskonzept wurden umgesetzt, z.B. im Bereich der Veränderung von Haltungen. Anzugehen als vorrangige und neue Handlungsfelder sind für die nächsten Jahre die Themen familienfreundliche Hochschule und *Diversity*.

Weitere zukünftige Handlungsbereiche sind promotionsbegleitende Studienangebote bzw. Postgraduierten-Studiengänge und die generelle Verbesserung der Promotionsbetreuung. Besonders bei den beiden Karrierestufen Promotion und Berufung sollten spezifische Förderstrategien für Frauen angesetzt werden, diese wurden im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität (STEP 2012) festgehalten

In Zukunft sollte die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie im Gleichstellungskonzept der Universität und den Gleichstellungsplänen der Fakultäten festgeschrieben sind, genauer als bisher evaluiert werden. So sollte z.B. bei der Analyse der Qualifikationsverläufe insbesondere überprüft werden, ob an denjenigen Punkten, für die in den Berichten der Gleichstellungsbeauftragten Handlungsbedarfe festgestellt wurden, Maßnahmen eingesetzt wurden und Verbesserungen eingetreten sind.

Erforderlich ist für die Zukunft eine genaue Aufschlüsselung von *Gender Budgeting* im Sinne von Ausgaben und Einnahmen im Bereich der Gleichstellung. Dies bedeutet, dass die Aufwendung für Gleichstellungsmaßnahmen auf Ebene der Gesamtuniversität und den Fakultäten genau beziffert werden sollte. Darüber hinaus sollten Überlegungen angestellt werden, inwieweit das Erreichen von Gleichstellungszielen auch auf Ebene der Fakultäten (in Analogie zur leistungsorientierten Mittelvergabe) differenziell gewürdigt werden sollte.

Auf Ebene der Fakultäten sollten die erfolgreichen Bemühungen um die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, wie sie die Fakultäten WISO, Medizin und EPB planen, unbedingt unterstützt werden. Als eine erfolgreiche Maßnahme der Frauenförderung hat sich in der Medizin die Bereitstellung von Mitteln für eine Nachwuchswissenschaftlerin nach erfolgter Habilitation einer Frau erwiesen.

Dieses Modell könnte zur Steigerung der Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auch von anderen Fakultäten übernommen werden, wobei anstelle der Habilitation auch die Publikationsleistungen und Drittmiteleinwerbungen im Postdoc-Bereich berücksichtigt werden könnten.

Die Fakultäten MIN und GEIST haben mit ihren Gleichstellungsplänen ebenfalls zukunftsweisende Zielvorstellungen dargelegt, und sollten in ihren Bemühungen diese umzusetzen unterstützt werden. Dies gilt auch für die Fakultät RECHT, die einen Schwerpunkt auf Professuren mit Ausrichtung auf *Gender-Forschung* angelegt hat.

Für eine weiterhin wirksame Gleichstellungsarbeit ist deren Einbindung in das Präsidium bzw. in die Vizepräsidentschaft für Struktur- und Personalentwicklung unbedingt erforderlich, da nicht nur ein *Bottom-up*-Ansatz sondern auch ein *Top-down*-Ansatz zur Umsetzung von Gleichstellungszielen wesentlich beiträgt.

Darüber hinaus sollte der Generationenwechsel bei den Professuren, der in den nächsten zwei Jahren abgeschlossen sein wird, unbedingt dazu genutzt werden, sich verstärkt um Bewerberinnen zu bemühen und Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

4 Literatur

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal der Medizinischen Fakultät. Berichtszeitraum: Oktober 2005 – September 2007.

Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2003. Fachserie 11/ Reihe 4.4. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2004.

Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2004. Fachserie 11/ Reihe 4.4. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2005.

Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2005. Fachserie 11/ Reihe 4.4. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2006.

Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2006. Fachserie 11/ Reihe 4.4. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2006.

Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2007. Fachserie 11/ Reihe 4.4. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008.

Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2008. Fachserie 11/ Reihe 4.4. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009.

Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2007/ 2008. Fachserie 11/ Reihe 4.1. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008.

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Dreizehnte Fortschreibung des Datenmaterials (2007/2008) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 7. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Bonn 2009.

Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg 2009 bis 2013.

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

Hochschulen. Personal- und Personalstellen 2002. Nach Hochschularten, Ländern und einzelnen Hochschulen. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2003.

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.

Ländereinheitliche Gender Indikatoren. Beschluss der 18. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz vom 23.10.2008 in Karlsruhe.

Pressemitteilung der Bund-Länder-Kommission (BLK): "BLK einig über Förderung von Juniorprofessuren". PM 38/2001, 29.10.2001.

Weitere universitätsinterne Quellen:

Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das Jahr 2008 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg (Universität).I

Struktur- und Entwicklungsplan 2012.

ANHANG
Zweiter Bericht
der Gleichstellungsbeauftragten
der Universität Hamburg
2005 bis 2008

Inhaltsverzeichnis Anhang

Tab. A: Neuberufungen W3 2006 bis 2008.....	I
Tab. B: Neuberufungen W2 2005 bis 2008.....	II
Tab. C: Neuberufungen W1 2005 bis 2008	III
Tab. D: Neuberufungen W1, W2, W3 2005 bis 2008.....	IV
Tab. E: Berufungsgeschehen Professuren (W1, W2, W3) 2005 bis 2008	V
Tab. F: Professuren W3/C4 2005 bis 2008.....	VI
Tab. G: Professuren W2/C3 2005 bis 2008	VII
Tab. H: Professuren C2 2005 bis 2008	VIII
Tab. I: Professuren W1 2005 bis 2008	IX
Tab. J: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4) 2005 bis 2008.....	X
Tab. K: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4) Universität Hamburg und BRD, 1985 bis 2008	XI
Tab. L: Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG.....	XII
Tab. M: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2005	XIII
Tab. N: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2006	XIV
Tab. O: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2007	XV
Tab. P: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2008	XVI
Tab. Q: Abschlüsse nach Fakultäten und Departments, 2005 bis 2008	XVII
Tab. R: Promotionen nach Fakultäten und Departments, 2005 bis 2008	XVIII
Tab. S: Habilitationen nach Fakultäten und Departments, 2005 bis 2008	XIX
Tab. T: Matrix gleichstellungsbezogene Maßnahmen (Gleichstellungskonzept)XX	
Tab. U: Prüfkriterien für die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Fakultäten XXI	
Tab. V: Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	XXII

Tab. A: Neuberufungen W3 2006 bis 2008

Neuberufungen W3 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, Personalcontrolling UKE															
Fakultäten/	2005			2006			2007			2008			2005-2008		
Departments	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft															
Rechtswissenschaft															
Rechtswissenschaft	0	0	0%	5	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	6	1	17%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften															
Wirtschaftswissenschaften	1	1	100%	4	1	25%	1	1	100%	1	1	100%	7	4	57%
Sozialwissenschaften	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
Department für Wirtschaft und Politik	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Fakultät gesamt	1	1	100%	6	1	17%	1	1	100%	2	2	100%	10	5	50%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft															
Erziehungswissenschaft	0	0	0%	1	1	100%	1	0	0%	3	0	0%	5	1	20%
Psychologie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Bewegungswissenschaft	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Fakultät gesamt	1	0	0%	1	1	100%	1	0	0%	4	0	0%	7	1	14%
Fakultät für Geisteswissenschaften															
Evangelische Theologie	0	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	1	1	100%	3	2	67%
Sprachwissenschaften	1	1	100%	2	1	50%	2	1	50%	1	0	0%	6	3	50%
Philosophie/Geschichtswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Orientalistik/AAI	0	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	4	0	0%
Fakultät gesamt	1	1	100%	5	1	20%	6	2	33%	4	2	50%	16	6	38%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften															
Mathematik	1	0	0%	2	0	0%	1	1	100%	1	0	0%	5	1	20%
Informatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Physik	1	0	0%	0	0	0%	3	0	0%	1	0	0%	5	0	0%
Chemie	1	1	100%	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	5	1	20%
Biologie	0	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	5	0	0%
Geowiss.	1	0	0%	1	0	0%	1	1	100%	1	0	0%	4	1	25%
Fakultät gesamt	4	1	25%	7	0	0%	7	2	29%	6	0	0%	24	3	13%
Sonstige	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Gesamt	7	3	43%	25	3	12%	16	6	38%	16	4	25%	64	16	25%
Fakultät für Medizin															
Medizin	6	0	0%	2	0	0%	7	1	14%	4	1	25%	19	2	11%
Gesamt mit Fakultät Medizin	13	3	23%	27	3	11%	23	7	30%	20	5	25%	83	18	22%

Tab. B: Neuberufungen W2 2005 bis 2008

Neuberufungen W2 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, Personalcontrolling UKE															
Fakultäten/ Departments	2005			2006			2007			2008			2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft															
Rechtswissenschaft															
Rechtswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften															
Wirtschaftswissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
Sozialwissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Department für Wirtschaft und Politik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	2	1	50%
Fakultät gesamt	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	4	2	50%	5	3	60%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft															
Erziehungswissenschaft	1	1	100%	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	7	7	100%
Psychologie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	1	1	100%	2	2	100%	2	2	100%	2	2	100%	7	7	100%
Fakultät für Evangelische Theologie, Sprachwissenschaften, Philosophie/Geschichtswissenschaft, Kulturgeschichte und Kulturkunde, Orientalistik/AAI															
Evangelische Theologie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sprachwissenschaften	1	1	100%	1	0	0%	2	1	50%	1	1	100%	5	3	60%
Philosophie/Geschichtswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	0	0	0%	2	1	50%	2	0	0%	0	0	0%	4	1	25%
Orientalistik/AAI	0	0	0%	1	0	0%	1	1	100%	1	0	0%	3	1	33%
Fakultät gesamt	1	1	100%	4	1	25%	5	2	40%	2	1	50%	12	5	42%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften															
Mathematik	3	2	67%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	2	67%
Informatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Physik	0	0	0%	1	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	4	0	0%
Chemie	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Biologie	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Geowiss.	1	0	0%	1	0	0%	2	1	50%	2	1	50%	6	2	33%
Fakultät gesamt	4	2	50%	3	0	0%	6	1	17%	3	1	33%	16	4	25%
Sonstige	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt	6	4	67%	9	3	33%	14	6	43%	11	6	55%	40	19	48%
Fakultät für Medizin															
Medizin	1	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	4	1	25%	9	1	11%
Gesamt mit Fakultät Medizin	7	4	57%	11	3	27%	16	6	38%	15	7	47%	49	20	41%

Tab. C: Neuberufungen W1 2005 bis 2008

Neuberufungen W1 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, Personalcontrolling UKE															
Fakultäten/ Departments	2005			2006			2007			2008			2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft															
Rechtswissenschaft															
Rechtswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften															
Wirtschaftswissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sozialwissenschaften	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%
Department für Wirtschaft und Politik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft															
Erziehungswissenschaft	0	0	0%	1	0	0%	3	2	67%	1	1	100%	5	3	60%
Psychologie	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	2	2	100%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	1	1	100%	1	0	0%	4	3	75%	1	1	100%	7	5	71%
Fakultät für Evangelische Theologie, Sprachwissenschaften, Philosophie/Geschichtswissenschaft, Kulturgeschichte und Kulturkunde, Orientalistik/AAI															
Evangelische Theologie	0	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%
Sprachwissenschaften	1	1	100%	3	1	33%	0	0	0%	2	1	50%	6	3	50%
Philosophie/Geschichtswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	0	0	0%	2	2	100%	1	0	0%	0	0	0%	3	2	67%
Orientalistik/AAI	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	2	2	100%	3	3	100%
Fakultät gesamt	1	1	100%	6	4	67%	2	1	50%	4	3	75%	13	9	69%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften															
Mathematik	1	1	100%	1	1	100%	1	0	0%	0	0	0%	3	2	67%
Informatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Physik	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
Chemie	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Biologie	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Geowiss.	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
Fakultät gesamt	1	1	100%	3	1	33%	4	0	0%	3	1	33%	11	3	27%
Sonstige	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt	4	4	100%	10	5	50%	11	4	36%	9	5	56%	34	18	53%
Fakultät für Medizin															
Medizin	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
Gesamt mit Fakultät Medizin	5	4	80%	10	5	50%	12	4	33%	9	5	56%	36	18	50%

Tab. D: Neuberufungen W1, W2, W3 2005 bis 2008

Neuberufungen W1, W2, W3 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, Personalcontrolling UKE															
Fakultäten/ Departments	2005			2006			2007			2008			2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft															
Rechtswissenschaft															
Rechtswissenschaft	0	0	0%	5	0	0%	2	1	50%	1	0	0%	8	1	13%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften															
Wirtschaftswissenschaften	1	1	100%	4	1	25%	2	2	100%	2	2	100%	9	6	67%
Sozialwissenschaften	1	1	100%	1	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	4	2	50%
Department für Wirtschaft und Politik	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	2	1	50%	3	1	33%
Fakultät gesamt	2	2	100%	6	1	17%	2	2	100%	6	4	67%	16	9	56%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft															
Erziehungswissenschaft	1	1	100%	4	3	75%	6	4	67%	6	3	50%	17	11	65%
Psychologie	1	1	100%	0	0	0%	1	1	100%	1	0	0%	3	2	67%
Bewegungswissenschaft	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Fakultät gesamt	3	2	67%	4	3	75%	7	5	71%	7	3	43%	21	13	62%
Fakultät für Evangelische Theologie, Sprachwissenschaften, Philosophie/Geschichtswissenschaft, Kulturgeschichte und Kulturkunde, Orientalistik/AAI															
Evangelische Theologie	0	0	0%	1	1	100%	2	1	50%	1	1	100%	4	3	75%
Sprachwissenschaften	3	3	100%	6	2	33%	4	2	50%	4	2	50%	17	9	53%
Philosophie/Geschichtswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	1	100%	2	1	50%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	0	0	0%	4	3	75%	4	0	0%	0	0	0%	8	3	38%
Orientalistik/AAI	0	0	0%	4	0	0%	2	2	100%	4	2	50%	10	4	40%
Fakultät gesamt	3	3	100%	15	6	40%	13	5	38%	10	6	60%	41	20	49%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften															
Mathematik	5	3	60%	3	1	33%	2	1	50%	1	0	0%	11	5	45%
Informatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Physik	1	0	0%	2	0	0%	7	0	0%	1	0	0%	11	0	0%
Chemie	1	1	100%	1	0	0%	4	0	0%	2	0	0%	8	1	13%
Biologie	0	0	0%	4	0	0%	1	0	0%	4	0	0%	9	0	0%
Geowiss.	2	0	0%	3	0	0%	3	2	67%	4	2	50%	12	4	33%
Fakultät gesamt	9	4	44%	13	1	8%	17	3	18%	12	2	17%	51	10	20%
Sonstige	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Gesamt	17	11	65%	44	11	25%	41	16	39%	36	15	42%	138	53	38%
Fakultät für Medizin															
Medizin	8	0	0%	4	0	0%	10	1	10%	8	2	25%	30	3	10%
Gesamt mit Fakultät Medizin	25	11	44%	48	11	23%	51	17	33%	44	17	39%	168	56	33%

**Tab. E: Berufungsgeschehen Professuren (W1, W2, W3)
2005 bis 2008**

Berufungsgeschehen Professuren (W1-W3), in den Fakultäten, Universität Hamburg 2005 bis 2008 Quelle: Auswertung Stabsstelle Gleichstellung und Frauenreferentin UKE																	
Jahr		RECHT		WISO		EPB		GEIST		MIN		MEDIZIN		SONSTIGE		Gesamt	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2005	Anzahl Berufungsverfahren	2		0		4		5		20		6		2		39	
	Bewerbungen gesamt	96		0		47		171		522		118		39		993	
	Davon Frauen/Männer	15	81	0	0	23	24	93	78	92	430	9	109	3	36	235	758
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	16%	84%	0%	0%	49%	51%	54%	46%	18%	82%	8%	92%	8%	92%	24%	76%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	1	6	0	0	7	3	11	3	11	44	1	15	1	4	32	75
	Davon Fauen/Männer auf Platz 1	0	2	0	0	3	1	4	1	5	13	0	6	0	2	12	25
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	1	1	0	0	3	1	3	2	1	16	0	5	1	1	9	26
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	3	0	0	1	1	4	0	5	12	1	4	0	1	11	21
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
	Frauen/Männer Ruf erhalten	0	2	0	0	3	1	5	1	5	20	0	6	0	2	13	32
	Frauen/Männer Ruf angenommen	0	2	0	0	3	1	4	1	3	13	0	6	0	2	10	25
2006	Anzahl Berufungsverfahren	4		8		4		25		13		5		0		59	
	Bewerbungen gesamt	102		213		80		612		307		96		0		1410	
	Davon Frauen/Männer	21	81	61	152	34	46	218	394	45	262	13	83	0	0	392	1018
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	21%	79%	29%	71%	43%	58%	36%	64%	15%	85%	14%	86%	0%	0%	28%	72%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	3	9	7	16	7	6	32	44	6	34	1	14	0	0	56	123
	Davon Fauen/Männer auf Platz 1	1	3	1	8	3	1	8	17	1	11	0	5	0	0	14	45
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	2	3	4	4	0	4	10	13	2	11	0	5	0	0	18	40
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	3	2	5	3	1	13	13	2	11	1	4	0	0	21	37
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	3	2
	Frauen/Männer Ruf erhalten	1	3	2	5	2	3	12	20	2	13	0	7	0	0	19	51
	Frauen/Männer Ruf angenommen	1	3	2	4	2	2	8	15	2	10	0	5	0	0	15	39
2007	Anzahl Berufungsverfahren	2		0		10		9		12		10		0		43	
	Bewerbungen gesamt	28		0		269		286		344		111		0		1038	
	Davon Frauen/Männer	7	21	0	0	122	147	111	175	36	308	16	95	0	0	292	746
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	25%	75%	0%	0%	45%	55%	39%	61%	10%	90%	14%	86%	0%	0%	28%	72%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	0	5	0	0	12	16	12	17	3	27	5	18	0	0	32	83
	Davon Fauen/Männer auf Platz 1	0	2	0	0	5	5	4	5	0	12	1	9	0	0	10	33
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	2	0	0	4	6	4	5	2	7	3	6	0	0	13	26
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	1	0	0	3	5	4	7	1	7	1	3	0	0	9	23
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
	Frauen/Männer Ruf erhalten	0	2	0	0	9	6	4	9	0	13	1	12	0	0	14	42
	Frauen/Männer Ruf angenommen	0	2	0	0	5	2	3	6	0	12	1	9	0	0	9	31
2008**	Anzahl Berufungsverfahren	2		15		8		10		26		10		0		71	
	Bewerbungen gesamt	24		384		197		233		485		119		0		1442	
	Davon Frauen/Männer	6	18	92	292	78	119	94	139	64	421	22	97	0	0	356	1086
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	25%	75%	24%	76%	40%	60%	40%	60%	13%	87%	18%	82%	0%	0%	25%	75%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	1	5	11	33	7	14	18	13	14	45	5	18	0	0	56	128
	Davon Fauen/Männer auf Platz 1	1	1	5	10	3	5	6	4	8	19	4	6	0	0	27	45
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	2	2	11	1	7	6	4	4	14	0	8	0	0	13	46
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	2	4	10	3	2	6	5	2	8	1	4	0	0	16	31
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
	Frauen/Männer Ruf erhalten	1	2	6	14	3	5	8	3	8	26	4	8	0	0	30	58
	Frauen/Männer Ruf angenommen**	0	0	5	4	2	4	5	3	2	13	2	8	0	0	16	32
2005 - 2008	Anzahl Berufungsverfahren	10		23		26		49		71		31		2		212	
	Bewerbungen gesamt	250		597		593		1302		1658		444		39		4883	
	Davon Frauen/Männer	49	201	153	444	257	336	516	786	237	1421	60	384	3	36	1275	3608
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	20%	80%	26%	74%	43%	57%	40%	60%	14%	86%	14%	86%	8%	92%	26%	74%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	5	25	18	49	33	39	73	77	34	150	12	65	1	4	176	409
	Davon Fauen/Männer auf Platz 1	2	8	6	18	14	12	22	27	14	55	5	26	0	2	63	148
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	3	8	6	15	8	18	23	24	9	48	3	24	1	1	53	138
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	9	6	15	10	9	27	25	10	38	4	15	0	1	57	112
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	2	1	0	1	1	1	7	0	0	0	0	3	10
	Frauen/Männer Ruf erhalten	2	9	8	19	17	15	29	33	15	72	5	33	0	2	76	183
	Frauen/Männer Ruf angenommen	1	7	7	8	12	9	20	25	7	48	3	28	0	2	50	127

Tab. F: Professuren W3/C4 2005 bis 2008

Professuren W3/C4 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Verwaltung															
Fakultäten	2005			2006			2007			2008			Gesamt Berichtszeitraum 2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT															
Fakultät gesamt	19	2	11%	23	3	13%	23	3	13%	21	3	14%	86	11	13%
WISO															
Wirtschaftswissenschaften	21	1	5%	34	3	9%	23	3	13%	23	4	17%	101	11	11%
Sozialwissenschaften	7	4	57%	10	5	50%	10	4	40%	10	4	40%	37	17	46%
Sozialökonomie (ex-HWP)	0	0	0%	0	0	0%	10	1	10%	10	1	10%	20	2	10%
Fakultät gesamt	28	5	18%	44	8	18%	43	8	19%	43	9	21%	158	30	19%
EPB															
Erziehungswissenschaft	19	4	21%	19	5	26%	18	5	28%	20	5	25%	76	19	25%
Psychologie	5	3	60%	4	3	75%	3	3	100%	3	3	100%	15	12	80%
Bewegungswissenschaft	4	1	25%	4	1	25%	4	1	25%	4	1	25%	16	4	25%
Fakultät gesamt	28	8	29%	27	9	33%	25	9	36%	27	9	33%	107	35	33%
GEIST															
Evangelische Theologie	6	1	17%	7	1	14%	6	1	17%	7	2	29%	26	5	19%
Sprachwissenschaften	14	4	29%	18	5	28%	16	5	31%	17	6	35%	65	20	31%
Philosophie/Geschichte	11	4	36%	10	3	30%	11	3	27%	10	3	30%	42	13	31%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	7	3	43%	6	2	33%	8	2	25%	7	2	29%	28	9	32%
Asien-Afrika-Wissenschaften	7	0	0%	9	0	0%	8	0	0%	7	0	0%	31	0	0%
Fakultät gesamt	45	12	27%	50	11	22%	49	11	22%	48	13	27%	192	47	24%
MIN															
Mathematik	10	1	10%	11	1	9%	10	1	10%	11	1	9%	42	4	10%
Informatik	11	1	9%	10	1	10%	11	1	9%	8	0	0%	40	3	8%
Physik	22	2	9%	23	2	9%	22	2	9%	24	2	8%	91	8	9%
Chemie	17	1	6%	16	1	6%	17	1	6%	18	1	6%	68	4	6%
Biologie	11	1	9%	13	1	8%	14	1	7%	15	1	7%	53	4	8%
Geowiss.	14	1	7%	13	1	8%	13	2	15%	14	2	14%	54	6	11%
Fakultät gesamt	85	7	8%	86	7	8%	87	8	9%	90	7	8%	348	29	8%
IZHD	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
IIFS	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	0	0	0%	9	0	0%
RRZ	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	3	0	0%
Bioinformatik	2	0	0%	2	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	6	1	17%
BIOGUM	2	1	50%	2	1	50%	2	0	0%	0	0	0%	6	2	33%
Sonstige	3	1	33%	0	0	0%	0	0	0%	10	3	30%	13	4	31%
Gesamt	216	36	17%	238	39	16%	235	40	17%	239	44	18%	928	159	17%
MEDIZIN															
Fakultät gesamt	54	6	11%	50	6	12%	49	6	12%	59	8	14%	212	26	12%
Gesamt mit Fakultät Medizin	270	42	16%	288	45	16%	284	46	16%	298	52	17%	1140	185	16%

Tab. G: Professuren W2/C3 2005 bis 2008

Professuren W2/C3 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Verwaltung															
Fakultäten/ Departments	2005			2006			2007			2008			Gesamt Berichtszeitraum 2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT															
Fakultät gesamt	8	1	13%	8	2	25%	8	2	25%	6	2	33%	30	7	23%
WISO															
Wirtschaftswissenschaften	6	1	17%	21	3	14%	7	2	29%	8	3	38%	42	9	21%
Sozialwissenschaften	4	1	25%	3	1	33%	3	1	33%	4	1	25%	14	4	29%
Sozialökonomie (ex-HWP)	0	0	0%	0	0	0%	12	2	17%	9	2	22%	21	4	19%
Fakultät gesamt	10	2	20%	24	4	17%	22	5	23%	21	6	29%	77	17	22%
EPB															
Erziehungswissenschaft	38	15	39%	38	18	47%	40	20	50%	39	21	54%	155	74	48%
Psychologie	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	6	0	0%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	40	15	38%	40	18	45%	41	20	49%	40	21	53%	161	74	46%
GEIST															
Evangelische Theologie	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	12	0	0%
Sprachwissenschaften	16	5	31%	19	6	32%	20	6	30%	16	4	25%	71	21	30%
Philosophie/Geschichte	10	1	10%	8	1	13%	6	1	17%	6	1	17%	30	4	13%
Kultugeschichte und Kulturkunde	4	2	50%	6	3	50%	6	3	50%	5	2	40%	21	10	48%
Asien-Afrika-Wissenschaften	6	1	17%	6	2	33%	7	3	43%	7	3	43%	26	9	35%
Fakultät gesamt	39	9	23%	42	12	29%	42	13	31%	37	10	27%	160	44	28%
MIN															
Mathematik	9	3	33%	10	3	30%	10	3	30%	9	3	33%	38	12	32%
Informatik	9	2	22%	8	2	25%	6	2	33%	6	2	33%	29	8	28%
Physik	7	1	14%	6	1	17%	9	1	11%	8	0	0%	30	3	10%
Chemie	9	2	22%	9	2	22%	10	2	20%	9	2	22%	37	8	22%
Biologie	15	4	27%	15	4	27%	15	4	27%	14	4	29%	59	16	27%
Geowiss.	8	1	13%	9	1	11%	10	2	20%	11	2	18%	38	6	16%
Fakultät gesamt	57	13	23%	57	13	23%	60	14	23%	57	13	23%	231	53	23%
IZHD	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
IIFS	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
RRZ	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Bioinformatik	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
BIOGUM	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Sonstige	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	2	1	50%
Gesamt	156	41	26%	172	49	28%	174	54	31%	162	52	32%	664	196	30%
MEDIZIN															
Fakultät gesamt	63	4	6%	51	4	8%	46	4	9%	52	5	10%	212	17	8%
Gesamt mit Fakultät Medizin	219	45	21%	223	53	24%	220	58	26%	214	57	27%	876	213	24%

Tab. H: Professuren C2 2005 bis 2008

Professuren C2 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Verwaltung															
Fakultäten/ Departments	2005			2006			2007			2008			Gesamt Berichtszeitraum 2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT															
Fakultät gesamt	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	12	0	0%
WISO															
Wirtschaftswissenschaften	3	0	0%	20	4	20%	3	0	0%	0	0	0%	26	4	15%
Sozialwissenschaften	5	0	0%	4	0	0%	3	0	0%	1	0	0%	13	0	0%
Sozialökonomie (ex-HWP)	0	0	0%	0	0	0%	13	3	23%	12	3	25%	25	6	24%
Fakultät gesamt	8	0	0%	24	4	17%	19	3	16%	13	3	23%	64	10	16%
EPB															
Erziehungswissenschaft	16	2	13%	12	1	8%	9	1	11%	5	0	0%	42	4	10%
Psychologie	7	0	0%	7	0	0%	6	0	0%	4	0	0%	24	0	0%
Bewegungswissenschaft	4	0	0%	4	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	12	0	0%
Fakultät gesamt	27	2	7%	23	1	4%	17	1	6%	11	0	0%	78	4	5%
GEIST															
Evangelische Theologie	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sprachwissenschaften	21	3	14%	15	1	7%	11	0	0%	7	0	0%	54	4	7%
Philosophie/Geschichte	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	6	0	0%	6	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	18	0	0%
Asien-Afrika-Wissenschaften	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	28	4	14%	21	1	5%	14	0	0%	10	0	0%	73	5	7%
MIN															
Mathematik	11	0	0%	9	0	0%	7	0	0%	3	0	0%	30	0	0%
Informatik	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	5	0	0%
Physik	5	0	0%	4	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	11	0	0%
Chemie	5	1	20%	4	1	25%	2	1	50%	1	1	100%	12	4	33%
Biologie	5	1	20%	3	1	33%	2	1	50%	1	1	100%	11	4	36%
Geowiss.	11	1	9%	7	0	0%	4	0	0%	3	0	0%	25	1	4%
Fakultät gesamt	39	3	8%	28	2	7%	17	2	12%	10	2	20%	94	9	10%
IJHD	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	5	0	0%
IIFS	1	1	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	2	2	100%
RRZ	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Bioinformatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
BIOGUM	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sonstige	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt	108	10	9%	102	9	9%	71	6	8%	47	5	11%	328	30	9%
MEDIZIN															
Fakultät gesamt	5	0	0%	3	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	12	0	0%
Gesamt mit Fakultät Medizin	113	10	9%	105	9	9%	73	6	8%	49	5	10%	340	30	9%

Tab. I: Professuren W1 2005 bis 2008

Professuren W1 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Verwaltung															
Fakultäten/ Departments	2005			2006			2007			2008			Gesamt Berichtszeitraum 2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT															
Fakultät gesamt	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	3	0	0%
WISO															
Wirtschaftswissenschaften	2	1	50%	6	2	33%	2	1	50%	0	0	0%	10	4	40%
Sozialwissenschaften	1	1	100%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	50%	7	4	57%
Sozialökonomie (ex-HWP)	0	0	0%	0	0	0%	3	1	33%	3	1	0%	6	2	33%
Fakultät gesamt	3	2	67%	8	3	38%	7	3	43%	5	2	40%	23	10	43%
EPB															
Erziehungswissenschaft	4	2	50%	5	2	40%	7	3	43%	7	4	57%	23	11	48%
Psychologie	1	0	0%	1	1	100%	2	2	100%	2	2	100%	6	5	83%
Bewegungswissenschaft	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	3	0	0%
Fakultät gesamt	6	2	33%	7	3	43%	10	5	50%	9	6	67%	32	16	50%
GEIST															
Evangelische Theologie	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	1	1	100%	2	2	100%
Sprachwissenschaften	3	1	33%	3	1	33%	6	2	33%	5	2	40%	17	6	35%
Philosophie/Geschichte	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	1	0	0%	2	2	100%	4	2	50%	4	1	25%	11	5	45%
Asien-Afrika-Wissenschaften	1	1	0%	1	1	100%	2	2	100%	2	2	100%	6	6	100%
Fakultät gesamt	5	2	40%	6	4	67%	13	7	54%	12	6	50%	36	19	53%
MIN															
Mathematik	1	0	0%	4	2	50%	3	1	33%	2	0	0%	10	3	30%
Informatik	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	4	4	100%
Physik	2	0	0%	4	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	12	0	0%
Chemie	1	1	100%	2	1	50%	3	1	33%	3	1	33%	9	4	44%
Biologie	0	0	0%	2	1	50%	3	2	67%	0	0	0%	5	3	60%
Geowiss.	0	0	0%	2	1	50%	2	1	50%	3	1	33%	7	3	43%
Fakultät gesamt	5	2	40%	15	6	40%	15	6	40%	12	3	25%	47	17	36%
IJHD	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
IIFS	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
RRZ	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Bioinformatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
BIOGUM	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Sonstige	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	2	67%	4	2	50%
Gesamt	20	8	40%	36	16	44%	46	21	46%	43	19	44%	145	64	44%
MEDIZIN															
Fakultät gesamt	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	5	0	0%
Gesamt mit Fakultät Medizin	21	8	38%	37	16	43%	48	21	44%	44	19	43%	150	64	43%

Tab. J: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4) 2005 bis 2008

Professuren W1, W2, W3, C2, C3, C4 an der Universität Hamburg 2005 - 2008 pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: AS-Protokoll, Ref. 621, UKE-Verwaltung															
Fakultäten/ Departments	2005			2006			2007			2008			Gesamt Berichtszeitraum 2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT															
Fakultät gesamt	30	3	10%	34	5	15%	35	5	14%	32	5	16%	131	18	14%
WISO															
Wirtschaftswissenschaften	32	3	9%	81	12	15%	35	6	17%	31	7	23%	179	28	16%
Sozialwissenschaften	17	6	35%	19	7	37%	18	6	33%	17	6	35%	71	25	35%
Sozialökonomie (ex-HWP)	0	0	0%	0	0	0%	38	7	18%	34	7	21%	72	14	19%
Fakultät gesamt	49	9	18%	100	19	19%	91	19	21%	82	20	24%	322	67	21%
EPB															
Erziehungswissenschaft	77	23	30%	74	26	35%	74	29	39%	71	30	42%	296	108	36%
Psychologie	15	3	20%	14	4	29%	12	5	42%	10	5	50%	51	17	33%
Bewegungswissenschaft	9	1	11%	9	1	11%	7	1	14%	6	1	17%	31	4	13%
Fakultät gesamt	101	27	27%	97	31	32%	93	35	38%	87	36	41%	378	129	34%
GEIST															
Evangelische Theologie	9	1	11%	10	1	10%	10	2	20%	11	3	27%	40	7	18%
Sprachwissenschaften	54	13	24%	55	13	24%	53	13	25%	45	12	27%	207	51	25%
Philosophie/Geschichte	22	6	27%	18	4	22%	17	4	24%	16	4	25%	73	18	25%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	18	5	28%	20	7	35%	21	7	33%	19	5	26%	78	24	31%
Asien-Afrika-Wissenschaften	14	2	14%	16	3	19%	17	5	29%	16	5	31%	63	15	24%
Fakultät gesamt	117	27	23%	119	28	24%	118	31	26%	107	29	27%	461	115	25%
MIN															
Mathematik	31	4	13%	34	6	18%	30	5	17%	25	4	16%	120	19	16%
Informatik	23	4	17%	20	4	20%	19	4	21%	16	3	19%	78	15	19%
Physik	36	3	8%	37	3	8%	35	3	9%	36	2	6%	144	11	8%
Chemie	32	5	16%	31	5	16%	32	5	16%	31	5	16%	126	20	16%
Biologie	31	6	19%	33	7	21%	34	8	24%	30	6	20%	128	27	21%
Geowiss.	33	3	9%	31	3	10%	29	5	17%	31	5	16%	124	16	13%
Fakultät gesamt	186	25	13%	186	28	15%	179	30	17%	169	25	15%	720	108	15%
IJHD	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	5	0	0%
IIFS	4	1	25%	4	1	25%	3	0	0%	0	0	0%	11	2	18%
RRZ	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	3	0	0%
Bioinformatik	3	0	0%	3	0	0%	2	1	50%	0	0	0%	8	1	13%
BIOGUM	2	1	50%	2	1	50%	3	0	0%	0	0	0%	7	2	29%
Sonstige	5	2	40%	0	0	0%	0	0	0%	14	5	36%	19	7	37%
Gesamt	500	95	19%	548	113	21%	526	121	23%	491	120	24%	2065	449	22%
MEDIZIN															
Fakultät gesamt	123	10	8%	105	10	10%	99	10	10%	114	13	11%	441	43	10%
Gesamt mit Fakultät Medizin	623	105	17%	653	123	19%	625	131	21%	605	133	22%	2506	492	20%

Tab. K: Professuren gesamt (W1-W3, C2-C4) Universität Hamburg und BRD, 1985 bis 2008

Professorinnen Gesamt (C2, C3, C4, W1, W2, W3) für den Zeitraum 1985 bis 2008^{1 2} Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY), Personalcontrolling UKE und Statistisches Bundesamt												
	ohne Fachbereich / Fakultät für Medizin				inkl. Fachbereich / Fakultät für Medizin ³				Gesamt BRD ³			
Jahr	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%	623	518	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%
Summe	15133	13539	1594	11%	11606	10162	1444	12%	638467	567099	71368	11%

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 besodet 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

Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung "Professor/in" nach §17.1 HmbHG (1996 - 2008)																												
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		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
RECHT																												
Fakultät gesamt	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	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	3	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	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
Fakultät gesamt	0	1	1	0	3	0	0	0	4	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11	4
EPB																												
Erziehungswissenschaft	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	3	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	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	0	2	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	15	5
GEIST																												
Evangelische Theologie	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	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	3	0
Philosophie/Geschichte	0	2	2	0	4	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3	1	0	0	14	5
Kulturgeschichte und Kulturkunde	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	8	2
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	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	33	8
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	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	0	1	0	8	0
Geowissenschaften	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	4	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	1	0
Mathematik	1	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	1	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	6	0
Fakulät gesamt	4	0	0	0	1	1	4	0	6	0	2	0	2	0	3	1	2	1	0	0	3	1	1	1	2	0	30	5
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	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	108	22
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	76	8
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	184	30
Gesamtanzahl Verfahren	20		12		12		19		22		16		11		12		16		19		19		19		17		214	
Anteil Frauen	15%		8%		8%		5%		9%		6%		18%		17%		25%		11%		32%		11%		18%		14%	

Tab. M: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2005

Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2005 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	794	374	420	53%	120	90	30	25%	2	2	0	0%	30	27	3	10%
WISO																
Wirtschaftswissenschaften	381,5	240,5	141	37%	38	26	12	32%	3	3	0	0%	32	29	3	9%
Sozialwissenschaften	162	64	98	60%	20	15	5	25%	1	0	1	100%	17	11	6	35%
Sozialökonomie (ex-HWP)	423	218	205	48%	7	3	4	57%	2	2	0	0%	*	*	*	/
Fakultät gesamt	966,5	522,5	444	46%	65	44	21	32%	6	5	1	17%	49	40	9	18%
EPB																
Erziehungswissenschaft	589	172	417	71%	18	6	12	67%	5	5	0	0%	77	54	23	30%
Psychologie	106	26	80	75%	26	11	15	58%	0	0	0	/	15	12	3	20%
Bewegungswissenschaft	19	12	7	37%	0	0	0	/	0	0	0	/	9	8	1	11%
Fakultät gesamt	714	210	504	71%	44	17	27	61%	5	5	0	0%	101	74	27	27%
GEIST																
Evangelische Theologie	24	16	8	33%	7	4	3	43%	1	0	1	100%	9	8	1	11%
Sprachwissenschaften ¹	320	62	258	81%	34	12	22	65%	1	0	1	100%	54	41	13	24%
Philosophie/ Geschichte ²	76	50	26	34%	28	24	4	14%	1	0	1	100%	22	16	6	27%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	87	17	70	80%	18	7	11	61%	3	2	1	33%	18	13	5	28%
Asien-Afrika-Wissenschaften	54	17	37	69%	25	12	13	52%	3	3	0	0%	14	12	2	14%
Fakultät gesamt	561	162	399	71%	112	59	53	47%	9	5	4	44%	117	90	27	23%
MIN																
Mathematik	37	21	16	43%	11	7	4	36%	2	2	0	0%	31	27	4	13%
Informatik	104,5	91,5	13	12%	7	6	1	14%	0	0	0	/	23	19	4	17%
Physik	61	57	4	7%	53	49	4	8%	3	3	0	0%	36	33	3	8%
Chemie	113	38	75	66%	68	45	23	34%	4	4	0	0%	32	27	5	16%
Biologie	83	29	54	65%	92	41	51	55%	7	6	1	14%	31	25	6	19%
Geowiss.	58	29	29	50%	42	25	17	40%	2	2	0	0%	33	30	3	9%
Fakultät gesamt	456,5	265,5	191	42%	273	173	100	37%	18	17	1	6%	186	161	25	13%
Sonstige	7	3	4	57%	0	0	0	/	0	0	0	/	17	13	4	24%
Gesamt ohne Medizin	3499	1537	1962	56%	614	383	231	38%	40	34	6	15%	500	405	95	19%
MEDIZIN																
Gesamt mit Medizin	423	159	264	62%	307	146	161	52%	27	20	7	26%	123	113	10	8%
Gesamt mit Medizin	3922	1696	2226	57%	921	529	392	43%	67	54	13	19%	623	518	105	17%

Tab. N: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2006

Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2006 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	761	352	409	54%	118	75	43	36%	5	4	1	20%	34	29	5	15%
WISO																
Wirtschaftswissenschaften	470,5	291,5	179	38%	49	30	19	39%	3	2	1	33%	81	69	12	15%
Sozialwissenschaften	169	74	95	56%	27	18	9	33%	2	0	2	100%	19	12	7	37%
Sozialökonomie (ex-HWP)	330	146	184	56%	*	*	*	/	0	0	0	/	*	*	*	/
Fakultät gesamt	969,5	511,5	458	47%	76	48	28	37%	5	2	3	60%	100	81	19	19%
EPB																
Erziehungswissenschaft	709	207	502	71%	41	11	30	73%	2	0	2	100%	74	48	26	35%
Psychologie	131	31	100	76%	26	6	20	77%	0	0	0	/	14	10	4	29%
Bewegungswissenschaft	45	14	31	69%	5	3	2	40%	0	0	0	/	9	8	1	11%
Fakultät gesamt	885	252	633	72%	72	20	52	72%	2	0	2	100%	97	66	31	32%
GEIST																
Evangelische Theologie	8	4	4	50%	3	3	0	0%	0	0	0	/	10	9	1	10%
Sprachwissenschaften ¹	321	68	253	79%	40	17	23	58%	2	2	0	0%	55	42	13	24%
Philosophie/ Geschichte ²	94	53	41	44%	19	11	8	42%	5	2	3	60%	18	14	4	22%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	107	23	84	79%	20	12	8	40%	5	4	1	20%	20	13	7	35%
Asien-Afrika-Wissenschaften	43	20	23	53%	7	3	4	57%	1	1	0	0%	16	13	3	19%
Fakultät gesamt	573	168	405	71%	89	46	43	48%	13	9	4	31%	119	91	28	24%
MIN																
Mathematik	76	47	29	38%	8	4	4	50%	1	1	0	0%	34	28	6	18%
Informatik	115	94	21	18%	12	9	3	25%	0	0	0	/	20	16	4	20%
Physik	75	63	12	16%	44	35	9	20%	4	3	1	25%	37	34	3	8%
Chemie	134	48	86	64%	69	32	37	54%	1	1	0	/	31	26	5	16%
Biologie	100	46	54	54%	91	48	43	47%	2	1	1	50%	33	26	7	21%
Geowiss.	70	37	33	47%	44	17	27	61%	3	1	2	67%	31	28	3	10%
Summe	570	335	235	41%	268	145	123	46%	11	7	4	36%	186	158	28	13%
Sonstige	0	0	0	/	0	0	0	/	0	0	0	/	12	10	2	17%
Gesamt ohne Medizin	3758,5	1618,5	2140	57%	623	334	289	46%	36	22	14	39%	548	435	113	21%
Fakultät MEDIZIN	395	142	253	64%	292	126	166	57%	38	30	8	21%	105	95	10	10%
Gesamt mit Medizin	4153,5	1760,5	2393	58%	915	460	455	50%	74	52	22	30%	653	530	123	19%

* 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, 2007

Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2007 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	797	368	429	54%	89	62	27	30%	2	2	0	0%	35	30	5	14%
WISO																
Wirtschaftswissenschaften	484,5	287,5	197	41%	30	16	14	47%	0	0	0	/	35	29	6	17%
Sozialwissenschaften	179	58	121	68%	26	12	14	54%	0	0	0	/	18	12	6	33%
Sozialökonomie (ex-HWP)	336	154	182	54%	11	6	5	45%	0	0	0	/	38	31	7	18%
Fakultät gesamt	999,5	499,5	500	50%	67	34	33	49%	0	0	0	/	91	72	19	21%
EPB																
Erziehungswissenschaft	813	234	579	71%	24	9	15	63%	1	0	1	100%	74	45	29	39%
Psychologie	127	27	100	79%	16	4	12	75%	1	1	0	0%	12	7	5	42%
Bewegungswissenschaft	14	6	8	57%	1	1	0	0%	0	0	0	/	7	6	1	14%
Fakultät gesamt	954	267	687	72%	41	14	27	66%	2	1	1	50%	93	58	35	38%
GEIST																
Evangelische Theologie	17	8	9	53%	7	3	4	57%	0	0	0	/	10	8	2	20%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. I ¹	125	26	99	79%	17	9	8	47%	2	2	0	0%	53	40	13	25%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. II	131	15	116	89%	12	5	7	58%	3	2	1	33%				
Philosophie ²	28	18	10	36%	2	2	0	0%	1	1	0	0%	17	13	4	24%
Geschichte	74	33	41	55%	19	11	8	42%	0	0	0	/				
Kulturgeschichte und Kulturkunde	91	26	65	71%	12	4	8	67%	0	0	0	/	21	14	7	33%
Asien-Afrika-Wissenschaften	43	19	24	56%	20	11	9	45%	1	0	1	100%	17	12	5	29%
Fakultät gesamt	509	145	364	72%	89	45	44	49%	7	5	2	29%	118	87	31	26%
MIN																
Mathematik	71	36	35	49%	5	4	1	20%	0	0	0	/	30	25	5	17%
Informatik	136	111	25	18%	12	11	1	8%	0	0	0	/	19	15	4	21%
Physik	97	83	14	14%	58	51	7	12%	1	1	0	0%	35	32	3	9%
Chemie	133	40	93	70%	58	32	26	45%	2	2	0	0%	32	27	5	16%
Biologie	90	41	49	54%	62	22	40	65%	4	4	0	0%	34	26	8	24%
Geowiss.	47	14	33	70%	24	14	10	42%	1	1	0	0%	29	24	5	17%
Fakultät gesamt	574	325	249	43%	219	134	85	39%	8	8	0	0%	179	149	30	17%
Sonstige	0	0	0	/	0	0	0	/	0	0	0	/	10	9	1	10%
Gesamt ohne Medizin	3833,5	1604,5	2229	58%	505	289	216	43%	19	16	3	16%	526	405	121	23%
MEDIZIN																
Gesamt mit Medizin	4199,5	1742,5	2457	59%	731	382	349	48%	55	41	14	25%	625	494	131	21%

Tab. P: Qualifikationsstufen nach Fakultäten und Departments, 2008

Frauen und Männer in den verschiedenen Qualifikationsstufen AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2008 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	559	262	297	53%	79	50	29	37%	6	6	0	0%	32	27	5	16%
WISO																
Wirtschaftswissenschaften	487	239	248	51%	62	47	15	24%	3	3	0	0%	31	24	7	23%
Sozialwissenschaften	221	99	122	55%	28	17	11	39%	2	2	0	0%	17	11	6	35%
Sozialökonomie (ex-HWP)	598	256	342	57%	1	0	1	100%	0	0	0	0%	34	27	7	21%
Fakultät gesamt	1306	594	712	55%	91	64	27	30%	5	5	0	0%	82	62	20	24%
EPB																
Erziehungswissenschaft	807	179	628	78%	14	6	8	57%	2	1	1	50%	71	41	30	42%
Psychologie	168	34	134	80%	25	5	20	80%	1	1	0	0%	10	5	5	50%
Bewegungswissenschaft	36	14	22	61%	7	5	2	29%	0	0	0	0%	6	5	1	17%
Fakultät gesamt	1011	227	784	78%	46	16	30	65%	3	2	1	33%	87	51	36	41%
GEIST																
Evangelische Theologie	11	3	8	73%	2	0	2	100%	0	0	0	0%	11	8	3	27%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. I ¹	122	30	92	75%	15	4	11	73%	1	1	0	0%	45	33	12	27%
Sprach./Lit.-/Medienwiss. II	191	32	159	83%	19	7	12	63%	1	0	1	100%	0			
Philosophie ²	20	10	10	50%	4	1	3	75%	0	0	0	0%	16	12	4	25%
Geschichte	83	37	46	55%	12	7	5	42%	1	0	1	100%	0			
Kulturgeschichte und Kulturkunde	133	36	97	73%	16	8	8	50%	0	0	0	0%	19	14	5	26%
Asien-Afrika-Wissenschaften	46	20	26	57%	1	0	1	100%	0	0	0	0%	16	11	5	31%
Fakultät gesamt	606	168	438	72%	69	27	42	61%	3	1	2	67%	107	78	29	27%
MIN																
Mathematik	58	30	28	48%	9	5	4	44%	0	0	0	0%	25	21	4	16%
Informatik	197	168	29	15%	12	10	2	17%	1	1	0	0%	16	13	3	19%
Physik	139	112	27	19%	47	37	10	21%	0	0	0	0%	36	34	2	6%
Chemie	124	46	78	63%	83	43	40	48%	1	1	0	0%	31	26	5	16%
Biologie	178	70	108	61%	79	34	45	57%	4	4	0	0%	30	24	6	20%
Geowiss.	68	36	32	47%	34	19	15	44%	0	0	0	0%	31	26	5	16%
Fakultät gesamt	764	462	302	40%	264	148	116	44%	6	6	0	0%	169	144	25	15%
Sonstige	43	19	24	56%	0	0	0	0%	0	0	0	0%	14	9	5	36%
Gesamt ohne Medizin	4289	1732	2557	60%	549	305	244	44%	23	20	3	13%	491	371	120	24%
MEDIZIN																
Gesamt mit Medizin	4765	1918	2847	60%	834	432	402	48%	53	43	10	19%	605	472	133	22%

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.

Tab. Q: Abschlüsse nach Fakultäten und Departments, 2005 bis 2008

Abschlüsse															
an der Universität Hamburg 2005 bis 2008															
pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik															
Fakultäten/Departments	2005			2006			2007			2008			Gesamt Berichtszeitraum 2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT															
Fakultät gesamt	794	420	53%	761	409	54%	797	429	54%	559	297	53%	2911	1555	53%
WISO															
Wirtschaftswissenschaften	381,5	141	37%	470,5	179	38%	484,5	197	41%	487	248	51%	1823,5	765	42%
Sozialwissenschaften	162	98	60%	169	95	56%	179	121	68%	221	122	55%	731	436	60%
Sozialökonomie (ex-HWP)	423	205	48%	330	184	56%	336	182	54%	598	342	57%	1687	913	54%
Fakultät gesamt	966,5	444	46%	969,5	458	47%	999,5	500	50%	1306	712	55%	4241,5	2114	50%
EPB															
Erziehungswissenschaft	589	417	71%	709	502	71%	813	579	71%	807	628	78%	2918	2126	73%
Psychologie	106	80	75%	131	100	76%	127	100	79%	168	134	80%	532	414	78%
Bewegungswissenschaft	19	7	37%	45	31	69%	14	8	57%	36	22	61%	114	68	60%
Fakultät gesamt	714	504	71%	885	633	72%	954	687	72%	1011	784	78%	3564	2608	73%
GEIST															
Evangelische Theologie	24	8	33%	8	4	50%	17	9	53%	11	8	73%	60	29	48%
Sprachwissenschaften	320	258	81%	321	253	79%	256	215	84%	313	251	80%	1210	977	81%
Philosophie/Geschichte	76	26	34%	94	41	44%	102	51	50%	103	56	54%	375	174	46%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	87	70	80%	107	84	79%	91	65	71%	133	97	73%	418	316	76%
Asien-Afrika-Wissenschaft	54	37	69%	43	23	53%	43	24	56%	46	26	57%	186	110	59%
Fakultät gesamt	561	399	71%	573	405	71%	509	364	72%	606	438	72%	2249	1606	71%
MIN															
Mathematik	37	16	43%	76	29	38%	71	35	49%	58	28	48%	242	108	45%
Informatik	104,5	13	12%	115	21	18%	136	25	18%	179	23	13%	534,5	82	15%
Physik	61	4	7%	75	12	16%	97	14	14%	139	27	19%	372	57	15%
Chemie	113	75	66%	134	86	64%	133	93	70%	124	78	63%	504	332	66%
Biologie	83	54	65%	100	54	54%	90	49	54%	178	108	61%	451	265	59%
Geowiss.	58	29	50%	70	33	47%	47	33	70%	68	32	47%	243	127	52%
Fakultät gesamt	456,5	191	42%	570	235	41%	574	249	43%	746	296	40%	2346,5	971	41%
Sonstige	7	4	57%	0	0	0%	0	0	0%	61	30	49%	68	34	50%
Gesamt	3499	1962	56%	3758,5	2140	57%	3833,5	2229	58%	4289	2557	60%	15380	8888	58%
MEDIZIN															
Fakultät gesamt	423	264	62%	395	253	64%	366	228	62%	476	290	61%	1660	1035	62%
Gesamt mit Fakultät Medizin	3922	2226	57%	4153,5	2393	58%	4199,5	2457	59%	4765	2847	60%	17040	9923	58%

Tab. R: Promotionen nach Fakultäten und Departments, 2005 bis 2008

Promotionen															
an der Universität Hamburg 2005 bis 2008															
pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik															
Fakultäten/Departments	2005			2006			2007			2008			Gesamt Berichtszeitraum 2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT															
Fakultät gesamt	120	30	25%	118	43	36%	89	27	30%	79	29	37%	406	129	32%
WISO															
Wirtschaftswissenschaften	38	12	32%	49	19	39%	30	14	47%	62	15	24%	179	60	34%
Sozialwissenschaften	20	5	25%	27	9	33%	26	14	54%	28	11	39%	101	39	39%
Sozialökonomie (ex-HWP)	7	4	57%	0	0	0%	11	5	45%	1	1	100%	19	10	53%
Fakultät gesamt	65	21	32%	76	28	37%	67	33	49%	91	27	30%	299	109	36%
EPB															
Erziehungswissenschaft	18	12	67%	41	30	73%	24	15	63%	14	8	57%	97	65	67%
Psychologie	26	15	58%	26	20	77%	16	12	75%	25	20	80%	93	67	0%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	5	2	40%	1	0	0%	7	2	29%	13	4	0%
Fakultät gesamt	44	27	61%	72	52	72%	41	27	66%	46	30	65%	203	136	67%
GEIST															
Evangelische Theologie	7	3	43%	3	0	0%	7	4	57%	2	2	100%	19	9	47%
Sprachwissenschaften	34	22	65%	40	23	58%	29	15	52%	34	23	68%	137	83	61%
Philosophie/Geschichte	28	4	14%	19	8	42%	21	8	38%	16	8	50%	84	28	33%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	18	11	61%	20	8	40%	12	8	67%	16	8	50%	66	35	53%
Asien-Afrika-Wissenschaft	25	13	52%	7	4	57%	20	9	45%	1	1	100%	53	27	51%
Fakultät gesamt	112	53	47%	89	43	48%	89	44	49%	69	42	61%	359	182	51%
MIN															
Mathematik	11	4	36%	8	4	50%	5	1	20%	9	4	44%	33	13	39%
Informatik	7	1	14%	12	3	25%	12	1	8%	12	2	17%	43	7	16%
Physik	53	4	8%	44	9	20%	58	7	12%	47	10	21%	202	30	15%
Chemie	68	23	34%	69	37	54%	58	26	45%	83	40	48%	278	126	45%
Biologie	92	51	55%	91	43	47%	62	40	65%	79	45	57%	324	179	55%
Geowiss.	42	17	40%	44	27	61%	24	10	42%	34	15	44%	144	69	48%
Fakultät gesamt	273	100	37%	268	123	46%	219	85	39%	264	116	44%	1024	424	41%
Sonstige	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt	614	231	38%	623	289	46%	505	216	43%	549	244	44%	2291	980	43%
MEDIZIN															
Fakultät gesamt	307	161	52%	292	166	57%	226	133	59%	285	158	55%	1110	618	56%
Gesamt mit Fakultät Medizin	921	392	43%	915	455	50%	731	349	48%	834	402	48%	3401	1598	47%

Tab. S: Habilitationen nach Fakultäten und Departments, 2005 bis 2008

Habilitationen															
an der Universität Hamburg 2005 bis 2008															
pro Fakultät/Fachbereich															
Quelle: Referat Datenmanagement und Statistik															
Fakultäten/Departments	2005			2006			2007			2008			Gesamt Berichtszeitraum 2005-2008		
	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil	G	W	Frauenanteil
RECHT															
Fakultät gesamt	2	0	0%	5	1	20%	2	0	0%	6	0	0%	15	1	7%
WISO															
Wirtschaftswissenschaften	3	0	0%	3	1	33%	0	0	0%	3	0	0%	9	1	11%
Sozialwissenschaften	1	1	100%	2	2	100%	0	0	0%	2	0	0%	5	3	60%
Sozialökonomie (ex-HWP)	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
Fakultät gesamt	6	1	0%	5	3	60%	0	0	0%	5	0	0%	16	4	25%
EPB															
Erziehungswissenschaft	5	0	0%	2	2	100%	1	1	100%	2	1	50%	10	4	40%
Psychologie	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
Bewegungswissenschaft	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Fakultät gesamt	5	0	0%	2	2	100%	2	1	50%	3	1	33%	12	4	33%
GEIST															
Evangelische Theologie	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	0%
Sprachwissenschaften	1	1	100%	2	0	0%	5	1	20%	2	1	50%	10	3	30%
Philosophie/Geschichte	1	1	100%	5	3	60%	1	0	0%	1	1	100%	8	5	63%
Kulturgeschichte und Kulturkunde	3	1	33%	5	1	20%	0	0	0%	0	0	0%	8	2	25%
Asien-Afrika-Wissenschaft	3	0	0%	1	0	0%	1	1	100%	0	0	0%	5	1	0%
Fakultät gesamt	9	4	44%	13	4	31%	7	2	29%	3	2	67%	32	12	38%
MIN															
Mathematik	2	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	0	0%
Informatik	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Physik	3	0	0%	4	1	25%	1	0	0%	0	0	0%	8	1	13%
Chemie	4	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	8	0	0%
Biologie	7	1	14%	2	1	50%	4	0	0%	4	0	0%	17	2	12%
Geowiss.	2	0	0%	3	2	67%	1	0	0%	0	0	0%	6	2	33%
Fakultät gesamt	18	1	6%	11	4	36%	8	0	0%	6	0	0%	43	5	12%
Sonstige	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Gesamt	40	6	15%	36	14	39%	19	3	16%	23	3	0%	118	26	22%
MEDIZIN															
Fakultät gesamt	27	7	26%	38	8	21%	36	11	31%	30	7	23%	131	33	25%
Gesamt mit Fakultät Medizin	67	13	19%	74	22	30%	55	14	25%	53	10	19%	249	59	24%

Tab. T: Matrix gleichstellungsbezogene Maßnahmen (Gleichstellungskonzept)

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

Tab. U: Prüfkriterien für die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Fakultäten

Fakultäten	Fakultät für Rechtswissenschaft	Fakultät WiSo	Medizinische Fakultät	Fakultät für EPB	Fakultät für Geisteswissenschaften	Fakultät für MIN
Kriterien						
Verantwortung Fakultätsleitung für Umsetzung Gleichstellungsziele	X	X	X	X	X	X
Integration von Gleichstellungs- maßnahmen in STEP	X	X	X	X	X	X
Verbindliche Zielvorgaben / Zielquote	X	X	X	X	X	X
geschlechterparitätische Besetzung von Personalauswahlkommissionen	X	X	X	X	X	X
Gleichstellung als Leistungsbereich im LOM	X	X	X	X	X	X
Anreizsysteme für Gleichstellungsaufgaben	X	X	X		X	X
Nachwuchsförderung Wissenschaftlerinnen	X	X	X	X	X	X
Genderthematik in Lehre und Forschung	X	X	X	X	X	X
Entlastung der Gleichstellungs- beauftragten der Fakultäten	X	X	X	X	X	X
Organisationsstruktur der Gleichstellungsbeauftragten	X	X	X	X	X	X
Maßnahmen zur Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familie	X	X	X		X	X
Förderung von Studentinnen in MIN sowie Studenten in EPB				X		X
Controlling der erreichten Zielsetzungen	X	X	X	X	X	X

Tab. V: Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen Universität Hamburg, 2006 - 2008				
		Qualifikationsphase		
		Promotionsphase	Post-Doc-Phase	Promotionsphase und Post-Doc-Phase
2006	Fakultät für Rechtswissenschaft	° Karriereplanung im Beruf und Vereinbarkeit*) ° Darstellung in der Fachöffentlichkeit - Präsentationstechniken und -strategien*) (*) Beide Seminare fanden nicht statt wegen geringer Anmeldungen		
	Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften			Karriereplanung in der Wissenschaft 07.-08.07.06 Frau Dr. Hubrath
	Fakultät für Erz.-wiss., Psychologie und Bewegungswiss.	Präsentationstechniken und -strategien 29.-30.05.06 Frau Dr. Frohnen		Karriereplanung in der Wissenschaft 05.-06.10.06 Frau Dr. Hubrath
	Fakultät für Geisteswissenschaften	Präsentationstechniken und -strategien 15.-16.06.06 Frau Dr. Frohnen	Drittmittelakquise 21.04.06 Frau Dr. Scholz	
	Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwiss.			Karriereplanung in der Wissenschaft 29.-30.06.06 Frau Dr. Hubrath
	Gesamt	Gesamtsumme: € 11.150,00 Gesamtzahl der Seminare: 6 Gesamtzahl der Teilnehmerinnen: 72		
2007	Fakultät für Rechtswissenschaft	Präsentationstechniken 08.-09.06.07 Frau Dr. Frohnen		
	Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		Habilitieren, publizieren, leben 22.-23.03.07 Frau Dr. Hubrath/ Frau Dr. Scholz	
	Fakultät für Erz.-wiss., Psychologie und Bewegungswiss.			Berufungstraining, Bewerbungsstrategien, Karriereplanung 19.-20.10.07 Frau Dr. Hubrath
	Fakultät für Geisteswissenschaften		Zeit- und Krisenmanagement zwischen Habilitation und Antritt der Professur 13.-14.04.07 Frau Dr. Hubrath	
	Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwiss.			Drittmittelakquise 11.-12.05.07 Frau Dr. Scholz
	Gesamt	Gesamtsumme: € 10.000,00 Gesamtzahl der Seminare: 5 Gesamtzahl der Teilnehmerinnen: 60		
2008	Fakultät für Rechtswissenschaft			Konflikt- und Verhandlungsmanagement an der Hochschule 06.-07.06.08 Frau Dr. Frieß
	Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften			Stationen einer Wissenschaftskarriere 10.-11.04.08 Frau Dr. Hubrath
	Fakultät für Erz.-wiss., Psychologie und Bewegungswiss.			Stationen einer Wissenschaftskarriere 27.-28.11.08 Frau Dr. Hubrath
	Fakultät für Geisteswissenschaften	Rhetorik der wissenschaftlichen Präsentation 10.-11.10.08 Frau Dr. Frohnen		
	Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwiss.		Wissenschaftliche Karriereplanung und Bewerbungstraining*) 06.-07.11.08 Frau Dr. Hubrath (*) Seminar fand nicht statt wegen kurzfristiger Absagen durch hohe Anzahl von Teilnehmerinnen	
	Gesamt	Gesamtsumme: € 7.900,00 Gesamtzahl der Seminare: 4 Gesamtzahl der Teilnehmerinnen: 39		

**Beschluss des Akademischen Senates der Universität Hamburg
vom 17. Dezember 2009**

Universität Hamburg

– Die amtierende stellvertretende Präsidentin –

**TOP Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der
Universität Hamburg 2005 bis 2008**

Der Akademische Senat fasst mit 14:0:2 Stimmen folgenden Beschluss:

Der Akademische Senat nimmt den "Zweiten Bericht
der Gleichstellungsbeauftragten der Universität
Hamburg 2005 bis 2008" zustimmend zur Kenntnis.