



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

GLEICHSTELLUNGSBERICHT

**SECHSTER
GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
DER UNIVERSITÄT HAMBURG
2018 BIS 2020**

INHALTSVERZEICHNIS

01	EINLEITUNG UND DANKSAGUNG	6
02	KONZEPTION UND AUFBAU DES BERICHTS	8
03	KURZZUSAMMENFASSUNG	10
04	STRATEGIE UND STRUKTUR: DIE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT	12
04.1	Gleichstellung im Zukunftsvertrag der FHH mit der UHH	13
04.2	Gleichstellung im Struktur- und Entwicklungsplan	13
04.3	Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“	14
04.4	Gleichstellungsrichtlinie	15
04.5	Gleichstellungspläne und Gleichstellungszukunftskonzept	15
04.6	Diversity-Audit des Stifterverbands und Diversity-Konzept der UHH	17
04.7	Audit und Zertifizierung familiengerechte Hochschule	18
04.8	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards	19
04.9	Gleichstellungspreis und Fonds	20
05	STUDIERENDE	30
06	NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER:INNEN	33
07	PROFESSOR:INNEN	40
08	VEREINBARKEIT	43
09	QUALIFIZIERUNG VON PERSONAL ZU GLEICHSTELLUNGSTHEMEN	46
10	GLEICHSTELLUNG SOWIE GENDER UND DIVERSITY IN FORSCHUNG UND LEHRE	48
10.1	Gleichstellung sowie Gender und Diversity in Forschung	48
10.2	Gleichstellung sowie Gender und Diversity in Lehre	49
11	KOMMUNIKATION UND KOOPERATIONEN	51
11.1	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	51
11.2	Gremien und Kooperationen	56
11.3	Entwicklungen in und Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Exzellenz-Clustern	60
11.4	Zusammenarbeit mit den dezentralen Einrichtungen	63

20	VORBEMERKUNG ZUR STATISTIK	67
21	STUDIENANFÄNGER:INNEN UND STUDIENABSCHLÜSSE	68
21.1	Studienanfänger:innen Bachelor und Staatsexamen	68
21.2	Studienabschluss Bachelor	74
21.3	Studienanfänger:innen Master	77
21.4	Studienabschlüsse Master und Staatsexamen	81
21.5	Veränderungen der Frauenanteile im Qualifikationsverlauf des Studiums	87
22	ABGESCHLOSSENE PROMOTIONEN UND HABILITATIONEN	90
22.1	Promotionen	90
22.2	Habilitationen	93
23	QUALIFIKATIONSSTUFEN	94
23.1	Qualifikationsstufen	94
23.2	Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen im Vergleich zum vorherigen Bericht	95
23.3	Wissenschaftliche Qualifikationsstufen nach Fakultäten	97
24	WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	104
24.1	Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht	104
24.2	Wissenschaftliches Personal nach Stellenart	104
24.3	Wissenschaftliches Personal nach Fakultät	108
24.4	Entwicklungen im Wissenschaftlichen Personal im Vergleich	110
25	NACHWUCHSFÖRDERLINIEN	115
26	BERUFUNGSGESCHEHEN UND NEUBERUFUNGEN	117
26.1	Berufungsgeschehen und Listenplatzierungen	117
26.2	Neuberufungen nach Geschlecht	128
26.3	Neuberufungen in den einzelnen Besoldungsstufen	129
26.4	Neuberufungen in den Fakultäten	130
26.5	Entwicklung der Neuberufungen im Vergleich	132
26.6	Entwicklung der Frauenanteile innerhalb der Berufungsverfahren im Vergleich	134
26.7	Überblick über die Monita der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	138
26.8	Frauenanteile in Berufungskommissionen	139
26.9	Frauenanteil an Gutachten in Berufungsverfahren	141
27	PERSONALBESTAND IM BEREICH PROFESSUREN	142

27.1	Professuren nach Geschlecht	142
27.2	Professuren nach Besoldungsstufen	143
27.3	Professuren nach Fakultäten	145
27.4	Entwicklung der Professuren im Vergleich	147
28	LEITUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN	149
30	QUELLEN	156
31	ANHANG	159
31.1	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	159
31.2	Abkürzungsverzeichnis	170

01 EINLEITUNG UND DANKSAGUNG

An der Universität Hamburg (UHH) ist Gleichstellung seit 1985 verankert und institutionell etabliert. Die zentrale Stabsstelle Gleichstellung mit derzeit sechs Mitarbeiter:innen sowie zusätzlichen studentischen Angestellten wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. Im Berichtszeitraum 2018-2020 wurden Frau Dr. Angelika Paschke-Kratzin als Gleichstellungsbeauftragte und Frau Prof. Dr. Sabine Kienitz als stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden vom Akademischen Senat (AS) bestätigt.

Die Stabsstelle Gleichstellung ist strategisch an das Ressort der Vizepräsidentin Prof. Dr. Jetta Frost angegliedert, die die Belange der Gleichstellung im Präsidium vertritt. Im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung ist der Unterausschuss des Akademischen Senats „Ausschuss für Gleichstellung“ verantwortlich für das Thema und berät den AS in Gleichstellungsbelangen.

Dezentral sind in jeder der acht Fakultäten Gleichstellungsbeauftragte für die Umsetzung der jeweils fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen zuständig, die zum Teil von fakultären Gleichstellungsreferent:innen und von Vertreter:innen aus den jeweiligen Fachbereichen unterstützt werden. Für die Konzeption und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen in den Exzellenz-Clustern der Universität sind die jeweiligen Gleichstellungsreferent:innen zuständig. Das Regionale Rechenzentrum der Universität verfügt als einzige zentrale Einrichtung zudem über eine eigene Gleichstellungsbeauftragte.

Für die Beschäftigten des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals der Universität sind vier Kolleg:innen als Gleichstellungsbeauftragte durch die Hochschulleitung bestellt.

Insofern wird deutlich, dass das Thema Gleichstellung mit seinen drei Handlungsfeldern „Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit“ strukturell und personell in der Universität etabliert ist. Hierzu gehört überdies die strategische Verankerung des Themenkomplexes in und auf den verschiedenen Ebenen der Governance, wobei im besonderen Maße das Hamburgische Hochschulgesetz und das Hamburgische Gleichstellungsgesetz den rechtlichen Rahmen hierfür bilden.

Im Berichtszeitraum gab es vor allem drei prozessuale Treiber der Gleichstellungsthemen an der UHH:

- Der Exzellenzwettbewerb, in dessen Rahmen die Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ als eine paradigmatische Leitlinie entwickelt wurde.
- Die Teilnahme am Professorinnenprogramm III und der Abschluss verschiedener Auditierungsverfahren, mit denen der erste zentrale Gleichstellungsplan, das Dauerzertifikat „familiengerechte Hochschule“ und das Diversity-Konzept der UHH einhergingen.
- Und die Corona-Pandemie 2020, die grundlegende Änderungen in den Arbeitsformen und -inhalten mit sich gebracht hat und auch weiterhin mit sich bringt.

Diese Bedingungen und strategischen Überlegungen haben zwischen 2018 und 2020 maßgeblich die Gleichstellungsarbeit an der UHH mit ihren verschiedenen Programmen und Maßnahmen bestimmt.

Um die Vielzahl an Projekten umzusetzen, braucht es neben der strategischen Einbindung vor allem auch engagierte Kolleg:innen, ohne deren Unterstützung die Gleichstellungsarbeit an der Universität wie aber auch die Erstellung des Berichts nicht möglich gewesen wären.

Mein Dank geht an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten: Prof. Dr. Sabine Kienitz (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität; GW), Felix Bode (RW), Prof. Dr. Daniela

Rastetter (WISO), Prof. Dr. Isabel Witzel (MED), Prof. Dr. Kerstin Michalik (EW), Dr. Maria Riedner (MIN), Dr. Cordula Hölig (PB), Prof. Dr. Petra Steinorth (BWL) sowie deren Stellvertreter:innen und den Gleichstellungsakteur:innen in den Fakultäten und Forschungsverbünden. 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 Gleichstellung, aktuell: Prof. Dr. Jörn Behrens, Prof. Dr. Michel Clement, Prof. Dr. Sven Degenhardt, Prof. Dr. Sylvia Kesper-Biermann, Prof. Dr. Kerstin Lopatta, Prof. Dr. Henrik Sattler, Prof. Dr. Claudia Schubert, Prof. Dr. Martina Seifert, Dr. Gilberto Rescher, Susanne Wesner, Lisa Seliger, Christof Martins, Elke Mätschke und Marielle Heitmann.

Mein Dank gilt auch der vielfältigen Unterstützung aus allen Bereichen der Universitätsverwaltung, hier insbesondere bei der Erstellung des Berichts: Dr. Andrea-Dorothee Drave und ihrem Team (Stabsstelle für Datenmanagement), Irene Meyerdierks und ihrem Team (Stabsstelle Berufungen) sowie Barbara Gutzeit (Gremienbetreuung- Akademischer Senat).

Ich bedanke mich darüber hinaus bei der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin, Prof. Dr. Jetta Frost, ihrem Referenten Dr. Christian Kölzer und ihrer Mitarbeiterin Rebekka Stieve sowie Angelika Kretschmer, Referentin des Präsidenten.

Nicht zuletzt möchte ich dem Team der Stabsstelle Gleichstellung ganz herzlich für die Mitarbeit im Berichtszeitraum und bei der Erstellung des Berichtes danken: Olga Andor, Dr. Sophia Booz, Katharina Jessen, Gina Macher, Antje Newig, Franziska Nitsche, Svenja Saure, Carolin Steinat, Dr. Lars Vorberger und Anna-Maria Wüstenberg sowie den studierenden Angestellten Manuel Bolz, Margo Helmke, Franziska Horn, Jette Hötten und Alexa Vaagt sowie den ehemaligen studentischen Mitarbeitenden.

Dr. Angelika Paschke-Kratzin

Juni 2021

02 KONZEPTION UND AUFBAU DES BERICHTS

Der vorliegende sechste Bericht der Gleichstellungsbeauftragten setzt die bewährte Berichterstattung über die Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg fort und knüpft mit einem Dreijahreszeitraum an den vorherigen Bericht an.

Mit der erneuten Berichtslegung wurden einige Änderungen und Erweiterungen im Vergleich zu den Vorgängerberichten vorgenommen. So orientiert sich der Aufbau des qualitativen Berichtsteils an der Struktur des zentralen Gleichstellungsplans der Universität (2018-2022), um hier eine höhere Vergleichbarkeit von erarbeiteten, geplanten und umgesetzten Maßnahmen zu ermöglichen. Zusätzlich fließt in die Struktur des Berichts auch die Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ mit ihren spezifischen Teilzielen ein. Die Idee ist, bei zukünftigen strategischen Überlegungen und Planungsprozessen enger Bezug auf Entwicklungstendenzen, Chancen und Herausforderungen nehmen zu können, die sich aus der Berichtslegung ableiten lassen und vice versa in der Berichtsform deren Dynamik reflektiert und (im Sinne eines Monitorings) beobachtet werden können.

Schwerpunkte im qualitativen Berichtsteil sind die systemische Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Governance, Maßnahmen und Programme für die verschiedenen Zielgruppen, das vernetzte Arbeiten im Sinne der kooperativen Zusammenarbeit sowie Vereinbarkeit. Diversity fließt als weitere Säule der Gleichstellungsarbeit und als Querschnittsthema in die Handlungsfelder mit ein, wobei im Gleichstellungsbericht der Fokus auf dem Diversity-Merkmal Gender/Geschlecht liegt. In diesem Berichtsteil werden vor allem die Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit und deren operationalisierte Maßnahmen, Verfahren und Programme beschrieben. Für das Berichtswesen im Handlungsfeld Diversity wird zukünftig ein integrativerer Ansatz bzw. eine stärkere Verknüpfung wichtig sein.

Im quantitativen Berichtsteil werden die hochschulstatistischen Daten zur Entwicklung der Anteile der Geschlechter¹ bei den Studierenden, den einzelnen Abschlusskategorien sowie am wissenschaftlichen Personal der Universität Hamburg in Bezug zum Personalbestand und zur Personalgewinnung im Bereich der Professuren dargestellt. Neu hinzugekommen sind die Auswertungen des Berufungsgeschehens sowie die Darstellung der Nachwuchsförderlinien und Auszeichnungen wie auch die Beteiligung an Leitungspositionen.

Der Berichtszeitraum umfasst hierfür die vergleichende Entwicklung der Jahre 2014 bis 2017. Diese Daten werden zusätzlich für die acht Fakultäten und die Spezifika der Statusgruppen wie etwa Besoldungsgruppen aufbereitet. Wie im vorherigen Bericht werden kapitelabschließend die Ergebnisse der Auswertung des jetzigen Berichtszeitraums im Vergleich zu den vorherigen Entwicklungen betrachtet.

¹ Bisher beschränkt sich der Gleichstellungsbericht auf das Merkmal Gender und fokussiert aufgrund des gesetzlichen und als hochschulpolitischen Auftrags zur Geschlechtergleichstellung vor allem auf Frauen und Männer in den unterschiedlichen Bereichen der Universität bzw. Stufen der Wissenschaftskarriere – wenngleich wir in unserer Arbeit alle Geschlechter in den Blick nehmen. Um allen Geschlechtern sprachlich Rechnung zu tragen, verwenden wir geschlechtergerechte Formulierungen. Eine Erweiterung um weitere Diversity-Dimensionen ist unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nur sehr eingeschränkt möglich. Wenige Merkmale wie etwa Alter und Nationalität sind regelmäßig als differenzierte Daten verfügbar. Andere Dimensionen lassen sich nur mit Zustimmung der befragten Personen erfassen.

Zielsetzungen sind:

- Die geschlechterspezifische Zusammensetzung der verschiedenen Gruppen zu erheben, beispielsweise der Studienanfänger:innen, der Absolvent:innen, der Professor:innen oder in den Gremien sowie die Veränderungen dieser Daten im Zeitverlauf darzustellen.
- Qualifikations- und Selektionsprozesse geschlechterdifferenziert zu beschreiben und aufzuzeigen, wie sich Frauen- und Männeranteile an den Übergängen zur jeweils nächsten Karriere- und Qualifikationsstufe verändern.

03 KURZZUSAMMENFASSUNG

Basierend auf den bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten dokumentierten Fortschritten hat die Universität Hamburg auch in den Jahren 2018-2020 eine Reihe von Erfolgen in der Gleichstellung erzielt. Hierzu gehören:

- Erarbeitung und Verabschiedung einer Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“
- Entwicklung eines zentralen Gleichstellungsplans (2018-2022)
- Erwerb des Zertifikats „Vielfalt gestalten“ im Rahmen des Diversity-Audits des Stifterverbands und Verabschiedung eines universitätsweiten Diversity-Konzepts (2019-2023)
- Dauerzertifikat „familiengerechte Hochschule“ sowie Beitritt dem Verein „Familien in der Hochschule“
- 2020 wurden offiziell die „Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache“ verabschiedet
- 2019 richtete die Stabsstelle Gleichstellung im Rahmen des universitären Jubiläums die Tagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen mit mehr als 300 Teilnehmenden aus dem gesamten Bundesgebiet aus
- 2018 wurde die UHH-Gleichstellungsdatenbank mit Maßnahmen aus den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität veröffentlicht

Im Hinblick auf die statistischen Entwicklungen der Frauen anteile lässt sich feststellen:

Leitungen und zentrale Gremien:

- Im Hochschulrat sind 2020 vier von neun Mitgliedern Frauen.
- Im Präsidium betrug 2020 die Anzahl der weiblichen Mitglieder zwei und der männlichen Mitglieder drei.
- Im aktuellen Berichtszeitraum beträgt im Akademischen Senat der durchschnittliche Frauenanteil in der Gruppe der Professuren rund 13%, in der Gruppe des Akademischen Personals 33%, in der Gruppe des TVPs über 50% und in der Gruppe der Studierenden über 40%. Der Gesamtfrauenanteil lag für die Jahre 2018-2020 bei rund 28%.
- Der Frauenanteil in den Dekanaten der UHH (inkl. Verwaltungsleitungen) betrug im aktuellen Berichtszeitraum durchschnittlich 36%.

Professurenbestand:

Beim Professorinnenanteil setzt sich der Trend der letzten Jahre fort: Hier liegt der Anteil bei nunmehr 34% (ohne MED), auch wenn gleichzeitig die Gesamtzahl der besetzten Professuren abgenommen hat. Die Zunahme des Frauenanteils an den Professuren ist vor allem auf die hohe Quote im Bereich W1 mit 55% zurückzuführen. Dagegen hat der Frauenanteil an den W2-Professuren im Vergleich zum vorherigen Bericht abgenommen, während der Anteil der W3-Professorinnen zwischen 2018 und 2020 leicht auf 27% gestiegen ist.

Neuberufungen und Berufungsgeschehen:

Im Berichtszeitraum schwankt der Gesamtfrauenanteil an den Neuberufungen (ohne MED) nach Jahren beträchtlich. So lag 2018 der Anteil bei 48%, 2019 bei 52% und 2020 bei 44%.

Dabei sind die immer noch guten Quoten allein auf die hohen Frauenanteile bei den W1-Professuren zurückzuführen, da die Quote für die W2- und W3-Berufungen im Vergleich zum vorherigen Bericht zurückgegangen ist.

In Hinblick auf das Berufungsgeschehen wird deutlich, dass statistisch gesehen Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen etwas erfolgreicher sind: Der Anteil an den eingegangenen Bewerbungen lag bei rund 31 %, einen Ruf angenommen haben 49%. Hierbei gibt es allerdings große Unterschiede bezogen auf die Wertigkeit der Stelle, insofern auch hier die Frauenanteile an den W1-Berufungen zu der guten Quote beitragen, wie auch bezogen auf die Verfahren in den einzelnen Fakultäten.

Early Career Phase und wissenschaftliches Personal:

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum 2014-2017 ist der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen auf 49% gesunken, wohingegen die Quote an den abgeschlossenen Habilitationen um zwei Prozentpunkte auf 34% gestiegen ist.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren und ohne MED) schwankt stark nach jeweiliger Fakultät, beträgt aber insgesamt für den Zeitraum betrachtet 43%. Dabei sind Wissenschaftlerinnen vor allem in E13-Positionen angestellt und am seltensten in E15-Positionen. Sowohl bei den befristeten als auch bei den unbefristeten Stellen liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei rund 40%. Allerdings arbeiten Wissenschaftlerinnen an der UHH weitaus seltener in Vollzeit. Hier liegt ihr Anteil nur bei rund 36%,

Studium:

- Aktuell liegt der Frauenanteil an den Master-Abschlüssen und Staatsexamen bei 59% bzw. 60%. Im vorherigen Bericht waren dies jeweils zwei Prozent mehr.
- Der Frauenanteil zu Beginn des Masters liegt für die Jahre 2018-2020 durchschnittlich bei 61%.
- Zum Abschluss des Bachelors beträgt die Quote insgesamt 58%.
- Und am Anfang des Bachelorstudiums bzw. Staatsexamens beträgt der Frauenanteil 57% bzw. 62%.

04 STRATEGIE UND STRUKTUR: DIE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Die Universität Hamburg versteht Gleichstellung als Teil der Universitätsentwicklung und zielt auf eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und -steuerung. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer systematischen Integration des Themas Gleichstellung in interne Organisationsstrukturen. Hierfür gibt es zum einen gleichstellungsfördernde rechtliche Rahmenbedingungen wie das Hamburgische Hochschulgesetz oder das Landesgleichstellungsgesetz. Demnach ist die Universität aufgefordert, für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicherzustellen. Hierzu gehört auch als wesentlicher Teil, der Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts entgegenzuwirken, was vor allem Frauen in verschiedenen Bereichen der Universität betrifft. Darüber hinaus sind für Organisationsentwicklung und -steuerung externe wie interne Hochschulsteuerungsinstrumente notwendig. Wichtige externe Instrumente sind die Hochschulvereinbarungen, respektive der Zukunftsvertrag, und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die Teilstrategie Gleichstellung und Diversität mit den dazugehörigen operativen Konzepten und die Gleichstellungsrichtlinie, die Fonds und der Gleichstellungspreis als Anreizsysteme sowie die dezentralen Gleichstellungspläne bilden den internen Instrumentenkasten.

Struktur der Gleichstellungsarbeit

Die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg vereint unter dem Dach Gleichstellung die drei Säulen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit. Jeder dieser drei Handlungsbereiche ist strategisch in der Governance verankert. Die dazugehörigen strategischen Leitlinien in Form der Teilstrategie Gleichstellung und Diversität, Gleichstellungsrichtlinie, Gleichstellungsplan 2018-2022, Diversity-Konzept 2019-2023 sowie die Zielvereinbarungen familiengerechte Hochschule und der Gleichstellungsplan der Dienststelle bilden den paradigmatischen Rahmen der Gleichstellungsarbeit.

Im Bereich Geschlechtergerechtigkeit steht die Unterstützung aller Universitätsmitglieder des wissenschaftlichen Bereichs zur Verwirklichung der Gleichstellung im Mittelpunkt. In allen Bereichen, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen Maßnahmen zur Erhöhung etabliert werden. Ein besonderes Anliegen ist dabei, die für weibliche Hochschulmitglieder bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu beseitigen.

Diversität bedeutet, individuelle Unterschiede, die in einer Gesellschaft vorhanden sind und sich damit auch in einer Organisation wie der Universität Hamburg abbilden, anzuerkennen und die sich daraus ergebende Potentiale zu fördern. Bezogen auf die Merkmale innerhalb der Organisation können dies neben Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Migrationserfahrung, langfristige gesundheitliche Beeinträchtigung bzw. Behinderung, sexuelle Identität und geschlechtliche Vielfalt, auch die familiäre Situation in Hinblick auf Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen, soziale Herkunft und fachliche Perspektive sein.

Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ist ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsarbeit. Im Mittelpunkt steht hier die kontinuierliche Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen für Studierende und Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – mit dem Ziel, dass sich für alle Geschlechter mit Familienverantwortung gleiche Chancen eröffnen. Das Familienbüro ist hierfür zentrale Kontakt-, Erstberatungs- und Vermittlungsstelle der Universität Hamburg.

04.1 GLEICHSTELLUNG IM ZUKUNFTSVERTRAG DER FHH MIT DER UHH

Im Berichtszeitraum erarbeiteten die Präsidien der staatlichen Hochschulen Hamburgs den sogenannten Hamburger Zukunftsvertrag zwischen den Hochschulen und dem Senat der FHH mit einer Laufzeit von 2021 bis 2027. Im Mittelpunkt des Vertrags stehen vor allem die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie und die entsprechenden Implikationen für die Bereiche der Hochschulentwicklung und des Wissenschaftsstandorts Hamburg. Präzisiert wird die Vereinbarung durch die getrennten Ziel- und Leistungsvereinbarungen entsprechend §2 Absatz 3 HmbHG zwischen der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke und der UHH zweijährlich, beginnend mit dem Jahr 2021.

Im Rahmen des allgemeinen Teils „Entwicklung des Wissenschaftsstandortes Hamburg“ wird Gleichstellung als Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Diversität definiert (orientiert an der Gleichstellungstrias der UHH) und als ein wesentlicher Aspekt in allen Handlungsfeldern der strategischen Hochschulentwicklung verortet. Demnach setzen sich die Hochschulen für die Förderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts auf allen Stufen der akademischen Laufbahn ein.

Als dauerhaft im „Audit familiengerechte Hochschule“ zertifizierte Hochschule ist es das Ziel der UHH, diesen Status zu halten und Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit fortzuführen bzw. weiterzuentwickeln. Darüber hinaus sind die Hochschulen angehalten, das im HmbHG geforderte Diversity-Management umzusetzen und sich an bürgerschaftlichen Maßnahmen wie etwa dem „Aktionsplan geschlechtliche Vielfalt“ zu beteiligen. Mit Abschluss des Diversity-Audit-Verfahrens und der Erarbeitung eines Diversity-Konzepts erfüllt die UHH bereits diese Zielsetzung. Die im Zukunftsvertrag geforderte Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wird an der Universität bereits betrieben und regelmäßig dazu berichtet (siehe dazu hier 04.8).

04.2 GLEICHSTELLUNG IM STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN

Im Dezember 2018 wurde der neue Struktur- und Entwicklungsplan der Universität (STEP)² verabschiedet. Darin sind die Eckpfeiler für die Weiterentwicklung der Universität in den nächsten sieben Jahren festgelegt. Gleichstellung bildet hierbei neben den zentralen Handlungsfeldern Forschung und Lehre und weiteren ein zentrales Handlungsfeld innerhalb der universitären Entwicklungsplanung und wird als Querschnittsaufgabe wahrgenommen, die alle Angehörigen der Universität betrifft. Hierin wird konstatiert, dass die UHH zur Realisierung von Gleichstellung und zur Erreichung der damit verbundenen Ziele ihre Arbeit auf die (auf die auch in diesem Bericht aufgeführten) strategischen und operativen Leitlinien gründet. Da zum Zeitpunkt der Verabschiedung des STEP das Diversity-Audit inklusive Konzepterstellung noch nicht abgeschlossen war, wurde dieses als zukünftige Ergänzung aufgenommen. Auf der Basis dieser in den strategischen Leitlinien definierten gleichstellungs- und diversitätspolitischen Ziele werden drei Hauptziele verortet, die deckungsgleich zur Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ sind:

- Die Universität Hamburg setzt sich für eine geschlechterparitätische Verteilung in der vertikalen und horizontalen Organisationsstruktur ein und wirkt auf die Chancengleichheit (und Geschlechtergerechtigkeit) auf allen Stufen der Wissenschaftskarriere hin.

² Struktur- und Entwicklungsplan: <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/zahlen-berichte/planung-steuerung/struktur-entwicklungsplan-step/step-2019.pdf>

- Die Universität Hamburg unterstützt aktiv die strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Diversität und wirkt auf die Stärkung der Gleichstellung in den Governancestrukturen hin.
- Die Universität Hamburg schafft diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen.

04.3 TEILSTRATEGIE „GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT“

Auf Basis der „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der MINT-Bereiche an den Hochschulen des Landes Hamburg“ (2016) sowie der „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geistes- und Sozialwissenschaften sowie der Gesamtstrategie der Universität Hamburg“ (2017) des Wissenschaftsrats hat die Universität Hamburg bis zum Jahresende 2018 einen umfangreichen Strategieprozess mit 25 Teilstrategien in allen Feldern der Universitätsentwicklung aufgesetzt. 2019 wurden diese 25 Teilstrategien auf 20 konzentriert.

Im Rahmen der ersten Strategiediskussion wurde 2018 die Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ zeitgleich mit dem Diversity-Konzept entwickelt. Die Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ ist der Domäne der Universitätsentwicklung zugeordnet und orientiert sich in ihrem Aufbau an den in sie einfließenden konzeptionellen Überlegungen und Zielen der Gleichstellungsarbeit an der UHH.



Mit der Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ werden die bisher einzeln in Konzepten, Plänen und Strategiepapieren akzentuierten Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit zusammengefasst und auf den scientific-life-cycle im Sinne einer gleichstellungsorientierten und diversitätssensiblen Wissenschaftskarriere appliziert.

Im Mittelpunkt der Teilstrategie steht die Weiterentwicklung von der „klassischen“ Gleichstellungsarbeit als Frauenförderung hin zu einem inklusiven, diversitätsreflektierten Ansatz, wobei gleichzeitig die Diversity-Arbeit auf den etablierten Strukturen der Gleichstellung aufbauen kann – so lassen sich auch etablierte und neu entwickelte Gleichstellungsmaßnahmen miteinander verknüpfen. Gleichzeitig wird so auch ein vernetztes Arbeiten zwischen den Akteur:innen der Universität initiiert.

Als konzeptionelle Leitlinie fungiert für die Teilstrategie das Nachhaltigkeitsmotiv, das die UHH in ihr Leitbild integriert hat. Insofern wird Nachhaltigkeit als das Bestreben verstanden, die Gesellschaften der Gegenwart so zu gestalten, dass deren berechtigten Interessen entsprochen und zugleich ihr künftiger Entfaltungsspielraum gesichert und gestärkt werden kann. Entsprechend verpflichtet sich die UHH diesem Interesse gegenüber zur Garantie gleicher Entfaltungsmöglichkeiten für all ihre Mitglieder und Angehörigen. Sensibilität für und ein positiver Umgang mit Diversität in ihren zum Tragen kommenden Dimensionen sind Grundvoraussetzungen zur Erreichung dieser Entfaltungsmöglichkeiten und individuellen Ziele.

Analytische Grundlage für die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen (nebst bestehender Maßnahmen aus den Konzeptpapieren) ist eine umfassende SWOT-Analyse, die der Drei-Säulen-Logik der Gleichstellungsarbeit an der UHH folgt. Komplettiert werden diese Überlegungen durch die Dokumentation der Gleichstellungsarbeit im vierten und fünften Gleichstellungsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der UHH (2011-2013 und 2014-2017). Auf Basis der Stärken-Schwächen-Analyse sowie der Auseinandersetzung mit den bisher definierten gleichstellungs- und diversitätspolitischen Zielen lassen sich für die Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ drei Hauptziele verorten:

- Die Universität Hamburg setzt sich für eine geschlechterparitätische Verteilung in der vertikalen und horizontalen Organisationsstruktur ein und wirkt auf die Chancengleichheit (und Geschlechtergerechtigkeit) auf allen Stufen der Hanse-Wissenschaftskarriere hin.
- Die Universität Hamburg unterstützt aktiv die strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Diversität und wirkt auf die Stärkung der Gleichstellung in den Governancestrukturen hin.
- Die Universität Hamburg schafft diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen.

Hieraus wurden einzelne Maßnahmen abgeleitet bzw. vorhandene Maßnahmen, Programme und Strukturprozesse den Zielen zugeordnet. Mit dieser Zielsetzung und den daraus abgeleiteten Maßnahmen werden sowohl die Organisationsstruktur wie auch die Individuen der Organisation und mit ihr die Organisationskultur adressiert und weiterentwickelt.

Voraussetzung für die erfolgreiche wie auch nachhaltige Umsetzung der Teilstrategie sind das Commitment der erweiterten Hochschulleitung, die gezielte und umfassende Kommunikation und Information über bestehende und neue Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Stärkung der Governancestrukturen.

04.4 GLEICHSTELLUNGSRICHTLINIE

2016 wurde eine neue Gleichstellungsrichtlinie³ für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg im Akademischen Senat (AS) beschlossen und im Berichtszeitraum hinsichtlich der Definition der Bereiche für die Auswertung der Geschlechterverhältnisse zur Ermittlung der Ermutigungsklausel in Ausschreibungstexten für wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur von Fakultäten auf Fachbereiche angepasst. Die Gleichstellungsrichtlinie bildet den paradigmatischen Rahmen für die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an der UHH und wird durch die Teilstrategie Gleichstellung und Diversität, den zentralen Gleichstellungsplan, das Diversity-Konzept und die Zielvereinbarungen im Audit „familiengerechte Hochschule“ ausformuliert.

04.5 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE UND GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT

Vor dem Hintergrund der Ende 2017 angekündigten, erneuten Ausschreibung des Bund-Länder-geförderten Professorinnenprogramms III (PP III) wurde 2018 für die Antragsstellung das bisherige Gleichstellungskonzepts der UHH fortentwickelt. Ergebnis dieses Prozesses waren 2018 der neue zentrale Gleichstellungsplan der UHH (2018-2022) und das Gleichstellungszukunftskonzept.

³ Gleichstellungsrichtlinie: <https://www.uni-hamburg.de/fid/gleichstellung-wissenschaft-uhh.pdf>

Der neue Gleichstellungsplan integriert in alle Handlungsfelder der strategischen Universitätsentwicklung das Thema Gleichstellung. Die Handlungsfelder umfassen alle Aspekte der Teilhabe von Frauen, dem in der Wissenschaft insgesamt auf den oberen Karrierestufen unterrepräsentierten Geschlechts, an der Gestaltung der Strukturen der Universität. Insbesondere den Handlungsfeldern Professuren, Nachwuchswissenschaftler:innen und Studierende wird verstärkt Beachtung geschenkt. Darüber hinaus sind die Themen Vereinbarkeit, Frauen in Führungspositionen und Gremien und strukturelle Verankerung weitere Handlungsfelder des Gleichstellungsplans.

Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern sind:

- Professuren: Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf Professuren an der Universität, um eine paritätische Teilhabe zu erreichen,
- Nachwuchswissenschaftler:innen: Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, Wege in die wissenschaftliche Karriere für Frauen zu ebnen,
- Studierende: Geschlechtergerechte Gewinnung von Studierenden mit dem Ziel, junge Frauen für das Studium der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer zu begeistern sowie einen höheren Männeranteil in geistes- und vor allem erziehungswissenschaftlichen Studienfächern zu erreichen,
- Vereinbarkeit: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf durch Umsetzung der Zielvereinbarungen im „Audit familiengerechte Hochschule“ mit dem Ziel, allen Universitätsmitgliedern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern,
- Frauen in Führungspositionen und Gremien: Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Vertretung auf allen Führungsebenen und in allen Gremien der Universität mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen,
- strukturelle Verankerung: weitere Institutionalisierung und Stärkung von Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen der Universität mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung in der gesamten Universität.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht orientiert sich an der Struktur des zentralen Gleichstellungsplans und greift verschiedene Aspekte und Maßnahmen hinsichtlich ihrer Umsetzung auf.

Im Berichtszeitraum hatten alle Fakultäten aktuelle Gleichstellungspläne – 2018 wurden die Gleichstellungspläne der Fakultäten Psychologie und Bewegungswissenschaften sowie von der Fakultät Betriebswirtschaftslehre vom AS beschlossen bzw. angenommen. Mit der Verabschiedung der Gleichstellungspläne der beiden Fakultäten besitzen erstmals auch alle Fakultäten der Universität Hamburg eigene aktuelle Gleichstellungspläne. Zudem haben die Fakultäten für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften und Rechtswissenschaften in dieser Zeit ihre Gleichstellungspläne fortgeschrieben. Die Stabsstelle Gleichstellung hat bei der Weiterentwicklung der Pläne gezielt unterstützt, sowohl mittels einer detaillierten Handreichung als auch durch individuelle Beratung auf der Ebene der Referentinnen.

Wie die UHH stellte auch die Medizinische Fakultät/UKE einen Antrag im Professorinnenprogramm mit dem im Berichtszeitraum erfolgreich eine Regelprofessur eingeworben werden konnte. Die Laufzeit geht von 2020-2025. Zu den, im für die Bewilligung der Beteiligung am PPIII erstellten Gleichstellungskonzept der Medizinischen Fakultät geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen der Fakultät und durch die Einwerbung der Regelprofessur nun auch umsetzbaren Maßnahmen gehören die Fortsetzung des Rahel-Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramms, Ausgleichsstellen für die Habilitation von Frauen sowie die Finanzierung zusätzlicher Forschungszeiten für Klinikerinnen.

04.6 DIVERSITY-AUDIT DES STIFTERVERBANDS UND DIVERSITY-KONZEPT DER UHH

Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands

Die Universität Hamburg ist durch das Hamburgische Hochschulgesetz (§ 3 Abs. 4) dazu angehalten, ein Konzept zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit zu entwickeln.

Für die Erarbeitung einer strategischen Leitlinie zum konstruktiven Umgang mit Vielfalt hat die Universität am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands von 2016 bis 2019 teilgenommen. Mit insgesamt acht anderen bundesdeutschen Hochschulen durchlief die UHH dieses mehr als zweijährige Verfahren erfolgreich. Teil des Auditverfahrens waren zum einen fünf UHH-interne Entwicklungsworkshops mit verschiedenen Vertreter:innen aller Statusgruppen und aus verschiedenen thematischen Bereichen. Zum anderen wurden zusammen mit den anderen teilnehmenden Hochschulen externe Diversity-Foren zu Themen wie Monitoring und Antidiskriminierung sowie das Abschlussforum zur inhaltlichen Evaluation des hochschulischen Diversity-Prozesses durchgeführt. Im Rahmen des Abschlussforums stellte die UHH ihre Diversity-Strategie sowie die Entwicklungsschritte im Audit vor und sich den Rückmeldungen der „critical friends“.

Schließlich wurde am 20. Februar 2019 die Universität als erste Hamburger Hochschule vom Stifterverband für ihren Diversity-Prozess und das daraus entstandene Konzept mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ gewürdigt. Das Zertifikat ist drei Jahre gültig und kann nach einer Re-Auditierung verlängert werden.

Überdies konnten im Verlauf des Audits grundlegende Projekte initiiert werden, deren Wirksamkeit und Erfolg sich auch nach dem Abschluss des Audits zeigen werden. Durch die Entwicklung der Beratungsweglandkarten sowie der Gleichstellungsdatenbank konnte ein Status quo der Diversitätsformate (bzw. Gleichstellungsformate) erhoben werden. Insofern wurde auch die Vernetzung zwischen den verschiedenen Schnittstellen durch den Auditprozess gestärkt und gleichzeitig die Entwicklung neuer Formate im Sinne einer Prozessorientierung angeregt.

Nach der Zertifizierung im Rahmen des Audit-Verfahrens wird der Implementierungsprozess der Diversity-Maßnahmen durch ein Expert:innengremium begleitet. Um die Qualität dieses Prozesses zu sichern, soll regelmäßig über den Umsetzungsstand berichtet werden. Hierfür fungiert der Runde Tisch Diversity (siehe 11.2).

Diversity-Konzept 2019-2023

Ergebnis des Auditprozesses ist das universitäre Diversity-Konzept 2019-2023⁴, das vom Präsidium im Februar 2019 verabschiedet und im Akademischen Senat vorgestellt wurde.

Das Diversity-Konzepts beschreibt zum einen den Status quo der Universität Hamburg und definiert zum anderen die Ziele und Maßnahmen für die kommenden Jahre bis 2023. Bereits bestehende Maßnahmen und Strukturen werden dabei mit ressourcenorientierten Lösungen für zukünftige Handlungsfelder und Herausforderungen verbunden. Diversity-Management dient dabei als Querschnittsaufgabe zur Unterstützung und Optimierung universitärer Prozesse und der zukunftsbewussten Profilbildung. Neben dem Aufbau eines strukturellen Diversity-Managements in allen Bereichen der Universität sollen zudem die Universitätsangehörigen aller Statusgruppen für das

⁴ Diversity-Konzept: <https://www.fid.uni-hamburg.de/diversity-konzept.pdf>

Thema und den Prozess sensibilisiert werden. So liegt ein Schwerpunkt der Maßnahmen in dem diversitätsbezogenen Bedarf der Studierenden bzw. Nachwuchswissenschaftler:innen und ihren jeweiligen Entwicklungspfaden. Um dabei die optimale Beratung, Begleitung und Förderung zu gewährleisten, werden gleichzeitig alle Mitarbeitenden der Universität Hamburg hinsichtlich einer Diversity-Sensibilisierung und -Orientierung unterstützt. Hiermit schafft die Universität Hamburg eine diversitätsgerechte und nachhaltige Personalpolitik. Gleichzeitig wird damit ein gesamtorganisationaler Ansatz in den Blick genommen.

Ziel des Konzeptes ist es, die Chancengleichheit innerhalb der Organisation zu fördern, die Diversity-Arbeit zu verankern und die verschiedenen Potentiale, die die Vielfalt der Mitglieder mit sich bringt, anzuerkennen. Hierfür sollen diskriminierungsfreie Studien- und Arbeitsbedingungen geschaffen und die Chancengleichheit gefördert werden. Schließlich bereichert die Vielfalt der Einzelnen das Profil der Universität und stellt zudem ein hohes wissenschaftliches Wachstumspotential dar.

Mit dem Konzept wurde auch die Umsetzung der insgesamt darin aufgeführten 38 Maßnahmen beschlossen. Dabei reichen die Diversity-Maßnahmen von einer speziellen App-Erweiterung über Qualifizierungsangebote von Mitarbeitenden bis zu einem Mentoringprogramm. Bereits vorhandene und institutionalisierte Einrichtungen, Programme und Aktivitäten mit Diversitätsbezug bleiben auch weiterhin bestehen. Die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen erfolgt seit 2019 in verschiedenen Projektteams, die durch die Stabsstelle Gleichstellung koordiniert und einzelne Akteur:innen zu Projektthemen miteinander vernetzt werden.

04.7 AUDIT UND ZERTIFIZIERUNG FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

Die Universität Hamburg versteht sich, dargestellt in ihrem Leitbild, als familiengerechte Hochschule und zielt darauf ab, dass die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur ist.

Das Audit „familiengerechte Hochschule“ dient dafür als ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen. Ein adäquater Umgang mit Anforderungen aus Vereinbarkeitssituationen soll hierbei flächendeckend und nachhaltig in den Strukturen und Prozessen der Hochschule verankert werden.

Nach Abschluss der „Konsolidierungsphase“ des Audits familiengerechte Hochschule wurde an der UHH 2019 ein sogenanntes Dialogverfahren mit Mitgliedern des Präsidiums, Führungskräften, Beschäftigten und Studierenden innerhalb der Universität durchgeführt. Dieses Verfahren wird alle drei Jahre zur Qualitätssicherung wiederholt. Im Rahmen des Dialogverfahrens waren für die Universität die Aspekte einer eigenverantwortlichen Steuerung, Gestaltung und Weiterentwicklung der familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen, der Austausch und die Lernmöglichkeiten durch Partnerschaften sowie die Anerkennung der nachhaltigen Ausrichtung der familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen wichtig. Mit dem erfolgreichen Abschluss des Dialogverfahrens wurde die Universität Anfang 2020 mit dem Dauerzertifikat für die geleistete Vereinbarkeitsarbeit ausgezeichnet.

Im Rahmen des Prozesses zur Erlangung des Dauerzertifikats wurden im Laufe der Jahre gute Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich des Arbeitszeitvolumens (Teilzeit), der Lage (Gleitzeit) und des Arbeitsorts (Home-Office, Kurzzeit-Telearbeit) entwickelt. Studierende werden bei der Anpassung des Studienverlaufs bei familiären Aufgaben unterstützt. Ein breites Informations- und Kommunikationsangebot rund um das Thema „Beruf/Studium und Familie“ mit verschiedenen Medien und Formaten ist ebenso fest etabliert wie das „Familienbüro“ als zentrale Anlaufstelle für alle

Universitätsangehörigen für Information, Kommunikation und Erstberatung institutionalisiert ist. Des Weiteren existiert als Unterstützung für das Thema familiengerechte Führung ein entsprechendes Angebot der Personalentwicklung mit Führungsprogrammen oder Coachings. Beschäftigte profitieren zudem von strukturierten Verfahren rund um Elternzeit, Teilzeit, Telearbeit. Es gibt Unterstützungsangebote sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei der Information und Beratung rund um das Thema „Angehörigenpflege“.

04.8 FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“⁵ der DFG definieren personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschafts- und Hochschullandschaft. Sie stellen eine Selbstverpflichtung der DFG-Mitglieder dar und wurden erstmals 2008 verabschiedet und zuletzt 2017 überarbeitet. Die Universität Hamburg hat sich den FOGS schon frühzeitig gegenüber verpflichtet.

Im Berichtszeitraum gab es zwei wesentliche Änderung in Hinblick auf die FOGS. Diese betreffen zum einen die inhaltliche Weiterentwicklung der Gleichstellungsstandards und zum anderen betrifft die Weiterentwicklung auch die Form des Berichtswesens.

Wurden vormals Berichte zum Umsetzungsstand der FOGS von den jeweiligen Mitgliedhochschulen verfasst, werden seit 2018 von den Hochschulen qualitative Bericht zu wechselnden Schwerpunktthemen erwartet. In dieser ersten Berichtsrunde (2018-2020) waren das:

- Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen
- Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit

Die Ergebnisse dieser Berichtsrunde wurden aufbereitet und im Rahmen der Mitgliederversammlung der DFG am 1. Juli 2020 als Empfehlungen für die Mitgliedsinstitutionen verabschiedet.

Diese Empfehlungen sind auch für die UHH relevant und können etwa der Weiterentwicklung der Gleichstellungspläne und der Teilstrategie dienen.

Für den aktuellen Berichtszyklus wählten die DFG-Mitglieder 2020 mit „Umgang mit Diversity“ und „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ zwei neue Schwerpunktthemen.

Die zweite wesentliche Änderung umfasst die inhaltliche Ebene von Förderungen. So werden Antragsteller:innen in den Leitfäden zur Antragstellung zur Reflexion hinsichtlich der Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Durchführung ihrer Forschungsprojekte angeregt. Ziel der Maßnahme ist es, „unsichtbare Flecken“ in der Forschung und in den Projekten durch die fehlende Beachtung von Geschlecht und anderen Vielfältigkeitsdimensionen zu vermeiden. Zudem wird in den Leitfäden für die Antragstellung zukünftig dazu ermutigt werden, dass Vielfältigkeit bei der Zusammensetzung der Projektarbeitsgruppe – und somit eine Perspektivenvielfalt – angemessen berücksichtigt wird.

Ebenso beschlossen wurde, dass das Spektrum begutachtungsrelevanter Angaben in Lebensläufen erweitert wurde und etwa auch Karrierepausen oder verlängerten Qualifikationszeiten aufgrund von Migration, Elternzeiten, Behinderung oder Erkrankung in Betracht gezogen werden können. Sofern solche Faktoren Auswirkungen auf die wissenschaftliche Leistung der Antragstellenden hatten, können

⁵ Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (o.D.): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlung 2020. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_e mpfehlungen_2020.pdf [abgerufen: 14.05.2021]

diese freiwillig angegeben werden, um im Rahmen der Begutachtung angemessen berücksichtigt zu werden. Die UHH-Handreichung zu „Gleichstellung in Forschungsanträgen“ lehnt sich an diese DFG-Aspekte an (Siehe 10.1).

Im Berichtszeitraum wurden von der Stabsstelle zudem für den sogenannten DFG-Instrumentenkasten, der seit 2019/2020 vom CEWS als INKA fortgeführt wird, als Maßnahmen die „UHH-Gleichstellungsdatenbank“ und der „Zwischenspeicher“ als Möglichkeit der Kinderbetreuung am Standort Stellingen erfolgreich als Best-Practice-Beispiele vorgeschlagen.

04.9 GLEICHSTELLUNGSPREIS UND FONDS

Zentral wie auch dezentral existieren eine Reihe von Prämierungen für besondere Leistung im Bereich der Gleichstellungsarbeit wie auch Förderfonds zur Unterstützung von Projekten, Vorlesungsreihen oder Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung – fast alle Fakultäten haben solche Fonds eingerichtet bzw. bieten finanzielle Fördermöglichkeiten. Die medizinische Fakultät stellt hier eine Besonderheit dar. Mitglieder der medizinischen Fakultät, die auch Teil des UKE und damit finanziell von der Universität unabhängig ist, sind für den Frauenförder- und Gleichstellungsfonds der Universität nicht antragsberechtigt, können sich auf den Gleichstellungspreis bewerben und nehmen am Agathe-Lasch-Coaching plus divers über die Finanzierung durch die medizinische Fakultät teil.

Gleichstellungspreis

Der universitäre Gleichstellungspreis⁶ wird jährlich für herausragendes, sichtbares und nachhaltiges Engagement für Gleichstellung (Geschlechtergerechtigkeit bzw. Frauenförderung, Diversität, Vereinbarkeit) an der Universität Hamburg verliehen und soll einen Anreiz bieten, Vielfalt in Studium und Lehre, Wissenschaft und Verwaltung umzusetzen. Der mit 10.000 € dotierte Preis kann einzelnen Mitgliedern, Gruppen von Mitgliedern oder Organisationseinheiten der Universität zuerkannt werden.

Für das besondere Engagement beim Empowerment von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen in der Physik mit positiven Effekten auf die gesamte Wissenschaftscommunity wurde **2018** das Organisationsteam des „**Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramms**“⁷ im Exzellenzcluster CUI mit dem Gleichstellungspreis der Universität Hamburg ausgezeichnet.

Das Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramm ist eine der zentralen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Exzellenzcluster "Advanced Imaging of Matter" (CUI). Das Programm ist mit einem Preis verbunden, der jedes Jahr an zwei herausragende (inter)nationale Wissenschaftler:innen (Senior- und Junior-Preisträgerin) vergeben wird sowie mit Forschungsaufenthalten in Hamburg. Mit der Auszeichnung geht eine erhöhte Sichtbarkeit der Preisträger:innen einher. Gleichzeitig wirken diese als starke Vorbilder und unterstützen die Gleichstellungsmaßnahmen am Forschungscampus Bahrenfeld und darüber hinaus. Das Mildred Dresselhaus Programm ist damit ein gelungenes Beispiel für die gewinnbringende Verbindung von exzellenter Forschung mit fokussierter Gleichstellungsarbeit.

2019 erhielt das **Career Center**⁸ der Universität Hamburg für sein jahrzehntelanges Engagement den Gleichstellungspreis. Unter dem Motto „Mit Mut und Zuversicht nach vorne gehen“ begleitet das Team

⁶ Gleichstellungspreis:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungspreis.html>

⁷ Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramm:

<https://www.cui-advanced.uni-hamburg.de/diversity/equal-opportunity/mildred-dresselhaus.html>

⁸ Career Center: <https://www.uni-hamburg.de/career-center.html>

des Career Centers jährlich rund 6.000 Studierende beim Übergang vom Studium in den Beruf oder die Promotion. Das Career Center berücksichtigt dabei in allen Workshops und Vortragsformaten Gender- und Diversity-Aspekte und setzt sich für Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein – sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene. Das Career Center gestaltet Angebote für Frauen wie zum Beispiel Workshops und Summer Schools für promotionsinteressierte Frauen sowie den erfolgreichen Aufbau und die Pflege eines gleichstellungsorientierten Netzwerkes innerhalb und außerhalb der Universität Hamburg.

Ein Novum gab es – pandemieunabhängig – **2020** als mit dem Gleichstellungspreis gleich drei Projekte ausgezeichnet wurden. Die **Physik-Projekt-Tage⁹ (PPT)**, in denen Schülerinnen der Oberstufe für physikalische, naturwissenschaftliche und technische Fragestellungen begeistert werden sollen. Seit 2018 werden die PPT als viertägige Workshops mit umfangreichem Rahmenprogramm durchgeführt. Damit leisten sie einen Beitrag, um den Anteil von Frauen in der Physik und in anderen naturwissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen.

Zwei jeweils undotierte Preise gingen an das **Projekt BWLternzeit¹⁰** der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre, welches die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert und gleichzeitig den Professuren Planungssicherheit bei der Besetzung von Stellen gibt. Der zweite undotierte Preis ging an das **Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaften¹¹** für sein außerordentliches Engagement und Bemühen in Gleichstellungsfragen.

Die 2020 prämierten Projekte wurden zudem im CEWS Journal portraitiert und ausführlich auf der Homepage der Stabsstelle vorgestellt. Es widmet sich auch eine Folge des Podcasts „Gleichheitszeichen“ den Physik-Projekt-Tagen.

Gleichstellungsfonds

Mit den Mitteln des Gleichstellungsfonds¹² unterstützt die Universität Hamburg Vorhaben im Bereich der Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität. Erstmals eingerichtet wurde der Fonds im Rahmen der ersten Runde des Professorinnenprogramms im Jahr 2012. Seit 2016 ist der Gleichstellungsfonds in seiner jetzigen Form etabliert und in der Gleichstellungsrichtlinie verankert.

⁹ Physik-Projekt-Tage: <https://www.ppt.uni-hamburg.de/>

¹⁰ BWLternzeit: <https://www.bwl.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gleichstellung.html>

¹¹ Gleichstellungsreferat der Rechtswissenschaften:
<https://www.jura.uni-hamburg.de/die-fakultaet/gremien-beauftragte/gleichstellungsbeauftragte/foto.html>

¹² Gleichstellungsfonds:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungsfonds.html>

Förderungsfähig sind insbesondere:

- Projekte (Lehrveranstaltungen/Tagungen/Ausstellungen/Forschungsanträge etc.) zu Gender-, Diversity- und Vereinbarkeitsthemen. Pro Einzelprojekt kann eine maximale Fördersumme von 5.000,- € beantragt werden.
- Stipendien für die Abschlussphase von Dissertationen und Habilitationen von Wissenschaftlerinnen (max. 6 Monate). Bei den zu vergebenden Stipendien werden Promotionsthemen mit Gender-/Diversity-Bezug bevorzugt, ebenso wie Anträge von Wissenschaftlerinnen mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen. Die Höhe der Abschlussstipendien entspricht den Promotionsstipendien nach dem HmbNFG.
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sowohl für die einzelnen Wissenschaftler;innen, aber auch Maßnahmen, die dazu beitragen, die Universität als Ganzes familienfreundlicher zu gestalten

Neben den ausgeschriebenen Mitteln werden aus dem Gleichstellungsfonds auch das Agathe-Lasch-Coaching plus divers sowie Vertretungsstellen für Beamtinnen im Wissenschaftsbereich während des Mutterschutzes finanziert.

Jährlich werden der Gleichstellungs- und der Frauenförderfonds ausgewertet. Bezogen auf den Gleichstellungsfonds bedeutet das, dass im gesamten Berichtszeitraum insgesamt 136 Anträge mit einem Gesamtantragsvolumen von fast 659.000 € gestellt wurden. Rund 60% der Anträge wurden im Zeitraum 2018-2020 mit einer Gesamtsumme von rund 264.000 € bewilligt. Hierbei wird auch deutlich, dass die Projekte im Durchschnitt mit 40% der beantragten Fördergelder unterstützt werden. Auffällig ist zudem, dass das beantragte Volumen mit den Jahren abgenommen hat, wie auch 2020 weitaus weniger Anträge als in den Jahren zuvor gestellt wurden. (Anmerkung: 2021 ist ein enormer Anstieg der Zahl der Anträge und des finanziellen Antragsvolumens zu verzeichnen.)

Tabelle 1 Anträge (Anzahl und Summe in €) und Bewilligungen (Anzahl und Summe in €) und zur Verfügung stehende Mittel aus Gleichstellungsfonds für die Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

	Anträge		Bewilligungen		Zur Verfügung stehende Mittel
	Anzahl	Summe [€]	Anzahl	Summe [€]	
2018	47	246.107 €	34	92.526 €	90.000 €
2019	50	236.480 €	21	84.543 €	80.000 €
2020	39	176.358 €	26	86.827 €	80.000 €
Gesamt	136	658.945 €	81	263.896 €	250.000 €

Im Vergleich mit dem vorherigen Berichtszeitraum wird sichtbar, dass sich die Anzahl der eingereichten Anträge weiterhin auf einem hohen Niveau bewegen – mit 57 Anträgen in 2015 wurde ein Peak erreicht, um sich im darauffolgenden Jahr ins Gegenteil zu verkehren.

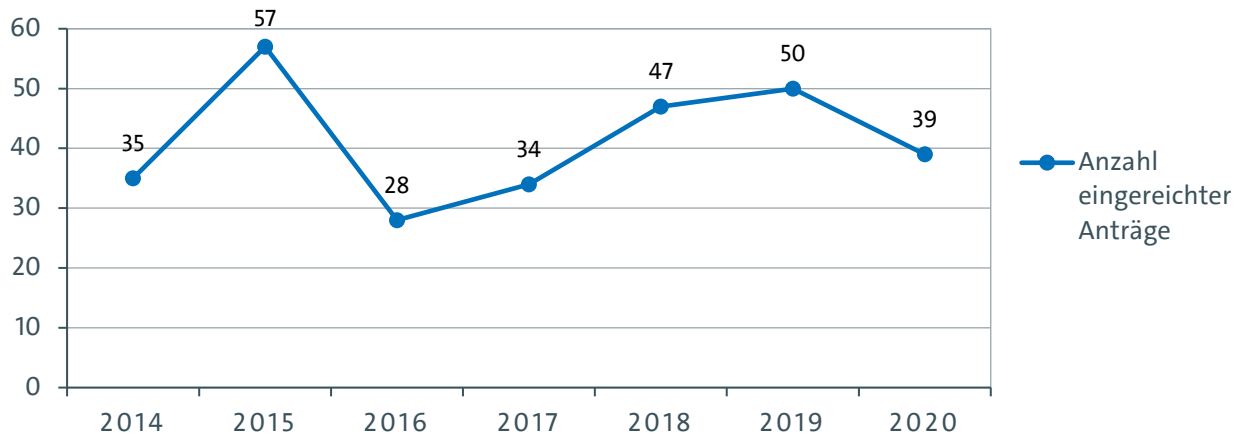


Abbildung 1 Verlauf der Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds für die Jahre 2014 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Betrachtet man für den Berichtszeitraum die Anzahl der Anträge nach Fakultäten wird ersichtlich, dass die größten Fakultäten der UHH auch vermehrt Anträge stellen, wobei die MIN als größte fakultäre Einheit¹³ mit 26 Anträge rund halb so viele Anträge wie die GW gestellt hat. Aus den neugegründeten Fakultäten BWL und PB hingegen wurden insgesamt nur jeweils vier Anträge gestellt und fakultätsübergreifende Anträge gab es zwischen 2018-2020 nur drei.

Eine eingehendere Evaluation hinsichtlich des unterschiedlichen Antragsverhaltens der Fakultäten wäre bezüglich der dort vorhandenen Ausstattung für Gleichstellungsprojekte wie auch der strukturellen Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten interessant. Zudem könnte ein stärkeres Augenmerk auf fakultätsübergreifende Projekte gelegt werden.

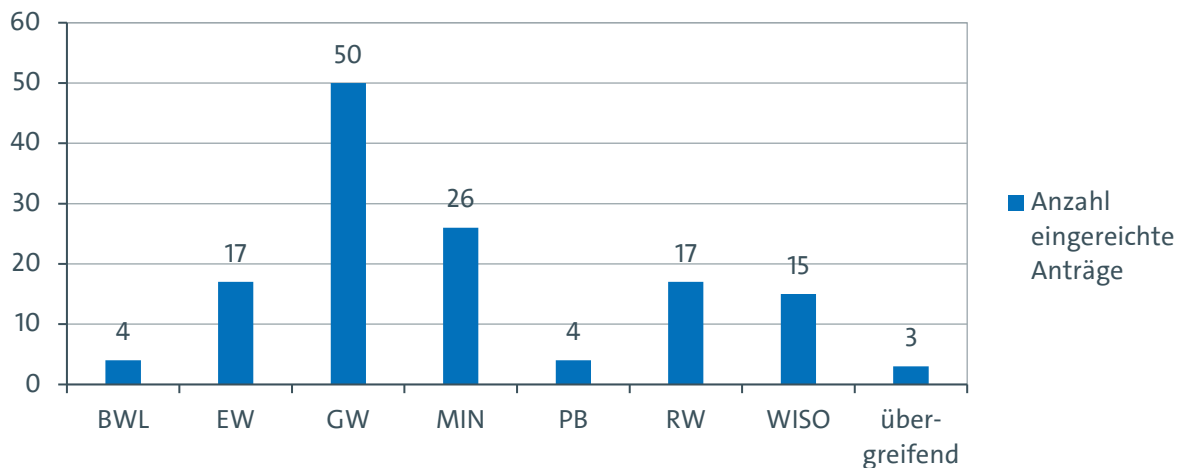


Abbildung 2 Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds nach Fakultäten für Gesamtzeitraum 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

¹³ In diese Größenordnung zählen Anzahl der Professuren und Anzahl der Studierenden.

Im Gleichstellungsfonds sind vor allem drei Schwerpunktbereiche förderfähig: Stipendien, Projektanträge und Vereinbarkeitsmaßnahmen. Wird die Anzahl der Anträge nach diesen Kategorien aufgeschlüsselt, ist zu erkennen, dass am seltensten Anträge für die Vereinbarkeitsförderung gestellt werden und sich wiederum die Stipendien und Projektförderung etwa die Waage halten.

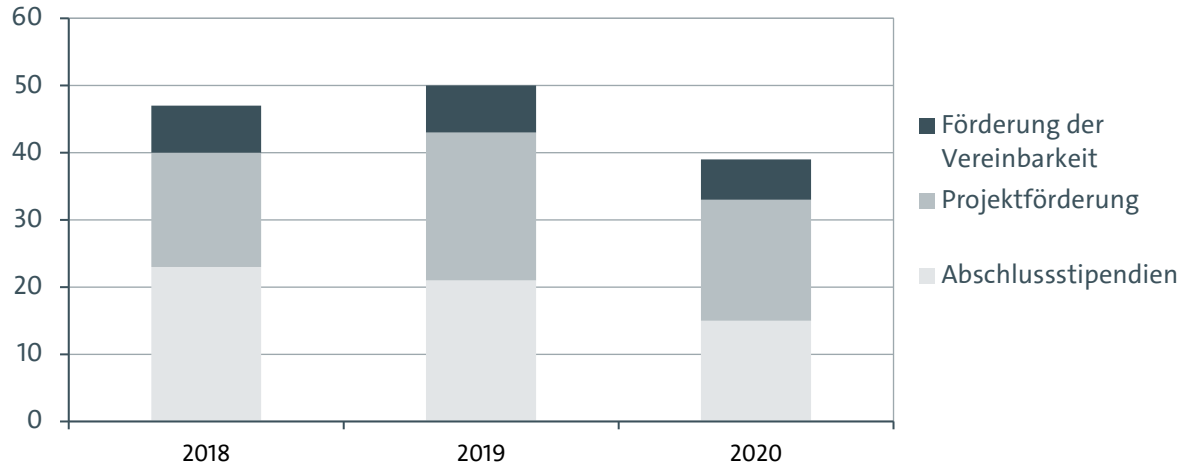


Abbildung 3 Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds nach Kategorie für die Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Werden die **Projekt- und Stipendienanträge** thematisch aufgeschlüsselt, ergibt sich ein Schwerpunkt im Handlungsfeld Gender (wobei die Kategorie Gender auch übergreifende Projekte inkludiert, da eine thematische Trennung zum Teil nicht möglich ist). Mit Bezug zum Themenfeld Diversity werden fast nur halb so viele Anträge gestellt wie mit Bezug zu Gender. Und nur acht Anträge hatten in den Jahren 2018 bis 2020 einen Projektschwerpunkt (sei es in Forschung oder Lehre) mit Fragestellungen zu Vereinbarkeit. Demnach sind Gender-Fragen immer noch die thematischen Treiber.

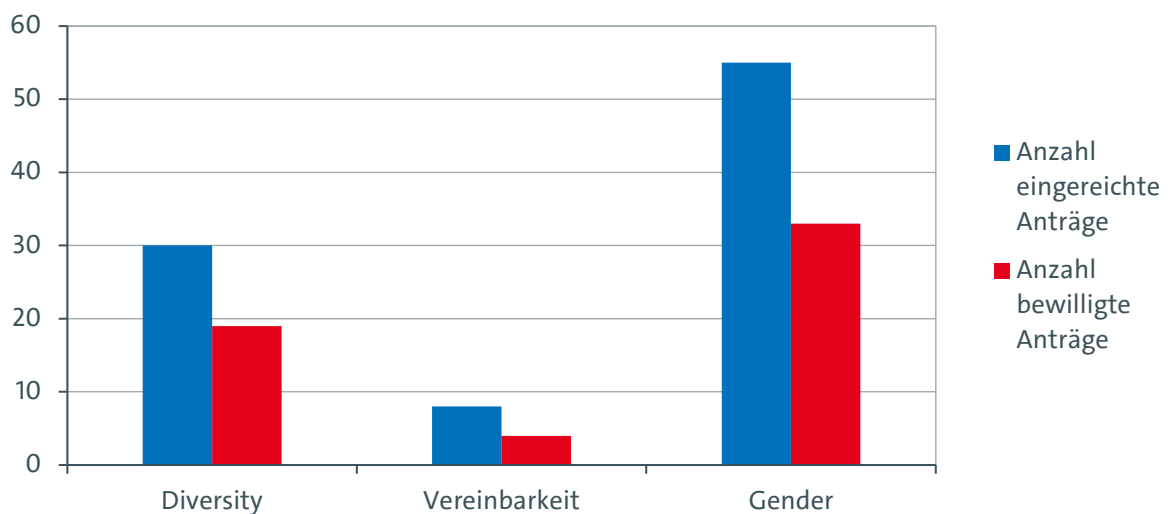


Abbildung 4 Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge Gleichstellungsfonds nach Gender-, Diversity- und Vereinbarkeitsbezug für Gesamtzeitraum 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

In Hinblick auf die **Stipendienförderung** wurden im Berichtszeitraum insgesamt 59 Anträge zur Förderung eines Abschlussstipendiums gestellt, wovon 36 positiv beschieden wurden. Dabei handelte es sich um 35 Promotions- und ein Habilitationsstipendium. Die Höhe der Stipendiengelder richtet sich der Höhe der Promotionsstipendien gemäß Hamburger Nachwuchsfördergesetz (HmbNFG) an der Universität Hamburg. Diese lagen im Berichtszeitraum bei 1200 Euro plus Kinderbetreuungszuschlag von 154 Euro. Insgesamt variierten die Fördersumme je nach Förderdauer und Familienverantwortung und betrug im Berichtszeitraum zwischen 2708 und 8124 Euro.

Anhand der Grafik wird deutlich, dass es zwar annähernd viele Anträge auf Abschlussstipendien von Personen mit Familienverantwortung wie auch ohne Familienverantwortung gab, allerdings die Förderquote bei Personen mit Familienverantwortung bei rund 72% lag (im Vergleich zu 50% Förderquote ohne Familie).

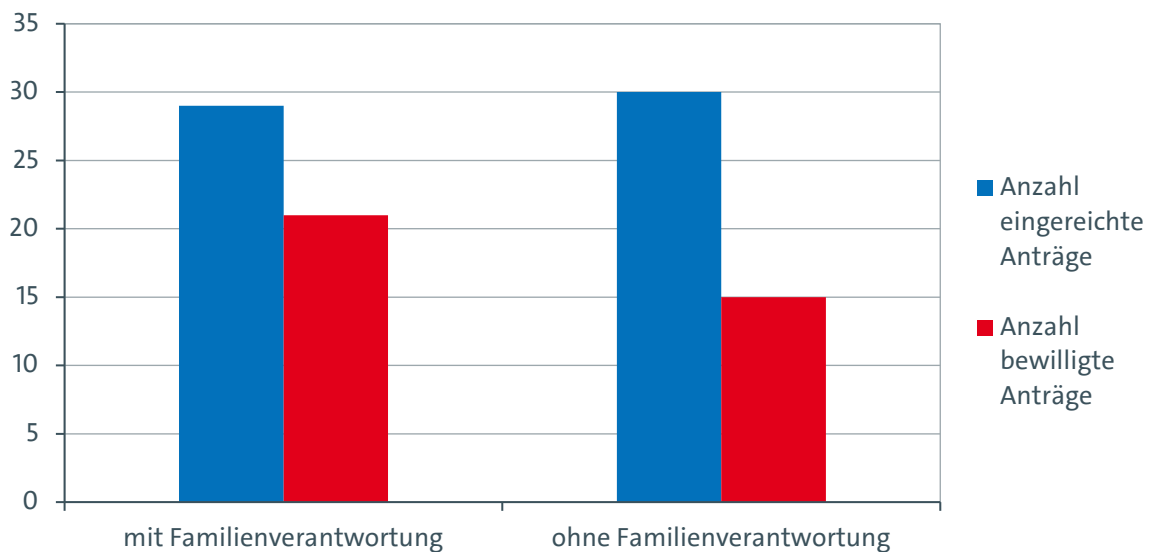


Abbildung 5 Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge für ein Abschlussstipendium mit und ohne Familienverantwortung für Gesamtzeitraum 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Werden die bewilligten Stipendien nach Fakultäten aufgeschlüsselt, ergibt sich ein ähnliches Bild der Verteilung wie in Abbildung 2. Mehr als die Hälfte aller aus der GW eingereichten Anträge (50) waren Abschlussstipendien; bei der MIN immerhin die Hälfte aller Anträge (26). Allerdings unterscheiden sich hier stark die Förderquoten. Während in der MIN fast 77% der beantragten Stipendien bewilligt wurden, waren es in der GW rund die Hälfte der Anträge.

Aus der PB wurden indes gar keine Anträge auf Abschlussförderung gestellt, wobei auch die Anzahl der Anträge aus der BWL und der RW gering ausfallen. Dieser Umstand könnte noch einmal in Hinblick auf die Promotionsquote von Frauen wie auch Stellenstrukturen in diesen Fakultäten untersucht werden.

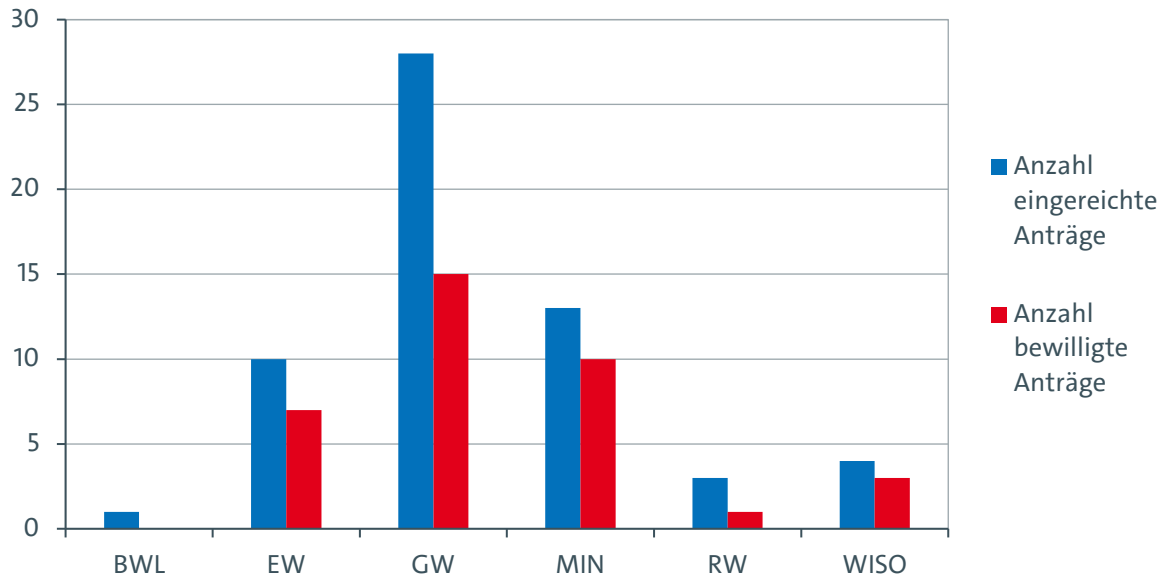


Abbildung 6 Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge für ein Abschlussstipendium nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenförderfonds

Im Berichtszeitraum wurde jährlich der Frauenförderfonds¹⁴ mit 10.000,-€ ausgeschrieben.

Aus diesem 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 (auch Vereinbarkeit); hierbei werden interdisziplinäre Vorhaben bevorzugt
- Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung; hierbei werden interdisziplinäre Vorhaben bevorzugt
- Projekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung
- Projekte zur Vereinbarkeit von Studiums-, Berufs- und Familienverantwortung.

Da im Frauenförderfonds im Vergleich zum Gleichstellungsfonds weniger Fördermittel zur Verfügung stehen, ist auch die Anzahl der eingereichten Anträge geringer. Auffällig ist dabei, dass zwar jedes Jahr fast alle Anträge positiv beschieden wurden, aber nur mit rund der Hälfte der beantragten Mittel. Das liegt auch daran, dass die Fördersumme im Fonds fix ist. Die Höhe der bewilligten Mittel pro Antrag lag zwischen 300 € und maximal 1.700 €.

Tabelle 2 Anträge (Anzahl und Summe in €) und Bewilligungen (Anzahl und Summe in €) und zur Verfügung stehende Mittel aus Frauenförderfonds für die Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

	Anträge		Bewilligungen	
	Anzahl	Summe [€]	Anzahl	Summe [€]
2018	10	23.233 €	9	10.000 €
2019	8	15.844 €	8	10.019 €
2020	12	21.662 €	10	10.287 €
Gesamt	30	60.739 €	27	30.306 €

Der Zahl der eingereichten Anträge ist im Vergleich zum vorherigen Bericht (2014-2017) gesunken und befand sich 2019 sogar nur im einstelligen Bereich.

¹⁴ Frauenförderfonds:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/frauenfoerderfonds.html>

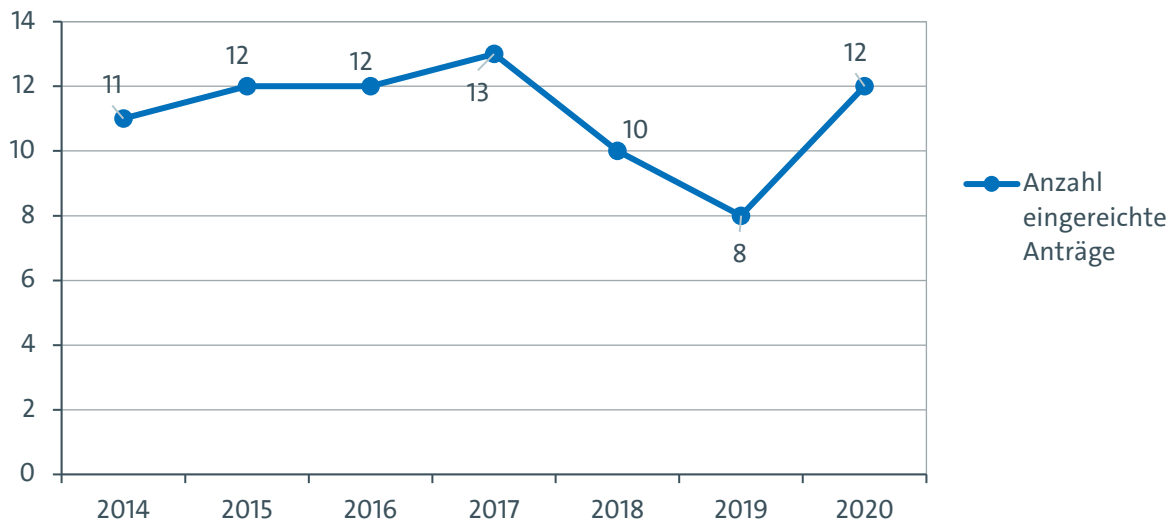


Abbildung 7 Anzahl eingereicherter Anträge Frauenförderfonds für die Jahre 2014 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Werden die Antragseinreichungen nach Fakultäten aufgeschlüsselt wird deutlich, dass nur die Fakultäten GW, MIN, RW und WiSo in den Jahren Mittel beantragt haben – die PB, EW und BWL hingegen nicht. Die Verteilung der Anträge über die Fakultäten zeichnet sonst ein ähnliches Bild wie im Fall der Auswertung des Gleichstellungsfonds. Auch hier werden die meisten Anträge aus der GW und MIN als größte Fakultäten eingereicht. Die Zahl der Bewilligungen unterscheidet sich zwischen den Fakultäten (auch aufgrund der geringen Fallzahlen) eher marginal, so dass keine weiterreichenden Aussagen getroffen werden können. Fakultätsübergreifende bzw. interdisziplinäre Projekte, die besonders gefördert werden sollen, sind hingegen mit nur zehn Prozent an der Gesamtzahl der Anträge vertreten. Hierfür wäre bspw. eine stärkere Vernetzung von Forschenden bzw. Lehrenden fakultätsübergreifend denkbar.

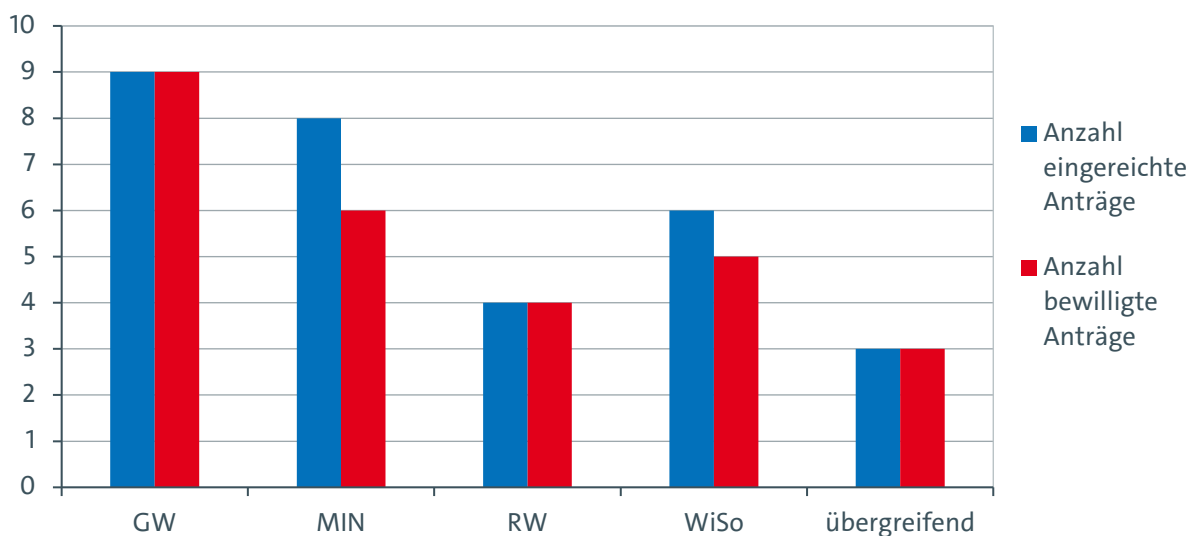


Abbildung 8 Anzahl gestellter und bewilligter Anträge Frauenförderfonds nach Fakultäten für Gesamtzeitraum 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Bei der genaueren Analyse der thematischen Ausrichtung wird deutlich, dass das Gros an Anträgen einen Fokus auf Veranstaltungsförderung und Lehr- und Forschungsvorhaben hat – beide Kategorien lassen sich inhaltlich recht klar umreißen, wohingegen Projekte zu Vereinbarkeit (ähnlich wie im Gleichstellungsfonds) oder zum Gender Mainstreaming weitaus weniger eindeutig sind.

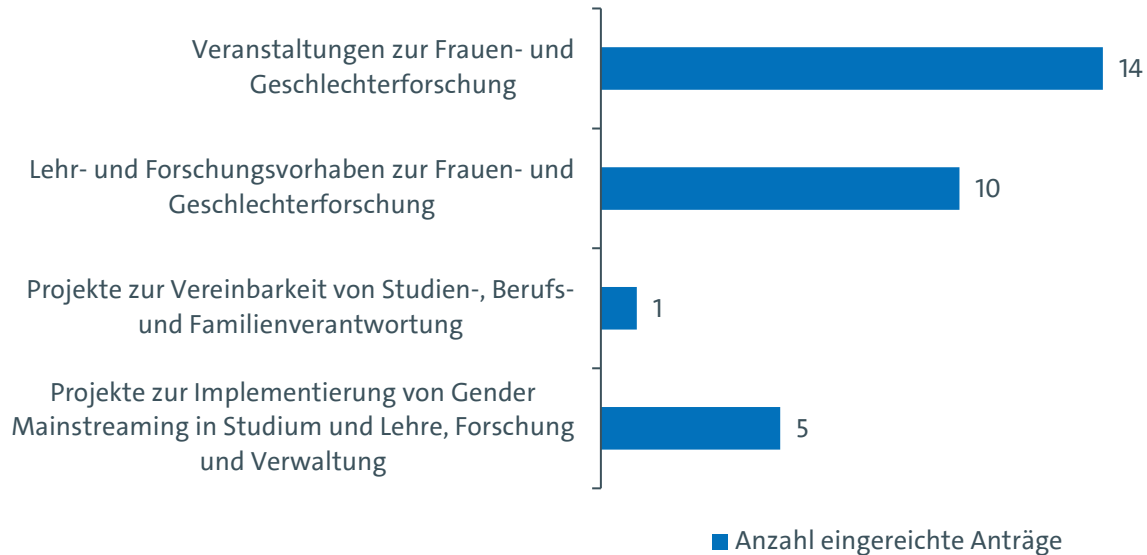


Abbildung 9 Anzahl eingereicherter Anträge Frauenförderfonds nach Schwerpunkt der Mittelverwendung für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Corona-Hilfs-Fonds

Seit Mai 2020 schreibt die Stabsstelle Gleichstellung zudem den Corona-Hilfs-Fonds¹⁵ für Lehrende und Forschende mit Familienaufgaben aus. Aus dem Fonds können studentische Hilfskräfte zur Unterstützung der Wissenschaftler:innen finanziert werden. Antragsberechtigt sind Nachwuchswissenschaftler:innen (inkl. Juniorprofessuren) der Universität Hamburg, die Lehrverpflichtungen erfüllen und aufgrund von Einschränkungen oder Schließungen der Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen sowie Schulen besonderen Beeinträchtigungen bei der Vorbereitung und Durchführung ihrer Lehre und Forschung gegenüberstehen. Fast 30 Lehrende haben bis Ende des Jahres 2020 einen positiven Förderbescheid der Stabsstelle Gleichstellung erhalten. Insgesamt wurden bis Ende 2020 knapp 35.000 Euro aus der Gesamtförderung von 50.000 Euro bewilligt. Die Restmittel wurden in das Folgejahr übertragen. Der Corona-Hilfs-Fonds wird auch in 2021 fortgeführt.

¹⁵ Corona-Hilfs-Fonds:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/corona-hilfs-fonds.html>

05 STUDIERENDE

Das Handlungsfeld „Studierende“ orientiert sich am Gleichstellungsplan 2018-2022 der UHH. In Bezug auf die Zielsetzung des Handlungsfelds bedeutet dies, mehr Studentinnen für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer und mehr Studenten für geistes- und erziehungswissenschaftliche Fächer zu gewinnen. Laut Handlungsfeld des Gleichstellungsplans soll eine Repräsentanz der Geschlechter von mindestens 30% in diesen Studiengängen zukünftig erreicht werden.

Die Universität Hamburg bietet hierfür bereits Programme zur geschlechtergerechten Gewinnung und Begleitung von Studierenden an. Dies ist besonders in den Fächern, respektive Fachbereichen, relevant, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist (außerhalb eines 40% zu 60% Korridors liegt). Vor allem in den MIN-Fächern Informatik, Physik und Mathematik kommt dieser Aspekt hinsichtlich des Studentinnenanteils zum Tragen. Umgekehrt verhält es sich vor allem in der Erziehungswissenschaft und einigen GW-Fächern wie Sprache, Literatur und Medien.

Maßnahmen für die Erreichung dieser Ziele werden vornehmlich in den Fakultäten und anderen dezentralen Einrichtungen der Universität umgesetzt. Diese Angebote und Projekte werden hier exemplarisch ausgewiesen und vor allem, wenn auch nicht ausschließlich, Entwicklungen der Jahre des Berichtszeitraums in den Blick genommen. Weitere Maßnahmen dieses Handlungsfelds sind in der UHH-Gleichstellungsdatenbank aufgeführt.¹⁶ Zum anderen werden auch strukturelle Änderungen in dieses Handlungsfeld einbezogen.

Mutterschutzregelung für Studentinnen

Am 1. Januar 2018 trat das neue Mutterschutzgesetz in Kraft. Es gilt nun nicht nur für Frauen in Beschäftigung, sondern erstmals auch für Studentinnen, soweit Ort, Zeit und Ablauf einer Hochschulveranstaltung verpflichtend vorgegeben sind. Ziel des Gesetzes ist die verantwortungsvolle Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz für eine stillende oder schwangere Frau und ihr (ungeborenes) Kind einerseits und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre Erwerbstätigkeit bzw. ihre Ausbildung andererseits.

Aus diesem Grund musste zum einen eine Anpassung der Prüfungsordnungen erfolgen und zum anderen auch geklärt werden, an welchen Stellen neu auf die Universität zukommende Aufgaben übernommen werden. So muss die Universität seither Gefährdungsbeurteilungen für schwangere und stillende Studentinnen erstellen und festlegen, ob und in welchem Umfang Schutzmaßnahmen getroffen werden müssen. In enger Abstimmung mit dem Familienbüro und der Stabsstelle AU hat das Referat 31 der Abteilung für Studium und Lehre ein konstruktives und schlankes Verfahren hierfür entwickelt. Die Handreichung "Mutterschutzregelung (Informationen für Studentinnen)" gibt einen Überblick über die gesetzlichen Mutterschutzregelungen für schwangere und stillende Studentinnen und deren Umsetzung an der Universität Hamburg. Die Handreichung Mutterschutzregelungen (Informationen für Fakultäten) soll vor allem den Mitgliedern der Prüfungsausschüsse und den Mitarbeiter:innen der Studienbüros einen Überblick über die Mutterschutzregelungen für schwangere und stillende Studentinnen geben und über die UHH-relevanten Prozesse informieren.

¹⁶ Gleichstellungsdatenbank mit erfassten Daten:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html>

Zentrale Angebote für Studierende

Jedes Jahr im November laden die Familienbüros der Universität Hamburg und der HAW Hamburg sowie das Studierendenwerk Hamburg zur hochschulübergreifenden Informationsveranstaltung **„Studieren mit Familie – Studium mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben vereinbaren“** ein. Studierende mit Kind und werdende Eltern sowie Studierende, die Angehörige pflegen, erhalten einen Überblick über die familiengerechte Gestaltung des Studiums und Finanzierungsfragen. Dazu werden Vorträge zu den Themen „Studienorganisation“ und „Studienfinanzierung“ angeboten sowie eine Möglichkeit zum Austausch. Im Berichtszeitraum wurden zusätzlich die Themen „Mutterschutz für Studentinnen“ und „Dein Weg ins Ausland mit Kind(ern) - Finanzierungswege und Tipps“ adressiert. Im Jahr 2020 fand die Veranstaltung erstmals online statt – mit sehr guten Anmeldezahlen.

Seit 2019 wird unter dem Dach des **Career Center** der UHH ein spezifisch diversitätsorientiertes Mentoringprogramm durchgeführt – das **„Mentoring&programm“**. Ziel des „Mentoring&programm“ ist die Chancenverbesserung von Studentinnen und Absolventinnen in vielfältigen Lebenslagen für einen adäquaten Berufseinstieg durch praxiserfahrene Führungskräfte, die den Weg in den ersten Job begleiten. Die Heterogenität der Bildungsbiografien von Mentees soll dabei in einem aktiven, interdisziplinär angelegten Mentee- und Mentorinnennetzwerk als Bereicherung und Perspektiverweiterung genutzt werden. Nach einer Pilotphase 2019 startete im Oktober 2020 der zweite Durchgang des „Mentoring&programm“. Neben dem Angebot des Mentorings bietet das Career Center zudem weitere zahlreiche Formate, Veranstaltungen und Impulse, um Studierende während und bis zu zwei Jahre nach ihrem Studium zu qualifizieren. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auch auf Angeboten für Studentinnen und in Bezug auf Diversitätsaspekten wie der sozialen Herkunft von Studierenden (siehe dazu auch Kapitel 11.4).

Das **Universitätskolleg (UK)** entwickelte bis Ende 2020 in Kooperation mit den Fakultäten der UHH zahlreiche Initiativen und Angebote, die sich sowohl an Studierende als auch an Lehrende und interessierte Mitarbeiter:innen richteten. Neben Angeboten für den gesamten student-life-cycle stand vor allem im Mittelpunkt des UKs die Weiterentwicklung der Vorbereitungs- und Startphase des Studiums, um für Fragen der Chancengleichheit zu sensibilisieren und dahingehend Instrumente zu etablieren. Überfakultäre Einrichtungen wie das Schreibzentrum, das Lehlabor, das OSA-Zentrum oder das Projekt UniDiversität haben in der Projektlaufzeit Impulse in Ergänzung zu den curricularen Angeboten geliefert.

Das **Programm International für Alle Studierenden und Alumni (PIASTA)** steht für die Internationalisierung des Campus der UHH und für interkulturellen Austausch. Ziel ist es, allen Studierenden ein internationales Studium zu ermöglichen. Hierbei werden auch verschiedene Diversity-Themen aufgegriffen. Dazu zählen transkulturelles Erleben und Kommunizieren, rassismuskritisches Denken und Handeln, Critical Whiteness Trainings und Diversity Grundlagen Trainings.

Dezentrale Angebote

Im Rahmen der Seminarreihe **Anna Logica** konnten zwischen 2018 und 2020 Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der **MIN-Fakultät** jährlich aus bis zu sieben Seminaren auswählen, die die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und Kompetenzerweiterung unterstützen. Anna Logica bietet damit jährlich mehr als 60 Workshop-Plätze an.

In der **WISO-Fakultät** wird jährlich der Genderpreis für herausragende Abschlussarbeiten mit einem Genderschwerpunkt ausgelobt. Ziel ist es, bereits auf Ebene der Studierenden die Beschäftigung mit Genderthemen zu fördern.

Seit dem Wintersemester 2018 findet an der **EW** eine von Studierenden organisierte und aus dem Gleichstellungsförderfonds der Fakultät mitfinanzierte Ringvorlesung zum Thema: „Rassismuskritik und Schule“ statt. Dieses Angebot stößt auf breite Resonanz auch über die UHH hinaus und stellt mit dem thematischen Bezug eine Besonderheit dar. Für die Veranstaltung konnten bereits namhafte Wissenschaftler:innen und Aktivist:innen wie Prof. Karim Fereidooni, Prof. Paul Mecheril oder Peggy Piesche gewonnen werden. Die Veranstaltung ist inklusiv gestaltet, da zu jedem Vortrag Gebärdendolmetscher:innen anwesend sind.

Im Berichtszeitraum gab es an der Universität zahlreiche Angebote zum **Girls' und Boys' Day**. Seit 2016 erfolgt eine zentrale Koordination der Angebote über die Stabsstelle Gleichstellung. Im Jahr 2018 gab es insgesamt 29 Angebote aus den Fakultäten mit mehr als 320 Plätzen. Bis auf wenige Ausnahme waren alle Angebote in dem Jahr ausgebucht. 2019 wurden 27 Veranstaltungen mit rund 280 Plätzen angeboten, wobei vor allem in der MIN, der BWL und der GW Einblicke in verschiedene Studienfächer und Arbeitsfelder gewährt wurden. Erstmals gab es in diesem Jahr auch ein Angebot aus dem TVBP-Bereich, das im Rahmen des Boys' Day angeboten wurden. Aufgrund der Pandemie und der getroffenen wurden alle Angebote der Universität zum Girls' und Boys' Day am 26. März 2020 abgesagt.

Als große Herausforderung erweist sich immer noch die Mobilisierung von Veranstalter:innen für den Boys' Day und der Entwicklung von interessanten Formaten mit diesem Schwerpunkt.

In den **MIN-Fächern** gab es im Berichtszeitraum unterschiedliche Schulferienkurse, aber auch speziell an Mädchen adressierte Programme, wie etwa **Girls go Math**. Ein weiteres dazu passendes Projekt ist das Vorhaben des **Exzellenz-Clusters CUI**, welches in der Zukunft Nachwuchsförderung und Kinderbetreuung vereinen soll: ein sogenannter **Science Escape Room**, dessen Planung im Winter 2019 begann. Dieses Projekt wird gemeinsam mit dem Schullabor Light & Schools realisiert. Langfristig soll auf dem Campus Bahrenfeld ein Escape Room mit wissenschaftlichen Fragestellungen entstehen, in dem Schülerinnen ihre Begeisterung für naturwissenschaftliche Forschung entdecken oder ausbauen können. Über dieses Projekt hinaus arbeiten die MIN und CUI eng mit den Schullaboren „Light & Schools“ und „Molecules & Schools“ zusammen, welche sich explizit dafür einsetzen, Mädchen für die Naturwissenschaften zu begeistern. Beide Schullabore sind Teil der Initiative „**mint:pink**“.

Ein weiteres Projekt, welches von der MIN und dem Exzellenz-Cluster Quantum Universe unterstützt wird, sind die **Physik-Projekt-Tage**. Seit 2018 finden diese viertägigen Workshops für Schülerinnen statt, in deren Verlauf weiblicher Nachwuchs für die Physik begeistert werden soll (siehe dazu auch Gleichstellungspreis Kapitel 04.9).

06 NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER:INNEN

Das Handlungsfeld „Nachwuchswissenschaftler:innen“ orientiert sich am Gleichstellungsplan 2018-2022 der UHH. Dem Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses werden verschiedene Qualifikationsstufen subsummiert – von den Promovierenden über Post-Docs bis hin zu den Juniorprofessuren. Die quantitativen Entwicklungen innerhalb dieser verschiedenen Stufen werden ausführlich im Kapitel 26 dargestellt und ausdifferenziert – nicht Teil dessen ist die Auswertung der Gewinnung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, was derzeit noch eine Informationslücke hinsichtlich des Erkenntnisinteresses darstellt. Für die Universität zusammengefasst lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs bei rund 43%, wobei für diese Berechnung nicht nach Stellenarten und Fakultäten bzw. Fachbereichen unterschieden wird. Damit erfüllt die UHH die in der ZLV zwischen BWFG und UHH festgelegte haushaltsrelevante Kennzahl von 40%.¹⁷ Angestrebt ist eine paritätische Verteilung hinsichtlich der tatsächlichen Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen, um aus dieser Grundgesamtheit für die anvisierte paritätische Besetzung von Professuren schöpfen zu können.

Ziel des Handlungsfelds ist laut Gleichstellungsplan der UHH die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Qualifikationsstufen ab der Promotion auf 50%, insbesondere in den Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Ein weiteres Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils an unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich um fünf Prozent.

Laut Maßnahmenmatrix des Gleichstellungsplans der UHH liegt ein Fokus auf der Entwicklung eines fachübergreifenden Mentoring-, Gastwissenschaftlerinnen- und Wiedereinstiegsprogramms. Zusätzlich sollen Anreizsysteme zur Besetzung von Qualifikationsstellen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen werden und inhaltlich die Auseinandersetzung mit dem Thema der Drittmittelakquise für Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden.

Maßnahmen für die Erreichung dieser Ziele werden vornehmlich in den Fakultäten und anderen dezentralen Einrichtungen der Universität umgesetzt. Spezifische Rahmenbedingungen, die Auswirkungen auf den Qualifikationsverlauf und Stellenstrukturen haben können, sind hier entsprechend zentral alloziert. Diese verschiedenen strukturellen Verankerungen wie auch unterschiedlichen Maßnahmen werden im Bericht exemplarisch ausgewiesen und vor allem, wenn auch nicht ausschließlich, Entwicklungen der Jahre des Berichtszeitraums in den Blick genommen. Weitere Maßnahmen dieses Handlungsfelds sind in der UHH-Gleichstellungsdatenbank aufgeführt.¹⁸

National Academics Panel Study und Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs

Weniger die maßnahmenorientierten Einblicke denn viel mehr die quantitativen, strukturellen Einblicke in das komplexe Handlungsfeld des wissenschaftlichen Nachwuchses liefern die im Berichtszeitraum durchgeführten bundesweiten Studien „Nacaps“ und BuWin“.

¹⁷ Ziel- und Leistungsvereinbarungen von 2019 bis 2020 der Freien und Hansestadt Hamburg und der Universität Hamburg:
<https://www.hamburg.de/contentblob/12393448/10ad46d901023732db689c20501f9f81/data/zlv-uhh-2019-20.pdf>

¹⁸ Gleichstellungsdatenbank mit erfassten Daten:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html>

Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs¹⁹ (BuWiN) liefert einmal pro Legislaturperiode statistische Daten und Forschungsbefunde zu Karrierewegen, Beschäftigungsbedingungen und Perspektiven des (bundesdeutschen) wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Bericht bildet eine Grundlage für die Weiterentwicklung von universitären Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Demnach sind laut Bericht 92 Prozent der unter 45-jährigen und bei den unter 35-Jährigen 98 Prozent im Mittelbau befristet an den Hochschulen beschäftigt. Die durchschnittliche Vertragslaufzeit liegt bei Promovierenden bei 22 Monaten und bei Post-Doc-Stellen bei 28 Monaten – dies ist besonders erstaunlich, da laut Bericht im Durchschnitt sechs Jahre für eine Promotion benötigt werden. Rund ein Drittel des wissenschaftlichen Nachwuchses ist in Teilzeit an den Hochschulen beschäftigt. Zudem weist der Bericht darauf hin, dass Nachwuchswissenschaftler:innen nach wie vor seltener Familien gründen als außerhalb der Wissenschaft beschäftigte Personen. Zwar hat der Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen zugenommen, dennoch sinkt mit fortschreitender Qualifizierungs- und Karrierestufe der Anteil der in der Wissenschaft tätigen Frauen (die so genannte Leaky Pipeline). Dies sind auch Themen und Ansatzpunkte der Gleichstellungsarbeit an der UHH.

Nacaps²⁰ steht für National Academics Panel Study und ist eine Längsschnittstudie des DZHW über Promovierende und Promovierte in Deutschland, die zu ihren Promotionsbedingungen, Karriereabsichten und Karriereverläufen sowie zu ihren allgemeinen Lebensbedingungen befragt wurden. Mit den Ergebnissen der Studie lässt sich ein Beitrag zur Verbesserung bzw. Optimierung der universitären Nachwuchsförderung wie auch zur Analyse besonders förderlicher institutioneller Rahmenbedingungen hinsichtlich der Qualifizierung leisten. Ein Ergebnis der Erhebung ist, dass rund ein Sechstel des wissenschaftlichen Nachwuchses Eltern sind und 60% der Personen mit Familienverantwortung nach der Promotion keinen Auslandsaufenthalt planen. Ebenso ein Drittel der Promovierenden finanziert die Promotion über Stipendien.

Pandemiebedingte Verlängerung der Beamtenverhältnisse auf Zeit an Hochschulen

Die Hamburger Bürgerschaft verabschiedete am 2. September 2020 einen Gesetzesentwurf²¹ zur pandemiebedingte Verlängerung der Beamtenverhältnisse auf Zeit an Hochschulen. Dieser Beschluss ist rückwirkend zum 1. März 2020 wirksam und wurde schließlich noch verlängert. Demnach können Beamtenverhältnisse auf Zeit gemäß § 19 Absatz 1 (Anm. JunProfs) und § 28 Absatz 2 HmbHG (Anm. Habilitationsstellen), die zwischen dem 1. März und dem 30. September 2020 bestehen, auf Antrag um bis zu sechs Monate über die jeweils in diesen Vorschriften genannte Höchstdauer verlängert werden. Der § 24 HmbHG bleibt unberührt.

Da die Auswirkungen der Pandemie auf die Karriereverläufe vor allem von Wissenschaftlerinnen noch nicht absehbar sind, wurde mit dieser Rechtsgrundlage der Hamburger Bürgerschaft eine Handlungsperspektive geschaffen, wenngleich die Umsetzung in den Hochschulen liegt.

¹⁹ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> [abgerufen: 14.05.2021]

²⁰ National Academics Panel Study (2021). <https://www.nacaps.de/> [abgerufen: 14.05.2021]

²¹ Hamburgische Bürgerschaft (2020/21). Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19 Pandemie im Hochschulbereich – Verlängerung der Regelstudienzeit und der Beamtenverhältnisse auf Zeit an Hochschulen. <https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/vorgang/65899> [abgerufen: 19.05.2021]

Verlängerung der Höchstbefristungsgrenze nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Mit der Verlängerung der Befristungsdauer in der Corona-Pandemie sollte mehr Planungssicherheit für Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase geschaffen werden. Nachdem in einem ersten Schritt für Arbeitsverhältnisse, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 30. September 2020 bestanden, bereits eine Verlängerungsoption der Höchstbefristung um bis zu sechs Monaten festgehalten wurde, besteht außerdem die Möglichkeit, die insgesamt zulässige Befristungsdauer („Höchstbefristung“) für Wissenschaftler:innen in ihrer Qualifizierungsphase um weitere sechs Monate zu verlängern, sofern der Vertrag in der Zeit vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. März 2021 fortbestand (bzw. besteht). Für Arbeitsverhältnisse, die erst zwischen dem 1. Oktober 2020 und dem 31. März 2021 begründet wurden, ist eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um sechs Monate möglich.²²

Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken

Mit dem Zukunftsvertrag als Nachfolge des Hochschulpakts 2020 wollen Bund und Länder die Qualität von Studium und Lehre an den Hochschulen verbessern. Ziele sind die Schaffung besserer Studienbedingungen sowie höherer Lehrqualität wie auch die dauerhafte Förderung vor allem unbefristeter mit Studium und Lehre befasster Stellen. Zusätzlich sollen die Durchlässigkeit erhöht und eine heterogenere Studierendenschaft adressiert werden. Hierfür legen alle sieben Jahre die Bundesländer in Abstimmung mit dem Bund in einer Verpflichtungserklärung fest, welche landesspezifischen, strategischen Ansätze bei der Verwendung der Mittel verfolgt werden sollen. Die Verpflichtungserklärungen der Länder für die Jahre 2021 bis 2027 wurden Ende Juni 2020 von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern veröffentlicht. Für Hamburg relevant sind hier vor allem die Verbesserung des Studienerfolgs, die internationalere Ausrichtung von Studium und Lehre sowie die Förderung der Gleichstellung – vor allem bezogen auf höhere Qualifikationsstufen im Wissenschaftsfeld. Ein weiteres Vorhaben an den Hamburger Hochschulen soll die Erhöhung des Anteils der dauerhaft Beschäftigten sein, wobei die Situation an den Hamburger Hochschulen recht unterschiedlich ist – der hohe Anteil an Qualifizierungsstellen an der Universität ist ein relevanter Aspekt dessen. Daher bleibt es entsprechend abzuwarten, inwiefern der Zukunftsvertrag Auswirkungen auf die Rahmenbedingen vor allem im Handlungsfeld der Nachwuchswissenschaftler:innen haben wird.

Angebote der Hamburg Research Academy und der Personalentwicklung der UHH

Die Hamburg Research Academy (HRA) und die Personalentwicklung der UHH bündeln alle Informationen und weiterführenden Maßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs – dies sind sowohl Beratungs- wie auch Qualifizierungsmaßnahmen mit unterschiedlichen Schwerpunkten und für unterschiedliche Zielgruppen. Einzelne wie auch in Kooperation mit der Stabsstelle entwickeln diese beiden Einrichtungen verschiedene Formate und Maßnahmen in Hinblick auf die Gleichstellung.

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe **HRA spotlight** gibt das Familienbüro regelmäßig einen Überblick zum Thema Promovieren und Familie. Erörtert wurden neben Fragen zur Arbeitsorganisation auch das Thema Kinderbetreuung. Außerdem liegt ein Fokus auf der Befristung von Arbeitsverträgen sowie auf Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld. Die Veranstaltung fand erstmals 2020 statt. Darüber hinaus bietet das Familienbüro zu diesem Themengebiet auch im Rahmen der individuellen

²² Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.D.). Wissenschaftszeitvertragsgesetz. <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> [abgerufen: 19.05.2021]

Beratungsangebote der HRA seit dem Jahr 2020 individuelle **Beratung rund um das Thema Familie und Wissenschaft** an.

Die HRA und die Stabsstelle Gleichstellung haben im Rahmen des Diversity-Audits einen **Beratungswegweiser** für den wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelt, der eine Übersicht über Beratungsstellen speziell für Promotionsinteressierte, Promovierende und Post-Docs gibt. Für jede der drei Personengruppen werden dabei die Angebote zu den folgenden Themenbereichen aufgeführt: Karriere, Finanzierung, Internationales, Chancengleichheit, Gute wissenschaftliche Praxis und Soziales, Gesundheit und Familie (siehe auch Kapitel 11.1). Darüber hinaus bietet die HRA regelmäßig Workshops mit Gender- und Diversity-Bezug zu verschiedenen Qualifikationsthemen, die auch aus dem Qualifizierungsfonds der UHH gefördert werden.

Die Personalabteilung der UHH greift in ihren verschiedenen Qualifizierungsprogrammlinien und bei Einzelveranstaltungen ebenso Gender- und Diversity-relevante Themen auf. So findet jährlich im Rahmen des (vormaligen) **Kompass-Programms** für Promovierende und Post-Docs die Veranstaltung **„Academia and Parenthood“** in englischer Sprache statt. Dabei geht es vor allem um Fragen der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung sowie einer kritischen Reflektion eigener Ziele. Im Berichtszeitraum fand die Veranstaltung, die mit Mitteln des Qualifizierungsfonds der UHH gefördert wird, insgesamt dreimal statt. Federführend bei der Planung und Umsetzung dieser Reihe sind die Personalentwicklung und das Familienbüro der UHH. Im Berichtszeitraum bot die Personalentwicklung zudem Workshops zu den Themen **Zusammenarbeit bzw. Führungspraxis** mit Fokus „Diversitätskompetent zusammenarbeiten“ wie auch „Diversität in Führung und Zusammenarbeit managen“ an. Darüber hinaus bietet die Personalentwicklung mit ihren (vormaligen) Programmen **„Rückenwind“** für Juniorprofessor:innen sowie Nachwuchsgruppenleitungen und der **„Leadership Lounge“** als Führungskräfteentwicklungsprogramm für Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleitungen und erfahrene Postdocs mit Führungsverantwortung weitere Qualifikationsmöglichkeiten.

Agathe-Lasch-Coaching plus divers

Das 2013 von der Stabsstelle Gleichstellung initiierte fakultätsübergreifende Coaching-Programm Agathe-Lasch-Coaching wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt und weiterentwickelt. Seit 2016 ist das Programm neben Juniorprofessor:innen und Habilitand:innen auch für Post-Doktorand:innen geöffnet.

2017 wurde das Programm um das Diversitätskriterium Beeinträchtigung erweitert und umfasst seither als mögliche Förderkriterien Fragen der Vereinbarkeit, zu physischer oder psychischer Beeinträchtigung und „aus dem Ausland kommend“ für Personen, die ihre Erfahrungen mit dem deutschen Wissenschaftssystem reflektieren möchten. Insofern steht auch ein englischsprachiges Coaching-Angebot zur Verfügung. Seither firmiert das Coaching-Programm unter dem Namen „Agathe-Lasch-Coaching plus divers“.

Neben den regelmäßigen Auftaktveranstaltung werden im Rahmen des Coachings noch weitere Netzwerkveranstaltung angeboten, die sich nicht nur an die Coachees sondern auch bereits etablierte Wissenschaftler:innen richten. Themen in den verschiedenen Jahren waren „Managing Academia - How to Develop as an Authentic Leader“, oder „Erfolgreich im Berufungsverfahren“. Highlight des Berichtszeitraums war 2019 das Vernetzungstreffen im Herbst, bei dem die Teilnehmenden des Programms mit Prof. Dr. Londa Schiebinger von der Stanford University, über Karriere im Wissenschaftsbereich und die Bedeutung gendersensibler Forschungssettings diskutieren konnten. Pandemiebedingt musste 2020 die Auftaktveranstaltung für den neuen Jahrgang digital stattfinden und das Netzwerktreffen ausfallen.

Im Berichtszeitraum haben sich insgesamt 80 Personen für das Coaching-Programm beworben, davon allein 38 Anträge 2018. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 63 Anträge bewilligt. Das bedeutet das im Durchschnitt rund 79% als förderfähig positiv beschieden wurden.

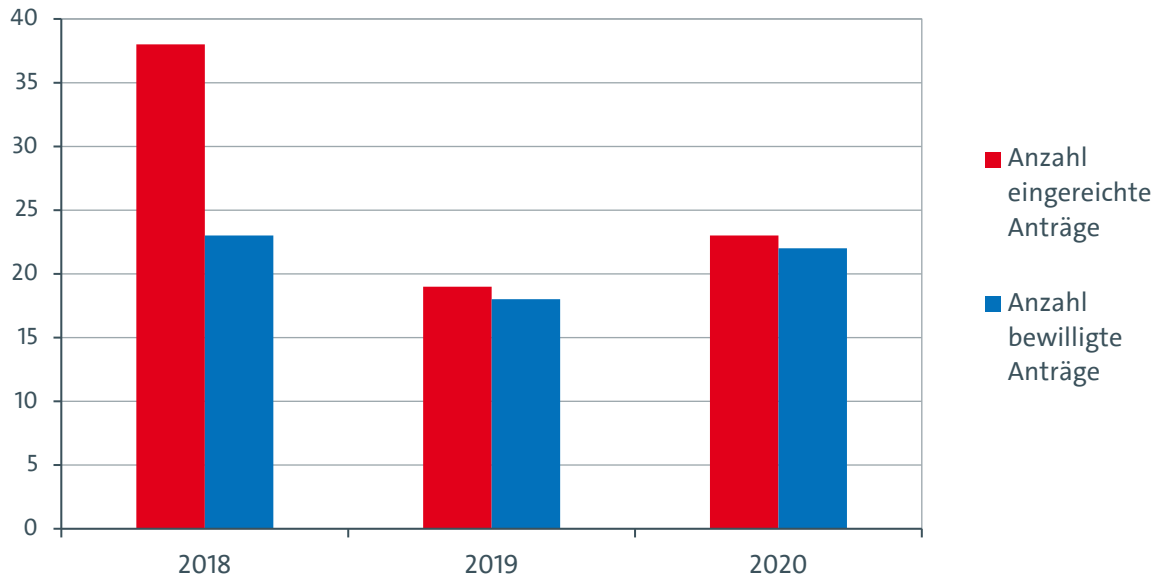


Abbildung 10 Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge Agathe-Lasch-Coaching plus divers für die Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Werden die Anträge für die Teilnahme am Coaching-Programm nach Fakultäten aufgeschlüsselt, ergibt sich folgendes Bild:

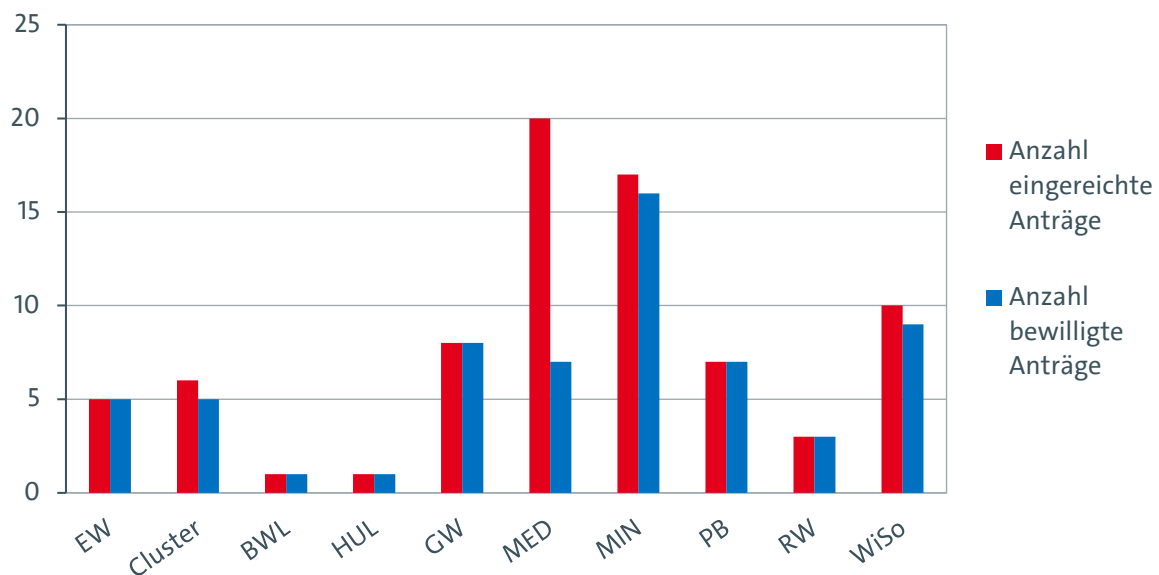


Abbildung 11 Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge Agathe-Lasch-Coaching plus divers nach Fakultäten für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Das Gros der Anträge wurde im Berichtszeitraum von Angehörigen der MED wie auch der MIN-Fakultät gestellt. Insgesamt am wenigsten Anträge kamen aus der BWL mit einem Antrag und aus der juristischen Fakultät mit insgesamt drei Anträgen. Hier bietet sich eine differenzierte Auseinandersetzung mit den zugrundeliegenden Strukturen wie auch ein Abgleich mit der Verteilung der Gruppe der Post-Docs respektive Juniorprofessuren an. Gegebenenfalls wäre auch eine stärkere Bewerbung des Programms an den Fakultäten mit einer geringeren Anzahl von Anträgen möglich.

Auf Grundlage anonymisierter Evaluationsbögen findet bereits seit Beginn des Programms eine regelmäßige Auswertung statt. Diese wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt, wobei die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Programm insgesamt sehr hoch ist.

Dezentrale Angebote

Zur Unterstützung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses hat die **Fakultät für Geisteswissenschaft** im Berichtszeitraum zwei Veranstaltungsformate realisiert. Als Teil der Veranstaltungsreihe „Pro Exzellenzia meets UHH“ fand im November 2018 ein Lunchmeeting in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung statt. Unter dem Titel „Geld regiert die (Forschungs)welt?!“ informierte eine Expertinnenrunde über Drittmittelakquise für Nachwuchswissenschaftlerinnen. 2020 hat die Gleichstellung der GW einen digitalen Workshop mit dem Thema „Auf dem Weg zur Professur – Strategische Karriereentwicklung für Postdoktorandinnen in den Geisteswissenschaften“ organisiert. Ziel der Veranstaltung war es, den Postdoktorandinnen Impulse für die weitere Karriereentwicklung mit auf den Weg zu geben und zu veranschaulichen, worauf es in der Phase zwischen der Promotion und dem Ruf auf eine Professur ankommt. An der **Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft** wurden aus dem fakultären Gleichstellungsfonds im Berichtszeitraum studentische Hilfskräfte für Mitarbeitende mit Familienaufgaben, Konferenzreisen für Wissenschaftlerinnen sowie die Möglichkeit zur Kindernotfallbetreuung finanziell unterstützt. In der **Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften** ist das Geschlechterverhältnis unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Fakultät nahezu ausgeglichen. Eine direkte Förderung von Nachwuchskräften geschieht durch jährlich ausgeschriebene Fördermittel der Fakultät. Diese richten sich an weibliche Post-Docs.

Nach einer Pause von 4 Jahren wurde in der **Medizinischen Fakultät** im Juli 2020 das zweijährige Rahel Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramm neu ausgeschrieben und mit der Ausschreibung für Post-Doc-Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen der Mentee-Kreis erweitert. Ziel des Programms ist es, die Anzahl der Habilitandinnen zu erhöhen und durch die Berücksichtigung von Diversity-Dimensionen die Vielfalt des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern. Hierbei standen vor allem Alter, Familienverantwortung, soziale und ethnische Herkunft sowie Behinderung als Diversitätsdimensionen im Fokus. Eine zusätzlich strukturelle Unterstützung in der Fakultät ist, dass die Altersgrenzen bei der Beantragung von UKE-internen Forschungsmitteln abgeschafft wurden. So finden individuelle Karriereverläufe bei der Antragsstellung vermehrt Berücksichtigung.

Im Rahmen von Pro Exzellenzia 4.0 wurden an der **MIN-Fakultät** bis einschließlich 2020 jährlich Stipendien an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen vergeben. Ein 12-monatiges Promotionsstipendium ging 2018 an eine Informatikerin. 2019 wurden zwei Doktorandinnen aus den Fachbereichen Biologie und Chemie gefördert. Den Zuschlag für eine jeweils 12-monatige Förderung im Jahr 2020 erhielten eine Doktorandin aus dem Fachbereich Chemie und eine Postdoktorandin aus der Informatik.

Im Berichtszeitraum hat das Exzellenz-Cluster **Understanding Written Artefacts** 2020 im Sinne einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und Nachwuchsförderung ein Mentoringprogramm auf den Weg gebracht, das Postdoktorandinnen bei der Karriereplanung unterstützen soll. Im Rahmen des Mentoringprogramms profitieren die Mentees von der individuellen Beratung durch eine Mentorin

und werden während der einjährigen Projektphase von einer Trainerin begleitet. Zusätzliche Netzwerkveranstaltungen fördern den Austausch unter den Mentees und Wissenschaftlerinnen.

Darüber hinaus gibt es noch übergreifende Maßnahmen, bei denen mehrere dezentrale Einrichtungen kooperieren: Das bereits seit 2015 bestehende Mentoring-Programm **dynaMENT** läuft seit 2019 als gemeinsames Projekt zwischen der Universität Hamburg (MIN-Fakultät) und DESY. Unterstützt wird es durch die beiden Bahrenfelder Exzellenz-Cluster CUI sowie QU und durch die zusätzlichen Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und dem UKE. Als Teil der Umstrukturierung wurden die separaten Programmlinien **dynaMENT doctorate** für Doktorandinnen sowie **dynaMENT advanced** für Postdoktorand:innen, Juniorprofessor:innen und (Nachwuchs-) Gruppenleiter:innen eingeführt. Großen Anklang findet bei Doktorandinnen und Postdoktorandinnen das **Programm Women's Career Day**, bei dem mit zahlreichen Partnerinstitutionen am Campus Bahrenfeld jedes Jahr Workshops angeboten werden. Dieses interdisziplinäre, englischsprachige und zweitägige Format gibt insbesondere Teilnehmerinnen auf PhD-Level die Möglichkeit, an Workshops rund um die Themen Softskills und weibliche Wissenschaftskarriere teilzunehmen. Die Workshops werden jeweils durch eine thematisch einschlägige Abendveranstaltung abgerundet, die für alle Interessierten auf dem Campus geöffnet sind. Das **Academic Leadership Programme for Women** ist eine gemeinsame englischsprachige Qualifikationsreihe der MIN-Fakultät, der Exzellenzcluster CUI und QU sowie des Universitätsklinikums Eppendorf. Zielgruppe dieses Formats sind Postdoktorandinnen, die bereits Führungsaufgaben im Wissenschaftsbetrieb innehaben oder diese in näherer Zukunft anstreben. Mit der Veranstaltung „**Scientific Career and Parenthood**“ greifen die Exzellenzcluster CLICCS, CUI und QU sowie die MIN-Fakultät und das Familienbüro die Themen befristete Arbeitsverträge, überregionale Mobilität sowie Veröffentlichungsdruck in Verbindung mit Familienverantwortung auf und geben regelmäßig in englischer Sprache einen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen. Im Podiumsformat stellen Forschende ihre Strategien zur Gestaltung von Beruf und Familie vor und beschreiben, welche Unterstützung sie erhielten und mit welchen Hindernissen sie konfrontiert wurden.

07 PROFESSOR:INNEN

Das Handlungsfeld „Professor:innen“ orientiert sich am Gleichstellungsplan 2018-2022 der UHH. Ausgangspunkt des Handlungsfelds ist die Frauenquote 2017 bei den Professuren, die zu diesem Zeitpunkt 34% (ohne MED/UKF; inkl. W1)²³ betrug. Damit erfüllt die UHH die in der ZLV zwischen BWFGB und UHH festgelegte haushaltsrelevante Kennzahl.²⁴ Auch im Vergleich mit anderen Universitäten der Größe der UHH wie der Humboldt-Universität zu Berlin, der Freien Universität Berlin oder der Eberhard Karls Universität Tübingen schneidet die UHH gut ab.²⁵ Ähnlich verhält es sich mit dem Frauenanteil an den Neuberufungen. 2017 war dieser mit 53% bei insgesamt 30 Rufannahmen überdurchschnittlich hoch (die Entwicklungen des Berufungsgeschehens und des Professurenbestands werden in Kapitel 27 und 28 differenziert dargestellt). Hiermit werden zwei wesentlich Aspekte des Handlungsfelds eröffnet:

Einerseits die Gewinnung geeigneter Wissenschaftlerinnen, andererseits der Anteil der Professorinnen an der UHH selbst sowie dahingehend die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen und Maßnahmen.

Ähnlich wie im Handlungsfeld „06 Nachwuchswissenschaftler:innen“ ist für eine angestrebte paritätische Verteilung der Professuren die tatsächliche Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem relevant. Aus dieser Grundgesamtheit wird für die Besetzung von Professuren geschöpft.

Ziele des Handlungsfelds sind, das hohe Niveau der Neuberufungen zu halten, die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 40%, wobei hier 30% auf dauerhaften W3-Professuren, 40% auf W2 und mindestens 50% auf W1/W1TT-Professuren angestrebt werden.

Laut Maßnahmenmatrix des Gleichstellungsplans der UHH liegt ein Fokus auf der Weiterentwicklung von Berufungsverfahren auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten wie etwa der Integration von Aspekten der aktiven Rekrutierung (Vgl. hier DFG-Empfehlungen²⁶) oder der Ausweitung der Assessment Center inklusive Überprüfung der Gender- und Diversity-Kompetenz bei allen Berufungsverfahren. Überdies sollen in Absprache mit den Fakultäten Zielvorgaben integriert werden, um die angestrebte, kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils von mindestens fünf Prozent zu erreichen. Zusätzlich dazu sollen finanzielle Anreize für die Berufung von Wissenschaftlerinnen geschaffen und Maßnahmen ergriffen werden, um Wissenschaftlerinnen an der Universität zu halten.

Maßnahmen für die Erreichung dieser Ziele werden vornehmlich in den Fakultäten und anderen dezentralen Einrichtungen der Universität umgesetzt, da hier die Berufungsverfahren angesiedelt sind,

²³ UHH-Jahresbericht des Präsidiums 2016:

<https://www.uni-hamburg.de/uhh/profil/fakten/jahresberichte/jb-2016.pdf>

²⁴ Ziel- und Leistungsvereinbarungen von 2019 bis 2020 der Freien und Hansestadt Hamburg und der Universität Hamburg:

<https://www.hamburg.de/contentblob/12393448/10ad46d901023732db689c20501f9f81/data/zlv-uhh-2019-20.pdf>

²⁵ Schmermund, Katrin (2019): Höchster Professorinnen-Anteil an FU Berlin. In: Forschung & Lehre.

<https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/hoechster-professorinnen-anteil-an-fu-berlin-2218/> [abgerufen: 14.05.2021]

²⁶ Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (o.D.): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlung 2020.

https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf [abgerufen 14.05.2021]

wenngleich die Ruferteilung über das Präsidium erfolgt. Spezifische Rahmenbedingungen für Berufungen wie etwa die Berufsordnung der UHH sind auch entsprechend zentral alloziert. Diese verschiedenen strukturellen Verankerungen wie auch unterschiedlichen Maßnahmen werden hier exemplarisch ausgewiesen und vor allem, wenn auch nicht ausschließlich, Entwicklungen der Jahre des Berichtszeitraums in den Blick genommen. Weiter Maßnahmen dieses Handlungsfelds sind in der UHH-Gleichstellungsdatenbank subsummiert.²⁷ Zum anderen werden auch strukturellen Änderungen in diesem Handlungsfeld einbezogen.

Berufungsgeschehen

Die universitären Berufungsverfahren berücksichtigen durchgängig Gleichstellung in allen Phasen der Auswahl. So werden die Gleichstellungsbeauftragten bei der Vorbereitung und Ausschreibung sowie an den Ausschusssitzungen beteiligt und auf die Einhaltung des Geschlechteranteils bei Ausschussmitgliedern und den externen Gutachtenden geachtet. Zudem erfolgt eine Dokumentation der Verfahren, um Transparenz zu gewährleisten. Als qualitätssichernde Maßnahme dienen Stellungnahmen durch die jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität, die oder der von der Möglichkeit des Widerspruchs Gebrauch machen kann (siehe dazu Kapitel 27). Darüber hinaus werden Gender- und Diversity-Kompetenzen in Studium und Lehre als Kriterien des Auswahlprozesses (bei den Berufungen) berücksichtigt.

Berufsordnung der Universität

Im November 2014 wurde im Akademischen Senat eine neue Berufsordnung (BO) für die Universität Hamburg beschlossen, die auch Rahmenbedingungen für Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren sichert.

Demnach ist sichergestellt, dass jedes Geschlecht im Berufungsausschuss mit mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder vertreten ist. Ausnahmen müssen vom Präsidium auf Antrag des Dekanats im Benehmen mit der oder dem universitären Gleichstellungsbeauftragten genehmigt werden. Die Berufsordnung schreibt ebenfalls vor, dass in jedem Berufungsverfahren mindestens zwei externe Gutachten, davon mindestens eines von einer Wissenschaftlerin eingeholt werden soll. Hier ist ebenso der Nachweis der Gender- und Diversity-Kompetenzen in Studium und Lehre als Kriterium verankert.

Die Änderung der Berufsordnung war und ist immer noch ein wesentlicher Aspekt für die Chancengleichheit in Berufungsverfahren und verdeutlicht die Relevanz strukturell verankerter Bedingungen für die Gewinnung von Professorinnen.

Agathe Lasch-Gastwissenschaftlerinnen-Programm

Zu Beginn des Jahres 2020 wurden der Stabsstelle Gleichstellung Mittel für die Etablierung eines fachübergreifenden Gastwissenschaftlerinnen-Programms zur Verfügung gestellt. Aufgrund der pandemischen Lage konnte dieses Programm bisher nicht starten.

²⁷ Gleichstellungsdatenbank mit erfassten Daten:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html>

Dual Career

Der Dual Career Service für Neuberufene²⁸ unterstützt die Partner:innen der Neuberufenen bei der Suche nach einer adäquaten Position bzw. Anschlussmöglichkeit für den eigenen eingeschlagenen Karriereweg in Hamburg. Mit den bestehenden Kontakten der Universität zu den angeschlossenen Forschungsinstituten sowie zu Behörden und in die freie Wirtschaft begleitet der Service für Neuberufene die Partner:innen bei Fragen zu beruflichen Einstiegsmöglichkeiten und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mildred Dresselhaus Gastprofessur

Ein zentrales Element der Gleichstellungsarbeit des Clusters CUI ist die „Mildred Dresselhaus Gastprofessur“, welche 2013 ins Leben gerufen wurde. Mit dem Preis werden jährlich eine renommierte (inter)nationale Professorin sowie eine herausragende Nachwuchswissenschaftlerin aus dem Forschungsbereich des Exzellenz-Clusters ausgezeichnet. Die Preisträgerinnen streben sechsmonatige Forschungsaufenthalte bei CUI an, geben Vorlesungen und Seminare und unterstützen die Gleichstellungsaktivitäten am Cluster als Vorbilder für junge Frauen in der Wissenschaft. Im Jahr 2018 wurde das Mildred Dresselhaus Programm mit dem Gleichstellungspreis der Universität Hamburg ausgezeichnet. Das Preisgeld wurde 2019 dazu genutzt, die Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnen-Konferenz zu organisieren, in deren Rahmen die Preisträgerinnen der vergangenen Jahre zusammengebracht wurden. Diese präsentierten primär ihre Forschung, fanden aber auch neue Ansatzpunkte für Kooperationsprojekte und gaben darüber hinaus vertiefte Einblicke in ihre wissenschaftlichen Laufbahnen. Im Jahr 2020 wurde versucht, die Unmöglichkeit eines Forschungsaufenthaltes der Gastprofessorinnen durch Online-Formate weitestgehend zu kompensieren.

Beate Naroska Gastprofessorinnen Programm

Im Cluster Quantum Universe wurde in Anlehnung an die erfolgreiche Mildred Dresselhaus Gastprofessur das „Beate Naroska Gastprofessorinnen Programm“ entwickelt. Alljährlich sollen Gastprofessuren an zwei besonders erfolgreiche Forscherinnen vergeben werden. Dadurch sollen nicht nur die exzellenten Leistungen jener Forscherinnen, sondern auch weibliche Vorbilder in der Disziplin sichtbar gemacht werden.

²⁸ Service für Neuberufene:

<https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/berufungen/neuberufene/service.html>

08 VEREINBARKEIT

Kooperationen und übergreifende Projekte

Durch vielfältige Aktivitäten seitens des Familienbüros in Kooperation mit anderen Einrichtungen ist die Thematik familiengerechte Hochschule im Hochschulalltag präsent.

Das Familienbüro arbeitet eng vernetzt mit der Personalentwicklung, der Hamburg Research Academy wie auch mit den Studienbüros der Fakultäten und Fachbereiche und der Abteilung 3 „Studium und Lehre“ zusammen. Im Berichtszeitraum wurden neue zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate in Kooperation mit den Netzwerkpartnerinnen entwickelt und angeboten. Seit 2018 ist die UHH ebenso Mitglied im Verein „Familie in der Hochschule“, um sich auch über die Grenzen Hamburgs hinaus mit anderen Hochschulen zum Thema zu vernetzen und Best-Practice-Beispiele auszutauschen. In Hamburg selbst wiederum ist das Familienbüro der UHH mit den anderen „Vereinbarkeitseinrichtungen“ auf Hochschul- wie auch anderer Organisationsebene in verschiedenen Runden im Austausch.

Im Sinne eines vernetzten Arbeitens und der Verknüpfung von Vereinbarkeit mit Internationalisierung wurden 2019 vermehrt Veranstaltungen wie der „Rundgang familiengerechter Campus“ auf English für internationale Promovierende angeboten. Auch die Verknüpfung des Themas Vereinbarkeit mit verwandten Themen wurde weiterbefördert, u.a. mit Themen des Studienmanagements, mit Diversity, Nachhaltigkeit oder dem Gesundheitsmanagement. Teil dessen war 2019 z.B. das „Forum Führungskräfteentwicklung“, ein halbtägiger Workshop, der im Rahmen des Auditprozesses „familiengerechte Hochschule“ stattfand. Führungskräfte aus allen Bereichen und Hierarchieebenen der Universität waren eingeladen, gemeinsam in den Austausch über die Führungskräfteentwicklung an der Universität zu gehen.

Auch wird die Kooperation mit dem Studierendenwerk Hamburg zur regulären Kinderbetreuung und flexiblen Betreuung mit finanzieller Unterstützung der Universität Hamburg fortgeführt.

Das Projekt Madame Courage wird von der Stabsstelle Gleichstellung und dem Familienbüro der Universität Hamburg unterstützt. Mit dem Projekt soll alleinerziehenden Studentinnen ein selbstbestimmtes Leben mit Kind(ern) ermöglicht und sollen sie für spätere Führungspositionen qualifiziert werden. Hierfür werden alleinerziehende und schwangere Studentinnen in der Abschlussphase ihres Studiums ideell und finanziell unterstützt.

Seit 2020 wird durch die Pandemie veränderten Rahmenbedingungen die Relevanz des Themas Vereinbarkeit noch einmal besonders deutlich, so dass seither verschiedene Maßnahmen initiiert wurden: Seit Beginn der Pandemie gibt es eine noch engere Zusammenarbeit des Familienbüros mit den Fakultäten bei Fragen zur Unterstützung von Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben. Hierzu zählt auch die Handreichung zur Unterstützung von Lehrenden, die zusammen mit der Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigung entstanden ist (siehe auch 11.4). Im Zuge der Pandemie setzte sich zudem die Gleichstellungsbeauftragte des wissenschaftlichen Personals sowie die Gleichstellungsbeauftragte des TVP für eine Sonderurlaubsregelung für Beschäftigte mit Familienverantwortung in Hamburg ein, wie sie in den meisten anderen Bundesländern für Landesbeschäftigte vorgesehen ist.

Im Rahmen der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit wies die Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hamburger Hochschulen (LaKoG) in einem Schreiben im Mai 2020 an die Landeshochschulkongferenz (LHK) und die BWFGB auf die Situation von Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung hin und forderte die Hochschulleitungen auf, die besondere Lage der Wissenschaftler:innen zu berücksichtigen.

Informationsangebote

Die Informations- und Beratungsmöglichkeiten zu Themen rund um „Beruf/Studium und Familie“ werden auf verschiedenen Plattformen und über verschiedene Medien transparent dargestellt. Dabei werden auch die Synergien zu verwandten Themen wie Gesundheitsmanagement und Diversität genutzt. Die Erwartungen an die Führungskräfte hinsichtlich ihrer Aufgaben und Rolle zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Erwartungen an die Lehrenden hinsichtlich der Unterstützung der Studierenden bei der familiengerechten Gestaltung des Studiums werden in geeigneter Form (Leitlinien, Codex etc.) fixiert. Die Informations- und Beratungsangebote rund um das Thema "Pflege" werden ebenso fortlaufend weiterentwickelt, wobei ein besonderer Akzent auf Sensibilisierung für das Thema liegt (z.B. „versteckte“ Pflege bei Studierenden und daraus resultierende Belastungen).

Bereits zu Beginn der Corona-Pandemie hat die Stabsstelle Gleichstellung auf der Webseite des Familienbüros eine Seite unter dem Titel „Coronavirus: Hilfreiche Tipps und Informationen zum Homeoffice“ veröffentlicht. Die Seite wurde in den FAQs der Universität verlinkt und wird fortlaufend erweitert und aktualisiert. Der Newsletter der Stabsstelle Gleichstellung erschien im Jahr 2020 öfter als gewohnt – zunächst mit einem Schwerpunkt auf das Thema Vereinbarkeit. Ein weiterer Newsletter hatte den thematischen Fokus auf Diversität. Die Gleichstellungsbeauftragte informierte die Gleichstellungsakteur:innen in einer Rundmail über die aktuellen Entwicklungen hinsichtlich der Gleichstellung in der Corona-Pandemie, insbesondere zum Thema Vereinbarkeit.

Infrastruktur

Die infrastrukturellen Bedingungen für das Mitbringen von Kindern werden bedarfsgerecht im Rahmen der Möglichkeiten der Universität ausgebaut, z.B. durch die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen (ggf. als Multifunktionsräume auch für andere Verwendungen), durch flexible Betreuungsangebote oder Notfallkinderbetreuung. An zahlreichen Standorten der Universität können mobile Spielekisten ausgeliehen werden. Anhand der UHH-App und dem Lageplan familiengerechte Hochschule können die Standorte von Still- und Wickelmöglichkeiten, Eltern-Kind-Zimmern und weiteren familienfreundlichen Einrichtungen gefunden werden.

Angebote aus den Fakultäten und dezentralen Einrichtungen

Um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu gewährleisten, finanziert die **Fakultät GW** wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Juniorprofessor:innen mit Familienaufgaben (z.B. Betreuung und Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen) studentische Hilfskraftstunden zur Unterstützung im Wissenschaftsalltag. Als weitere Vereinbarkeitsmaßnahme wurde 2019 ein zweiter Eltern-Kind-Raum am Asien-Afrika-Institut eingerichtet, der das Angebot am Überseeing 35 ergänzt. Das Projekt „FamUrol: Operieren in der Schwangerschaft“ wurde in der **MED/UKE** weitergeführt, um einen für allen Seiten abgesicherten Rahmen für Vertretungen zu schaffen. Während des pandemiebedingten Lockdowns sicherte die UKE-Kita die Kinderbetreuung von Beschäftigten. Um die Inklusion aller Teilnehmenden an wissenschaftlichen (öffentlichen) Veranstaltungen an der **Fakultät für Wirtschafts-**

und Sozialwissenschaften zu fördern, wird obligatorisch eine Kinderbetreuung angeboten, damit Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung an Konferenzen, Workshops und ähnlichem teilnehmen können. In der **BWL** wurde im Berichtszeitraum das innovative Projekt „BWLternzeit“ eingeführt, etabliert und mittels des langfristigen Commitments der Fakultät gesichert. Im Zeitraum 2019-2020 wurden an der **Fakultät PB** studentische Hilfskräfte für Mitarbeitende mit Familienaufgaben, Konferenzreisen für Wissenschaftlerinnen sowie eine Kindernotfallbetreuung finanziert. Das Cluster **CUI** bietet, sofern Präsenzveranstaltungen stattfinden können, auf allen Diversitätsveranstaltungen und dem Annual Meeting Kinderbetreuung an. Zusätzlich konnte auch im Zeitraum 2018-2020 erneut die Kinderbetreuung auf Konferenzen (intern und extern) finanziert und auf Anfrage organisiert werden. Es wurden in der Corona-Pandemie außerdem zusätzliche Hilfskraftstunden für Mitglieder mit Betreuungsaufgaben bewilligt. Das **Cluster Quantum Universe** setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit ein. Unter anderem wurden in der Corona-Krise für Lehrende mit Kindern zusätzliche Hilfskräfte bewilligt, um für Entlastung zu sorgen und die Digitalisierung der Lehre zu erleichtern.

09 QUALIFIZIERUNG VON PERSONAL ZU GLEICHSTELLUNGSTHEMEN

Im Mittelpunkt dieses Handlungsfelds stehen Maßnahmen und Angebote, die statusgruppenübergreifend wirken oder sich gezielt an bestimmte Interessensvertreter:innen richten. Ziel dieser Maßnahmen ist, mehr Mitglieder der UHH für die Arbeit und die Relevanz der Gleichstellungsarbeit zu sensibilisieren bzw. zu qualifizieren und einen diversitätsreflektierten Umgang zu fördern – ganz im Sinne der Charta der Vielfalt in Hinblick auf diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit.

Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg

Die Stabsstelle hat 2020 eine Handreichung für die Erstellung von Gleichstellungsplänen erarbeitet. Diese Handreichung soll die Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen nach §§ 92a und 93 HmbHG dabei unterstützen, Gleichstellungspläne zu erstellen und fortzuschreiben. Sie gibt Hinweise zum Verfahren, zu den Inhalten und dem Aufbau von Gleichstellungsplänen. Dabei orientiert sich die Handreichung an den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg und ergänzt diese. Auf Anfrage leitet die Stabsstelle die Handreichung weiter.

Qualifizierungsreihe Gleichstellung

Die Qualifizierungsreihe Gleichstellung der Universität Hamburg bietet Workshops zu grundlegenden sowie aktuellen Themen der universitären Gleichstellungsarbeit an. Das Angebot richtet sich insbesondere an Gleichstellungsbeauftragte sowie an weitere Interessierte der Universität Hamburg. Auch im Berichtszeitraum fanden wieder verschiedene Veranstaltungen im Rahmen der Reihe statt. Im Fokus standen dieses Mal die Themen „Diversity Management an Universitäten“, „Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ sowie „Gleichstellung in internen und externen Evaluationsprozessen von Studiengängen“ und „Gleichstellungsarbeit in Berufungsverfahren“. Im Rahmen des Berufungsworkshops gab es von der Stabsstelle Berufung der UHH und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Inputs zu den rechtlichen Grundlagen von Berufungsverfahren und den gleichstellungsrelevanten Aspekten in deren Verlauf. Für die anderen Workshops konnten externe Referent:innen gewonnen werden, die zu den Themen mit den Teilnehmenden Best-Practice und eigene Handlungsmöglichkeiten als Gleichstellungsinteressierte diskutierten.

Forum Führungskräfteentwicklung, im Rahmen des Familien-Audit-Prozesses

Im Sommer 2019 fand ein „Forum Führungskräfteentwicklung“ statt. Es folgten 30 Führungskräfte aus allen (Verwaltungs-)Bereichen und Hierarchieebenen der Universität Hamburg der gemeinsamen Einladung von Vizepräsidentin, Personalentwicklung und der Stabsstelle Gleichstellung/Familienbüro. Der halbtägige Workshop fand im Rahmen des Auditprozesses „familiengerechte Hochschule“ statt. Die Rahmenmoderation hatte der Auditor Dr. Georg Barzel inne. Impulse für den Vormittag gab Herr Prof. Dr. Jörg Felfe, einer der führenden Forscher im Bereich Führung und Führungskräfteentwicklung. Er reicherte in mehreren Interviewsequenzen den Dialog mit wissenschaftlicher Expertise und breiter Beratungserfahrung im Kontext Führung an. In konstruktiver Atmosphäre und intensivem Austausch wurden im Rahmen des Workshops die Bedarfe der unterschiedlichen Führungskräftegruppen betrachtet. Auch die Besonderheiten von Führung in der Wissenschaft waren Teil des Diskurses und flossen in die sich anschließende Entwicklung von Ideen für zukünftige Projekte der PE ein.

Weitere Einzelveranstaltungen

Zusammen mit dem **Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit** veranstaltete die Stabsstelle einen Workshop zu „Durchbeißen, ablenken oder Innehalten? - Gehen Männer und Frauen unterschiedlich mit Stress und Belastung im Hochschulalltag um?“ Im Mittelpunkt stand die Frage, welche geschlechterspezifischen Unterschiede es im Erleben von Stress und Belastung gibt und wie sich diese in statistischen Größen wie Lebenserwartung oder Lebensführung widerspiegeln. Ebenso 2019 organisierten die Stabsstelle Gleichstellung und das **Career Center** gemeinsam unter dem Motto Equal Careers einen „Powertag“ zu Gender- und Diversitykompetenzen im Arbeitsleben. In der aus einem Workshop und anschließender Podiumsdiskussion bestehenden Veranstaltung stand das Thema Gender- und Diversitykompetenz im Job im Mittelpunkt. Im Workshop wurde unter anderem den Fragen nachgegangen, was Gender- und Diversitykompetenz ausmachen und warum sie ein Karriereargument sind. Ebenfalls wurde erläutert, wieso es sinnvoll ist, sich in Bezug auf den Berufseinstieg und die berufliche Entwicklung mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Der Workshop richtete sich an Studierende und Absolvent:innen der UHH. Im Anschluss debattierten Expert:innen aus verschiedenen Berufsfeldern im Rahmen einer Podiumsdiskussion, welche Gender- und Diversitykompetenzen in beruflichen Zusammenhängen von Bedeutung sind und wie in Organisationen diese Kompetenzen (weiter-)entwickelt werden können. Gäste der Diskussion waren u.a. Dr. Stephan Schmucker, Lecturer in Business Administration an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, und Michael Thomsen, Leitung CSR beim FC St. Pauli.

In dem „Argumentationstraining gegen sexistische und rassistische Äußerungen“, das von der **Stabsstelle Gleichstellung, der Gleichstellung der Fakultäten für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaft sowie der Refugee Law Clinic** veranstaltet wurde, konnten die Teilnehmenden lernen, ihre Argumentationsfähigkeit gegen diskriminierende Äußerungen zu stärken. Dafür wurden anhand spezifischer Erfahrungen der Teilnehmenden Auftreten und Redeverhalten in konkreten Situationen besprochen und eigene Reaktionsmöglichkeiten geübt. Das Angebot stieß auf ein so großes Interesse, dass es alsbald wiederholt wurde.

2020 organisierten das Familienbüro und die **Stabsstellen Gleichstellung und Konfliktprävention** den mehrtägigen Workshop „Empowerment durch gestärkte Kommunikation“. Das praxisorientierte Online-Seminar sollte auf Basis der Gewaltfreien Kommunikation (GfK) nach M.B. Rosenberg hilfreiche Impulse für den Umgang miteinander geben und dazu beitragen, mit schwierigen Situationen umzugehen. Dafür wurde der Frage nachgegangen, wie Anliegen formuliert werden können, damit im Arbeitsalltag die eigenen Anliegen nicht zu kurz kommen und die vielfältigen Lebenslagen der Beschäftigten wie etwa Familienverantwortung oder Zeitbudgets in der gegenseitigen Kommunikation berücksichtigt werden.

Dezentrale Angebote

Die **Exzellenz-Cluster CUI** und **Quantum Universe** haben gemeinsam mit einer Vielzahl anderer Partner:innen die Deutschen Physikerinnentagung 2020 ausgerichtet, welche vom 5. bis zum 7. November auf der Online-Plattform BigBlueButton stattfand. Rund 350 Physikerinnen aller Karrierestufen kamen dabei zusammen und nahmen an umfangreichen wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Vorträgen und Workshops teil. Ursprünglich war die Tagung in Präsenz geplant, wurde aber schließlich auf Grund der Pandemie in den digitalen Raum verlegt. Dieses Format erhielt ein positives Feedback, da es laut Aussagen der Teilnehmerinnen Vereinbarkeitsprobleme reduzierte, die sonst durch Konferenzreisen entstünden.

10 GLEICHSTELLUNG SOWIE GENDER UND DIVERSITY IN FORSCHUNG UND LEHRE

Zentrum Gender und Diversity

Mit der Neuausrichtung und Neubesetzung des Zentrums Gender und Diversity ²⁹ (siehe ausführlich Kapitel 11.4) sollen die Aspekte Gender und Diversity in Lehre und Studium sowie die Förderung von Forschungsk Kooperation und Nachwuchsförderung im Mittelpunkt stehen. Hierfür soll die Vernetzung von Forscher:innen wie auch die Vernetzung von Lehrenden gefördert werden. Zudem bietet das Lehrtableau „Gender, Diversity und Intersektionalität“ einen Überblick über Lehrveranstaltungen mit diesen Themenschwerpunkten, die an den Hamburger Hochschulen stattfinden. Studierende haben die Möglichkeit, durch Teilnahme an diesen Veranstaltungen eines der Zertifikate "Genderkompetenz" oder "Intersektionalität & Diversity" zu erwerben.

Gleichstellungs- und Frauenförderfonds

Insbesondere aus dem Gleichstellungsfonds, aber auch dem Frauenförderfonds heraus, werden durch die Stabsstelle Gleichstellung innovative Projekte mit Gender- und Diversity-Fokus in Forschung und Lehre unterstützt (siehe dazu auch Kapitel 04.9).

Gender-Professuren

An der Universität Hamburg gibt es insgesamt sechs sogenannte Gender-Professuren, die eine Denomination bzw. Teildenomination dahingehend haben und in Forschung und Lehre auf dieses Themengebiet ausgerichtet sind. Die Professuren befinden sich sowohl an der MIN-Fakultät, an der GW und an der WISO. Zusätzlich beschäftigen sich weitere Lehrende und Forschende der UHH mit Themen, die einen Gender- und/oder Diversity-Bezug haben.

Finanzielle Förderung

Die Fakultät für Geisteswissenschaften vergibt jedes Jahr aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag von 25.000 Euro als Leistungsorientierte Mittel (LoMi) für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien an die einzelnen Fachbereiche. Lehrveranstaltungen mit einem Genderbezug werden mit einer anteiligen LoMi-Ausschüttungen an die Fachbereiche honoriert.

10.1 GLEICHSTELLUNG SOWIE GENDER UND DIVERSITY IN FORSCHUNG

Handreichung Gleichstellung in Forschungsanträgen

Zusammen mit der Abteilung für Forschung und Wissenschaftsförderung der Universität hat die Stabsstelle Gleichstellung eine Zusammenfassung zum Thema „Gleichstellung für die Antragstellung in DFG-Verbundanträgen“ erstellt. Das Papier wird regelmäßig aktualisiert und enthält neben Hinweisen zu bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Hamburg auch Ideen für die Antragstellung und Ansprechpersonen zu den verschiedenen Aspekten, Programmen und Projekten der Gleichstellung. Die Handreichung kann aus dem Universitätsnetz auf der Seite der Stabsstelle abgerufen werden.

²⁹ Zentrum Gender & Diversity: <https://zgd-hamburg.de/>

Darüber hinaus setzt sich die DFG seit 2020 verstärkt dafür ein, dass niemand wegen wissenschaftsfremder Fakten wie beispielsweise dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, dem Alter oder dem Gesundheitszustand von einer wissenschaftlichen Karriere ausgeschlossen werden darf. Dazu werden verschiedene Nachteilsausgleichsformen angeboten, um individuelle Lebensentwürfe in allen Antragsformaten zu berücksichtigen. Neben diesem Gleichstellungsaspekt fördert die DFG seit 2020 die Berücksichtigung und den Einbezug von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen in Forschungsinhalten und regt damit zur Reflexion an, Geschlecht und Vielfältigkeit als Bestandteil in Forschungsprojekten zu stärken.

10.2 GLEICHSTELLUNG SOWIE GENDER UND DIVERSITY IN LEHRE

Qualitätsmanagement in Studium und Lehre

Die im Mai 2017 durch das Präsidium der Universität eingesetzte Steuerungsgruppe zur Entwicklung eines Qualitätsmanagementsystems für die Bachelor- und Masterstudiengänge hat Ende Februar 2019 ihre Arbeit zur Fertigstellung eines Qualitätsmanagementhandbuchs abgeschlossen. Teil dieser Steuerungsgruppe waren auch Vertreterinnen der Stabsstelle Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragte, die in Rahmen dieses Entwicklungsprozesses wichtige Aspekte für die Evaluation und Entwicklung der Studiengänge einbringen konnten. Zudem wurde in diesem Verfahren geregelt, dass die fakultären Gleichstellungsbeauftragten in die Evaluationsprozesse einbezogen werden.

Hintergrund ist, dass im Rahmen der Evaluation und Entwicklung der Studiengänge über die fachlich-curriculare Ausrichtung wie auch organisatorische Rahmenbedingungen beraten und entschieden wird. Insbesondere die Rahmenbedingungen können einen Einfluss auf die Studierbarkeit haben, bspw. hinsichtlich Vereinbarkeitsfragen von Studium und Familie oder der Teilhabe von Studierenden mit Beeinträchtigung. Auch bei der Auswahl der externen Gutachter:innengruppen bei der Begehung von Studiengängen soll auf Gleichstellungsaspekte geachtet werden.

Im Juni 2019 hat der Qualitätsbeirat, der das Präsidium zur Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems berät, die Rolle der vormaligen Steuerungsgruppe übernommen. Den Vorsitz des Beirats hat die Vizepräsidentin für Studium und Lehre. Zu den Mitgliedern des Beirats zählen die Studiendekaninnen und Studiendekane sowie Vertreterinnen und Vertreter der Studiendekanate, der Studierenden, des Hamburger Zentrums für Universitäres Lehren und Lernen (HUL), der Servicestelle Evaluation, der Stabsstelle Gleichstellung, der Abteilung 3 Studium und Lehre, der Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse und des Regionalen Rechenzentrums (RRZ).

Genderaspekte der MIN-Fächer

Mit Förderung aus dem zentralen Gleichstellungs- und Frauenförderfonds arbeitet das Gleichstellungsteam der MIN-Fakultät seit 2019 an der Integration einer Unterrichtseinheit „Genderaspekte der MIN-Fächer“ in die Lehre aller Fachbereiche. Es wurde ein Vorlesungskonzept erarbeitet und im Studiengang Chemie und Physik getestet. Sukzessive soll diese Lehrereinheit auch in einzelne Lehrveranstaltungen der anderen Fachbereiche in der MIN integriert werden. Diese Maßnahme ist Teil des neuen Gleichstellungsplans der MIN-Fakultät.

Webbasierter Diversity-Praxisleitfaden für OE-Teams

Das Team UniDiversität des Universitätskollegs hat gemeinsam mit der Stabsstelle Gleichstellung einen Praxisleitfaden als Hilfestellung für eine diversitätssensible Gestaltung der Orientierungseinheiten (OEs) entwickelt. Dieser steht seit 2019 allen OE-Teams der Universität Hamburg für die Vorbereitung ihrer OEs zur Verfügung. Die studentischen Teams übernehmen eine große Verantwortung für den gelingenden Start ins Studium und erhalten mit dem Webangebot praxisnahe Anregungen zur Berücksichtigung der zunehmenden Diversität der Studierenden.

Hochschuldidaktik: Diversityorientierte Lehre

Zusammen mit dem HUL hat die Stabsstelle Gleichstellung bei den Diversity-Tagen 2020 ein Format zum Thema „Diversitätsorientierte Gestaltung von Lehrveranstaltungen“ angeboten. Im Mittelpunkt dieses Erfahrungsaustauschs standen Fragen, wie eine gute und diversitätsreflektierte Vorbereitung aussehen kann, welche Rahmenbedingen es braucht, wie sich Inhalte vielfältiger gestalten lassen und wo es weitere Informationen zum Beispiel zu Nachteilsausgleichen gibt.

Vortragsreihe „Genderperspektive (neu) denken?!“

Seit Januar 2019 wird an der Fakultät für Erziehungswissenschaft eine Vortragsreihe zum Themenkomplex Gender³⁰ mit jährlich vier Vorträgen zu verschiedenen Schwerpunkten angeboten – dabei variieren die Themen von Geschlechterperspektiven in Bildungskontexten über gendersensible Pädagogik oder Subjektivierungen von Jungen in Bildungskontexten bis hin zu Intergeschlechtlichkeit.

Tagung „Gleichstellung und Rechtswissenschaft“

Im Herbst 2018 veranstaltete die RW mit Mitteln aus dem Frauenförderfonds der UHH und in Kooperation mit der Bucerius Law School eine Tagung zu „Gleichstellung und Rechtswissenschaft“, bei der Gleichstellungsakteur:innen wertvolle Beiträge zum titelgebenden Thema geben konnten – etwa „Ist Jura männlich? Warum es kaum Jura-Professorinnen gibt“, „Mit Pierre Bourdieu Jura studieren – was das Jurastudium mit den Studierenden macht“. Zudem bestand die Möglichkeit zur Vernetzung und zum Austausch mit anderen juristischen Fakultäten über deren Gleichstellungsstrategien. An der Tagung nahmen Studierende, Wissenschaftler:innen und auch Verwaltungsmitglieder aus dem ganzen Bundesgebiet teil.

Vortragsserie „Written Artefacts from a Gendered Perspective“

Im Herbst 2020 hat das Cluster „Understanding Written Artefacts“ mit der Planung der Vortragsserie „Written Artefacts from a Gendered Perspective“ begonnen, die im April 2021 startet. Ziel ist es, die Brücke zwischen Gleichstellungsarbeit und Forschung zu schlagen. So sollen zum einen die Geschlechterverhältnisse in der Manuskriptforschung in den Blick genommen und die Frage nach weiblichen Rollenvorbildern thematisiert werden. Zum anderen reflektieren wissenschaftliche Vorträge innerhalb der Reihe die Kategorie Geschlecht in verschiedenen Manuskriptkulturen aus komparatistischer Perspektive.

³⁰ Vortragsreihe „Genderperspektive (neu) denken?!“ der EW:

<https://www.ew.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/beauftragte/gleichstellungsbeauftragte.html>

11 KOMMUNIKATION UND KOOPERATIONEN

11.1 KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Webauftritt der Stabsstelle Gleichstellung

Der Webauftritt der Stabsstelle³¹ bietet neben einem Überblick über die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Familie, aktuelle Meldungen der Stabsstelle, Informationen zu eigenen Veranstaltungen bzw. Veranstaltungen mit Gleichstellungsbezug sowie zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten im Bereich Gleichstellung. Zudem sind hier Informationen zu der Historie der Stabsstelle Gleichstellung und zu der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu finden.

Im Berichtszeitraum wurden einige Seiten komplett überarbeitet und erweitert wie auch bestimmte Informationsangebote neu hinzugekommen sind u.a.:

- Projektseiten zum Podcast „Gleichheitszeichen“ und zu den Frauen in der Geschichte der UHH „Frauen, die Segel setzten“
- Frauenverteiler, Netzwerke und Datenbanken – vor allem zur Unterstützung im Rahmen von Berufungsverfahren
- Handreichungen zu Gleichstellungsthemen
- Gleichstellungsdatenbank

Die Inhalte der Webseite der Stabsstelle stehen weitestgehend auch in englischer Sprache zur Verfügung – hier wird an einer stetigen Erweiterung gearbeitet und besonders bei Veranstaltungen oder Angeboten, die auch in englischer Sprache zur Verfügung stehen, wird darauf geachtet. Die Bereitstellung barrierefreier Informationen wird sukzessive umgesetzt insbesondere vor dem Hintergrund der neu geltenden Richtlinien zur Barrierefreiheit von Webseiten – hierzu wurde in Abteilung 2 eine Stelle zur Umsetzung des Anliegens geschaffen.

Informationsmaterialien

Die Stabsstelle Gleichstellung veröffentlicht seit dem WS 2016/2017 regelmäßig einen Newsletter mit kompakten Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen und Veranstaltungen – vor Corona erfolgte dies einmal im Semester. Mit dem erhöhten Gleichstellungsinformationsbedarf in der Corona-Zeit wird der Newsletter öfter veröffentlicht.

Im Berichtszeitraum hat die Stabsstelle verschiedene Informationsbroschüren zu unterschiedlichen Themen veröffentlicht:

- Broschüre zur Auswertung des Agathe-Lasch-Coaching-Programms
- Diversity-Arbeit an der UHH
- Diversity-Glossar für die Hosentasche
- Broschüre zu den Förderfonds der Stabsstelle in deutscher und englischer Sprache
- Broschüre "Gleichstellungsarbeit an Hamburger Hochschulen"

Zu den Informationsmaterialien und zum Webauftritt im Bereich Vereinbarkeit siehe Kapitel 04.7 und 8.

³¹ Stabsstelle Gleichstellung: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung.html>

Empfehlung zur geschlechtergerechten Sprache

2019 hat die vom Akademischen Senat eingesetzte Kommission zur Entwicklung von Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache ihre Arbeit aufgenommen. 2020 wurde diese Arbeit mit einem umfangreichen Empfehlungspapier³² abgeschlossen, das eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema der geschlechtergerechten Sprache widerspiegelt und als Handlungsgrundlage dienen kann.

Hintergrund ist die Umsetzung des „Dritte-Option-Beschlusses“ des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG), wonach Verwaltungsbehörden aufgefordert sind, die Angabe des Geschlechts um die Möglichkeit eines Eintrags „divers“ zu ergänzen. Entsprechend hat dieses auch Implikationen auf universitäre Verwaltungsprozesse, Angaben von Geschlecht auf Formularen und Zeugnissen wie auch auf Fragen des Sprachhandelns in der Alltags- und Verwaltungssprache.

Die Empfehlungen wurden dem Präsidium und dem Akademischen Senat zur Beratung vorgelegt und sollen gegebenenfalls der Freien und Hansestadt Hamburg als Grundlage für eine dort zu erlassende Verfügung zur Sprachverwendung im amtlichen Schriftverkehr dienen.

Bereits Mitte 2019 hatte die Gleichstellungsbeauftragte das Thema der geschlechtergerechten Sprache aufgegriffen und Hinweise zu Anredeformen und auf Möglichkeiten des „Genderns“ hingewiesen. In den neuen, universitätsweiten Empfehlungen werden insbesondere die Verwendung des Gender-Doppelpunkts und neutrale Formulierungen empfohlen.

Beratungslandkarte für den wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität

Zusammen mit der „Hamburg Research Academy“ (HRA) hat die Stabsstelle Gleichstellung einen Beratungswegweiser³³ für den wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeitet. Der Beratungswegweiser bietet einen Gesamtüberblick über die Beratungsangebote an der Universität. Dabei dient der Wegweiser der Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei der Erreichung von Qualifizierungszielen. Ausgehend vom möglichen Beratungsbedarf wie auch von Beratungsthemen der Zielgruppe, die sich im scientific life cycle ergeben können, lassen sich Beratungsrouten ableiten. Ziel des Wegweisers ist es, vielfältige Lebenslagen des Nachwuchses zu adressieren und diese auf dem Weg zum individuellen Qualifizierungsziel zu unterstützen. Zudem ermöglicht der Wegweiser die Vernetzung des universitären Beratungsangebots entlang von Beratungsrouten und die Schaffung von Transparenz, wenn Anliegen vermehrt auftauchen, die im Wegweiser und/oder im persönlichen Kontakt nicht abgebildet werden können. In Verbindung mit Beratungszahlen (soweit möglich) ist so auch ein strukturelles Monitoring möglich.

Gleichstellungsdatenbank der Universität Hamburg

2018 hat die Stabsstelle eine Datenbank³⁴ mit allen Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Hamburg erstellt, die die UHH-Maßnahmen in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit systematisch und online navigierbar aufbereitet. Angebote aus diesen drei Bereichen

³² Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache an der Universität Hamburg:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlung-geschlechtergerechte-sprache-2021.pdf>

³³ Beratungswegweiser für den wissenschaftlichen Nachwuchs:
<https://www.uni-hamburg.de/lp-wissenschaftlicher-nachwuchs/beratungswegweiser.html>

³⁴ Gleichstellungsdatenbank:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html>

können nach Zielgruppe, Fachgebiet und Schlagwörtern gefiltert werden. Damit wird gleichzeitig ein Monitoring hinsichtlich bestimmter Schwerpunkte nach Zielgruppen, Fachgebieten bzw. Programmen/Schlagwörtern möglich sowie Synergien angeregt werden. Die Datenbank ist nach dem Vorbild des Best-Practice-Instrumentenkastens zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG gegliedert.

Digitalisierung des „Rundgangs familiengerechter Campus“

Gemeinsam mit dem Universitätskolleg hat das Familienbüro den „Rundgang familiengerechter Campus“³⁵ digitalisiert und im Rahmen der an der Universität Hamburg stattgefundenen „bukof-Jahrestagung“ in 2019 erstmals vorgestellt. Der digitalisierte „Rundgang familiengerechter Campus“ bietet diversitätsensibel in Form von Videos, Kurztexten und Links Studierenden mit Familie bzw. Familienplanung die Möglichkeit, sich über Beratungs- und Betreuungsangebote rund um das Thema Studieren zu informieren und digital konkrete Ansprechpersonen mit ihrem Serviceangebot kennenzulernen – unabhängig von Ort und Zeit, was insbesondere für internationale Studierende von Vorteil ist.

Erweiterung der App „UHH-Global“ mit Suchfunktion für familiengerechte Einrichtungen

Die englischsprachige App UHH Global ist wie die allgemeine UHH-App auch um das Familien-Icon erweitert worden. Die App richtet sich an internationale Studierende und Studieninteressierte sowie Forschende und Gäste aus dem Ausland. Damit wird das Serviceangebot der Universität Hamburg für internationale Zielgruppen erweitert. Der integrierte Campus Navigator führt wie bei der UHH-App mit Hilfe automatischer Lagebestimmung und GPS-gesteuerter Routenplanung zu den Standorten der vereinbarkeitsunterstützenden universitären Einrichtungen rund um den Campus.

Podcast „Gleichheitszeichen“

Im März 2020 startete der Podcast „Gleichheitszeichen“ der Stabsstelle Gleichstellung³⁶. Vorgestellt werden in diesem Format Projekte, die im Rahmen des Frauenförderfonds bzw. des Gleichstellungsfonds der Universität Hamburg gefördert wurden. Damit soll ein Beitrag geleistet werden, Forschungs- und Projektvorhaben mit den Schwerpunkten Gender und Diversity universitätsweit wie auch darüber hinaus bekannt zu machen und Best-Practice-Beispiele vorzustellen. 2020 wurden insgesamt fünf Folgen produziert, die fünf Projekte der Fakultäten WISO, MIN, GW und RW vorstellen. Dabei reichen die Themen von „Warum Physik ein Mädchensthema ist?“ bis hin zu „Gender-Perspektiven auf die Rechtswissenschaft“.

Frauen in der Geschichte der UHH „Frauen, die Segel setzten“

Zum Universitätsjubiläum stellte die Stabsstelle Gleichstellung 2019 unter dem Motto "Frauen, die Segel setzten"³⁷ monatlich eine Wegbereiterin für Frauen in Forschung, Lehre und Studium aus der Geschichte der Universität Hamburg vor. Die Reihe wurde auch monatlich im UHH-Newsletter beworben und stieß auf große Resonanz. Ziel der Reihe war es, auch die Leistung der weiblichen UHH-Mitglieder in der

³⁵ Rundgang familiengerechter Campus:

<https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/kontakt/digitaler-rundgang-familie.html>

³⁶ Podcast Gleichheitszeichen:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/podcast-gleichheitszeichen.html>

³⁷ Frauen in der Geschichte der UHH:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gender/frauenportraits.html>

Geschichte der Universität sichtbar zu machen und dadurch das Narrativ der männlichen Wissenschaft zu erweitern. Portraitiert wurden unter anderem:

- Magdalena Schoch, die erste habilitierte Juristin der Universität Hamburg und Deutschlands
- Ulla Knapp, erste Inhaberin einer Professur für Ökonomie mit Gender-Orientierung in der Bundesrepublik
- Dorothea Frede, erste Philosophieprofessorin an der Universität Hamburg
- Gabriele Löschper, erste hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und langjährige Dekanin der WISO-Fakultät

Aktionstage der Universität Hamburg

Von der Stabsstelle werden jährlich hauptsächlich vier thematische Aktionstage veranstaltet, um auf Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität öffentlichkeitswirksam hinzuweisen:

Im Rahmen des **Internationalen Frauentags** gab es im Berichtszeitraum vor allem Vorträge im Format der „Aktiven Mittagspause“ sowie verschiedene Berichte und Hinweise auf den Social-Media-Kanälen der Universität. Der **Internationale Tag der Familie**³⁸ bietet mit verschiedenen Vorträgen und Workshops Einblicke in vereinbarkeitsrelevante Themen wie „Flexible partnerschaftliche Modelle von Elternzeit“, die Rolle von Medien im Familienalltag, Vorsorge, Achtsamkeit und Umgang mit Konflikten. Mit den Veranstaltungen der **Diversity-Tage**³⁹, die seit 2018 über eine ganze Woche verteilt stattfinden, soll vor allem die Vielfalt an der UHH sichtbar gemacht und sich mitgliedergruppenübergreifend mit den Chancen wie auch Herausforderungen einer vielfältigen Hochschule auseinandergesetzt werden. Mit jeweils mehr als 20 Veranstaltungen in der Woche werden verschiedene Diversity-Themen in den Blick genommen und vor allem als digitale Formate stark nachgefragt.

Seit 2020 gibt es zudem den hochschulübergreifenden **Thementag Pflege**⁴⁰, der Themen wie Vorsorge, Demenz, Pflege auf Distanz und Achtsamkeit in den Blick nimmt. Der Thementag Pflege wird jährlich, zeitlich nah am „equal care day“ gegen Ende Februar veranstaltet.

Unterstützt werden diese Aktionstage durch das Präsidium insofern, als die Mitarbeitenden der UHH per Freistellung an den Angeboten teilnehmen und sich fortbilden können. Zusätzlich erfolgt die Werbung über die Verteiler der Universität.

Darüber hinaus gibt es an der UHH noch den Aktionstag #4genderstudies, der jeweils am 18. Dezember stattfindend die Relevanz, Vielfalt und Wissenschaftlichkeit der Gender Studies aufzeigt, sowie den internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft am 11. Februar eines jeden Jahres.

Aktive Mittagspause

Die Stabsstelle Gleichstellung organisiert seit 2016 die Aktive Mittagspause⁴¹. Im Berichtszeitraum haben insgesamt elf Veranstaltungen stattgefunden – mittlerweile als digitales Format, das auf sehr viel positive Resonanz stößt. Die Aktive Mittagspause ist ein Format, in dem Mitarbeitende aus

³⁸ Internationaler Tag der Familie:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltungen/int-tag-der-familie.html>

³⁹ Diversity Tage: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/diversity/diversity-tag.html>

⁴⁰ Hochschulübergreifender Thementag Pflege:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltungen/pflegetag.html>

⁴¹ Aktive Mittagspause: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltungen/aktive-mittagspause.html>

[hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltungen/aktive-mittagspause.html](https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltungen/aktive-mittagspause.html)

Wissenschaft und Verwaltung sowie Studierende die Möglichkeit haben, über verschiedene Gleichstellungs- und Forschungsthemen zu diskutieren. Aktuelle Forschungsprojekte und -debatten werden so für ein breiteres Publikum aufbereitet und damit ein überfachlicher Austausch gefördert. So wird einerseits Wissen gewonnen, andererseits werden Erfahrungen ausgetauscht und das Netzwerken zu den Themen angeregt.

Themen in den letzten Jahren waren unter anderem:

- Elternzeit und Elterngeld
- Vielfältige Teams
- "Book Famine" – Der Hunger nach Wissen
- Aushandlungen von Paaren zur Erwerbs- und Familienarbeit
- Hürden bei Studienentscheidungen – Soziale Herkunft als Kriterium

Themenjahr: Wissen schafft Karrieren? Soziale Herkunft und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft

Mit dem Themenjahr „Wissen schafft Karrieren? Soziale Herkunft und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft“⁴² wurde 2020 aus unterschiedlichen Perspektiven die Relevanz des Themas der sozialen Herkunft für die Hochschulkarriere beleuchtet und diskutiert – aus wissenschaftlicher Perspektive, als Erfahrungsaustausch oder als Empowerment. Im Rahmen der Hochschulkarriere spielt die Kategorie bei den Aufstiegschancen hin zur Professur eine besondere Bedeutung, bekleiden „Arbeiterkinder“ immer noch seltener Professuren oder andere Führungspositionen im Hochschulkontext.

Mit dem Themenjahr wird zudem eine Maßnahme des Diversity-Konzepts umgesetzt und damit der Dimension „Soziale Herkunft“ mehr Sichtbarkeit verliehen. So ist soziale Herkunft auch Ende 2020 von der Charta der Vielfalt als relevante Dimension in das Portfolio aufgenommen wurden. Entsprechend ist eine universitäre Verankerung des Themas mehr als zeitgemäß und strategisch sinnvoll.

Das Themenjahr ist eine Kooperation der Hamburg Research Academy und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG).

Zusammenarbeit mit der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Sowohl im Rahmen von Projekten wie der Gleichstellungsdatenbank, der Beratungslandkarte, den Frauenportraits oder dem Podcast arbeitet die Stabsstelle eng mit der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zusammen und stimmt sich zu technischen, grafischen wie auch redaktionellen Inhalten mit den Kolleg:innen ab.

Gleichzeitig werden regelmäßig bspw. Hinweise auf die Ausschreibungen der Förderfonds und den Gleichstellungspreis im UHH-Newsletter geteilt oder über gleichstellungsrelevante Themen wie der Verleihung des Diversity-Zertifikats „Vielfalt gestalten“ an die Universität berichtet. Im Rahmen der Diversity-Tage 2020 gab es zudem zum ersten Mal eine breite Social-Media-Kampagne auf Twitter, Facebook und Instagram, bei der über die Diversity-Tage berichtet wurde.

⁴² Themenjahr: <https://www.hra-hamburg.de/unser-angebot/themenjahr.html>

11.2 GREMIEN UND KOOPERATIONEN

Akademischer Senat und Ausschuss für Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Akademischen Senates (AS) teil. Die Gleichstellungsbeauftragte ist qua Amt Vorsitzende des Senatsausschusses für Gleichstellung (Geschäftsordnung des Akademischen Senats vom 13.10.2016, § 21 Abs. 3 S.5), der in der Regel zwei Mal pro Semester tagt. Der Ausschuss tagt gemäß § 21 Abs. GO des Akademischen Senats hochschulöffentlich.

Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz (GBK)

Alle Gleichstellungsbeauftragten der UHH tauschen sich auf Einladung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Regel zwei Mal pro Semester in der Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz aus – hieran nehmen Vertreter:innen aller Fakultäten und zentralen sowie anderen Organisationseinheiten teil. Gleichstellungsreferent:innen der Organisationen sind ebenfalls eingeladen.

Gleichstellungsakteur:innen-Treffen

Seit 2017 findet regelmäßig die von der Stabsstelle Gleichstellung organisierte Vernetzung der Gleichstellungsakteur:innen statt. Hintergrund ist, dass es an der Universität Hamburg eine Vielzahl von Personen gibt, die die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Forschungsverbünden organisieren, ohne selbst Gleichstellungsbeauftragte zu sein. Mit dem Vernetzungstreffen sollen neben dem Austausch zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Best Practice Beispielen auch Kooperationen initiiert werden. Dies können gemeinsame Veranstaltungen aber auch Gleichstellungsprojekte sein. Zudem unterstützt der Austausch das Ankommen neuer Gleichstellungsakteur:innen an der Universität. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt zehn Treffen mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen statt. Von der Nutzung von Social Media über die Vorstellung verschiedener universitärer Einrichtungen bis hin zu anonymisierten Bewerbungsverfahren, Diversity an der UHH und Vereinbarkeit in der Corona-Pandemie wurde eine Vielzahl an Themen diskutiert.

Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zuständig für das TVB-Personal

Die Themen Diversität und Vereinbarkeit werden von der Stabsstelle Gleichstellung mitgliedergruppenübergreifend bearbeitet. Für das TVB-Personal besteht eine enge Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle. Das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird in seinen mitgliederübergreifenden Aspekten ebenfalls gemeinsam vorangetrieben. Dazu gehörten im Berichtszeitraum beispielsweise die geschlechtergerechte Sprache oder die Erarbeitung von Vorschlägen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Ausschreibungstexten.

Runder Tisch Diversity

Der „Runde Tisch Diversity“⁴³ ist ein Beratungskreis für die Implementierung und Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen insbesondere aus dem Diversity-Konzept der Universität Hamburg. Der Runde Tisch Diversity besteht aus Mitgliedern verschiedener Bereiche und Statusgruppen der Universität, um sowohl die organisationale als auch die thematische Vielfalt abzubilden und eine größtmögliche

⁴³ Runder Tisch Diversity: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/diversity/runder-tisch.html>

Akzeptanz für den Arbeitsprozess des Diversity-Managements zu schaffen. Mittels Ad-Hoc-Arbeitsgruppen, die aus Mitgliedern des Runden Tisches und weiteren Universitätsmitgliedern gebildet werden, wird die Umsetzung der Diversitätsmaßnahmen in der Gesamtorganisation geplant und initiiert. Die Umsetzung sowie die Ergebnisse der Umsetzung werden mit dem Runden Tisch rückgekoppelt. Gleichzeitig wird so der Austausch zwischen den verschiedenen Fakultäten und Bereichen gefördert, neue Programme und Projekte werden entlang eines Best-Practice geplant wie auch Transparenz geschaffen und Synergien ermöglicht. Dafür kam am 05. November 2019 zum ersten Mal der Runde Tisch Diversity zusammen.

Pro Exzellenzia

Die Universität Hamburg ist am hamburgweiten Programm Pro Exzellenzia⁴⁴ „Hamburger Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen“ beteiligt. Das Programm wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Stadt Hamburg gefördert und wurde 2020 um weitere vier Jahre verlängert.

Pro Exzellenzia ist ein hochschulübergreifendes Programm und richtet sich an Frauen, die einen Hochschulabschluss in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT-Fächer), Medizin, Kunst, Musik, Architektur oder in den Geisteswissenschaften haben. Absolventinnen sollen mit Pro Exzellenzia auf ihrem Weg in eine akademische oder außerakademische Karriere unterstützt und für Führungspositionen umfassend qualifiziert werden. Neben Stipendien, Workshops und Coachings werden dafür Vortragsveranstaltungen sowie Networkingevents angeboten.

Die Stabsstelle Gleichstellung richtet zusammen mit Pro Exzellenzia, den Exzellenz-Clustern und der GW- wie auch der MIN-Fakultät die Reihe „Pro Exzellenzia meets UHH – Nachhaltigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen“ aus. In den Lunchmeetings gibt es für Hochschulabsolventinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen vorwiegend aus den Exzellenzclustern, aus dem MIN- und dem GW-Bereich die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen. Ergänzt werden diese Vernetzungstreffen durch Inputs von Wissenschaftlerinnen und Trainerinnen zu verschiedenen Themen. Im Berichtszeitraum gab es insgesamt vier Vernetzungstreffen zu folgenden Themen:

- Pro Exzellenzia meets Agathe-Lasch-Coaching: Erfolgreich in Berufungsverfahren – als Frau auf Platz 1!
- Pro Exzellenzia meets Geisteswissenschaften: Geld regiert die (Forschungs)welt?!
- Follow me! – Soziale Medien im Kontext wissenschaftlicher Karrieren
- „Gut verhandelt ist halb gewonnen“ - Verhandlungsstrategien im Wissenschaftssystem (digitale Veranstaltung)

Zusammenarbeit mit Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung und Bezirke

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung arbeiten in unterschiedlicher Form mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung und Bezirke zusammen – hochschulübergreifend auf der Ebene der LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hamburger Hochschulen) wie auch universitätsspezifisch adressiert.

⁴⁴ Pro Exzellenzia: <https://pro-exzellenzia.de/>

Im Mittelpunkt der Zusammenarbeit standen im Berichtszeitraum vor allem die Erstellung der Broschüre „Gleichstellungsarbeit an Hamburger Hochschulen“⁴⁵. Die Broschüre gibt einen Einblick und Überblick über die zahlreichen Gleichstellungsmaßnahmen der Hamburger Hochschulen. Die Maßnahmen umfassen sowohl die Bereiche Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, Wissenschaftskultur sowie Gender & Diversity in Forschung und Lehre.

Zudem fördert die BWFGB die Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen in Hinblick auf den Corona-bedingten Publication-Gap von Wissenschaftlerinnen: Um dem Effekt des „Corona Publication Gaps“ entgegenzuwirken, hat die BWFGB Mittel für Projekte der staatlichen Hamburger Hochschulen und des UKE bewilligt, die der Unterstützung und Förderung von wissenschaftlich arbeitenden Frauen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familien- und Pflegeaufgaben und/oder der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familien- und Pflegeaufgaben dienen. Die Stabsstelle Gleichstellung konnte hier erfolgreich Mittel einwerben. Darüber hinaus hat die BWFGB 2020 das DZHW beauftragt, eine Studie und Befragung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft“ an allen öffentlichen Hamburger Hochschulen durchzuführen. Ziel ist es, mehr über die Erfahrungen der Wissenschaftler:innen und die familienfreundlichen Rahmenbedingungen an den Hochschulen zu zusammenzutragen.

Im Rahmen der Pandemiesituation wurde die Behörde zu verschiedenen Themen wie etwa zur Lage von Mitarbeitenden mit Familienverantwortung, der Möglichkeit von Sonderurlaub, die Verlängerung von Regelstudienzeiten wie auch von Qualifikationszeiten für Wissenschaftler:innen um Stellungnahme gebeten.

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet in der LaKoG mit. Im Berichtszeitraum wurde Dr. Angelika Paschke-Kratzin einstimmig als Sprecherin der LaKoG bestätigt. Die regelmäßigen Treffen (durchschnittlich einmal pro Monat) der Gleichstellungsbeauftragten und Vertreter:innen der Gleichstellungsbüros der Hamburger Hochschulen wurden unter der Leitung der Sprecherin an der Universität Hamburg durchgeführt. Ungefähr dreimal pro Jahr fand eine gemeinsame Sitzung mit der Senatorin für Wissenschaft und Forschung statt.

Als hochschulübergreifende Projekte, die von der LaKoG unterstützt bzw. initiiert wurden, sind das gemeinsame Themenjahr mit der HRA und der gemeinsame Antrag der TU Hamburg, der Hochschule für Musik und Theater, der Hafencity Universität, des UKE und der UHH zur Einwerbung von Projektmitteln zur Unterstützung von Wissenschaftler:innen während der Corona-Pandemie unter dem Titel „Close the Gap“ zu nennen. Mit dem Projekt soll vor allem dem pandemiebedingten „Gender Publication Gap“ entgegengewirkt werden. Das Projekt hat eine Laufzeit bis Ende 2022.

Die BWFGB beauftragte eine Onlinebefragung zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an den Hamburger Hochschulen, die vom Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung durchgeführt wird. Die LaKoG und die beteiligten Institutionen unterstützen diese Erhebung.

⁴⁵ Gleichstellungsarbeit an Hamburger Hochschulen:

<https://www.hamburg.de/contentblob/12536024/2b0340e929811f841c7bf13baf95a469/data/d-gleichstellungsarbeit-an-hamburger-hochschulen.pdf>

Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Als Sprecherin der LaKoG ist Dr. Angelika Paschke-Kratzin Mitglied im erweiterten Vorstand der bukof (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen)⁴⁶ und nimmt regelmäßig an den dreimal im Jahr stattfindenden Vorstandssitzungen teil. An der Jahrestagung der bukof nahmen die Gleichstellungsbeauftragte sowie Vertreterinnen der Stabsstelle Gleichstellung teil.

Die Stabsstelle Gleichstellung richtete zudem die Jahrestagung⁴⁷ der bukof vom 25. bis 27. September 2019 an der Universität Hamburg aus. Mehr als 300 Teilnehmende aus Hochschulen und Ministerien im deutschsprachigen Raum tauschten sich drei Tage unter dem Motto „Digitalisierung*verändern“ zu Gleichstellungsarbeit und Digitalisierung aus. Im Mittelpunkt standen die Fragen, welche Folgen Digitalisierungsoffensiven für Studium, Lehre, Forschung wie auch Hochschulmanagement haben und wie dabei die Geschlechterverhältnisse einbezogen werden können. Hamburg als Wissenschaftsstandort setzte damit auch entscheidende Impulse für einen geschlechterreflektierten Digitalisierungsdiskurs.

Netzwerk Diversity an Hochschulen

Das Netzwerk⁴⁸ ist ein bundesweit, kollegial arbeitender Kreis von Hochschulmitgliedern, die auf operativer und strategischer Ebene mit der Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungs-Aufgaben betraut sind. Das Netzwerk umfasst mehr als 70 Mitglieder. Am 3. und 4. Dezember 2020 trafen sich mehr als 50 Teilnehmer:innen aus Wissenschaft und Hochschulmanagement digital zur Diversity-Tagung, die von der Stabsstelle Gleichstellung ausgerichtet wurde. Im Mittelpunkt der Tagung standen neben der bundesweiten Zusammenarbeit im Bereich Diversity das Thema „Soziale Herkunft im Kontext Wissenschaftskarriere“.

Verein „Familie in der Hochschule“

Der Verein ist ein Zusammenschluss von 122 Hochschulen und einem Studierendenwerk, welche die sogenannte Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet haben. Durch die Unterzeichnung der Charta gehen alle Mitglieder die Selbstverpflichtung ein, anspruchsvolle Standards der Familienorientierung zu verfolgen und umzusetzen. Die Hochschulen im Verein „Familie in der Hochschule“ verstehen sich als Vorreiterinnen bei der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu einer größeren Familienorientierung und Wertschätzung von Vielfalt. Vereinbarkeit wird von diesen Hochschulen in die Profilentwicklung integriert und gilt als Leitungs- und Querschnittsaufgabe, die hohen Ansprüchen gerecht werden muss. Die Universität Hamburg ist hier seit dem Auftakt Mitglied.

⁴⁶ Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: <https://bukof.de/>

⁴⁷ Jahrestagung der bukof 2019: <https://bukof.de/veranstaltungen/bukof-jahrestagung-2019/>

⁴⁸ Netzwerk Diversity an Hochschulen: <https://netzwerk-diversity.de/>

11.3 ENTWICKLUNGEN IN UND ZUSAMMENARBEIT MIT DEN FAKULTÄTEN UND EXZELLENZ-CLUSTERN

Bereits in den vorherigen Kapiteln wurden die verschiedenen Maßnahmen der Fakultäten und Exzellenz-Cluster dargestellt, da das Gros der Gleichstellungsprojekte dort konzipiert, umgesetzt und gesteuert wird. In diesem Abschnitt werden daher noch einmal die Kooperationen mit der Stabsstelle Gleichstellung in den Blick genommen und weitere Good-Practice-Beispiele vorgestellt.

Exzellenz-Cluster CUI und Quantum Universe

Der Exzellenzcluster CUI: Advanced Imaging of Matter hat seit 2019 sein Gleichstellungsportfolio erweitert. So wurde in 2019 die Stellenbezeichnung der „Referent:in für Gleichstellung“ um den Zusatz „Diversität“ ergänzt und die Position wurde gemeinsam mit dem Exzellenzcluster Quantum Universe besetzt. Ziel der Gleichstellungsarbeit im Cluster ist eine kooperative Etablierung von Maßnahmen, die einerseits an das bisherige Gleichstellungskonzept vom Vorgängercluster CUI anknüpfen und gleichzeitig neue Dimensionen wie beispielsweise kulturelle und geschlechtliche Vielfalt, Soziale Herkunft, LGBTQI und Mental Health integrieren.

Der Exzellenzcluster Quantum Universe wurde im Rahmen der Exzellenzstrategie 2018 bewilligt und die Clusterlaufzeit startete am 01. Januar 2019. Da das Cluster aus dem Sonderforschungsbereich 676 “Particles, Strings and the Early Universe” heraus entstand, wurden im Jahr 2018 bereits einige Formate angeboten, die heute zum Kern der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit bei Quantum Universe gehören, wie zum Beispiel das Format „Scientific Career and Parenthood“, welches auch aktuell noch jährlich in Kooperation mit der MIN-Fakultät, CUI: Advanced Imaging of Matter, CLICCS, und dem Familienbüro der Universität Hamburg durchgeführt wird.

Insgesamt hat sich der SFB 676 während seiner 12-jährigen Laufzeit durchgängig für die Maßnahmen von Geschlechtergleichstellung und der Unterstützung berufstätiger Eltern eingesetzt. Ein weiterer Schwerpunkt soll auf der Ausrichtung auf Diversitätsanliegen liegen.

Exzellenzcluster CliSAP (bis 2018) und CLICCS (ab 2019)

2018 wurden verschiedene Veranstaltungen in Kooperation mit den Einrichtungen der UHH organisiert und durchgeführt. Zum einen fand eine Veranstaltung mit der Stabsstelle Gleichstellung und dem Familienbüro im Rahmen des Internationalen Tages der Familie statt. Zum anderen beteiligte sich das Cluster an dem Format „Scientific Career and Parenthood“, bei dem die Situation von Wissenschaftler:innen in Elternzeit in den Blick genommen wurde. 2019 wurden etablierte und nachgefragte Veranstaltungsformate wiederholt: Scientific Career and Parenthood sowie die Informations- und Diskussionsveranstaltung zum Thema Work-Life-Balance von Wissenschaftler:innen mit familiären Verpflichtungen.

Im Herbst 2020 haben die drei naturwissenschaftlichen Cluster eine gemeinsame Quiz-Night als informelle Austauschmöglichkeit für Nachwuchswissenschaftler:innen organisiert. Idee des nun regelmäßig durchgeführten Austauschs war es, dass sich die Wissenschaftler:innen außerhalb des Arbeitskontextes vernetzen können und so die Corona-bedingten Auswirkungen wie Isolation und Einsamkeit etwas abgemildert werden.

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Diversity-Tage kooperieren CLICCS und die anderen Exzellenz-Cluster sowie die MIN-Fakultät und die Stabsstelle Gleichstellung eng zu verschiedenen Themen.

Exzellenz-Cluster Understanding Written Artefacts

Das Cluster „Understanding Written Artefacts“, das seit 2019 an der Universität Hamburg gefördert wird, ging hervor aus dem Sonderforschungsbereich 950 „Manuskript-kulturen in Asien, Afrika und Europa.“ Als Gleichstellungsmaßnahme in mehreren Drittmittelverbünden wurde 2017 eine gemeinsame Stelle für den Bereich Gleichstellung eingerichtet. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin auf dieser Kooperationsstelle konzipierte und organisierte insgesamt drei Veranstaltungsformate. Im November 2018 wurde ein Format für Väter in der Wissenschaft realisiert, das überblicksartig in die Thematik einführt und 2018 wurde ein Workshop zum Thema „Gender Awareness“ angeboten. Darüber hinaus eröffnete ein Gender-Kolloquium den Wissenschaftlerinnen aller assoziierten Verbundprojekte die Möglichkeit, sich intensiver mit der eigenen Karriereplanung zu befassen.

Das Exzellenzcluster knüpft an diese Gleichstellungsaktivitäten an. Die Gleichstellungsmaßnahmen am Cluster adressieren entsprechend insbesondere die Bedürfnisse von Nachwuchswissenschaftlerinnen, internationalen Forschenden und Mitgliedern mit Familienaufgaben (z.B. Kinderbetreuung/-erziehung, Pflege von Angehörigen). Im Sommersemester 2019 war das Cluster an der Umsetzung des Workshops „Kritisch-Weißsein im Arbeitskontext“ beteiligt – eine Kooperation der Exzellenzcluster, der MIN-Gleichstellung und der Stabsstelle Gleichstellung. Ende 2019 haben die Koordinatorinnen der Bereiche Chancengleichheit und Nachwuchsförderung am Cluster zu einem ersten gemeinsamen Round Table eingeladen, um Gleichstellungs- und Professionalisierungsbedarfe zu erheben. Außerdem wurde 2019 ein erstes Set an Vereinbarkeitsmaßnahmen entwickelt (z.B. finanzielle Unterstützung von Kinderbetreuung in Notfällen, Hilfskraftstunden für Eltern und pflegende Angehörige, Erstattung von Reisekosten für eine betreuende Begleitperson bei Konferenzteilnahmen).

Für die Zielgruppe der internationalen Forschenden hat das Cluster im Juni 2020 in Kooperation mit den Exzellenzclustern Quantum Universe, CUI und CLICCS sowie der MIN-Fakultät ein Panel zum Schwerpunkt „International Arrival at UHH“ organisiert, um den Erfahrungsaustausch unter internationalen Wissenschaftler:innen anzuregen und Herausforderungen im deutschen Wissenschaftssystem zu diskutieren. Die Veranstaltung fand im Rahmen der Diversity-Tage statt.

Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaft

Im Rahmen verschiedener Kooperationen konnte die MIN-Fakultät 2020 zwei neue Veranstaltungen anbieten. Zum einen fand im Rahmen der Diversity-Tage die Podiumsdiskussion „International Arrival“ statt. Hierbei wurden Tipps und Erfahrungen internationaler Wissenschaftler:innen ausgetauscht, um den Prozess des Ankommens an der UHH und im deutschen Wissenschaftssystem zu unterstützen. Weiterhin gab es im Dezember 2020 den gemeinsam mit der Stabsstelle Gleichstellung und den Bahrenfelder Exzellenzclustern organisierten Kurzworkshop „Science and beyond – Was ist eigentlich dieses LGBTQI*?!.“ Ziel der Veranstaltung war es, Angehörige der Universität niedrigschwellig zu diesem Thema zu informieren und ein Bewusstsein dafür zu schaffen, warum sich der Einsatz für Chancengleichheit am Arbeitsplatz lohnt. Wegen überaus positiven Feedbacks ist eine Fortsetzung des Workshops bereits in Planung.

Neben diesen Veranstaltungsformaten veröffentlichte die Fakultät 2018 den Gleichstellungsbericht für die Jahre 2014-2017. Der Bericht wie auch der neue Gleichstellungsplan der Fakultät sind zum ersten Mal in englischer Sprache verfügbar.

Fakultät für Geisteswissenschaften

Die Fakultät für Geisteswissenschaften hat im Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die der strukturellen Verankerung der Gleichstellung dienen und auch die Zusammenarbeit mit anderen

Bereichen der Universität stärken. So konnte etwa 2020 ein Projekt zur rassismuskritischen Reflektion von Hochschule gemeinsam mit dem Studiendekanat angestoßen werden, das 2021 ausgestaltet und umgesetzt wird.

Die Fakultät erstellt zudem einen jährlichen Gleichstellungsbericht, um die zahlenmäßige Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Statusgruppen zu dokumentieren und einen Überblick über aktuelle Gleichstellungsmaßnahmen zu geben. Der Bericht wird dem wissenschaftlichen Personal im Rahmen der alljährlichen Gleichstellungsvollversammlung vorgestellt und anschließend einer breiteren universitären Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Eine Besonderheit der GW sind die Ausschüttung der sogenannten Leistungsorientierten Mittel (LoMi) für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien an der Fakultät. Dieses Anreizsystem hat Vorbildcharakter.

Fakultät für Rechtswissenschaft

Im Jahr 2019 vertrat die Gleichstellungsbeauftragte der UHH, Dr. Angelika Paschke-Kratzin, die Stabsstelle Gleichstellung bei der Verleihung des ersten Magdalene-Schoch-Promotionspreises im Rahmen einer Aktiven Mittagspause. Geehrt wurde Frau Dr. Leonie Steidl für ihre Arbeit „Child Soldiers as Agents of War and Peace“, in der sie einen fokussierten Blick auf die tatsächliche Situation von Kindersoldat:innen wirft und Fragen nach Täterschaft und Opferstatus behandelt.

Des Weiteren konnte die Fakultät aus universitären Gleichstellungsmitteln eine studentische Hilfskraft am Referat für Gleichstellung anstellen, deren Aufgabe die Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit Kindern und Pflegeaufgaben bei ihrer wissenschaftlichen Arbeit ist. Für das Projekt „Geschlechtergerechte Sprache S:TEREO“ hat das Referat für Gleichstellung ebenso universitäre Gleichstellungsmittel einwerben können. Mit dem bundesweit viel beachteten Projekt soll Jurastudierenden die Möglichkeit gegeben werden, auf stereotyp gestaltete Lehrmaterialien hinzuweisen und über das Gleichstellungsreferat in Kontakt und Diskussion mit den Ersteller:innen der Lehrmaterialien zu treten.

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Gleichstellung der Fakultät setzt einen besonderen Fokus auf die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und bezieht in die Gleichstellungsarbeit auch andere Diversity-Dimensionen ein. Hierfür dienen der fakultätsinterne Austausch wie die einmal pro Semester stattfindenden Gleichstellungsversammlungen sowie die Beteiligung der Gleichstellung an den Gremien der Fakultät wie Fakultätsrat und Fakultätskammer. Darüber hinaus arbeitet das Gleichstellungsteam mit anderen universitären Einrichtungen außerhalb der Fakultät wie der Stabsstelle Gleichstellung, dem Zentrum GenderWissen (jetzt: Zentrum Gender & Diversity), dem Familienbüro und der Stabsstelle Sozialberatung zusammen. Hierzu gehört die jährliche Beteiligung an den Diversity-Tagen mit Vorträgen zu „Doing Diversity Work: Practices of change, power and resistance in a Dutch media company“ (Marieke van den Brink), „Alltäglicher Ausnahmezustand: Wissenschaft und Feminismus in der Türkei zwischen Repression, Solidarität und Widerstand“ oder „Genderwahn - Frühsexualisierung - Umerziehung! Antifeministische Bewegungen und Gegenstrategien“. Darüber hinaus unterstützt die Gleichstellung der Fakultät wissenschaftliche Mitarbeitende durch studentischen Hilfskraftstunden nach Familien- oder Pflegezeit wie auch Wissenschaftler:innen mit nicht-deutscher Muttersprache durch Lektorate.

Medizinische Fakultät

Das Academic Leadership Programme for Women ist eine gemeinsame englischsprachige Qualifikationsreihe der MIN-Fakultät, der Exzellenzcluster Quantum Universe und CUI: Advanced Imaging of Matter und des Universitätsklinikum Eppendorf (UKE). Zielgruppe sind Postdoktorandinnen, die bereits Führungsaufgaben im Wissenschaftsbetrieb innehaben oder diese in näherer Zukunft anstreben wie auch Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen mit mehreren Jahren Berufserfahrung. Zudem kooperiert die Fakultät im Rahmen des dynaMENT-Mentoring-Programms mit der MIN-Fakultät. Zusätzlich ermöglicht die Medizinische Fakultät Wissenschaftlerinnen die Teilnahme an dem fakultätsübergreifenden „Agathe-Lasch-Coaching plus divers“ Programm der Universität Hamburg.

Mit „Close the Gap“ stellte die MED-Fakultät gemeinsam mit der UHH-Gleichstellung und anderen Hamburger Hochschulen einen Antrag zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, die pandemiebedingt nur verzögert publizieren können.

11.4 ZUSAMMENARBEIT MIT DEN DEZENTRALEN EINRICHTUNGEN

Hamburg Research Academy

Die Hamburg Research Academy, die an der UHH loziert ist, ist die hochschulübergreifende Einrichtung für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor:innen und wissenschaftlich Betreuende in Hamburg. Die HRA setzt sich mit den Mitgliedshochschulen dafür ein, die Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Hamburg zu verbessern und vernetzt mit ihren Angeboten die Wissenschaftler:innen untereinander. Darüber hinaus gibt es noch verschiedene Beratungs- wie auch Qualifizierungsangebote. Zwischen der HRA und der Stabsstelle findet ein regelmäßiger Austausch zu Gleichstellungsfragen und Nachwuchsförderung statt. Daraus haben sich seit der Gründung der HRA zahlreiche Veranstaltungen und Projekte ergeben, die eine diversitätsreflektierte Perspektive im Bereich Wissenschaftskarriere fördern. So sind im Berichtsraum unter anderem aus der Kooperation entstanden:

- Beratungswegweiser für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Themenjahr „Wissen. Schafft. Karriere“ zum Einfluss der sozialen Herkunft auf die Wissenschaftskarriere
- Inputs im Rahmen der HRA-Spotlights zu Vereinbarkeit oder Stipendien
- Verschiedene Veranstaltungen mit dem Fokus „Förderung von Wissenschaftlerinnen“ im Rahmen des Qualifizierungsfonds und darüber hinaus

Zentrum Gender und Diversity (vormals Zentrum GenderWissen)

Im Berichtszeitraum kam es zu einem Wechsel der Geschäftsführung und zu einer Neuausrichtung des Zentrums. Nachdem Dagmar Filter, die 1984 das Zentrum auf- und ausgebaut und seither geleitet hat, in den Ruhestand gegangen ist, wurde die Leitung des Zentrums im September 2020 mit Dr. Michaela Koch neu besetzt. Zuvor hatten sich die Hamburger Hochschulen im Rahmen der Landeshochschulkonferenz darauf verständigt, das „Zentrum Genderwissen“ unter neuem Namen als „Zentrum Gender und Diversity“ (ZGD) gemeinsam fortzuführen. Dazu hat sich die LHK mit der Stabsstelle Gleichstellung der Universität und der „Gemeinsamen Kommission“ des Zentrums über die inhaltliche Ausrichtung, Konzeption und Vernetzung abgestimmt. Die strategischen Ziele des Zentrums sind der Ausbau der Kooperationen zwischen den Hochschulen sowie die überregionale Vernetzung zu

den Themen Gender und Diversity, die Organisation und Sichtbarmachung der Aspekte Gender und Diversity in Lehre und Studium, die Förderung von Forschungs Kooperation und Nachwuchsförderung zu den Schwerpunktthemen sowie die Stärkung des Wissenstransfers zu Gender und Diversity. Das ZGD ist damit ein strategisch wichtiger Partner der Stabsstelle zur Verankerung von Gender- und Diversity-Themen in der UHH und gleichzeitig wird dadurch der wechselseitige Austausch zwischen der Forschung und Gleichstellungsarbeit angeregt.

Universitätskolleg

Der Projektbereich UniDiversität des Universitätskollegs⁴⁹ hat sich bei der Entwicklung und Umsetzung verschiedener Pilotprojekte am Diversitätsverständnis des im Januar 2019 verabschiedeten Diversity-Konzepts der Universität Hamburg orientiert und in enger Vernetzung mit der Stabsstelle Gleichstellung zusammengearbeitet. Hieraus sind verschiedene Projekte entstanden: Der von UniDiversität und der Stabsstelle Gleichstellung gemeinsam entwickelte Diversity-Praxisleitfaden ist eine Hilfestellung für eine **diversitätssensible Gestaltung der Orientierungseinheiten (OEs)** und steht seit 2019 allen OE-Teams der Universität Hamburg für die Vorbereitung ihrer OEs zur Verfügung. Auch das **Diversity-Brettspiel „Mensch tausch dich aus“** steht zum Einsatz in der Lehre, der Qualifizierung von Tutor:innen oder für extracurriculare Angebote zur Verfügung. Es ist ein spielerischer Ansatz, um Studierende für das Thema Diversität zu interessieren und zu sensibilisieren sowie über bestehende Unterstützungsangebote an der UHH zu informieren.

Darüber hinaus beteiligten sich der Projektbereich UniDiversität und das Universitätskolleg regelmäßig an den **Diversity-Tagen der Universität** mit verschiedenen Veranstaltungsformaten. 2020 hat die digitale Präsentation studentischer Forschungsarbeiten und deren Diskussion in einer Online-Konferenz diese einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht, einen interdisziplinären und semesterübergreifenden Austausch angeregt und neue Impulse für die Studierendenarbeiten generiert.

Career Center

Das Career Center, das aus dem Projekt des Women's Career Center hervorgegangen ist, bleibt seiner Gender- und Diversity-orientierten Arbeit auch weiterhin verpflichtet und trägt auf verschiedene Weise zur Förderung der Chancengleichheit im inner- sowie außeruniversitären Kontext bei. Hierfür werden unter anderem Workshops für Studentinnen im Rahmen des Qualifizierungsfonds Gleichstellung angeboten, gefördert von der Stabsstelle Gleichstellung.

So gab es auch im Berichtszeitraum regelmäßig Angebote, die sich exklusiv an Studentinnen und Absolventinnen richteten, aber auch Angebote mit einer starken Diversity-Ausrichtung bspw. in Hinblick auf soziale Herkunft und Aufstiegskompetenzen. Zudem wurde im Berichtszeitraum am Career Center das „Mentoring&programm“ verankert, das ein diversitätsorientierte Mentoring bietet und auch nach 2020 fortgesetzt wird.

Die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Stabsstelle Gleichstellung und Career Center der letzten Jahre wurde auch im aktuellen Berichtszeitraum fortgesetzt. Dies manifestiert sich unter anderem durch regelmäßige Treffen zum Austausch über die jeweiligen Arbeitsbereiche, durch Angebote sowie Einbindung des Career Center in Workshops zu Vereinbarkeit und Studium, Diversität bspw. im Rahmen

⁴⁹ UniDiversität als Projektbereich des Universitätskollegs: <https://www.universitaetskolleg.uni-hamburg.de/ueber-uns/projektbereiche/unidiversitaet.html>

der Diversity-Tage und durch Formate wie etwa „Equal Careers“ oder die „Think-Break zu Diversity in Bewerbungsverfahren“.

Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung und chronischen Erkrankungen

Das Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten⁵⁰ unterstützt vor allem Studienbewerber:innen, Studierende sowie Promovierende (die nicht zum wissenschaftlichen Personal gehören) bei allen beeinträchtigungsbezogenen Anliegen rund um Studienorientierung, Bewerbung und Studium. Häufig nachgefragte Beratungsthemen sind vor allem Härte- und Nachteilsausgleichsregelungen bei der Zulassung, Anpassung von Lehrveranstaltungs- und Prüfungsbedingungen, Studienverlauf und Pensum durch Nachteilsausgleiche, Ausstieg und Wiedereinstieg ins Studium bei Krankheitsphasen sowie der Umgang mit den eigenen Beeinträchtigungen im Studium, z. B. gegenüber Lehrenden. Durch die digitale Lehre seit dem Sommersemester 2020 sowie durch digitale Prüfungsformate haben sich im Berichtszeitraum zum Teil neue Fragestellungen hinsichtlich der Barrierefreiheit und Unterstützung von Studierenden ergeben, die auf grundsätzliche Fragen der Zugänglichkeit und Teilhabe verweisen. Dies sind Fragen, die auch in den verschiedenen Handlungsfeldern der Gleichstellungsarbeit zum Tragen kommen.

Im Berichtszeitraum wurden mehrere Projekte und Veranstaltungen gemeinsam umgesetzt:

- Broschüre zur diversitätsorientierten Planung von Veranstaltungen – für Präsenz- und Onlineveranstaltungen
- Handreichung für Lehrende zur Unterstützung bei der Konzeption von Onlineveranstaltungen unter Einbezug von Anliegen Studierender in besonderen Lebenslagen
- Workshops zur diversitätsorientierten Planung von Veranstaltungen, zum „inkluisiven Prüfen“
- Angebote im Rahmen des hamburgweiten Programms „Zeit für Inklusion“
- Kontinuierliche einzelfallbezogene Kooperation mit dem Familienbüro

Zudem hat die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderungen im Rahmen eines zweijährigen hochschulübergreifenden Projekts, welches die BWFGB finanziert hat, maßgeblich an der Konzeption und Erstellung von acht untertitelten Erklärvideos mitgearbeitet – im Zentrum der Videos stehen die Fragen, wie studieren mit Beeinträchtigung möglich ist und welche Unterstützung es gibt.⁵¹

Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit

Das Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit setzt sich zusammen aus:

- Gesundheitsmanagement
- Konfliktprävention und -beratung
- Sozialberatung, Suchtprävention und sexualisierte Diskriminierung
- Projekt Belastungsanalyse und psychische Belastungen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die Angebote des Beratungszentrums richten sich an alle Beschäftigten. Im Rahmen dessen ergaben sich im Berichtszeitraum zahlreiche Schnittstellenthemen für Vorträge und gemeinsame Workshops wie etwa zu Kommunikation, Umgang mit Konflikten oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Bei den Aktionstagen der Stabsstelle Gleichstellung war das Beratungszentrum mit verschiedenen Inputs beteiligt.

⁵⁰ Studieren mit Beeinträchtigungen: <https://www.uni-hamburg.de/studieren-mit-behinderung.html>

⁵¹ Erklärvideos: <https://lecture2go.uni-hamburg.de/l2go/-/get/l/6250>

QUANTITATIVER BERICHT

20 VORBEMERKUNG ZUR STATISTIK

Die im Gleichstellungsbericht aufgeführten Statistiken wurden von verschiedenen Abteilungen erfasst (siehe dazu Danksagung) und z.T. von der Stabsstelle Gleichstellung aufbereitet. Die Stabsstelle Gleichstellung war für die Auswertung von Berufungs- bzw. Einstellungsverfahren zuständig. Grundsätzlich umfassen die Angaben alle Fakultäten ohne die medizinische Fakultät, Ausnahmen sind in den jeweiligen Übersichten bzw. innerhalb der Grafiken und Tabellen gekennzeichnet.

Die Statistiken beziehen sich jeweils auf ein Kalenderjahr. Ausnahmen hiervon sind die Studierendendaten, die semesterweise angegeben werden, sowie die Studienabschlüsse und Promotionen, die sich auf das jeweilige Prüfungsjahr (PJ) beziehen. Ein PJ besteht aus einem Winter- und dem darauffolgenden Sommersemester. Abgesehen von den Nachwuchsförderlinien, Leitungspositionen und Gremien sowie den Auswertungen der Einstellungs- sowie Berufungsverfahren (Stichtag: 31.12. eines jeden Jahres) gilt für alle Statistiken der Stichtag 1. Dezember. Es werden Personenzahlen und nicht Vollzeitäquivalente dargestellt.

21 STUDIENANFÄNGER:INNEN UND STUDIENABSCHLÜSSE⁵²

Mädchen machen öfter Abitur und beginnen häufiger ein Studium als gleichaltrige Jungen. An den Hochschulen spiegelt sich dieser Umstand ebenso wider, gibt es doch mittlerweile so viele Studienanfängerinnen und Studentinnen wie nie zuvor. Gleiches gilt auch für den erfolgreichen Studienabschluss – insofern werden Frauen als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion erachtet.⁵³

Allerdings lässt sich gleichzeitig auch eine sogenannte horizontale Segregation hinsichtlich der Studienfachwahl zwischen den Geschlechtern ausmachen, die wiederum in unterschiedlichen Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten kulminieren kann.⁵⁴ In Hinblick auf die Wahl des Studienfaches wird davon ausgegangen, dass Schüler:innen aufgrund von „Sozialisationsprozesse[n] bereits vor der Aufnahme eines Studiums über mehr oder weniger genaue Vorstellungen über bestimmte Fächer bzw. Disziplinen verfügen und diese hinsichtlich der Ähnlichkeit bzw. Passung zu ihrem Selbstkonzept, also zu den eigenen Fähigkeiten und Interessen sowie hinsichtlich der Möglichkeit, bestimmte berufliche Ziele und Erwartungen realisieren zu können, bewerten und auswählen“⁵⁵. Dieses Phänomen lässt sich auch bei der Verteilung der Studienanfänger:innen an der UHH beobachten.

21.1 STUDIENANFÄNGER:INNEN BACHELOR UND STAATSEXAMEN

Frauenanteile an den Studienanfänger:innen im Bachelor

Dargestellt wird in der Grafik zum einen der Frauenanteil an den Studienanfänger:innen im Vergleich der Wintersemester sowie die Fachbereiche mit den größten bzw. geringsten Frauenanteilen an den Studienanfänger:innen pro Wintersemester. Dies bietet die Möglichkeit, die Abweichungen vom Mittelwert der Studienanfängerinnen zu verdeutlichen. Generell kann es bei der Quote von Studienanfänger:innen pro Fachbereich aufgrund der zum Teil geringen Fallzahlen zu größeren Schwankungen kommen.

Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei den Studienanfänger:innen konstant bei 56% und auch im Vergleich zu den Vorjahren variiert dieser Wert maximal um einen Prozentpunkt. Wird dieser Wert ins Verhältnis zu den Studienanfängerinnen je nach Fachbereich gesetzt, fällt auf, dass bis auf das Wintersemester 14/15 (Evangelische Theologie mit 79%) die Frauenquote im Fachbereich SLM I (Sprache, Literatur und Medien) mit 83% am höchsten war. Demgegenüber steht der Fachbereich Informatik (mit zweimaliger Ausnahme davon der Fachbereich Physik – 16% Studienanfängerinnen im WiSe 2015/16 und 26% im WiSe 2020/21) mit der geringsten Frauenquote an den Studienanfänger:innen mit 24% im

⁵² Es werden keine weiterführenden bzw. internationalen Studiengänge wie bspw. der Master in der RW in dieser Statistik berücksichtigt. Studiengänge mit Staatsexamen werden separat ausgewiesen. Auch werden die alten Studiengänge nach Magister und Diplom aufgrund deren Einstellung und den damit geringen Fallzahlen vernachlässigt.

⁵³ Stanat, Petra/Bergmann, Susanne (2009): Geschlechtsbezogene Disparitäten in der Bildung. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard (Hrsg.), Handbuch Bildungsforschung, S. 513-528.

⁵⁴ Kreckel, Reinhard (2009): Aufhaltsamer Aufstieg. Karriere und Geschlecht in Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft. In: Löw, Martina (Hrsg.), Geschlecht und Macht, S. 97-120.

⁵⁵ Lojewski, Johanna (2011): Geschlecht und Studienfachwahl – fachspezifischer Habitus oder geschlechtsspezifische Fachkulturen? In: Bornkessel, Philipp/Asdonk, Jupp (Hrsg.), Der Übergang Schule - Hochschule. Zur Bedeutung sozialer, persönlicher und institutioneller Faktoren am Ende der Sekundarstufe II, S. 279-348.

aktuellen Berichtszeitraum. Erfreulich ist hierbei dennoch, dass im Vergleich zum vorherigen Bericht der Anteil um drei Prozentpunkte gesteigert werden konnte. Wie bereits im *Qualitativen Berichtsteil des Gleichstellungsberichts* beschrieben, setzen in diesen beiden Fachbereichen Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen an, wohingegen Studienanfänger vor allem für die Fachbereiche der Geistes- und Erziehungswissenschaft gewonnen werden sollten.

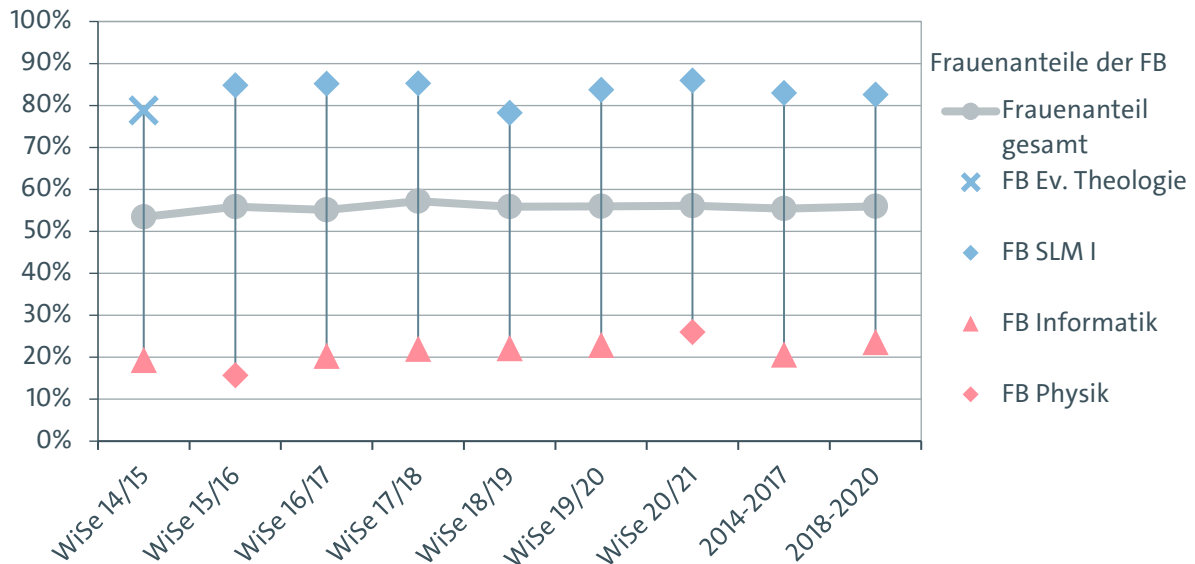


Abbildung 12 Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor über die Wintersemester 2014/2015 bis 2020/2021 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil an den Studienanfänger:innen im Bachelor nach Fakultäten⁵⁶

Werden die Frauenanteile je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass die Fakultäten EW, GW und PB kontant über dem „40-60-Korridor“ der Frauenanteile liegen. Dieser Korridor ist maßgeblich für die Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Gewinnung der Geschlechter für bestimmte Studienfächer, die an einer Fakultät verortet sind. Im Mittelfeld liegt wie im vorherigen Berichtszeitraum die WISO-Fakultät. Varianzen in den Frauenanteilen der Studienanfänger:innen lassen sich an der MIN, die die Quote von 39% auf 43% steigern konnte, wie auch an der BWL, deren Quote von 44% auf 40% gesunken ist, beobachten.

⁵⁶ Die MED und RW werden den Staatsexamina subsummiert und sind deswegen in dieser Grafik nicht abgebildet.

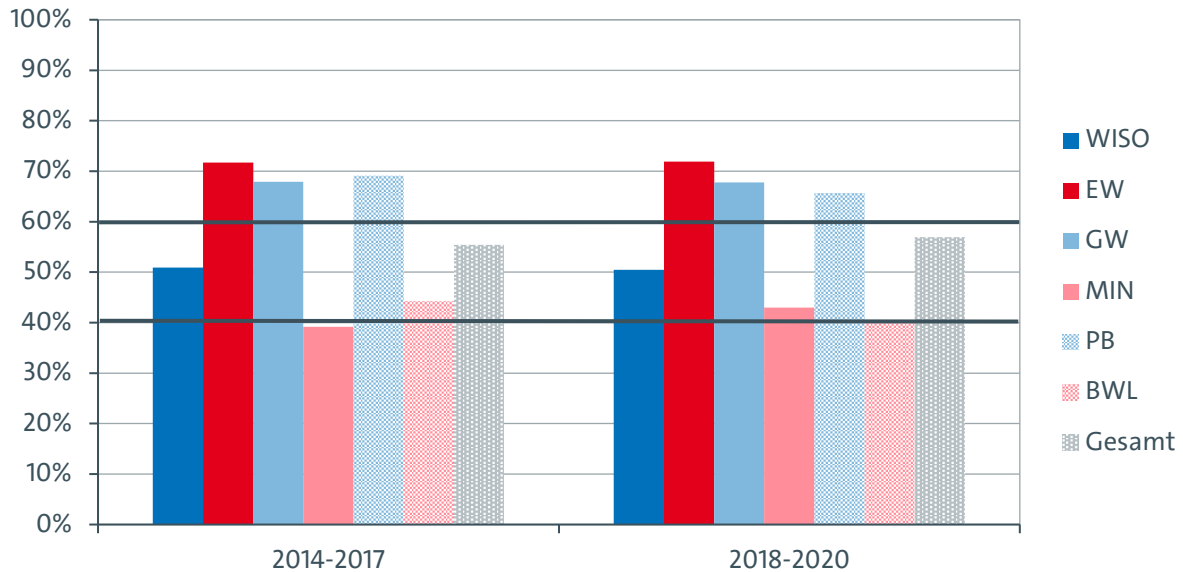


Abbildung 13 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittliche Frauenanteile an den Studienanfänger:innen in den Fachbereichen außerhalb des Korridors von 40/60 im Bachelor pro Studienjahr

Neben den Maximal- und Minimalquoten der Frauenanteile je Fachbereich (wie bereits oben beschrieben), gibt es aber auch noch weitere Fachbereiche, die sich außerhalb des gedachten Korridors befinden und in denen Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung der verschiedenen Anteile der Studienanfänger:innen denkbar wären bzw. bereits umgesetzt werden (Vgl. Kapitel 05).

Hierbei sind vor allem Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen in den Fachbereichen Volkswirtschaftslehre (Anteil seit dem letzten Bericht auf 30% gesunken), Mathematik und Bewegungswissenschaft. Ähnlich verhält es sich in Hinblick auf Maßnahmen für Studienanfänger in den Fachbereichen Sprache, Literatur, Medien II, Kulturwissenschaften, Asien-Afrika-Wissenschaften wie auch Psychologie.

Tabelle 3 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und durchschnittliche Frauenanteile an Studienanfänger:innen im Bachelor der Fakultäten zum Vergleich der Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 pro Studienjahr (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2014-2017		2018-2020	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	451	51%	413	50%
FB Volkswirtschaftslehre	96	37%	65	30%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	807	72%	792	72%
FB'e Erziehungswissenschaft 1-5	807	72%	792	72%
Fakultät für Geisteswissenschaften	831	68%	877	68%
FB Ev. Theologie	28	72%	12	58%
FB Sprache, Literatur, Medien I	157	83%	167	83%
FB Sprache, Literatur, Medien II	212	74%	235	75%
FB Kulturwissenschaften	174	66%	168	66%
FB Asien-Afrika-Wissenschaften	181	68%	197	67%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	633	39%	715	43%
FB Biologie	164	57%	206	66%
FB Informatik	79	21%	89	24%
FB Mathematik	85	38%	75	36%
FB Physik	66	25%	70	26%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	136	69%	134	66%
FB Psychologie	122	79%	114	75%
FB Bewegungswissenschaft	14	34%	20	38%

Frauenanteile an den Studienanfänger:innen in Staatsexamensfächern bzw. in Fächern mit staatlicher Prüfung

Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei den Studienanfänger:innen in den Staatsexamensstudiengängen konstant bei 62%. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum liegt dieser Wert auch nur um ein Prozentpunkt höher.

Interessant ist hierbei, dass der Frauenanteil in den Fächern mit dem anvisierten Abschluss Staatsexamen/Staatliche Prüfung noch einmal über der Quote der Bachelor-Studiengänge liegt. Gleichzeitig fällt auch auf, dass die Varianz zwischen den Fachbereichen mit den höchsten und niedrigsten Frauenanteilen an den Studienanfänger:innen weitaus geringer ausfällt. So verzeichnen die Studienfächer Rechtswissenschaft und Medizin mit je 59% bzw. 60% Frauenanteilen zwar überproportional hohe Quoten, sind aber im Verhältnis zu den Staatsexamensstudienfächern Lebensmittelchemie (auslaufend) und Pharmazie im Fachbereich Chemie mit Frauenanteilen von teilweise 78% im Wintersemester 2018/2019 dennoch die mit der geringsten Quote bei den Studienanfängerinnen.

Eine Besonderheit in dieser Auswertung stellt der Fachbereich Evangelische Theologie dar, in dem sowohl Bachelorabschlüsse als auch staatliche Prüfungen möglich sind. Aufgrund der geringen Fallzahlen bei den Studienanfängerinnen ergibt sich hier die größte Varianz zwischen den Minimal- und Maximalquoten – changierend zwischen 52% und 77%.

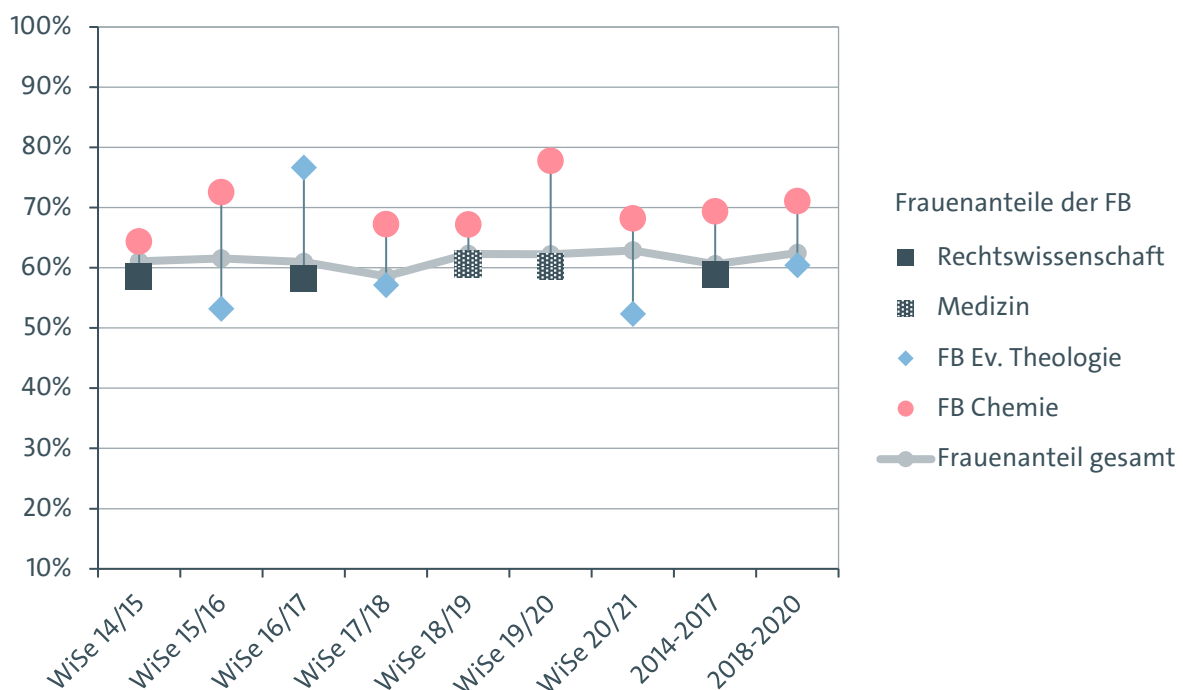


Abbildung 14 Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/Staatliche Prüfung über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil der Studienanfänger:innen an Studiengängen mit Staatsexamen nach Fakultäten⁵⁷

Wie bereits oben angemerkt, sind die Frauenanteile an den Studiengängen und damit auch in Fakultäten mit staatlichen Prüfungen weitaus ausgeglichener und vornehmlich innerhalb des 40-60-Korridors im Vergleich zu den Bachelor-Studiengängen. Hierbei sticht die MIN heraus, die im Vergleich zum vorherigen Bericht sogar den Studienanfängerinnenanteil steigern konnte. Ebenso hat an der RW der Anteil der Studienanfängerinnen im Vergleich zum Zeitraum 2014-2017 um vier Prozentpunkte (59% zu 63%) zugenommen.

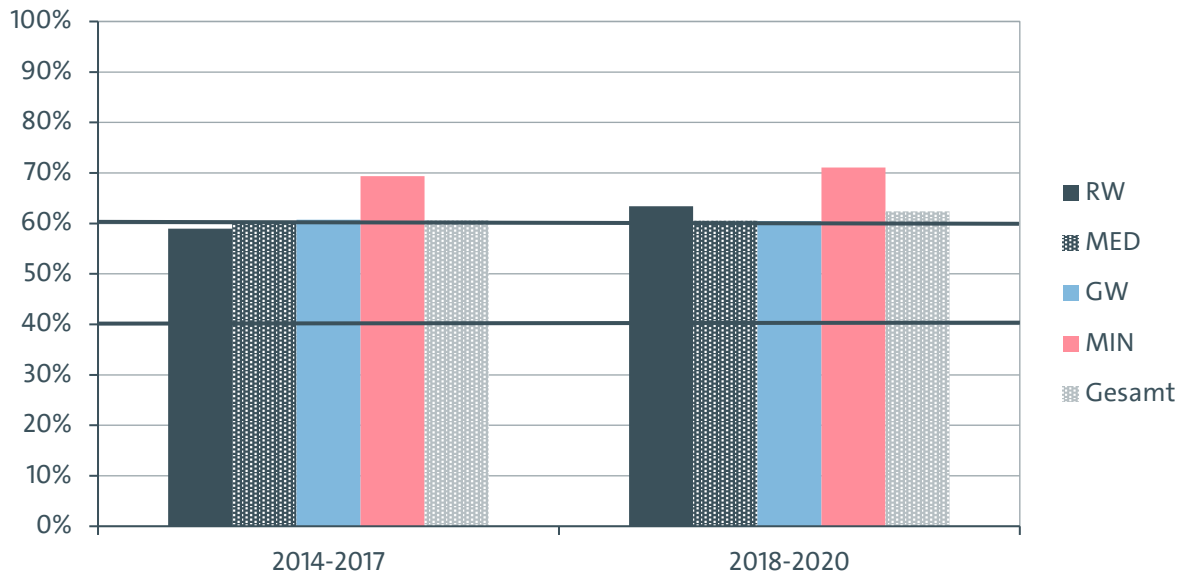


Abbildung 15 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/Staatliche Prüfung nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Tabelle 4 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/Staatliche Prüfung der Fachbereiche außerhalb des 40/60-Korridors in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 pro Studienjahr (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2014-2017		2018-2020	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Rechtswissenschaft	216	59%	245	63%
Medizin	271	60%	269	61%
FB Ev. Theologie	24	61%	17	60%
FB Chemie	70	69%	45	71%

⁵⁷ An der GW wie auch an der MIN gab und gibt es Studiengänge mit Abschluss Staatsexamen bzw. staatlichen Prüfungen. Daher sind die Fakultäten in beiden Grafiken aufgeführt.

21.2 STUDIENABSCHLUSS BACHELOR

Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor über die Jahre 2014-2020

Dargestellt wird in der Grafik zum einen der Frauenanteil an den Studienabschlüssen Bachelor nach Prüfungsjahren sowie die Fachbereiche mit den größten bzw. geringsten Frauenanteilen an den Studienabschlüssen. Dies bietet Möglichkeit, die Abweichungen vom Mittelwert zu verdeutlichen und erste Annahmen über einen Zusammenhang der Frauenanteile an den Studienanfänger:innen und an den Studienabschlüssen zu treffen.

Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen liegt mit 58% über dem Anteil der Studienanfängerinnen – zwischen den einzelnen Prüfungsjahren sind die Varianzen eher gering. In Hinblick auf die Maximal- bzw. Minimalabweichungen vom Mittelwert sind es auch wieder die Fachbereiche Physik und Informatik, die die geringen Absolventinnenzahlen im Bachelor haben. So lag zwischen 2014 und 2017 der Frauenanteil bei den Abschlüssen in der Physik bei 15% und in der Informatik zwischen 2018 und 2020 bei 18%. Damit liegen die Anteile noch unter den 24% (Physik) bzw. 26% (Informatik) der Studienanfängerinnen. Dies bedeutet auch, dass Studentinnen dieser Fachrichtungen eher ihr Studium abbrechen.

Bei den Maximalabweichungen dominieren, wie auch bei den Studienanfängerinnen, die Fachbereiche der Geisteswissenschaft und 2016 einmal die Psychologie. Die Abschlussquoten liegen alle bei über 83%. Das bedeutet, dass das Gros der Bachelor-Studienabschlüsse in diesen Fachbereichen von Frauen gemacht wird. Bezogen auf die Fachbereiche SLM I und II schließen fast genauso viele Frauen ein Bachelorstudium ab wie von ihnen eines aufgenommen wurde.

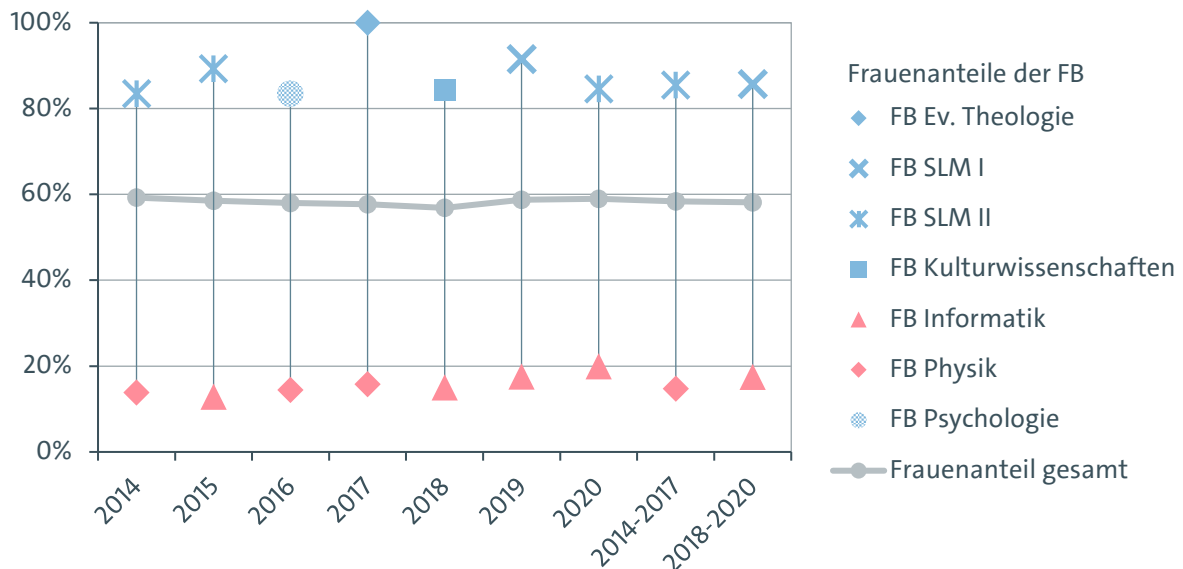


Abbildung 16 Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor nach Fakultäten

Werden die Frauenanteile je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass ähnlich der Auswertung der Studienanfänger:innen die Fakultäten EW, GW und PB konstant über dem „40-60-Korridor“ der Frauenanteile liegen. Im Mittelfeld liegen wie auch schon im vorherigen Berichtszeitraum die WISO-Fakultät und die BWL. Frauenanteile an den Bachelorabschlüssen unterhalb des Korridors lassen sich an der MIN beobachten, die die Quote von 35% auf 37% steigern konnte (kongruent zu den Studienanfängerinnen).

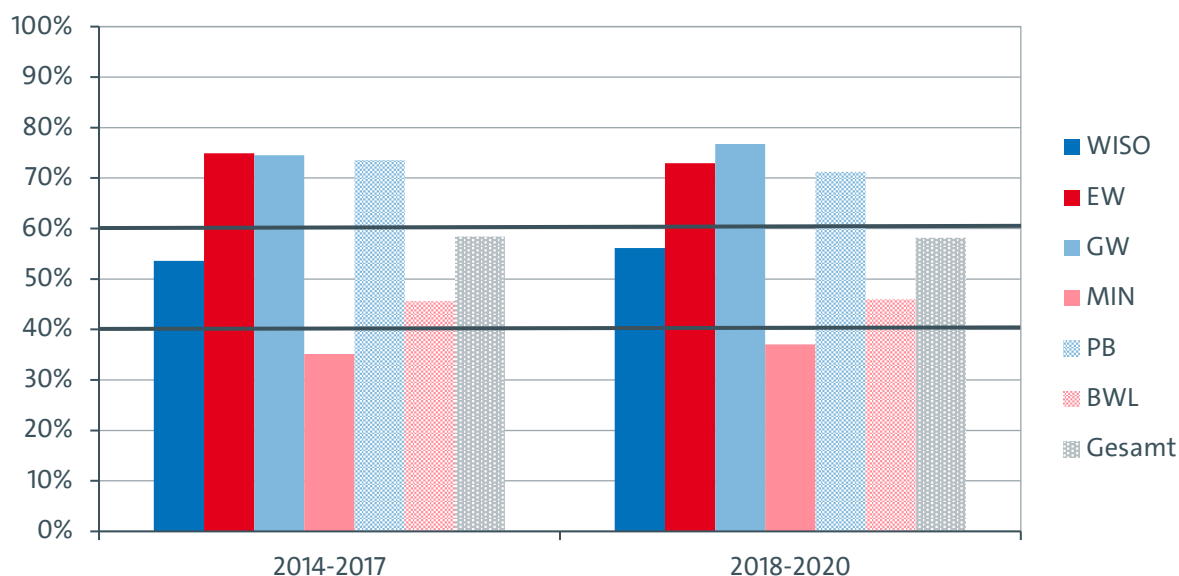


Abbildung 17 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittliche Frauenanteile am Studienabschluss Bachelor in den Fachbereichen pro Studienjahr außerhalb des Korridors von 40/60

Neben den Maximal- und Minimalquoten der Frauenanteile je Fachbereich (wie bereits oben beschrieben), gibt es aber auch noch weitere Studiengänge, die sich außerhalb des gedachten Korridors befinden und in denen Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung der verschiedenen Anteile der Studienanfänger:innen denkbar wären (vgl. Kapitel 05).

Hierbei sind vor allem Maßnahmen zur Erhöhung der Abschlussquote in den Fachbereichen Volkswirtschaftslehre (Anteil seit dem letzten Bericht auf 30% gesunken), Mathematik und Bewegungswissenschaft gemeint. Ähnlich verhält es sich in Hinblick auf Maßnahmen für Absolventen in den Fachbereichen Sprache, Literatur, Medien II, Kulturwissenschaften, Asien-Afrika-Wissenschaften wie auch Psychologie.

Tabelle 5 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor der Fakultäten zum Vergleich für die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 (ohne MED) pro Prüfungsjahr
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2014-2017		2018-2020	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	362	54%	322	56%
FB Volkswirtschaftslehre	51	39%	42	36%
FB Sozialökonomie	231	55%	197	61%
FB Sozialwissenschaften	81	63%	83	63%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	591	75%	470	73%
FB'e Erziehungswissenschaft 1-5	591	75%	470	73%
Fakultät für Geisteswissenschaften	340	75%	265	77%
FB Ev. Theologie	4	74%	8	82%
FB Sprache, Literatur, Medien I	83	83%	76	86%
FB Sprache, Literatur, Medien II	94	85%	60	83%
FB Kulturwissenschaften	67	71%	54	79%
FB Asien-Afrika-Wissenschaften	63	73%	43	69%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	230	35%	219	37%
FB Informatik	32	19%	29	18%
FB Mathematik	18	33%	16	36%
FB Physik	16	15%	23	23%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	118	74%	80	71%
FB Psychologie	107	78%	70	79%

21.3 STUDIENANFÄNGER:INNEN MASTER

Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master

Dargestellt wird in der Grafik zum einen der Frauenanteil an den Studienanfänger:innen im Master im Vergleich der Wintersemester sowie die Fachbereiche mit den größten bzw. geringsten Frauenanteilen an den Studienanfänger:innen. Dies bietet die Möglichkeit, die Abweichungen vom Mittelwert der Studienanfängerinnen zu verdeutlichen und einen ersten Eindruck möglicher „Übergangsquoten“ zwischen Bachelor und Master zu erlangen. Generell kann es bei der Quote von Studienanfänger:innen pro Fachbereich aufgrund der zum Teil geringen Fallzahlen zu größeren Schwankungen kommen.

Im aktuellen Berichtszeitraum lag der Frauenanteil zu Beginn des Masters konstant bei 61% und auch im Vergleich zu den Vorjahren variiert dieser Wert maximal um zwei Prozentpunkte. Wird dieser Wert ins Verhältnis zu den Studienanfängerinnen je nach Fachbereich gesetzt, fällt auf, dass es die meisten Studienanfängerinnen für den Master in der EW gab – hier liegen die Werte zwischen 95% und 86%, ähnlich wie im Fachbereich SLM I. Den absolut höchsten Wert an Studienanfängerinnen erreichte der Fachbereich Philosophie mit einer Quote von 100% im WiSe 18/19, wobei im darauffolgenden Wintersemester eine Frauenquote von 0% zu verzeichnen ist – Grund dafür sind die Auswirkungen geringer Fallzahlen.

Daneben lagen die Frauenanteile in den Fachbereichen SLM I und II, Geschichte und Psychologie bei rund 90%. Insofern sind die EW, die GW und die PB die Fakultäten mit den durchschnittlich meisten Studienanfängerinnen in den Masterfächern.

Demgegenüber steht der Fachbereich Physik mit der geringsten Frauenquote an den Studienanfänger:innen mit 26% für den aktuellen Berichtszeitraum –allerdings sind dies zwei Prozentpunkte mehr als bei den durchschnittlichen Frauenanteile im Bachelor für den Fachbereich. Erfreulich ist auch, dass im Vergleich zum vorherigen Bericht der Anteil um sieben Prozentpunkte gesteigert werden konnte. Wie bereits im Qualitativen Berichtsteil des Gleichstellungsberichts beschrieben, setzen in diesem Fachbereich besondere Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen an, wohingegen Studienanfänger vor allem für die Fachbereiche der Geistes- und Erziehungswissenschaft gewonnen werden sollten.

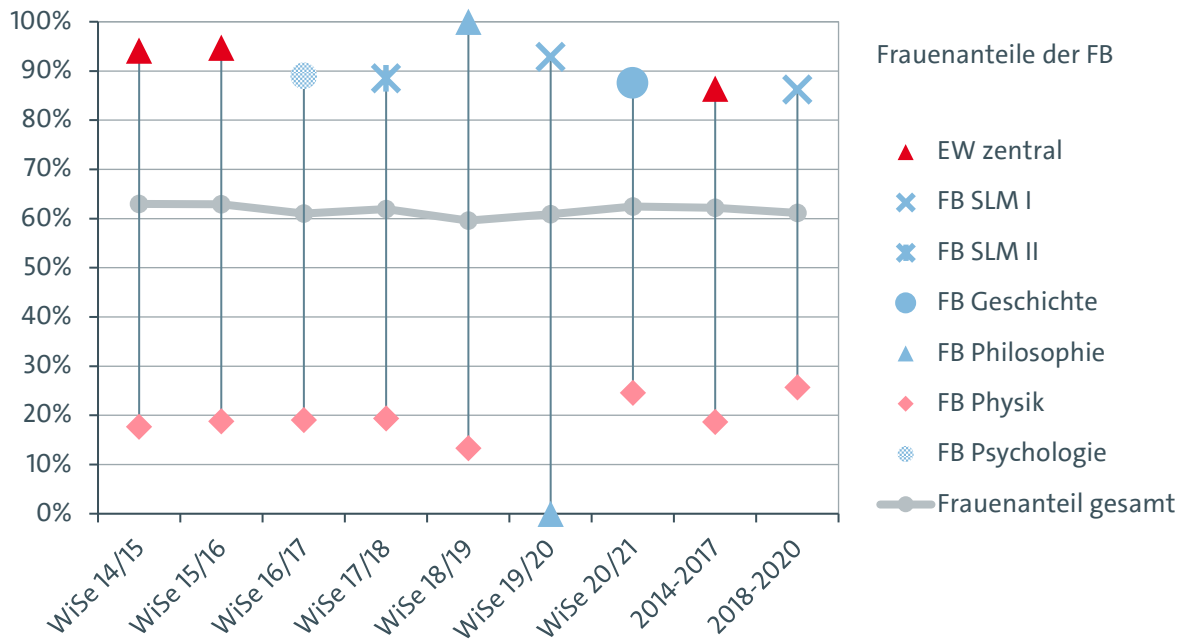


Abbildung 18 Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master nach Fakultäten

Werden die Frauenanteile je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass die Fakultäten EW⁵⁸, GW und PB sowie die WISO kontant über dem „40-60-Korridor“ der Frauenanteile liegen. Dieser Korridor ist maßgeblich für die Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Gewinnung der Geschlechter für bestimmte Studienfächer, die an einer Fakultät verortet sind. Im Mittelfeld liegt wie im vorherigen Berichtszeitraum die RW-Fakultät mit ihren spezifischen Masterprogrammen unabhängig von den Staatsexamensstudiengängen. Bei einer genau paritätischen Verteilung liegt die MIN-Fakultät mit ihren Master-Studienangeboten. Ebenso im Mittelfeld bei den Studienanfängerinnen im Master liegt die BWL, die ihren Anteil um sechs Prozent auf 48% steigern konnte.

⁵⁸ Unter EW zentral sind übergreifende Studiengänge zusammengefasst. Gleiches gilt für die Kategorie WISO zentral.

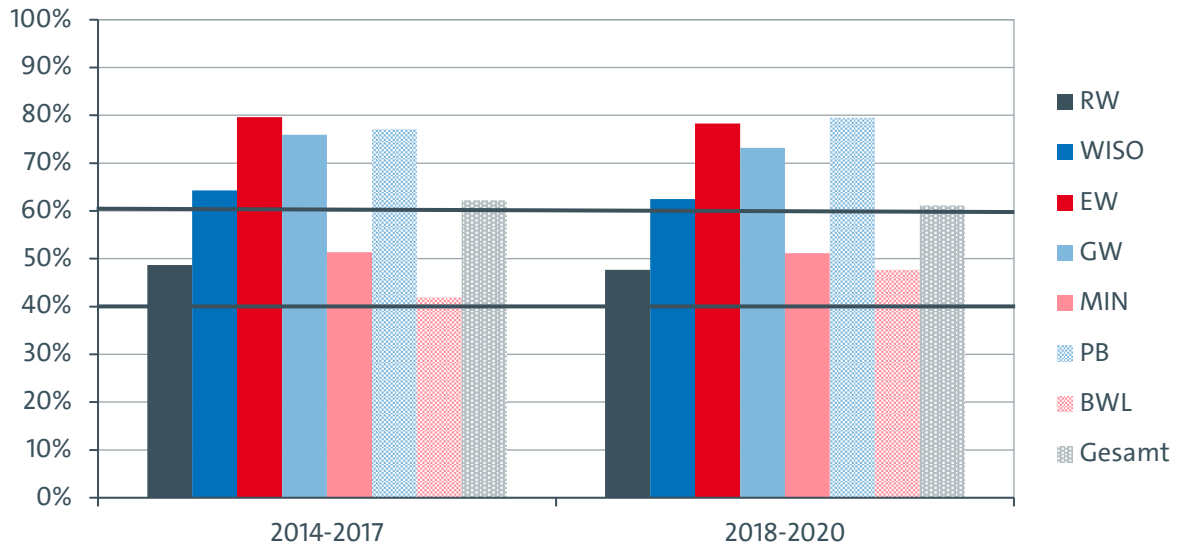


Abbildung 19 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung des 40/60-Korridors in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master pro Studienjahr außerhalb des Korridors von 40/60

Neben den Maximal- und Minimalquoten der Frauenanteile je Fachbereich (wie bereits oben beschrieben), gibt es aber auch noch weitere Studiengänge, die sich außerhalb des gedachten Korridors befinden und in denen Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung der verschiedenen Anteile der Studienanfänger:innen denkbar wären (vgl. Kapitel 05).⁵⁹

Hierbei sind vor allem Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen in den Fachbereichen Informatik und Mathematik im Fokus der Entwicklung – neben dem bereits oben benannten FB Physik. Ähnlich verhält es sich in Hinblick auf Maßnahmen für Studienanfänger in den Fachbereichen Sprache, Literatur, Medien I und II, Kulturwissenschaften, Asien-Afrika-Wissenschaften wie auch Psychologie. In diesen Fachbereichen gibt es große Ähnlichkeiten im Hinblick auf die Verteilung der Bachelor- und Master-Studienanfänger:innen. Insofern setzen sich die homogenen Quoten innerhalb der Fachbereiche im Übergang von Bachelor- und Master-Studiengängen fort.

⁵⁹ Hierbei sind nur Fakultäten und Fachbereich aufgeführt, die sich außerhalb des 40-60-Korridors bewegen.

Tabelle 6 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und durchschnittlicher Frauenanteil im Master der Fakultät zum Vergleich in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 pro Studienjahr (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2014-2017		2018-2020	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	233	64%	232	62%
WISO zentral	17	60%	13	57%
FB Sozialökonomie	90	65%	102	67%
FB Sozialwissenschaften	93	70%	88	46%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	279	80%	240	78%
EW zentral	19	86%	20	80%
FB'e Erziehungswissenschaft 1-5	260	79%	220	78%
Fakultät für Geisteswissenschaften	180	76%	138	73%
FB Sprache, Literatur, Medien I	40	75%	33	86%
FB Sprache, Literatur, Medien II	59	84%	36	72%
FB Geschichte	9	60%	8	72%
FB Philosophie	5	51%	5	79%
FB Kulturwissenschaften	45	80%	32	73%
FB Asien-Afrika-Wissenschaften	24	68%	24	61%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	181	45%	210	47%
FB Biologie	54	64%	53	63%
FB Chemie	37	65%	51	68%
FB Informatik	25	25%	28	26%
FB Mathematik	11	29%	9	26%
FB Physik	5	19%	10	26%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	96	77%	90	79%
FB Psychologie	75	85%	75	84%
FB Bewegungswissenschaft	21	58%	16	64%

21.4 STUDIENABSCHLÜSSE⁶⁰ MASTER UND STAATSEXAMEN

Frauenanteile am Studienabschluss Master

Dargestellt wird in der Grafik zum einen der Frauenanteil an den Studienabschlüssen im Masterstudium nach Prüfungsjahren sowie die Fachbereiche mit den größten bzw. geringsten Frauenanteilen an den Masterabschlüssen. Dies bietet Möglichkeit, die Abweichungen vom Mittelwert zu verdeutlichen und erste Annahmen über einen Zusammenhang der Frauenanteile an den Studienanfänger:innen im Master und an den Studienabschlüssen im Bachelorstudium zu treffen (Übergangsquoten).

Der Frauenanteil an den Master-Studienabschlüssen lag 2018-2020 bei 59%. Für den aktuellen Berichtszeitraum bedeutet das einen Rückgang von zwei Prozent im Vergleich zu den Master-Studienanfängerinnen - ganz im Gegensatz zum Bachelor, bei dem sich die Erfolgsquote um zwei Punkte zwischen Studienanfang und Bachelorabschluss steigert. Insofern brachen im aktuellen Berichtszeitraum mehr Frauen ihr Masterstudium ohne Abschluss ab.

Insgesamt ist zwischen den einzelnen Prüfungsjahren von 2014 bis 2020 ein leichter Rückgang um insgesamt zwei Prozent zu beobachten.

In Hinblick auf die Maximal- bzw. Minimalabweichungen vom Mittelwert sind es auch wieder die Fachbereiche Physik und Informatik, die die geringsten Absolventinnenquoten im Master haben. So lag zwischen 2014 und 2017 der Frauenanteil bei den Abschlüssen in der Informatik bei 16% und in der Physik zwischen 2018 und 2020 auch bei 16%. Damit lag der Anteil in der Physik noch unter den 26% der Studienanfängerinnen im Master. Dies bedeutet auch, dass Studentinnen dieser Fachrichtung eher ihr Masterstudium abbrechen.

Bei den Maximalabweichungen dominieren, wie auch bei den Master-Studienanfängerinnen, die Fachbereiche der Geisteswissenschaften und der Erziehungswissenschaft. Die Abschlussquoten lagen hierbei alle bei über 88% und einmal in SLM II bei 80%. Dennoch gab es die meisten Masterabschlüsse von Frauen sowohl im letzten als auch im aktuellen Berichtszeitraum im Fachbereich Psychologie mit konstant 83%.

Im Vergleich zu den Studienanfängerinnen im Master fällt zudem auf, dass die Abschlussquoten mit Werten zwischen 80% und 88% weitaus geringer ausfallen als die Anfängerinnenquoten. Im FB Psychologie liegt dieser etwa sechs Prozent unter dem Anfangswert (Master-Studienbeginn), in SLM I vier Punkte darunter und in SLM II acht Prozent abweichend davon. Allein in der EW sind die Abschlussquoten fast genauso hoch wie die der Studienanfängerinnen.

⁶⁰ Aufgrund der geringen Fallzahlen wurden hier die Magister- und Diplomabschlüsse vernachlässigt.



Abbildung 20 Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienabschlüssen Master über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Master nach Fakultäten

Werden die Frauenanteile je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass ähnlich der Auswertung der Master-Studienanfänger:innen die Fakultäten WISO, EW, GW und PB konstant über dem „40-60-Korridor“ der Frauenanteile liegen. Im Mittelfeld liegt wie auch schon im vorherigen Berichtszeitraum die RW-Fakultät.

Die MIN liegt mit 39% und die BWL mit 41% Frauenanteilen bei den Masterabschlüssen an der Grenze des Korridors. In beiden Fakultäten sind die Abgangsquoten ohne Abschluss unter den Frauen mit zwölf Prozentpunkten in der MIN und mit neun Punkten in der BWL am höchsten.

Die WISO-Fakultät ist die einzige Fakultät mit einer Steigerung der Erfolgsquote zwischen Masteranfang und Masterabschluss. So sind 65% aller Absolvent:innen an der WISO Frauen.

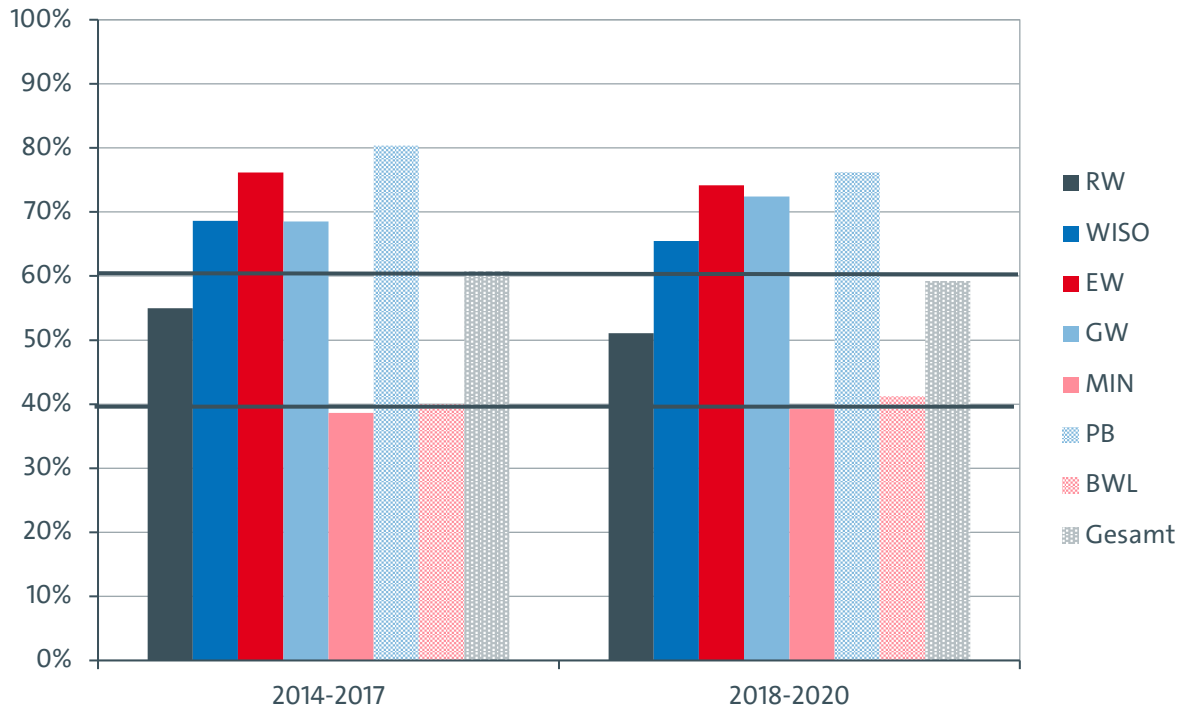


Abbildung 21 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Master nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Master pro Prüfungsjahr außerhalb des Korridors von 40/60

Neben den Maximal- und Minimalquoten der Frauenanteile je Fachbereich (wie bereits oben beschrieben), gibt es aber auch noch weitere Studiengänge, die sich außerhalb des gedachten Korridors befinden und in denen Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung höherer Abschlussquoten denkbar wären (vgl. Kapitel 05).

Hierbei sind vor allem Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile an den Master-Abschlüssen in den Fachbereichen Informatik, Mathematik und Physik wünschenswert, um dem hohen Drop-Out von teilweise zehn Prozentpunkten in der Physik entgegenzuwirken. Eine ähnlich hohe Abbruchquote gibt es im FB Bewegungswissenschaft mit neun Prozentpunkten im Vergleich zum Masterbeginn mit 64%.

Ähnlich verhält es sich in Hinblick auf Maßnahmen für potentielle Masterabsolventen in den Fachbereichen der EW und der GW, da sich hier die Erfolgsquoten in Hinblick auf den Abschluss der Frauen eher steigern bzw. die Werte der Masterabschlüsse ähnlich hoch sind wie die der Master-Studienanfängerinnen.

Tabelle 7 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Master der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Master der Fakultäten zum Vergleich für die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 (ohne MED) pro Prüfungsjahr
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2014-2017		2018-2020	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	218	69%	216	65%
WISO zentral	14	57%	14	65%
FB Sozialökonomie	99	71%	102	69%
FB Sozialwissenschaften	83	76%	74	67%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	517	76%	493	74%
EW zentral	5	75%	11	83%
FB'e Erziehungswissenschaft 1-5	512	76%	482	74%
Fakultät für Geisteswissenschaften	152	69%	151	72%
FB Sprache, Literatur, Medien I	37	77%	33	73%
FB Sprache, Literatur, Medien II	48	81%	45	80%
FB Kulturwissenschaften	36	74%	40	79%
FB Asien-Afrika-Wissenschaften	10	53%	20	67%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	199	39%	228	39%
FB Biologie	59	59%	69	62%
FB Informatik	16	16%	26	21%
FB Mathematik	14	29%	11	23%
FB Physik	13	17%	14	16%
Zentrum für Bioinformatik Hamburg	4	30%	7	47%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	94	80%	91	76%
FB Psychologie	78	83%	74	84%
FB Bewegungswissenschaft	17	70%	17	55%

Frauenanteil an Studienabschlüssen in Fächern mit Staatsexamen bzw. staatlicher Prüfung

Dargestellt werden auch hier wieder die Frauenanteile an den Staatsexamina sowie die Fachbereiche mit den größten bzw. geringsten Frauenanteilen an den staatlichen Prüfungen.

Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 62% für 2014-2017 bzw. 60% für die Jahre 2018 bis 2020 liegen diese Werte leicht über denen der Masterabschlüsse. Ähnlich wie bei den Studienanfängerinnen in Staatsexamensstudiengängen dominiert hier der FB Chemie mit Abschlusswerten zwischen 85% und 72%.

Die Fachbereiche mit den dagegen geringsten Frauenanteilen sind im vorherigen wie auch im aktuellen Berichtszeitraum die RW mit rund 60% und die Medizin mit 56%. Diese Werte liegen allerdings immer noch weitaus höher als die niedrigsten Erfolgsquoten von Frauen bei den Masterabschlüssen.

Eine Besonderheit stellt der FB der Evangelischen Theologie dar, in dem Frauenanteile an den Staatsexamina zwischen den Maximal- und Minimalausprägungen oszillieren.

Im Vergleich zu den Anfängerinnenquoten liegen in allen Fächern mit staatlichen Prüfungen bis auf in der MED die Frauenanteile der Abschlussquoten ähnlich hoch (auch wenn Aussagen hierbei aufgrund des Umfangs der Studiendauer keine kompletten Studienverläufe widerspiegeln können).

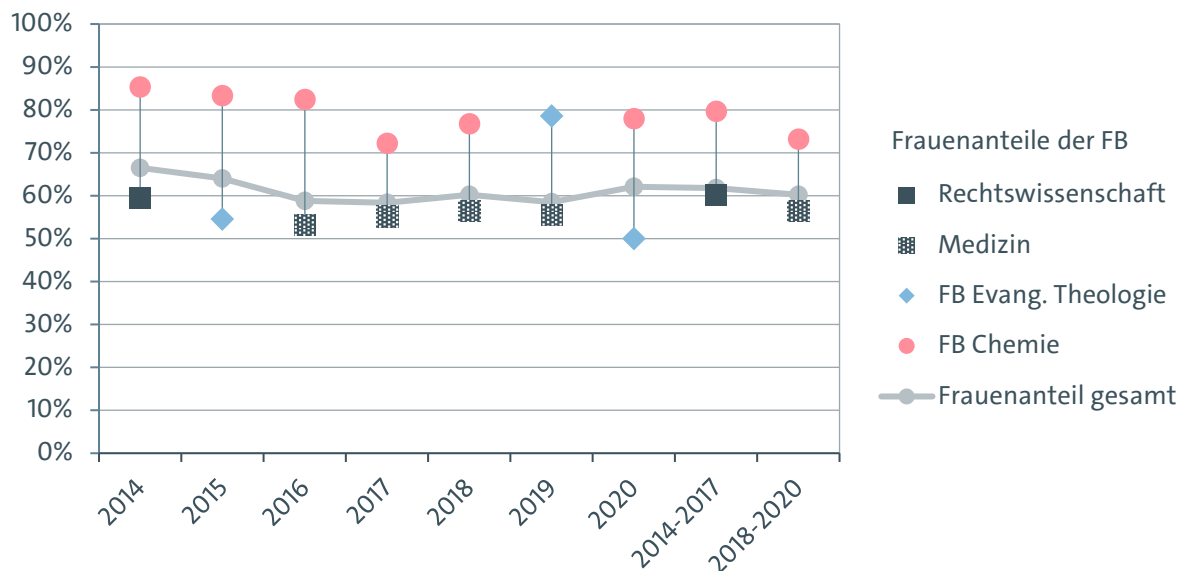


Abbildung 22 Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/Staatliche Prüfung über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen nach Fakultäten

Werden die Frauenanteile je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass allein die MIN konstant über dem „40-60-Korridor“ der Frauenanteile liegt, allerdings nahmen die Gesamtfrauenanteile hier um sieben Prozent ab. In der GW und der RW konnten diese Werte im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum gesteigert werden, während in der MED der Frauenanteil von 60% auf 57% sank.

Insofern bildet die MED die Ausnahme, da hier die Frauenanteile zwischen Studienanfang und Studienabschluss sinken.

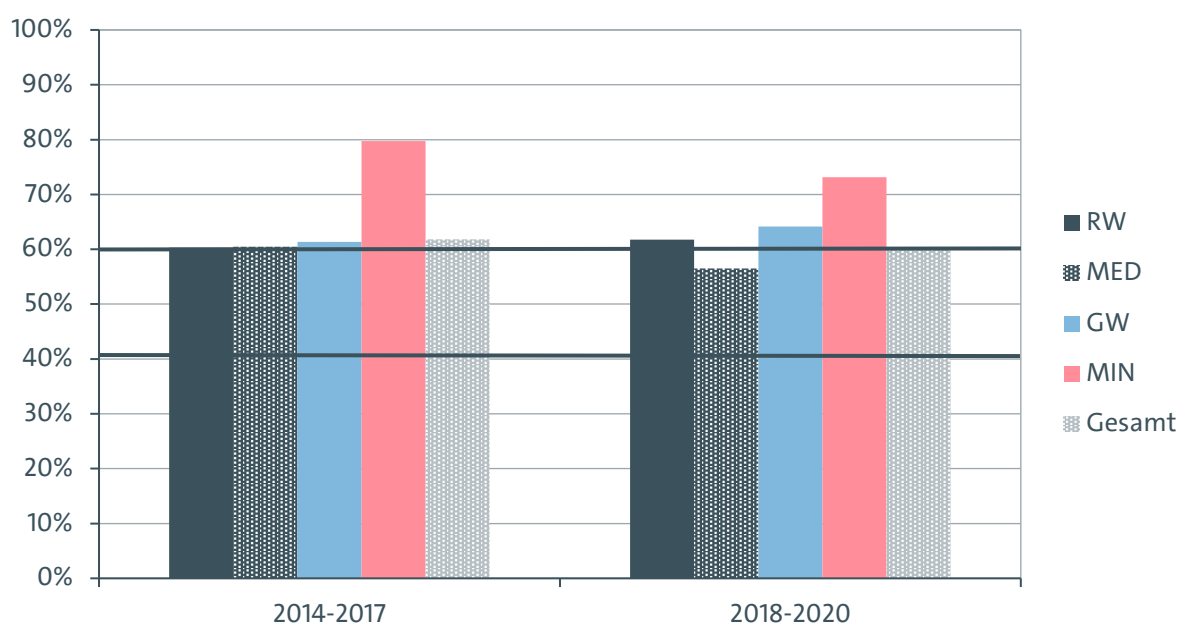


Abbildung 23 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/Staatliche Prüfung nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Tabelle 8 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/Staatliche Prüfung der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote der Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 pro Prüfungsjahr (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2014-2017		2018-2020	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Rechtswissenschaft	159	60%	232	62%
Medizin	246	60%	226	57%
FB Ev. Theologie	7	61%	11	64%
FB Chemie	42	80%	46	73%

21.5 VERÄNDERUNGEN DER FRAUENANTEILE IM QUALIFIKATIONSVERLAUF DES STUDIUMS

Der hier dargestellte Studienverlauf ist ausschließlich modellhaft gedacht und umfasst nur die Frauenanteile des aktuellen Berichtszeitraums.⁶¹ Hiermit wird kein tatsächlicher Verlauf von der Aufnahme des Bachelorstudiums bis zum Masterabschluss bzw. kein Studienverlauf bei den Staatsexamina abgebildet. Dennoch ergeben sich durch den Vergleich der Anteile erste Annahmen über Übergangsquoten und Abschlusstendenzen in den einzelnen Fakultäten, die bereits oben angedeutet wurden.

Durchschnittlicher Frauenanteil zum Studienbeginn und Studienabschluss im Bachelor und Master

Für die einzelnen Fakultäten lässt sich konstatieren:

- EW: Der Frauenanteil in dieser Fakultät ist neben der PB am höchsten. Vom Studienbeginn im Bachelor bis zum Masterabschluss liegt der Anteil konstant über 72% (Ausgangswert im Bachelor). Im Vergleich dazu fangen mehr Frauen ein Masterstudium als ein Bachelor-Studium an. Insgesamt gibt es eine positive Tendenz in Hinblick auf den Übergang vom Bachelor-Abschluss zum Beginn des Masters, so dass hier der Frauenanteil bei 78% liegt. Die Quote am Master-Abschluss liegt bei 74% und damit etwas unter der Quote zum Beginn des Masters.
- GW: An dieser Fakultät liegt der durchschnittliche Frauenanteil an den Studienanfänger:innen im Bachelor bei 68%. Dieser Wert steigert sich zum Bachelor-Abschluss auf eine Quote von 77%, nimmt zum Masterbeginn ab und liegt bei 73%. Diese Quote bleibt in Hinblick auf den Masterabschluss gleich. Insofern fangen weniger Frauen ein Masterstudium an, als sie ein Bachelorstudium beenden.
- PB: In der PB steigert sich die Frauenquote von 66% beim Bachelor-Studienbeginn bis zu den Studienanfängerinnen im Master um 13 Prozentpunkte. Insofern lässt sich hier ein positiver Trend im Übergang feststellen. Allein beim Masterabschluss gehen die durchschnittlichen Frauenanteile im Vergleich zu den Master-Studienanfängerinnen leicht um drei Punkte zurück.
- WISO: Die Frauenanteile am Anfang des Bachelorstudiums liegen in dieser Fakultät genau bei 50% und steigern sich über die verschiedenen Stufen kontinuierlich bis 65% beim Master-Studienabschluss. Als einzige Fakultät kann die WISO diese Steigerungsrate vorweisen.
- MIN: Im Vergleich dazu liegen in der MIN die Frauenanteile am Bachelor-Studienbeginn bei 43% und sinken auf 37% beim Bachelorabschluss – als einzige Fakultät gibt es hier einen Rückgang um sechs Prozentpunkte. Allerdings greifen mit 51% weitaus mehr Frauen ein Masterstudium auf als ein Bachelorstudium. Dennoch beträgt die Drop-Out-Rate rund 12% im Vergleich des Master-Studienbeginns und des Master-Abschlusses (39%). So ist die MIN die Fakultät mit den größten Varianzen im Qualifikationsverlauf. Hier könnte das Potential des hohen Frauenanteils zu Beginn des Masters gezielter gestärkt werden, da die Übergangsquote zwischen Bachelor und Master positiv zu bewerten ist.

⁶¹ Allein die unterschiedliche Zählung der Studien- und Prüfungsjahre lässt nur eine modellhafte Darstellung zu.

- BWL: An der BWL liegt der Frauenanteil zu Beginn des Bachelors bei 40% und nimmt zum Bachelor-Abschluss um sechs Prozent zu. Dieser positive Trend ist auch zu Beginn des Masterstudiums zu erkennen, lässt allerdings signifikant zum Master-Abschluss nach. Mit 41% liegen die Frauenanteile beim Masterabschluss sieben Prozent unter der Quote zu Beginn des Masters.
- Die RW ist mit ihrem Master-Programm aufgeführt: hier ist eine Steigerung der Frauenanteile zu beobachten.

Insgesamt lassen sich die durchschnittlichen Frauenanteile im Qualifikationsverlauf des Studiums als konsequente Kaskade auf einem hohen Niveau beschreiben, die erst zum Masterabschluss leicht abnimmt und dennoch mit 59% über dem Ausgangsniveau des Bachelor-Studienbeginns liegt (57%).

Besonders an der MIN und der BWL, bei denen die Drop-Out-Raten am höchsten sind, besteht Analyse- und Handlungsbedarf.

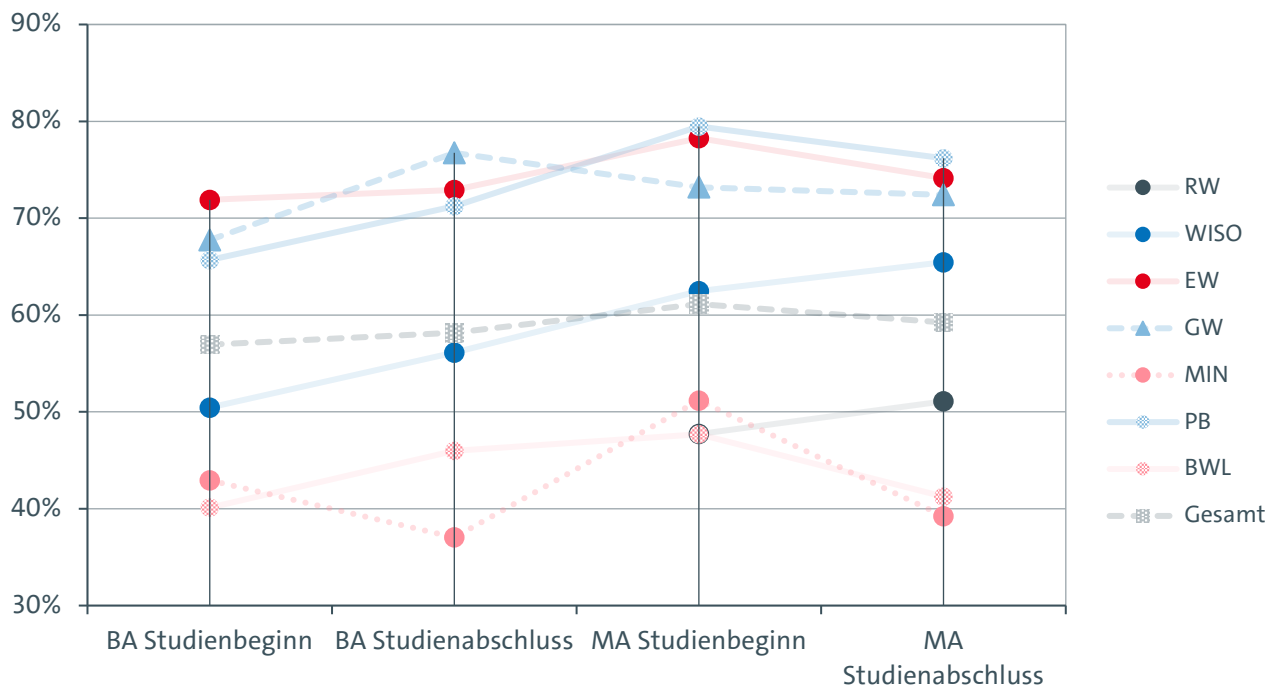


Abbildung 24 Durchschnittlicher Frauenanteil bei Studienbeginn und Studienabschluss Bachelor (BA) und Master (MA) im Verlauf für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil zum Studienbeginn und Studienabschluss Staatsexamen/Staatliche Prüfung im Verlauf für den Zeitraum 2018 – 2020

Bei den Staatsexamina ergeben sich aufgrund des Studienverlaufs keine Übergangsdeltas wie im Fall der Bachelor und Master.

Insgesamt betrachtet nehmen in den Staatsexamensstudiengängen die Frauenanteile eher ab, befinden sich aber im Vergleich zu den Bachelor/Master-Studiengängen bereits auf einem hohen Ausgangsniveau mit durchschnittlich 62%.

Der Staatsexamensstudiengang mit den höchsten Frauenanteilen sowohl zu Studienbeginn als auch zum Abschluss ist der Fachbereich Chemie mit den Studiengängen Lebensmittelchemie und Pharmazie mit jeweils 71% bzw. 73%. Die größte Steigerungsquote zwischen Studienanfang und -ende wiederum ist bei der Evangelischen Theologie zu verzeichnen (60% und 64%).

Sowohl in der Rechtswissenschaft als auch in der Medizin nehmen die Frauenanteile nach dem Studienbeginn ab. So liegt der Anteil der Studienanfängerinnen in der Rechtswissenschaft bei 63% und der Anteil der Absolventinnen bei 62%. Im Vergleich dazu fällt in der Medizin die Quote mit drei Prozentpunkten höher aus (60% zu Beginn und 57% beim Studienabschluss). Diese Quote liegt sogar unter dem Gesamtdurchschnitt.

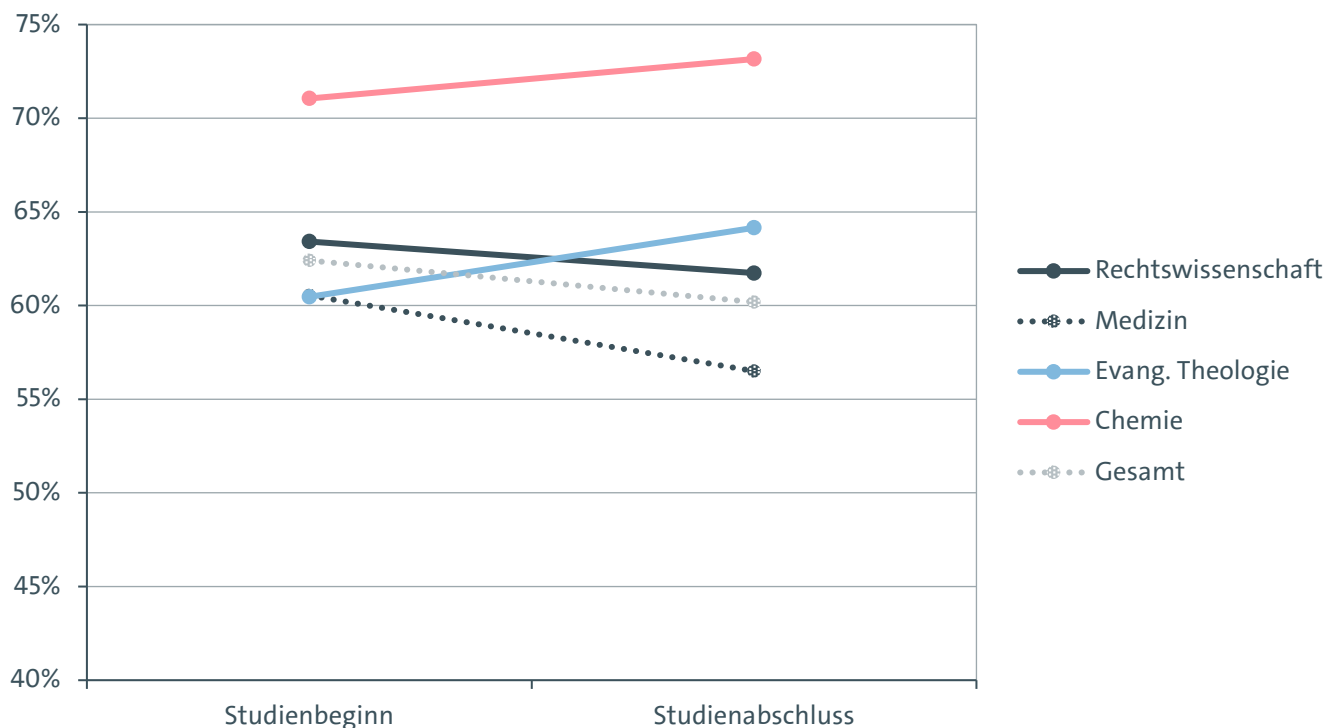


Abbildung 25 Durchschnittlicher Frauenanteil bei Studienbeginn und Studienabschluss Staatsexamen/Staatliche Prüfung im Verlauf für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

22 ABGESCHLOSSENE PROMOTIONEN UND HABILITATIONEN

22.1 PROMOTIONEN

Die Promotion ist ein zentraler Schritt zur wissenschaftlichen und beruflichen Weiterqualifizierung auf dem Weg zur Professur. Der Anteil promovierter Frauen ist in den letzten Jahren nicht nur bundesweit gestiegen, sondern befindet sich auch an der UHH auf einem annähernd paritätischen Niveau. Unterschiede werden hierbei vor allem auf der Ebene der Fakultäten deutlich.

Frauen- und Männeranteil im Vergleich der Jahre 2014 – 2020

Im Vergleich der einzelnen Jahre fällt das stabil hohe Niveau der abgeschlossenen Promotionen bei rund 50% auf, wobei im vorherigen Bericht das Jahr 2014 mit einem Frauenanteil von 54% und das Jahr 2020 im jetzigen Bericht mit 46% jeweilige Ausreißer sind. Auf den ersten Blick bewegt sich die UHH hinsichtlich der Frauenquoten an den erfolgreichen Promotionen auch im bundesweiten Vergleich (2018: 45,2% laut GWK-Bericht) auf einem guten Plateau.

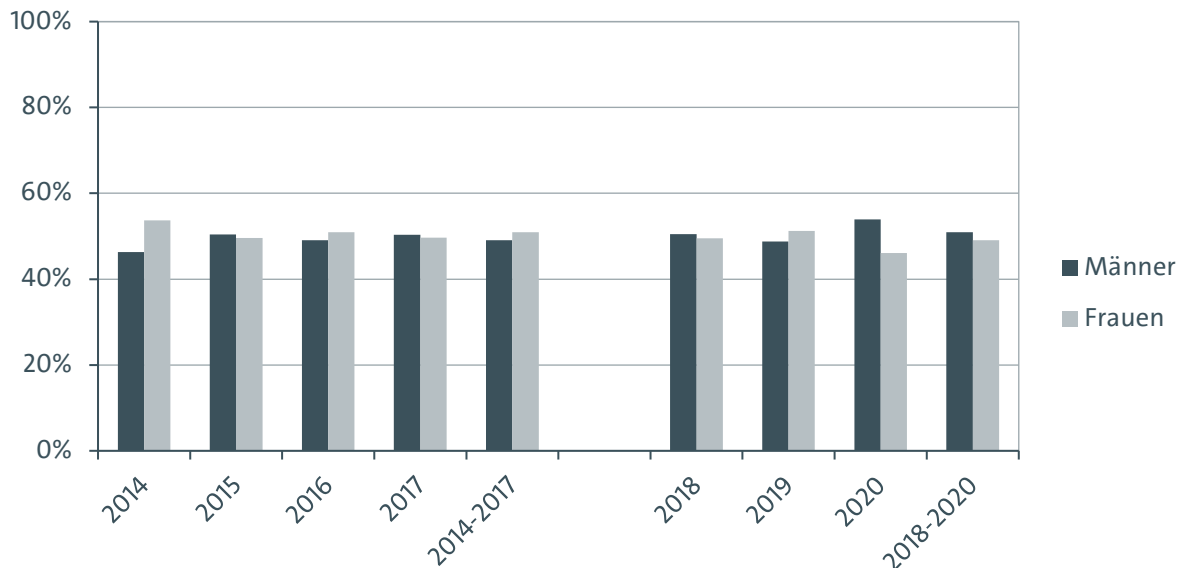


Abbildung 26 Frauen- und Männeranteil an den Promotionen für die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Durchschnittlicher Frauenanteil im Vergleich der Jahre 2014 – 2017 und 2018 – 2020 nach Fakultäten

Aufgeschlüsselt nach Fakultäten ergibt sich ein differenziertes Bild, vor allem wenn noch einmal das durchschnittliche Promotionsniveau im Vergleich angelegt wird.⁶²

So fällt auf, dass drei von sieben Fakultäten deutlich über dem durchschnittlichen Promotionsniveau der Berichtszeiträume liegen – hier sticht vor allem die PB mit einem Frauenanteil von über 70% heraus, wobei das Gros der Promotionen in der Psychologie abgeschlossen wird. Auf ein annähernd hohes Niveau kommt auch die EW, wobei es hier einen leichten Rückgang der Quote gab. Einen Rückgang an den Promotionen muss auch die RW im Vergleich der Berichtszeiträume verzeichnen – waren 2014-2017 noch 27 der 59 Promotionen von Frauen sind es 2018-2020 von 51 Promotionen gesamt nur noch 22 gewesen.

Die WISO hält hingegen im Jahresvergleich die Frauenquote konstant bei 46%, während die BWL im Vergleich zum vorherigen Bericht den Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen von 33% auf 48% signifikant erhöhen konnte. Auch an der MIN, an der mit über 300 Promotionen zahlenmäßig die meisten Promotionen abgeschlossen werden, konnte der Frauenanteil gesteigert werden.

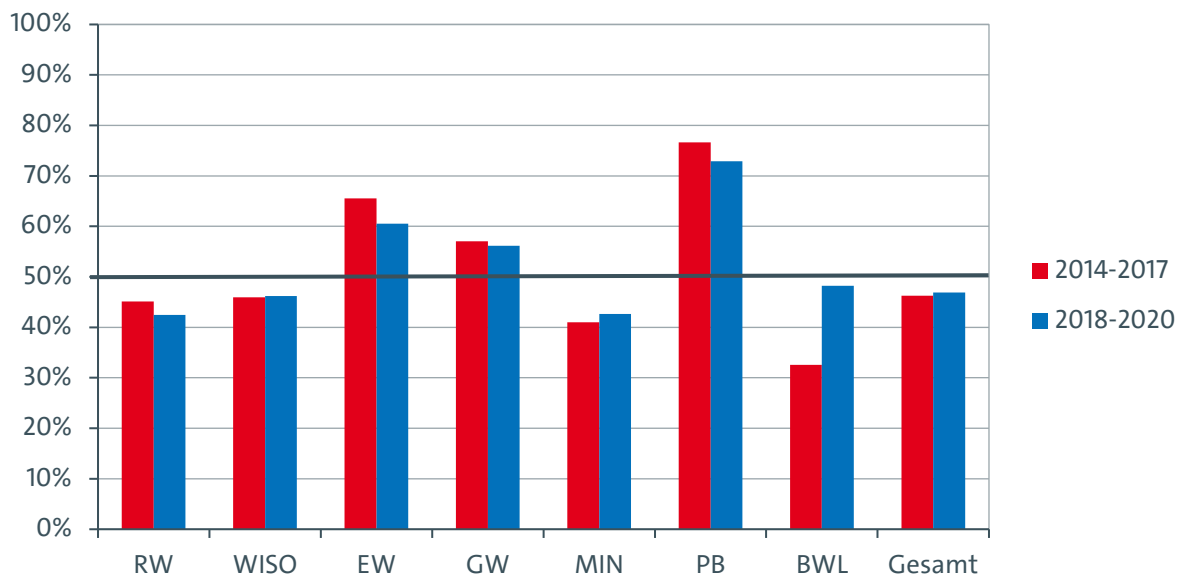


Abbildung 27 Durchschnittlicher Frauenanteil an den Promotionen nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

⁶² Da aus dem fakultären Vergleich die MED herausgenommen wurde, gibt es eine geringe Abweichung des Gesamtniveaus im Vergleich zu der Verlaufsauswertung.

Frauenanteil im Vergleich der Jahre 2018 – 2020 an der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften nach Fachbereichen

Aufgrund der zahlenmäßig meisten Promotionen wird hier noch einmal die Verteilung der Frauenquoten an den abgeschlossenen Promotionen für die Fachbereiche der MIN separat betrachtet und ins Verhältnis zum Frauenanteil an den Gesamtpromotionen an der MIN gesetzt – mit interessanten Ergebnissen.

So liegen die Frauenanteile in den Fachbereichen Biologie, Chemie und Erdsystemwissenschaft in allen Berichtsjahren konstant über dem MIN-Durchschnitt. Würden Frauenanteile der Biologie in einen fakultären Vergleich gesetzt werden, wäre hier das Niveau ähnlich der PB bzw. EW und die Chemie auf dem Niveau der GW. Rund ein Drittel der 13 zwischen 2018 und 2020 abgeschlossenen Promotionen in FB Mathematik war von Frauen. Am promotionsstärksten Fachbereich Physik mit insgesamt 103 abgeschlossenen Arbeiten waren insgesamt 23% von Frauen (höher als der Frauenanteil an den Masterabschlüssen). Weiter abgeschlagen ist jedoch die Informatik mit 16% im Gesamtzeitraum – hier bedarf es einer eingehenderen Analyse aus einer Gleichstellungsperspektive hinsichtlich des Übergangs vom Studium zur Promotion bis hin zur abgeschlossenen Promotion.

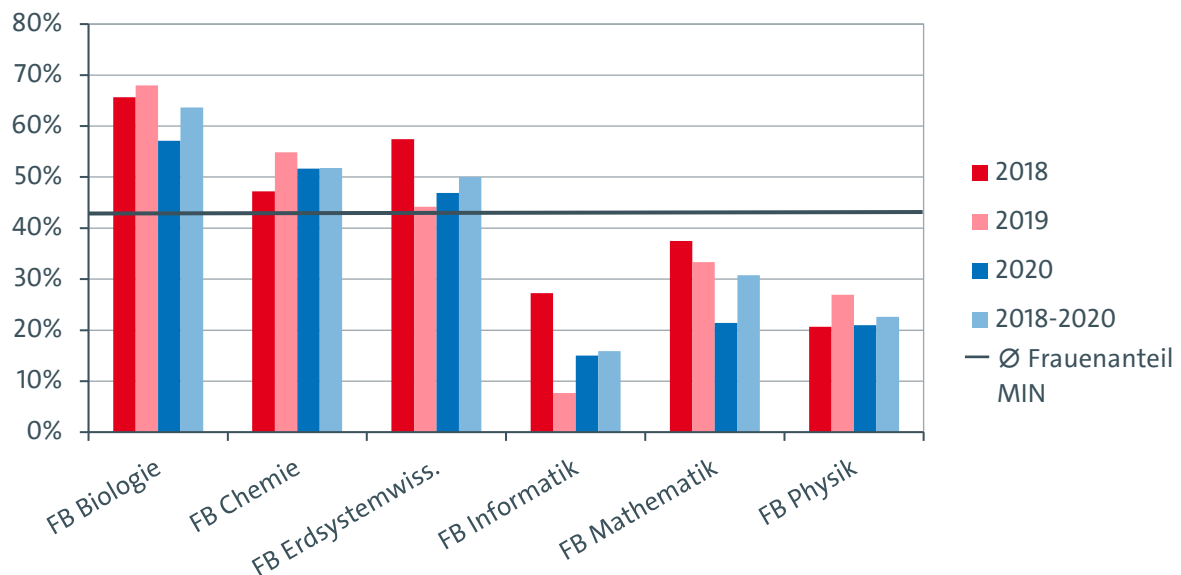


Abbildung 28 Frauenanteile der Fachbereiche der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für die Jahre 2018 – 2020 und den Zeitraum 2018 – 2020 sowie durchschnittlicher Frauenanteil der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

22.2 HABILITATIONEN

In vielen Fächern ist die Habilitation noch immer, wenn auch nicht ausschließlich, einer der Schritte auf dem Weg zur Professur – daneben etablieren sich allerdings auch alternative Karrierewege wie die Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppenleitungen, die die Berufbarkeit nachweisen.

Entsprechend gering sind auch die Gesamtzahlen der abgeschlossenen Habilitationen. So werden zahlenmäßig die meisten Habilitationen an der MED erfolgreich beendet. An allen anderen Fakultäten befinden sich die Gesamtwerte im ein- bis unteren zweistelligen Bereich. So gab es die meisten abgeschlossenen Habilitationen zwischen 2018 und 2020 mit insgesamt 18 Arbeiten an der MIN und mit 12 an der WISO. An der BWL gab es hingegen nur eine einzige abgeschlossene Habilitation. Aufgrund dessen wird hier auf eine detailliertere Auswertung der Fallzahlen verzichtet.

Konstatieren lässt sich dennoch, dass sich die Frauenquote an den abgeschlossenen Habilitationen konstant zwischen 30% und etwas mehr als einem Drittel bewegt und sich das Niveau im Vergleich zum vorherigen Bericht leicht um zwei Prozentpunkte auf 34% erhöht hat – allerdings können hier bereits einzelne Abschlüsse aufgrund der geringen Fallzahlen zu größeren prozentualen Veränderungen führen. Im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt von 31,6%⁶³ liegt die UHH damit beim Frauenanteil in dieser Qualifikationsstufe etwas höher.

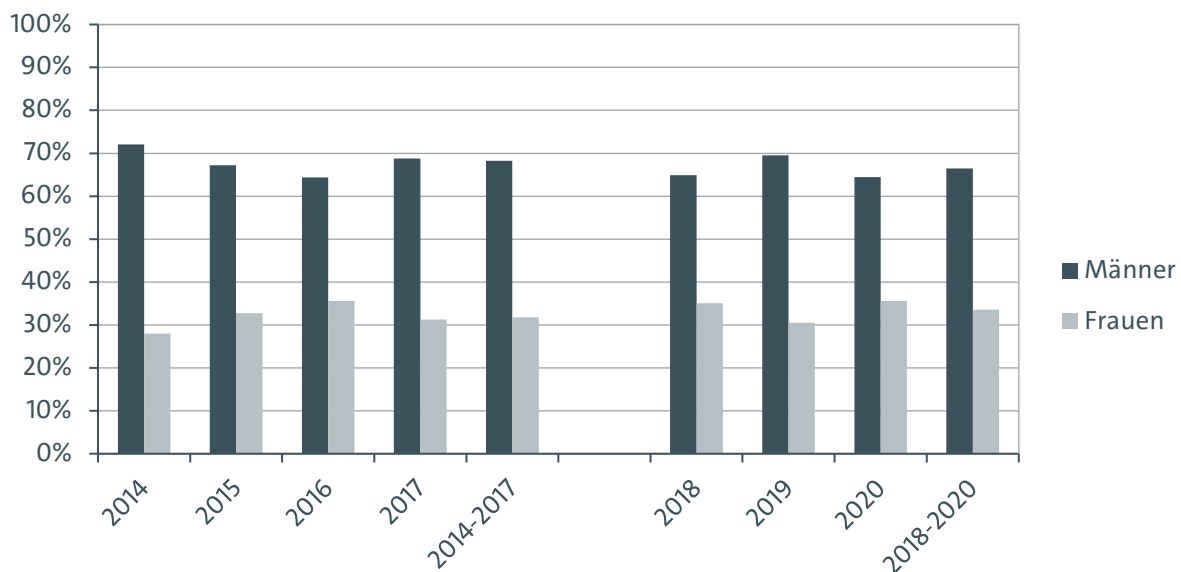


Abbildung 29 Frauen- und Männeranteil an den Habilitationen für die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

⁶³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 15. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf [abgerufen: 14.05.2021]

23 QUALIFIKATIONSSTUFEN

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Unterstützung bei der Karriereplanung und die Sicherung der Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen sind besondere Anliegen der Gleichstellungsarbeit. Ziel ist es, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nach dem sogenannten Kaskadenprinzip⁶⁴ zu erhöhen: Der Frauenanteil in der nächsthöheren Qualifikationsstufe soll dem der jeweils vorangegangenen entsprechen.

Hierfür wird im Folgenden der Frauenanteil auf den einzelnen Karrierestufen vom Hochschulabschluss (Master bzw. Staatsexamen) über Promotion und Habilitation bis zur (Junior)Professur dargestellt⁶⁵ und im gleichen Zeitraum betrachtet.⁶⁶

Wichtig ist, dabei zu beachten, dass im Gegensatz zum vorherigen Bericht die Juniorprofessuren als Qualifizierungsstufe miteinbezogen werden. So ist es unterdessen in einigen Fächern üblich, dass die Habilitation nahezu umfassend durch die Juniorprofessur als Qualifizierungsschritt abgelöst wurde. Dadurch ergeben sich für Wissenschaftlerinnen andere Möglichkeiten der Karrierepositionierung, was sich auch in der Verteilung der Geschlechter widerspiegelt und in die Bewertung der vorliegenden Verlaufsdarstellungen einbezogen werden muss.

23.1 QUALIFIKATIONSSTUFEN

Werden die Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf im Berichtszeitraum gegenübergestellt, ergibt sich eine Schere nach der Promotion: Je höher die Karrierestufe ist, desto weniger Frauen sind auf dieser Ebene anzutreffen – die sogenannte „leaky pipeline“. Demnach zeigt das Scherendiagramm, welches Potenzial von Frauen zu Anfang der akademischen Laufbahn zur Verfügung stand und wann Frauen eher als Männer im Laufe der Qualifikation verloren gehen.

In Hinblick auf die Verteilung an der UHH lag der Frauenanteil am Studienabschluss im Berichtszeitraum bei rund 60% und an der Promotion immerhin bei 47% (ohne MED). Der Bruch bildet sich dabei in der Post-Doc-Phase. Insofern standen bis zur Promotion (idealtypisch gedacht) ausreichend Wissenschaftlerinnen im „Nachwuchspool“ (vgl. Kapitel 06) zur Verfügung.

⁶⁴ Zur Kritik am Kaskadenmodell: Mann, Martin/Specht, Jule (2020): Falsche Richtung. In: DUZ Magazin, 02. <https://www.duz.de/beitrag/!/id/736/falsche-richtung> [abgerufen: 8.03.2021]. Für die Darstellung eines idealtypischen Verlaufs zur Verdeutlichung der „Leaky Pipeline“ bietet es sich dennoch an.

⁶⁵ Es werden keine individuellen Karrierewege dargestellt, sondern die prozentuale Verteilung bezogen auf die einzelnen Qualifikationsstufen nachgezeichnet. Mit der Beschreibung soll nicht nahegelegt werden, die Professorinnen der UHH würden ihre wissenschaftliche Karriere durchgängig an der UHH durchlaufen. Zu beachten gilt: Die Prüfungsstatistik wird pro Prüfungsjahr (PJ) erhoben. Ein PJ besteht aus einem Winter- und dem darauffolgenden Sommersemester. Dies bezieht sich auf die Studienabschlüsse und Promotionen. Die Statistik über Habilitationen wird kalenderjährlich erhoben.

⁶⁶ Die folgenden Aussagen, Tabellen und Abbildungen beziehen sich jeweils auf Durchschnittswerte, die pro Qualifikationsstufe für den Berichtszeitraum (2018-2020) gebildet wurden. Einbezogen sind alle Fakultäten, außer der MED, für die Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen. Die Durchschnittswerte der Professuren sind ohne MED. Deswegen gibt es Abweichungen zu dem vorherigen Kapitel Promotionen und Habilitationen.

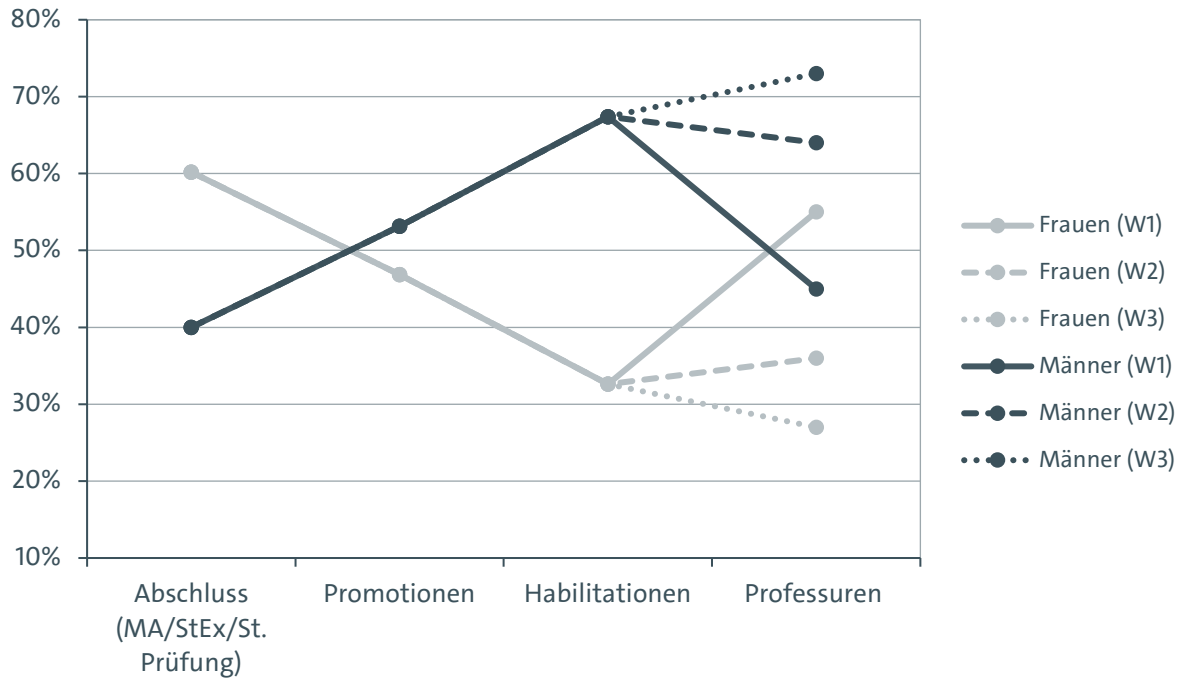


Abbildung 30 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an den Abschlüssen (Master/Staatsexamen/Staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und W1, W2 und W3 Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Wird allerdings die Juniorprofessur als Qualifizierungsschritt mitberücksichtigt, zeigt sich, dass an der UHH in Hinblick auf den Gleichstellungsauftrag hier ein großes Potential (55% Frauenanteil) vorhanden ist. Entscheidend ist daher, dass diese Juniorprofessuren in entsprechend höheren Stellenkategorien aufgehen, da spätestens bei den W2- und W3-Professuren erneut die „leaky pipeline“ zum Tragen kommt.

23.2 ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS IN DEN QUALIFIKATIONSSTUFEN IM VERGLEICH ZUM VORHERIGEN BERICHT

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum sind die Frauenanteile in allen Kategorien einigen Schwankungen unterworfen gewesen. Am stabilsten sind dabei die Frauenquoten an den Studienabschlüssen. Besonders deutlich werden die Varianzen trotz hoher Fallzahlen bei den Promotionen, während es bei den Habilitationen wiederum aufgrund oftmals geringen Abschlusszahlen die größten Schwankungen zwischen den Jahren gibt. Auffällig ist, dass sowohl bei den Studienabschlüssen als auch bei den Promotionen im Vergleich zum vorherigen Bericht die Frauenanteile insgesamt sinken. Eine Begründung hierfür bleibt offen. Im Berichtszeitraum haben allein die Frauenanteile an den Juniorprofessuren stetig zugenommen.

Demnach ist das Delta zwischen Studienabschlüssen (60% im Mittel für die Studienabschlüsse zwischen 2018 und 2020) und der Promotion mit durchschnittlich elf Prozentpunkten weitaus geringer als zwischen Promotion (im Mittel für die Jahre 2018-2020 49%) und Habilitation (im Durchschnitt 34%) mit 15 Prozentpunkten. Gleichzeitig wird deutlich, dass mit dem jeweils nächsten Qualifizierungsschritt der Frauenanteil abnimmt – was auch schon im vorherigen Bericht der Fall war.

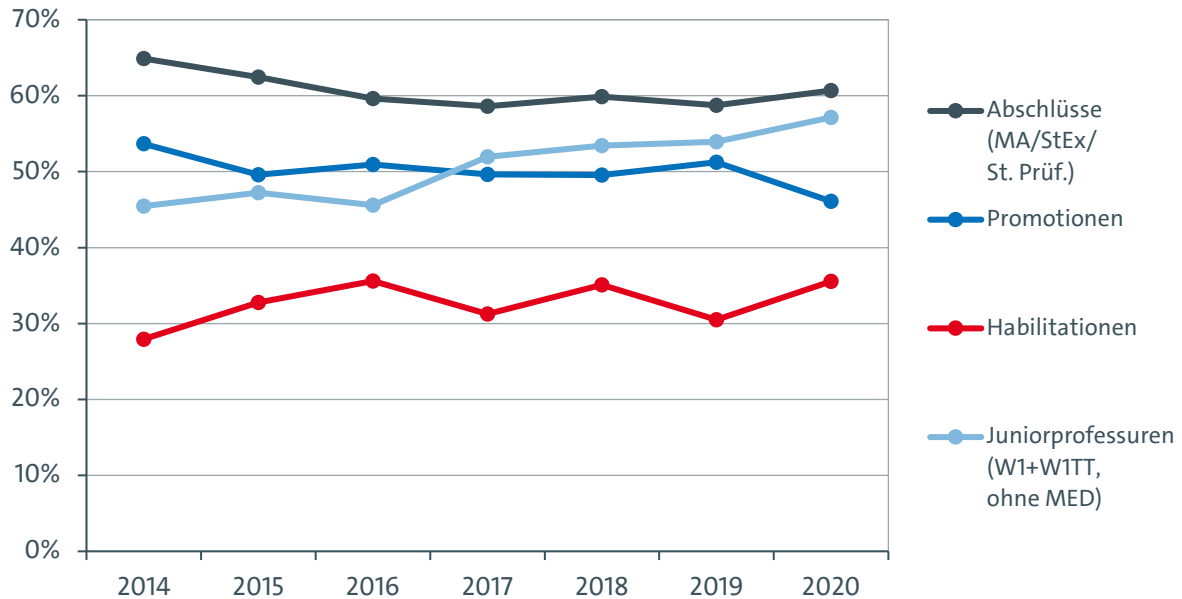


Abbildung 31 Frauenanteil an Abschlüssen (Master/Staatsexamen/Staatliche Prüfung), Promotionen und Habilitationen (jeweils inkl. MED) sowie Frauenanteil an Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track; ohne MED) für die Jahre 2014 – 2020 in Prozent (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Wird hingegen der Frauenanteil an den Promotionen den Juniorprofessuren (54% für 2018 bis 2020) gegenübergestellt, wird deutlich, dass sich die annähernd paritätische Verteilung in diesen Qualifikationsstufen fortsetzt. Dies weist daraufhin, dass die Qualifikation für eine dauerhafte Professur für Frauen häufiger über eine Juniorprofessur möglich sein kann, auch wenn die Anzahl dieser Stellen natürlich weitaus geringer ist.

Die vorhergehenden Berichte wiesen bereits auf die hohen Frauenanteile im Bereich der Juniorprofessuren als möglichen Ausdruck der veränderten wissenschaftlichen Karriereverläufe hin, in denen die Habilitation keinen zwingend notwendigen Schritt zur Professur mehr darstellt. Mit Blick auf den Frauenanteil an den Juniorprofessuren (55% ohne MED) im Vergleich zu den Habilitationen (33% ohne MED) als Schritt zur Professur, scheint diese Vermutung zuzutreffen.

23.3 WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATIONSTUFEN NACH FAKULTÄTEN

Ähnlich wie für die Gesamtübersicht können die einzelnen Karrierestufen auch spezifisch für die Fakultäten expliziert werden. Dabei wird der Gesamtzeitraum von 2018 bis 2020 zusammengefasst betrachtet. Auch hier lässt sich die zunehmende Differenzierung der Frauen- und Männeranteile entsprechend der Qualifikationsstufen nachvollziehen – mit erheblichen Unterschieden je nach Fakultät. Eine Besonderheit stellt hierbei der Einbezug der Juniorprofessur dar, der in diesem Rahmen als Qualifizierungsstufe verstanden wird und bei konsequenter Überführung in Regelprofessuren als eine strukturbildende Maßnahme zur Etablierung höherer Anteile von Professorinnen verstanden werden kann.

Fakultät für Rechtswissenschaft: Frauen- und Männeranteil

In der Fakultät RW zeigt sich, welchen Einfluss die Berufung von Juniorprofessorinnen hat und welchen Schwankungen die Frauenanteile auf den anderen Qualifikationsstufen unterworfen sind. Im Vergleich zum vorherigen, fünften Bericht sieht die Verteilung wie folgt aus:

- bei den Abschlüssen im letzten Bericht 54%, im aktuellen Bericht 56%,
- an den Promotionen vormals 45%, im neuen Bericht noch 42%,
- an den Habilitationen vormals 22% und nunmehr aktuell 67%,
- aktuell bei den W1-Professuren 52%,
- der Gesamtfrauenanteil an den Professuren liegt bei 25%.

Die Schere scheint hier zugunsten der Frauen auszufallen, wird allerdings mit Blick auf den Gesamtfrauenanteil an den Professuren in der Fakultät, der bei 25% für den Berichtszeitraum liegt, relativiert. Insofern wird der vorhandene Nachwuchspool nicht bzw. nur marginal ausgeschöpft.

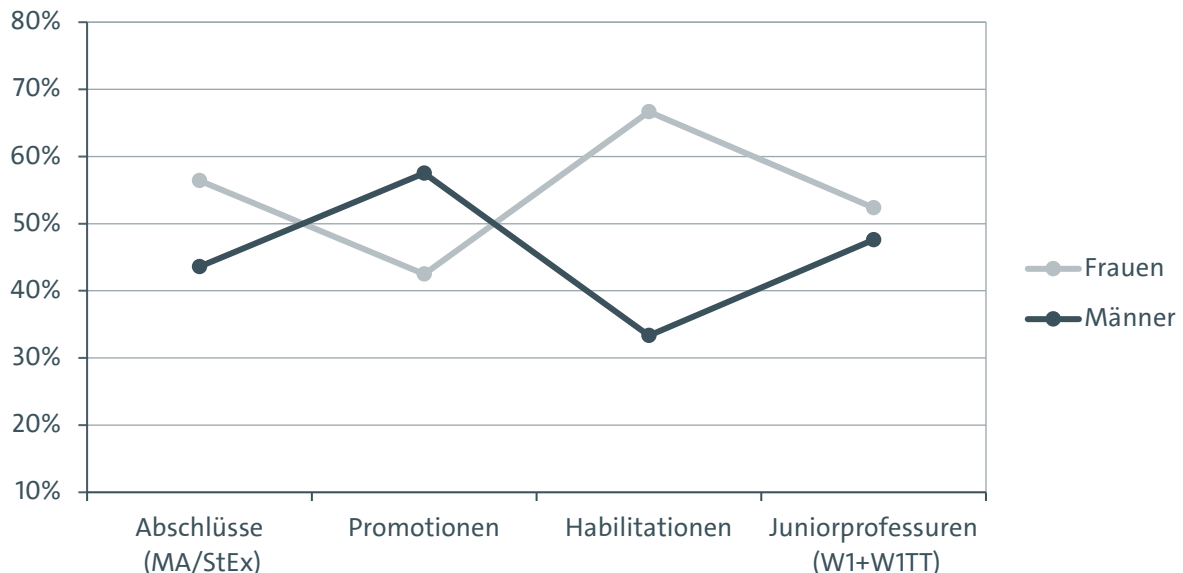


Abbildung 32 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/Staatsexamen), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Rechtswissenschaft für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Frauen- und Männeranteil

In der Fakultät WISO liegen die Frauenanteile für den Berichtszeitraum:

- bei den Studienabschlüssen bei 65% und somit sieben Prozentpunkte höher als zum Vergleichszeitraum,
- bei 46% an den Promotionen und damit leicht unter den 47% für die Jahre 2014-2018
- an den Habilitationen bei 17% (43% im fünften Bericht) und damit weit unter dem Universitätsdurchschnitt von 34%,
- mit 61% an den W1-Professuren über dem Gesamtdurchschnitt der Universität von 55%,
- an den Professuren insgesamt bei 38%.

Die Schere verläuft in dieser Betrachtung dahingehend ab den Promotionen auseinander. Die hohe Quote an Wissenschaftlerinnen im Bereich der Juniorprofessuren egalisiert aber fast diese Tendenz. Entsprechend stellt sich die Fragen nach alternativen Karrierewege parallel zur Habilitation hin zur Professur, die vor allem für Wissenschaftlerinnen in diesem Bereich von Vorteil sind.

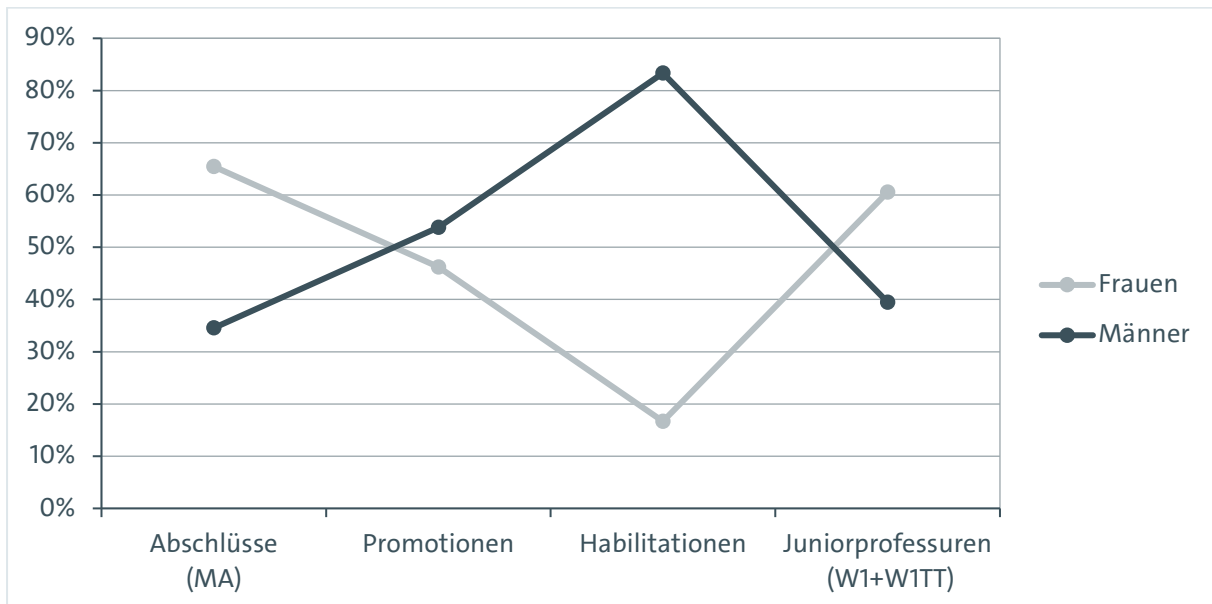


Abbildung 33 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Fakultät für Erziehungswissenschaft: Frauen- und Männeranteil

Für die EW lässt sich konstatieren, dass:

- der Frauenanteil bei den Promotionen abnimmt (im Vergleich zu den Studienabschlüssen mit 74% zu 61% Promotionen),
- der Frauenanteil an den Habilitationen bei 67% liegt, allerdings die Fallzahlen verhältnismäßig gering sind,
- fast 90% der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt sind und der Wert somit sogar über den Studienabschlüssen liegt,
- die fakultären Durchschnittswerte in den Qualifikationsstufen auch über den Frauenanteilen in der gesamtuniversitären Betrachtung liegen,
- im Vergleich dazu der Gesamtfrauenanteil an den Professuren bei 52% liegt.

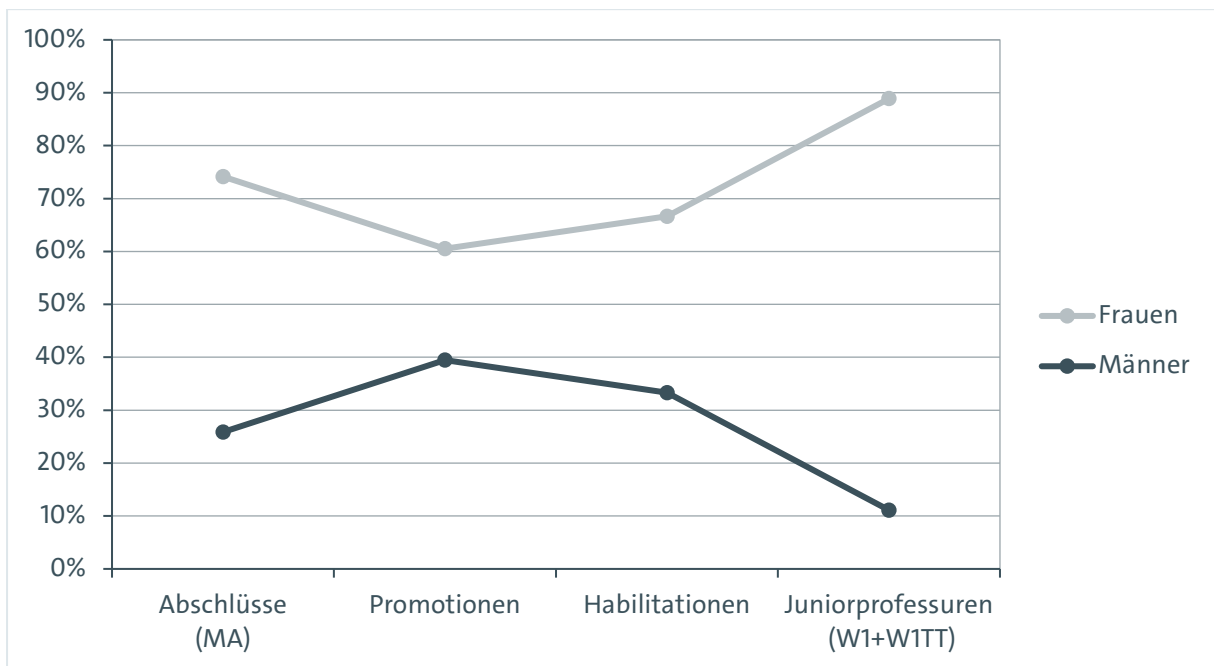


Abbildung 34 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Erziehungswissenschaft für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Fakultät für Geisteswissenschaften: Frauen- und Männeranteil in Prozent

In der Fakultät GW hat sich unter Einbezug der W1-Professuren der „Scherencharakter“ der Karrierepfade verändert. Im Gegensatz zum letzten Bericht liegen die Frauenanteile in allen Qualifizierungsstufen konstant über denen der Männer. Auffällig ist hier weiterhin, dass

- der hohe Frauenanteil an den Studienabschlüssen (68%) sich nicht in den Promotionen (56%) fortsetzt, sondern sich hier eine annähernd geschlechterparitätische Verteilung einstellt,
- im Vergleich zum vorherigen Bericht der Frauenanteil an den Habilitationen um einen Prozentpunkt abgenommen hat,
- der Frauenanteil an den W1-Professuren mit 65% fast doppelt so hoch ist wie der Männeranteil,
- der Frauenanteil an den W1-Professuren auch um zehn Prozentpunkte über dem universitären Gesamtdurchschnitt liegt,
- im Vergleich dazu der Gesamtfrauenanteil an den Professuren bei 45% liegt.

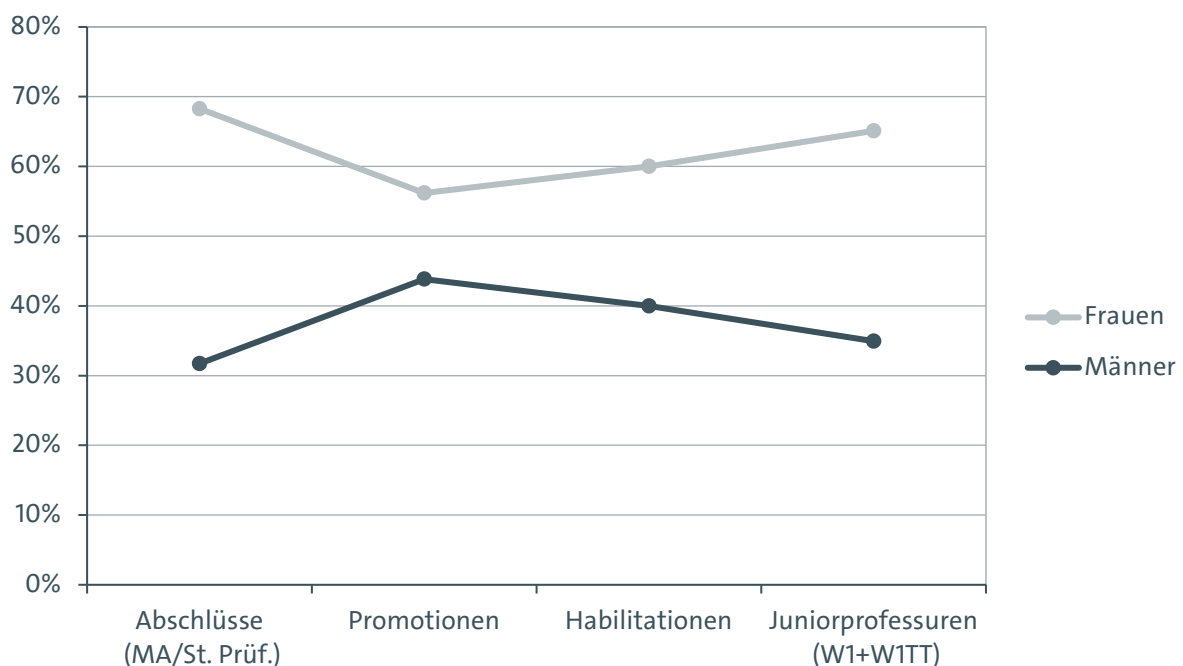


Abbildung 35 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/Staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Geisteswissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften: Frauen- und Männeranteil

In der Fakultät ergibt sich im Vergleich zum letzten Bericht das erste Mal eine Schere des Karrierepfads, wo es sonst keine Überkreuzungen in den Verteilungen der Geschlechter gab. Dies ist insofern eine positive Entwicklung, als die Männeranteile in der MIN sonst durchgängig in den Qualifikationsstufen dominiert haben. Die Frauenanteile betragen hier:

- auf der Stufe der Studienabschlüsse 54% (im Vgl. zu 2014-2018 mit 39%),
- bei den Promotionen 43% (und damit zwei Prozentpunkte mehr als im vorherigen Bericht), so dass hier die Schere der Karrierepfade offensichtlich wird,
- bei den Habilitationen 22% und damit zwei Prozent mehr als im letzten Bericht,
- bei den Juniorprofessuren 35% und tragen so zu einer Annäherung der Karrierepfade bei – wenn auch auf einem niedrigeren Niveau,
- im Vergleich dazu 22% an allen Professuren der Fakultät.

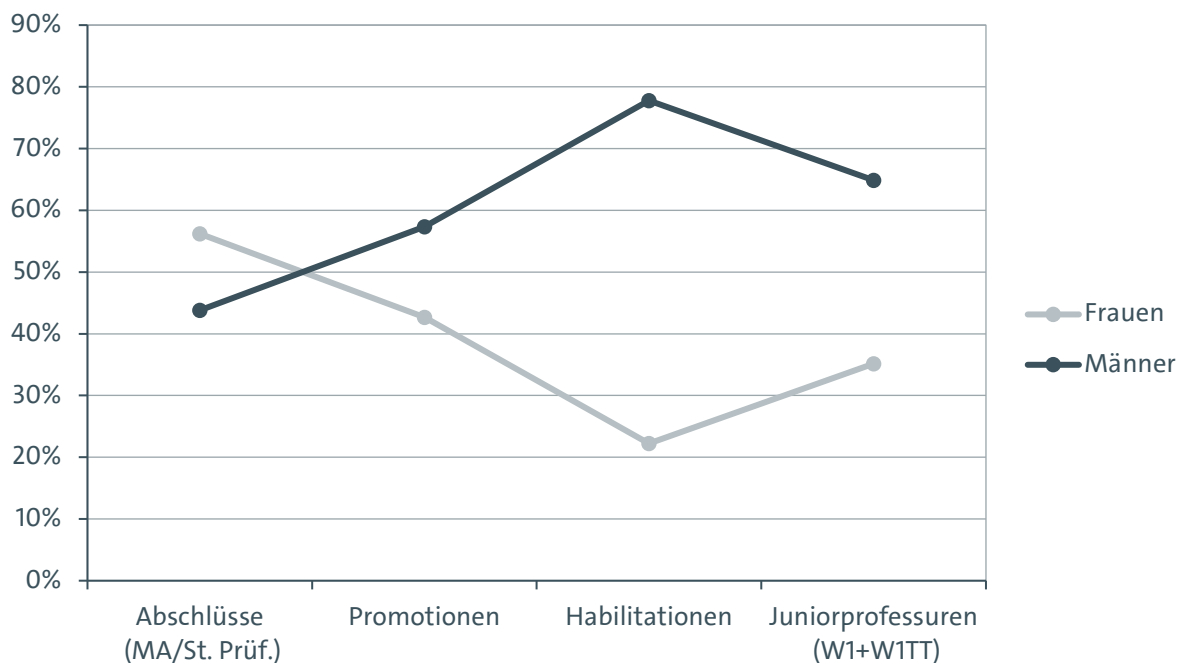


Abbildung 36 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/Staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft: Frauen- und Männeranteil

Für die PB lässt sich aus der zusammenfassenden Betrachtung ableiten, dass

- hier die größte Disparität hinsichtlich des Karriereverlaufs zwischen Männern und Frauen ist,
- der hohe Frauenanteil an den Studienabschlüssen (76%), der sogar der höchste aller Fakultäten ist, sich auch in den Promotionen (73%) fortsetzt und hier das Kaskadenprinzip greift,
- sich auch der Frauenanteil bei den Habilitationen mit 67% auf einem weiterhin hohen Niveau bewegt,
- alle Juniorprofessuren in der Fakultät mit Wissenschaftlerinnen besetzt sind,
- im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum, die Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen konstant über denen der Männer liegen,
- im Vergleich dazu der Gesamtfrauenanteil an den Professuren bei 50% liegt.

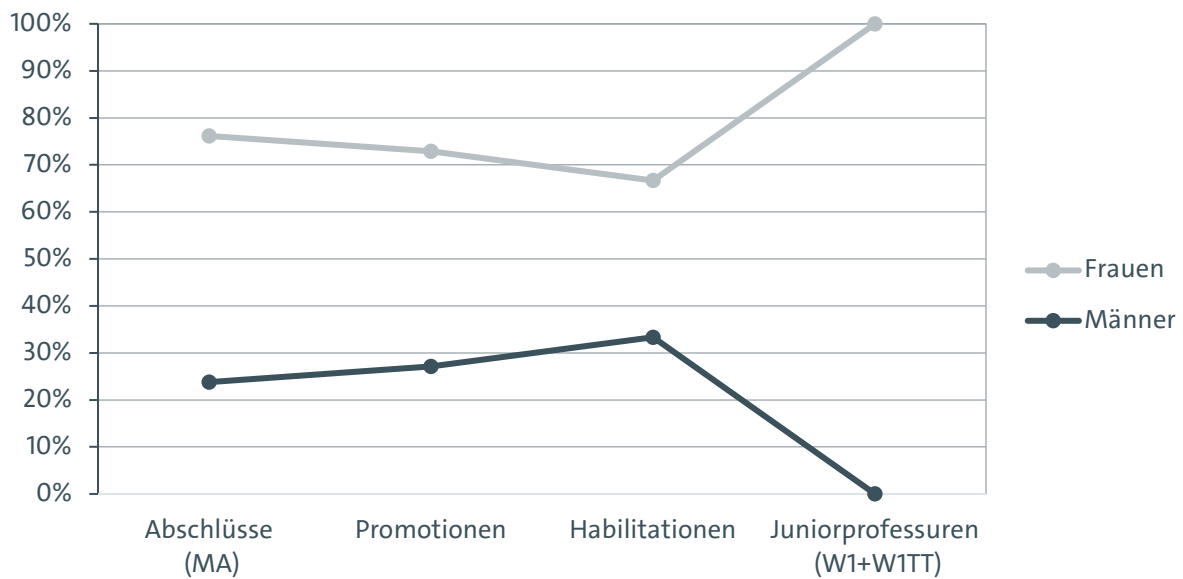


Abbildung 37 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Fakultät für Betriebswirtschaft: Frauen- und Männeranteil

Die BWL ist die einzige Fakultät, in denen der Männeranteil an den Studienschlüssen höher liegt als der Frauenanteil, der sich mit 41% sowohl unter dem universitären Gesamtdurchschnitt als auch unter dem Wert des vorherigen Berichtszeitraums befindet. Bei den Anteilen der Promotionen nähern sich wiederum die Werte an und sind fast paritätisch verteilt. Im Berichtszeitraum 2018-2020 gab es keine Habilitation einer Wissenschaftlerin. Der hohe Frauenanteil an den Juniorprofessuren, der mit 67% sogar über dem der Abschlüsse und Promotionen liegt, weist eine positive Tendenz auf.

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum haben sich die Anteile bei den Promotionen angenähert, ohne die positive Tendenz der Juniorprofessuren würden allerdings die Potentiale des Nachwuchswissenschaftlerinnen-Pools ungenutzt bleiben, da der Gesamtfrauenanteil an den Professuren in der BWL gerade 27% beträgt. Das ist nach der MIN mit 22% und der RW mit 25% der drittniedrigste Wert.

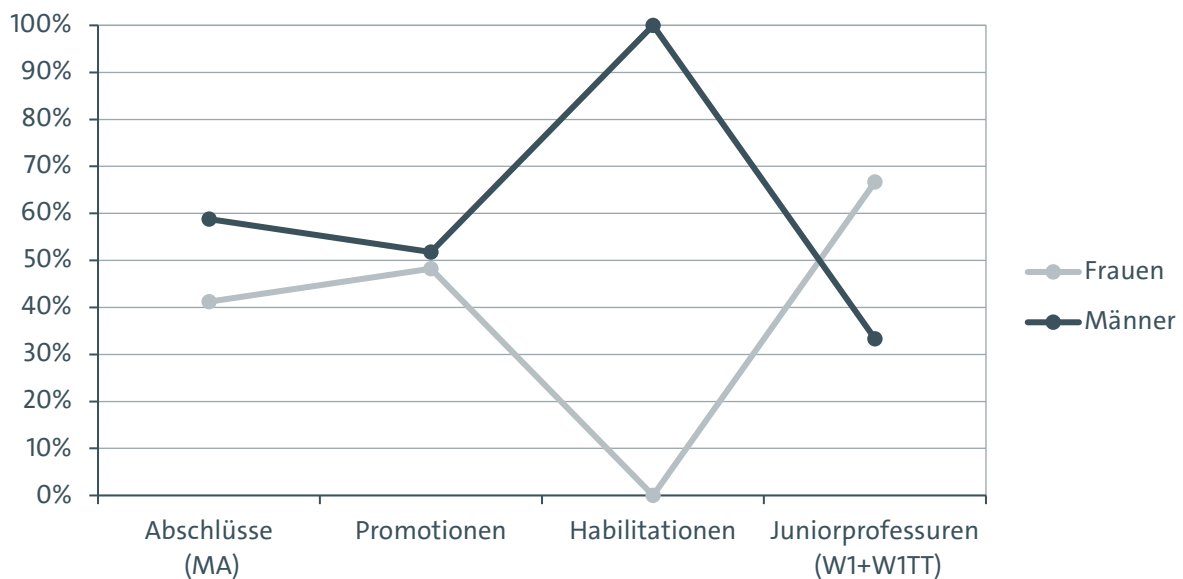


Abbildung 38 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

24 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Wie in zahlreichen Studien und Befragungen etwa im Rahmen der aktuellen BuWin-Studie⁶⁷ dargestellt wird, sind die Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftler:innen im deutschen Wissenschaftssystem weiterhin ausbaufähig. Demnach stellt das deutsche Wissenschaftssystem im internationalen Vergleich eine Besonderheit in Bezug auf eine langfristige Karriere- und Forschungsplanung dar, da diese weitaus seltener als in anderen Ländern möglich ist.⁶⁸ Von der Herausforderung sind nach wie vor, wenn auch nicht ausschließlich, vor allem Wissenschaftlerinnen betroffen. Dies spiegelt sich auch in den Auswertungen der UHH wider.

24.1 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL NACH GESCHLECHT

Insgesamt beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal für die Jahre 2018 bis 2020 im Durchschnitt 43%. Im Verlauf des Dreijahreszeitraums, ist sogar eine leichte Steigerung des Anteils zu beobachten, ebenso wie auch die Gesamtzahl des wissenschaftlichen Personals in diesem Zeitraum zugenommen hat.

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht für die Jahre 2018 – 2020

Tabelle 9 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2018		2019		2020	
Wissenschaftliches Personal ohne Professor:innen	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauen	1.070	42,7%	1.091	43,3%	1.186	43,9%
Männer	1.433	57,3%	1.426	56,7%	1.518	56,1%
Gesamt	2.503	100%	2.517	100%	2.704	100%

24.2 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL NACH STELLENART

Wird das wissenschaftliche Personal nach den Stellenmerkmalen Besoldungsgruppe, Anstellungsdauer, Beschäftigungsvolumen sowie Finanzierungsart ausdifferenziert, werden noch einmal die Unterschiede in der großen Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus⁶⁹ deutlich.

⁶⁷ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> [abgerufen: 14.05.2021]

⁶⁸ Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. <https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Hasard-oder-Laufbahn.pdf> [abgerufen: 14.05.2021]

⁶⁹ In diese Gruppe gehören sowohl Personen auf Qualifikationsstellen wie auch seit 2018 Vertretungsprofessuren, die vormals statistisch dem Professurenbestand zugerechnet wurden und abgeordnete Lehrer:innen mit Lehrauftrag an der UHH.

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Besoldungsgruppe für die Jahre 2018 – 2020

Das Gros des wissenschaftlichen Personals ist in einer E13-Stelle nach TV-L eingruppiert und wird entsprechend vergütet. Von diesen durchschnittlich 2.330 Stellen über den gesamten Zeitraum in dieser Kategorie betrachtet, waren im Schnitt 1.036 mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Das macht für diese Besoldungsgruppe einen Frauenanteil von rund 44,4%.

Demgegenüber gibt es weit weniger E14-Stellen, die oftmals auch mit einer Führungsverantwortung verbunden sind. Hier beträgt der Frauenanteil bereits nur noch knapp ein Drittel und sank sogar im Zeitraum von 2018 bis 2020, obwohl die Stellenanzahl gestiegen ist (von 161 auf 171). Demnach wurden in diesem Zeitraum nur zwei der 10 neuen Stellen mit Frauen besetzt. Bei den E15-Stellen, die zahlenmäßig am seltensten vorkommen (29 in 2018, 35 in 2019 und 36 in 2020) konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum um zehn Prozentpunkt von 17% auf 27% gesteigert werden. Die Gruppe der Beamt:innen stellt in diesem Zusammenhang eine Besonderheit dar, zumal es aufgrund der geringen Fallzahl im Jahr 2020 zu einem sprunghaften Anstieg des Frauenanteils kam. So kehrte sich tatsächlich das Geschlechterverhältnis in dieser Besoldungsgruppe um. Von vormals 24% Frauen in 2018 kam es zu einem Anstieg auf rund 53% in 2020.

Handlungsbedarf aus Gleichstellungsperspektive besteht demnach vor allem in den Kategorien E14 und E15, da hier die Frauenanteile weit unter dem Durchschnitt des wissenschaftlichen Personals liegen.

Tabelle 10 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Besoldungs-/Vergütungsgruppe für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2018		2019		2020	
Wissenschaftliches Personal ohne Professor:innen nach Besoldungs-/Vergütungsgruppe	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamt:innen	29	1,2%	29	1,2%	80	3,0%
Frauen	7	24,1%	8	27,6%	42	52,5%
Männer	22	75,9%	21	72,4%	38	47,5%
E15	29	1,2%	35	1,4%	36	1,3%
Frauen	5	17,2%	8	22,9%	10	27,8%
Männer	24	82,8%	27	77,1%	26	72,2%
E14	161	6,4%	162	6,4%	171	6,3%
Frauen	52	32,3%	53	32,7%	54	31,6%
Männer	109	67,7%	109	67,3%	117	68,4%
E13⁷⁰	2.284	91,3%	2.291	91,0%	2.417	89,4%
Frauen	1.006	44,0%	1.022	44,6%	1.080	44,7%
Männer	1.278	56,0%	1.269	55,4%	1.337	55,3%

⁷⁰ inkl. wenige Einzelfälle E9, E11, E12 sowie Angestellte Höherer Dienst (ab 2018 v.a. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten)

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsdauer für die Jahre 2018 – 2020

Anhand dieser Ausdifferenzierung wird die Verteilung der befristeten (auf Zeit) und unbefristeten Stellen (auf Dauer) verdeutlicht. So liegt der Anteil der entfristeten Stellen für den Gesamtzeitraum bei rund 16,9% - auch wenn die Anzahl der Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals insgesamt zugenommen haben. Auf diesen Dauerstellen ist der Anteil der Wissenschaftlerinnen mit rund 40% unterdurchschnittlich bezogen auf das gesamte (nicht ausdifferenzierte) wissenschaftliche Personal.

Demgegenüber sind Wissenschaftlerinnen vor allem befristet angestellt. 43,5% in 2018, 44% in 2019 und 44,5% in 2020 betrug ihr Anteil bei den befristeten Stellen. Ihr Anteil ist ähnlich wie im Bereich der Dauerstellen leicht gestiegen.

Im Hinblick auf die Verminderung des Drop-Outs von Wissenschaftlerinnen aus dem System sind entsprechend die Schaffung von Dauerstellen und deren Besetzung mit geeigneten Frauen wichtige Gleichstellungsinstrumente.

Tabelle 11 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Beschäftigung (nach Dauer und Zeit) für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2018		2019		2020	
Wissenschaftliches Personal ohne Professor:innen nach Beschäftigungsdauer	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Auf Dauer	414	16,5%	432	17,2%	457	16,9%
Frauen	161	38,9%	173	40,0%	187	40,9%
Männer	253	61,1%	259	60,0%	270	59,1%
Auf Zeit	2.089	83,5%	2.085	82,8%	2.247	83,1%
Frauen	909	43,5%	918	44,0%	999	44,5%
Männer	1.180	56,5%	1.167	56,0%	1.248	55,5%

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang für die Jahre 2018 – 2020

Interessant ist bei diesem Stellenmerkmal die Gesamtverteilung zwischen Vollzeit und Teilzeitstellen. Im Schnitt sind 44% der Stellen des wissenschaftlichen Personals in Vollzeit. Auch konnte diese Quote über den Berichtszeitraum sukzessive gesteigert werden.

Der Frauenanteil an den Vollzeitstellen ist mit 34% in 2018, 38% in 2019 und 2020 wesentlich geringer als der Männeranteil. Im Vergleich zum vorherigen Bericht liegt der Anteil dennoch etwas höher (33%).

Bezogen auf die Kategorie Teilzeit ist das Verhältnis der Geschlechter relativ ausgeglichen und eher geringeren Schwankungen unterworfen.

Tabelle 12 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2018		2019		2020	
Wissenschaftliches Personal ohne Professor:innen nach Beschäftigungsumfang	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vollzeit	1.060	42,3%	1.120	44,5%	1.222	45,2%
Frauen	361	34,1%	421	37,6%	458	37,5%
Männer	699	65,9%	699	62,4%	764	62,5%
Teilzeit	1.443	57,7%	1.397	55,5%	1.482	54,8%
Frauen	709	49,1%	670	48,0%	728	49,1%
Männer	734	50,9%	727	52,0%	754	50,9%

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Finanzierungsart für die Jahre 2018 – 2020

Keine größeren Unterschiede in Hinblick auf die Verteilung der Frauenanteile gibt es zwischen Nicht-Drittmittel- und Drittmittel-Stellen, wenn auch der Anteil der Wissenschaftlerinnen im Nicht-Drittmittel-Bereich von 2018 bis 2020 um etwas mehr als zwei Prozent zugenommen hat.

Tabelle 13 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Finanzierungsart für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2018		2019		2020	
Wissenschaftliches Personal ohne Professor:innen nach Finanzierungsart	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nicht Drittmittel	1.489	59,5%	1.465	58,2%	1.554	57,5%
Frauen	637	42,8%	648	44,2%	704	45,3%
Männer	852	57,2%	817	55,8%	850	54,7%
Drittmittel	1.014	40,5%	1.052	41,8%	1.150	42,5%
Frauen	433	42,7%	443	42,1%	482	41,9%
Männer	581	57,3%	609	57,9%	668	58,1%

24.3 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL NACH FAKULTÄT

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Fakultät für die Jahre 2018 – 2020

Tabelle 14 zeigt neben den Frauen- und Männeranteilen am wissenschaftlichen Personal innerhalb der jeweiligen Fakultäten auch die Gesamtzahl des Personals im Verhältnis zur Grundgesamtheit der Kategorie „wissenschaftliches Personal“. Dabei wird deutlich, dass an der MIN als forschungstärkster Fakultät mehr als die Hälfte der insgesamt über 2.700 Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals tätig sind. Dieser Anteil steigerte sich sogar über den Zeitverlauf von 2018 bis 2020. Anteilsmäßig, wenn auch mit großem Abstand, folgt die GW mit rund 17% des Gesamtpersonals im Wissenschaftsbereich. Die PB, die BWL und RW sind die Fakultäten mit den verhältnismäßig geringsten Anteilen am Gesamtvolumen des Personals – alle Fakultäten haben etwas mehr als 100 wissenschaftliche Mitarbeitende, wobei sich an der RW und der PB die Anzahl der Wissenschaftler:innen über den Zeitverlauf etwas verringert hat.

Bezogen auf die Verteilung der Geschlechter ergibt sich ein erwartbares Bild, das sich bereits bei den Studienabschlüssen (Master/Staatsexamen) sowie den Promotionen angedeutet hat. Demnach liegen bis auf die EW (rund 68% in 2020) und die MIN (rund 34% in 2020) alle Fakultäten innerhalb eines gedachten 40-60-Korridors in Hinblick auf strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen. An der RW, GW und PB liegt dabei der Frauenanteil über (knapp) 50%, was besonders bei der RW mit Blick auf die Frauenanteile an den Neuberufungen und dem Professurenbestand an der UHH umso überraschender ist, da die Frauenanteile am wissenschaftliche Personal eine Basis für geschlechtergerechte Rekrutierungsmaßnahmen bilden. An der WISO und der BWL hingegen liegen die Frauenanteile unter 50%.

Wie bereits oben beschrieben haben sich an der RW und PB zahlenmäßig die Anteile am wissenschaftlichen Personal über die Jahre 2018 bis 2020 verringert. Dies betraf in dem Zeitverlauf vor allem die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Gegensatz zu ihren Kollegen an den Fakultäten. Das wirft die Frage auf, ob Stellenrestrukturierungen vor allem zuungunsten von Wissenschaftlerinnen gehen.

Tabelle 14 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Fakultät für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

	2018		2019		2020	
Wissenschaftliches Personal ohne Professor:innen nach Fakultät	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Rechtswissenschaft	110	4,7%	102	4,3%	105	4,1%
Frauen	62	56,4%	57	55,9%	54	51,4%
Männer	48	43,6%	45	44,1%	51	48,6%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	220	9,3%	225	9,5%	244	9,5%
Frauen	102	46,4%	109	48,4%	116	47,5%
Männer	118	53,6%	116	51,6%	128	52,5%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	153	6,5%	145	6,1%	184	7,2%
Frauen	108	70,6%	93	64,1%	125	67,9%
Männer	45	29,4%	52	35,9%	59	32,1%
Fakultät für Geisteswissenschaften	433	18,4%	416	17,6%	444	17,4%
Frauen	222	51,3%	224	53,8%	243	54,7%
Männer	211	48,7%	192	46,2%	201	45,3%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	1.219	51,7%	1.249	52,8%	1.352	52,9%
Frauen	388	31,8%	408	32,7%	455	33,7%
Männer	831	68,2%	841	67,3%	897	66,3%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	108	4,6%	110	4,7%	103	4,0%
Frauen	69	63,9%	68	61,8%	60	58,3%
Männer	39	36,1%	42	38,2%	43	41,7%
Fakultät für Betriebswirtschaft	110	4,7%	114	4,8%	121	4,7%
Frauen	42	38,2%	50	43,9%	54	44,6%
Männer	68	61,8%	64	56,1%	67	55,4%

24.4 ENTWICKLUNGEN IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL IM VERGLEICH

In diesem Unterkapitel werden noch einmal dezidiert die Entwicklungen in den einzelnen Kategorien der Stellenbewertung miteinander verglichen. Hierfür werden die Jahre des aktuellen Berichts sowie des vorherigen Berichts herangezogen.

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppe im Verlauf der Jahre 2014 – 2020

Im Jahresverlauf zeigt sich, dass der Frauenanteil an den E13-Stellen, wie bereits oben angedeutet, seit 2014 relativ stabil zwischen 44% und 45% liegt. Auch die Verteilung im Bereich der E14-Stellen befindet sich bis auf die Jahre 2016 und 2017 stets über 30% - in Bezug auf diese lange Zeit ohne größere Änderungen wären gezielte Gleichstellungsmaßnahmen in Hinblick auf die Personalplanung wünschenswert.

Die größten Varianzen gibt es bei den Stellenkategorien E15 und Beamt:innen, wobei ein Erklärung hierfür ist, dass aufgrund der geringeren Gesamtmenge bereits kleinere Änderungen der Zusammensetzung größere Auswirkung auf die prozentualen Frauenanteile haben. Das wird besonders bei den Beamt:innen deutlich. Dabei bleibt abzuwarten, wie sich die Frauenanteile in dieser Stellenkategorie tatsächlich entwickeln werden. Mit Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile bei den E15-Positionen ist zwar im Gegensatz zum vorherigen Bericht ein positiver Trend zu verzeichnen (von 16,7% in 2017 hin zu 27,8% in 2020), allerdings liegen die Quoten hier immer noch weit unter dem durchschnittlichen Gesamtfrauenanteil, so dass Maßnahmen hier dringend nötig sind.

Abschließend lässt sich konstatieren, dass der hohe Frauenanteil, der auch kennzahlenrelevant im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der UHH mit der BWFGB ist, immer noch vornehmlich auf der hohen Quote im E13-Bereich beruht.

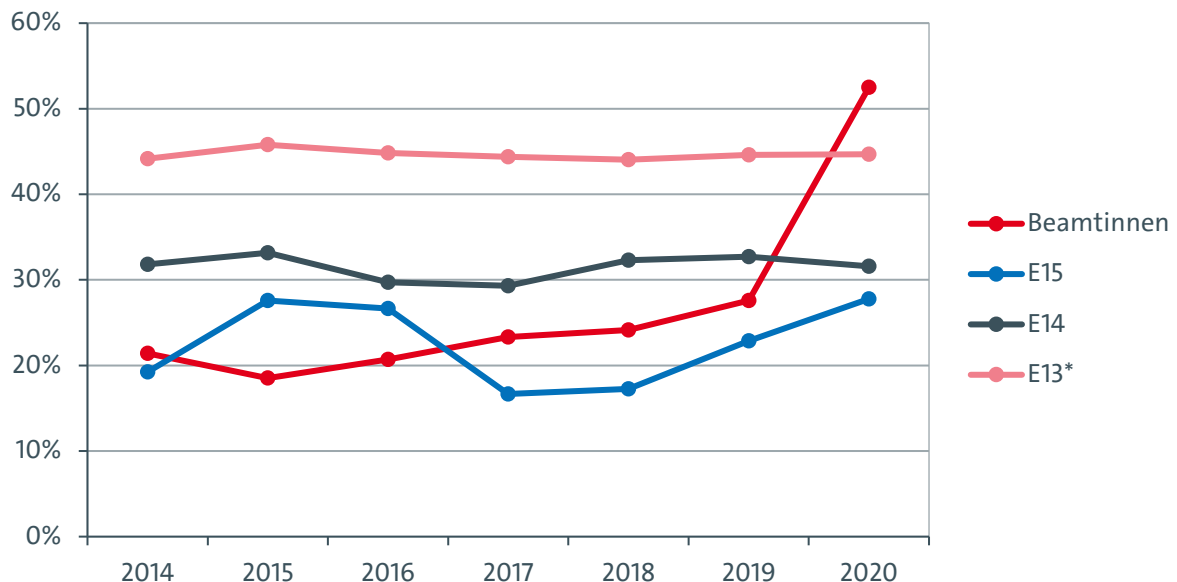


Abbildung 39 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Vergütungsgruppe im Verlauf der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED) (*inkl. wenige Einzelfälle E9, E11, E12 sowie Angestellte Höherer Dienst (ab 2018 v.a. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten)) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Beschäftigungsdauer im Verlauf der Jahre 2014 – 2020

Werden die Frauenanteile der befristeten und entfristeten Stellen im Verlauf der beiden Berichtszeiträume dargestellt, fällt auf, dass die Frauenanteile in der wichtigen Stellenkategorie „Auf Dauer“ langsam zunehmen und sich dem Durchschnittsniveau des Gesamtfrauenanteils am wissenschaftlichen Personal von rund 43% annähern. Für diesen Aspekt ist eine paritätische Verteilung bei gleichzeitiger Steigerung der Gesamtzahl der Dauerstellen für eine bessere Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere mehr als empfehlenswert.

Dagegen ist das Niveau des Frauenanteils an den befristeten Stellen seit 2016 mit rund 44% fast unverändert hoch und nimmt seit 2019 erneut leicht zu. Natürlich ist ein hoher Frauenanteil wünschenswert, allerdings ist es hier wichtig, zu differenzieren, in welchem Maße die Stellen befristet sind. Qualifikationsstellen, die beispielsweise für die Promotion gedacht sind, haben eine andere Qualität als etwa Stellen, die Dauertätigkeiten wie Lehre oder die Leitung von Forschungseinrichtungen umfassen. Für eine gesicherte Karriereperspektive braucht es daher Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und Familien.

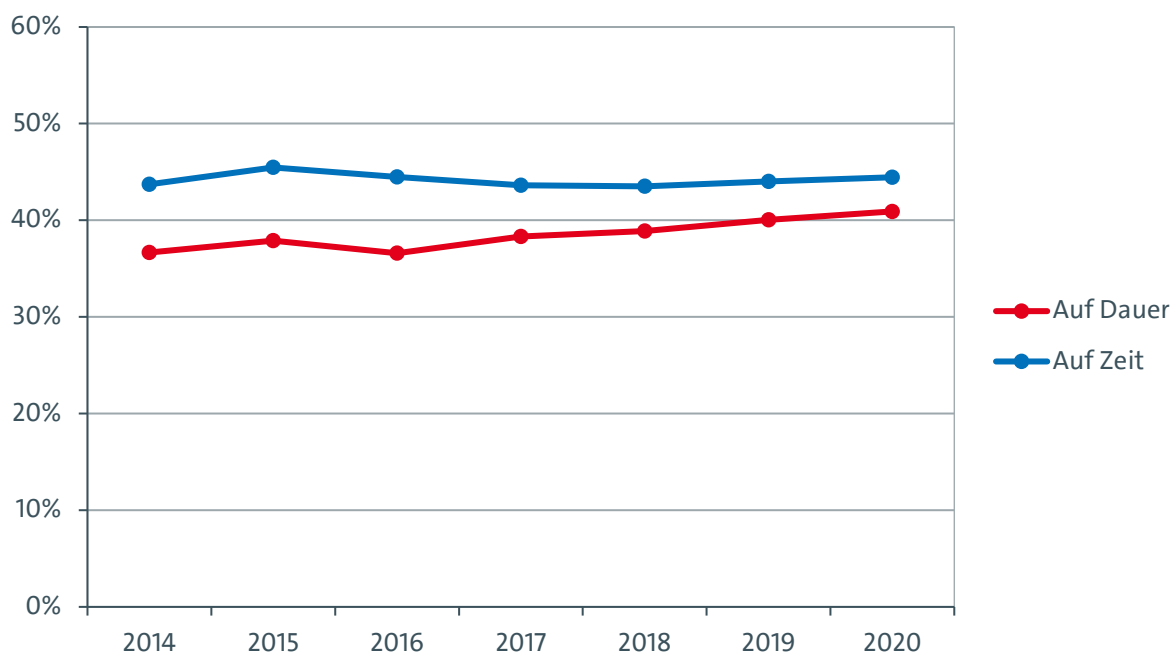


Abbildung 40 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigung (Dauer und Zeit) im Verlauf der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Beschäftigungsumfang im Verlauf der Jahre 2014 – 2020

Im Vergleich der Arbeitszeitvolumina überwiegen im wissenschaftlichen Kontext insgesamt die Teilzeitstellen, wobei hier der tatsächliche Umfang der Arbeitszeit nicht ausdifferenziert wird. So ist mehr als die Hälfte aller Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals in Teilzeit (siehe Tabelle 10, Kapitel 24.2). Hierbei sind die Geschlechterverhältnisse in der Verteilung weitestgehend ausgeglichen mit nur leichteren Schwankungen über die Jahre. 2020 lag der Frauenanteil bei den Teilzeitstellen bei 49% während der Wert 2014 bei 48,6% lag.

Dagegen fallen die Varianzen im Vollzeitbereich etwas größer aus. Dennoch konnte der Frauenanteil von 33,5% in 2014 auf nunmehr 37,5 % in 2020 gesteigert werden. Auffällig ist allerdings, dass immer noch das Gros der Wissenschaftlerinnen in Teilzeit beschäftigt ist, während ihre Kollegen vornehmlich in Vollzeit angestellt sind, obwohl es verhältnismäßig weniger Stellen dieser Kategorie gibt.

Auch hier braucht es eine eingehendere Analyse der Begründung bei der unterschiedlichen Besetzung der Stellenarten, liegt doch der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen signifikant unter dem Gesamtdurchschnitt von 43% – und dieser hat sich in den letzten Jahren auch nur langsam dem Gesamtniveau angenähert.

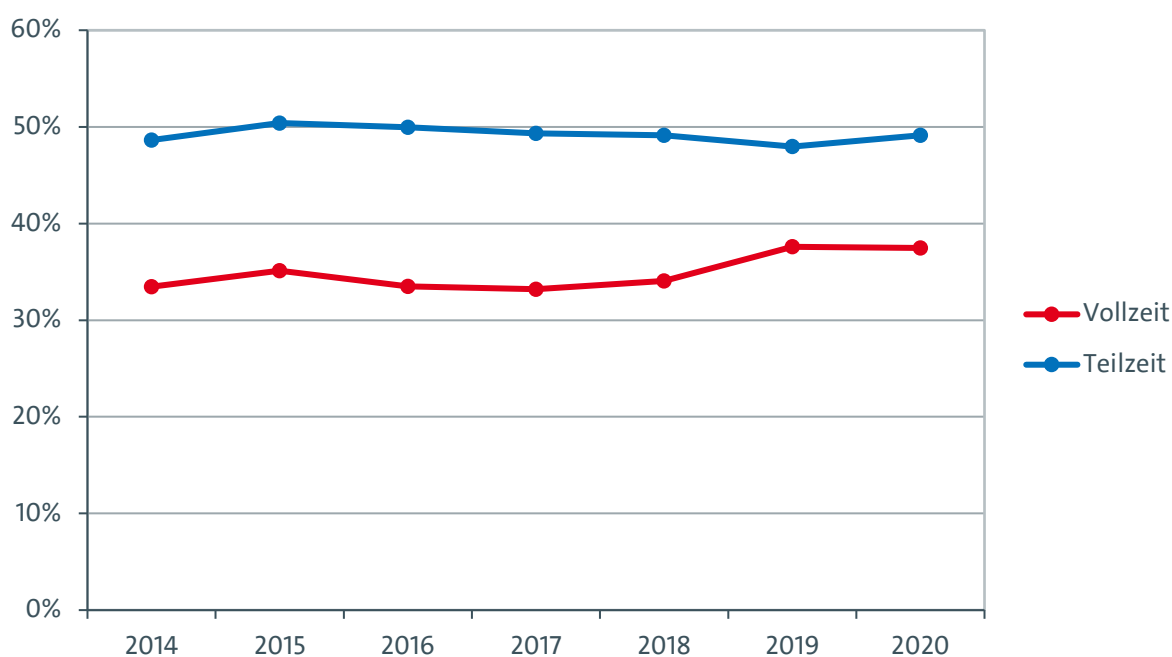


Abbildung 41 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsumfang im Verlauf der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Finanzierungsart im Verlauf der Jahre 2014 – 2020

Der Gesamtanteil der Nicht-Drittmittel-Stellen liegt im Verlauf der Jahre 2014 bis 2020 bei rund 57%. Mit rund 55% war der Anteil der über den Haushalt finanzierten Stellen 2015 am geringsten und 2018 mit fast 60% am höchsten. Der Frauenanteil bei den Haushaltsstellen lag dabei bis auf 2018 (42%) konstant zwischen 44% und 45%. Das lässt den Schluss zu, dass trotz der Varianzen des Gesamtanteils dieser Stellenkategorie die Besetzung und damit die Frauenquote weitestgehend unberührt blieb.

Demgegenüber lag der Gesamtanteil der Drittmittelstellen im Verlauf der beiden Berichtszeiträume bei rund 43%, wobei die Varianzen der Verteilung spiegelbildlich zu denen der Nicht-Drittmittelstellen lagen. So gab es 2015 einen Peak der Gesamt-Drittmittelstellen mit rund 45% und 2018 mit rund 40% die wenigsten drittmittelfinanzierten Positionen. Interessant ist hierbei, dass trotz des leicht sinkenden Drittmittelanteils an den Gesamtstellen die Frauenanteile seit 2017 (mit 40%) leicht zugenommen haben – also nicht kongruent zum Verlauf der Drittmittelentwicklung liegen. Ein Grund hierfür könnte sein, dass mehr Wissenschaftlerinnen seither in drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten tätig sind und ggf. die Exzellenz-Initiative einen Anteil daran hat. Allerdings bedürfte dies einer genaueren Überprüfung, auch in Hinblick auf die Befristung durch Finanzierungsarten.

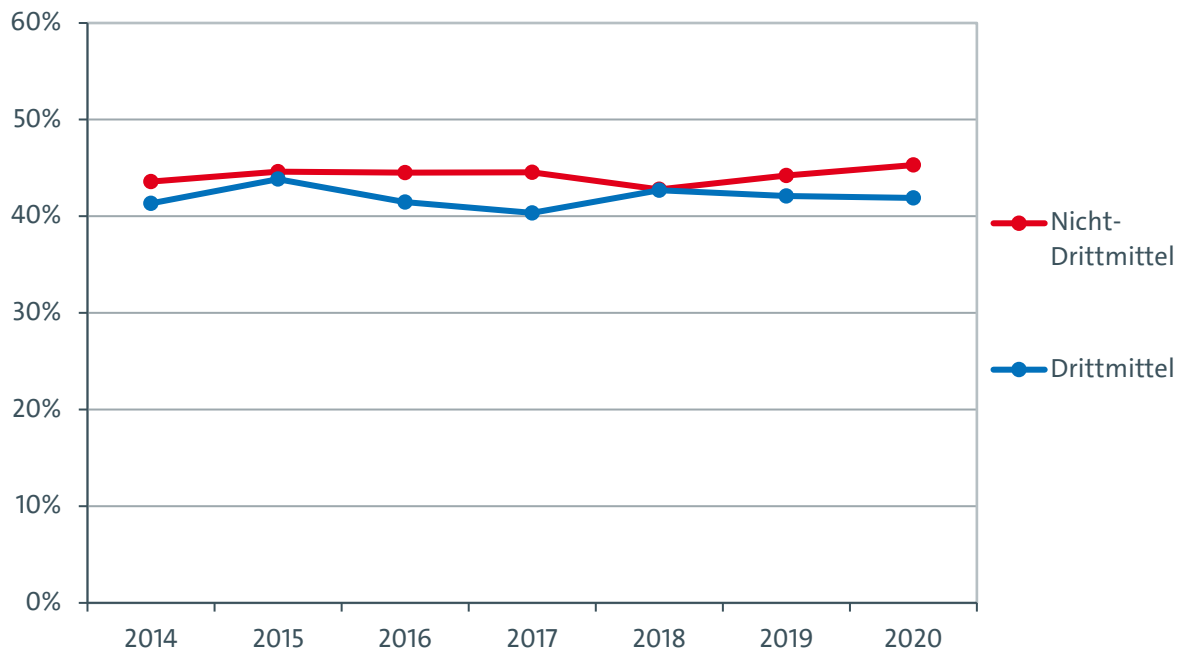


Abbildung 42 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart im Vergleich der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Fakultät im Vergleich der Jahre 2014 – 2017 und 2018 – 2020

Im Vergleich der beiden Berichtszeiträume fällt auf, dass die Frauenanteile insgesamt stabil bei rund 43% im Durchschnitt der Jahre liegen. Die MIN lag wie auch schon im vorherigen Bericht sowohl unter diesem Durchschnittswert als auch unterhalb des 40-60-Korridors. Dagegen liegen die Fakultäten EW und PB oberhalb des Korridors, was sich insbesondere auch im Fall der PB schon bei den Frauenanteilen der Promotionen gezeigt hat.

Im Vergleich der Berichtszeiträume haben sich die Wissenschaftlerinnenanteile in den Fakultäten WISO und GW nicht verändert. Dagegen gibt es im aktuellen Berichtszeitraum an der RW (von 52% auf 54%) und an der BWL (von 40% auf 42%) leichte Steigerungen bei der Quote der Wissenschaftlerinnen. Mit Blick auf die RW erscheint dies überraschend, da wie oben angemerkt zahlenmäßig der Frauenanteil (an der Gesamtzahl der Stellen) über die Jahre 2018 bis 2020 abgenommen hat, ergo lag der zahlenmäßige Frauenanteil im vorherigen Berichtszeitraum noch niedriger.

Ein Abwärtstrend zeichnet sich hingegen bei den Fakultäten EW, PB und mit 0,5 Prozentpunkten auch leicht an der MIN ab.

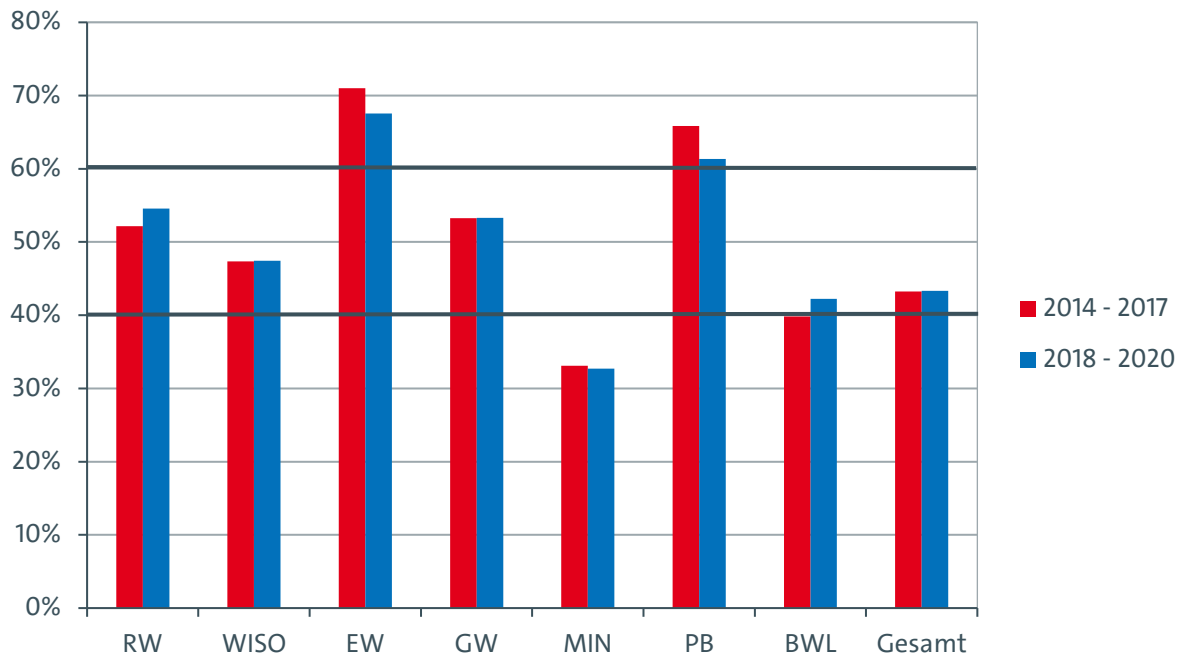


Abbildung 43 Durchschnittlicher Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Fakultäten im Vergleich der Jahre 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

25 NACHWUCHSFÖRDERLINIEN

Nachfolgend werden die Drittmittelprogramme, die sich als Individualförderungen an Nachwuchswissenschaftler:innen richten in Hinblick auf die Verteilung nach Geschlecht ausgewertet. Hierbei werden sowohl die DFG-Nachwuchsprogramme, die an der UHH eingeworben wurden, wie auch das Starting-Grant-Nachwuchsförderprogramm des European Research Council einbezogen.⁷¹

In Hinblick auf die Gesamtzahl der bestehenden Förderungen in den verschiedenen Förderlinien gibt es wenige Schwankungen zwischen 2018 und 2020. In Hinblick auf die Frauenanteile unabhängig des Förderprogramms fällt die insgesamt geringe Zahl auf – was umso interessanter ist, bedenkt man, dass mehr als 40% des promovierten, wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) Frauen sind.

Zwischen 2018 und 2020 hatten insgesamt 44 Wissenschaftler:innen ein ERC Starting Grant inne. Ein Viertel der Förderungen ging im Gesamtzeitraum an Wissenschaftlerinnen. Im Vergleich zu der bundesweiten Auswertung des ERC für den gleichen Zeitraum liegt der Frauenanteil an der UHH rund 13 Prozentpunkte dahinter.⁷²

Im Rahmen des DFG-Heisenberg-Programm⁷³ bestanden im Gesamtzeitraum insgesamt sechs Professuren, davon eine mit einer Wissenschaftlerin besetzt (rund 16%). Im Abgleich mit den aktuellen Frauenanteilen (2020) bei den WiMi§28 (2)- und (3)-Stellen, die zahlenmäßig im Durchschnitt bei 42% liegen, ist hier die Verteilung erstaunlich.

Ähnlich geringe Frauenanteile sind auch bei den Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen zwischen 2018 und 2020 zu verzeichnen. Von 34 bestehenden Gruppen bzw. erfolgreichen Anträgen waren nur fünf von Wissenschaftlerinnen – gerade 15% des Gesamtanteils. Auch hier stellt sich die Frage, wie es zu einer solchen Diskrepanz zwischen dem verhältnismäßig hohen Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen sowie der Bekleidung von Post-Doc-Stellen einerseits und dem geringen Frauenanteil in Hinblick auf die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen andererseits kommen kann.

Etwas höher liegt der Frauenanteil an den DFG-Forschungsstipendien mit rund 31% für den Gesamtzeitraum von 2018 bis 2020 betrachtet.

Werden die jährlichen Auswertungen der DFG im Rahmen des „Chancengleichheits-Monitorings“ auf die UHH-Auswertung hinsichtlich der Nachwuchsförderlinien appliziert, lassen sich für die verschiedenen Förderprogrammen folgende Abweichungen konstatieren: beim Heisenberg-Programm (2019: 26,8%) zehn Prozentpunkte im Vergleich zum Gesamtzeitraum 2018 - 2020, an den Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen (2019:33,3) 18% im Vergleich zum Gesamtzeitraum und bei den Forschungsstipendien (2019: 38,6) sieben Prozentpunkte im Vergleich zum Gesamtzeitraum.⁷⁴

⁷¹ Die ERC Förderlinie Consolidator Grants wurden hier nicht berücksichtigt, ähnlich wie die anderen ERC Förderlinien, die sich an Spitzenforscher:innen richten.

⁷² BMBF – Nationale Kontaktstelle (NKS) – ERC Starting Grants: <https://www.eubuenro.de/erc-stg.htm> [abgerufen: 14.05.2021]

⁷³ Das Heisenberg-Programm richtet sich vor allem an Wissenschaftler:innen, die ihre Berufbarkeit über das Emmy Noether-Programm, Nachwuchsgruppenleitungsstellen, DFG-Projektstellen, Forschungstätigkeit in der Wirtschaft oder Stellen im akademischen Mittelbau erlangt haben. Zur Zielgruppe gehören auch positiv evaluierte Juniorprofessor:innen und Habilitierte.

⁷⁴ Aufgrund der geringen Fallzahlen an der UHH in den einzelnen Förderprogrammen wurde hier der durchschnittliche Frauenanteil an der Gesamtanzahl der Förderungen ins Verhältnis zu der DFG-Auswertung gesetzt. Vgl. DFG Chancengleichheits-Monitoring 2020

Aufschlussreich in diesem Zusammenhang wäre ein Vergleich mit der Gesamtanzahl der Drittmittel und Verbundprojekte, die von Wissenschaftler:innen an der UHH beantragt werden – nach dem Vorbild des „Gleichstellungsberichts der MIN-Fakultät“ (siehe hierzu 11.3) und in Anlehnung an das „Chancengleichheits-Monitoring der DFG“. Hieraus ließen sich auch in Hinblick auf die anvisierten Maßnahmen im zentralen Gleichstellungsplan der UHH entsprechende Schlüsse ziehen und mit den Fakultäten gemeinsame Programme entwickeln.

Nicht erst seit der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass Wissenschaftlerinnen weitaus seltener Forschungsprojekte⁷⁵ (DFG 2019) beantragen und entsprechend weniger Forschungsgelder einwerben. Beides sind spezifische (Leistungs-)Indikatoren⁷⁶, die als unabdingbar für die Berufbarkeit von Personen gelten, wobei Wissenschaftlerinnen hier im Nachteil sind⁷⁷.

Tabelle 15 Frauen- und Männeranteil an Nachwuchsförderlinien der Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Abteilung 4 – Forschung und Wissenschaftsförderung)

	2018		2019		2020	
Förderlinie	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ERC Starting Grant	14		16		14	
Frauen	3	21%	4	25%	4	29%
Männer	11	79%	12	75%	10	71%
Heisenberg-Professur	1		2		3	
Frauen	0	0%	0	0%	1	33%
Männer	1	100%	2	100%	2	67%
Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen	10		11		13	
Frauen	1	10%	1	9%	3	23%
Männer	9	90%	10	91%	10	77%
DFG-Forschungsstipendien	11		12		9	
Frauen	3	27%	4	33%	3	33%
Männer	8	73%	8	67%	6	67%

https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancengleichheit/index.html [abgerufen: 14.05.2021]

⁷⁵ Laut Chancengleichheitsmonitor lag der Frauenanteil an den entschiedenen Einzelförderungen 2018 insgesamt bei 24,9% und damit nicht wesentlich höher als in den Jahren zuvor.

⁷⁶ Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013). Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market/Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft. Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten. In: Zeitschrift für Soziologie 42, S. 74–92.

⁷⁷ Holman, Luke/Stuart-Fox, Devi/ Hauser, Cindy E. (2018). The gender gap in science. How long until women are equally represented? In: PLoS Biol 16(4), o. S.

26 BERUFUNGSGESCHEHEN UND NEUBERUFUNGEN

Erstmalig wird im Gleichstellungsbericht eine ausführliche Analyse des Berufungsgeschehens ausgehend von den Frauenanteilen an den Bewerbungen, Einladungen und Begutachtungen über die Listenplatzierungen bis hin zur eigentlichen Rufannahme erstellt. Zusammengefasst werden diese Stufen des Berufungsverfahrens in Kapitel 26.6, um in einen modellhaften Verlauf⁷⁸ darstellen zu können, wann und wo es zu einem möglichen Drop-Out bzw. einer Steigerung kommt.

26.1 BERUFUNGSGESCHEHEN UND LISTENPLATZIERUNGEN

In einem ersten Schritt werden die Frauenanteile an den Bewerbungen aufgeschlüsselt nach Jahren, in den einzelnen Besoldungsgruppen und je nach Fakultät betrachtet.

Frauenanteil an Bewerbungen im Verhältnis zur Gesamtmenge an Bewerbungen

Der durchschnittliche Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren lag bei 30%, wobei allein 2019 der Anteil mit 34% höher lag. Insgesamt gab es zwischen 2018 und 2020 3.541 Bewerbungen in insgesamt 120 Verfahren. Auf die einzelnen Jahre aufgeteilt waren das:

- 2018: 1173 Bewerbungen in durchgeführten 39 Verfahren
- 2019: 735 Bewerbungen in durchgeführten 26 Verfahren
- 2020: 1633 Bewerbungen in durchgeführten 55 Verfahren

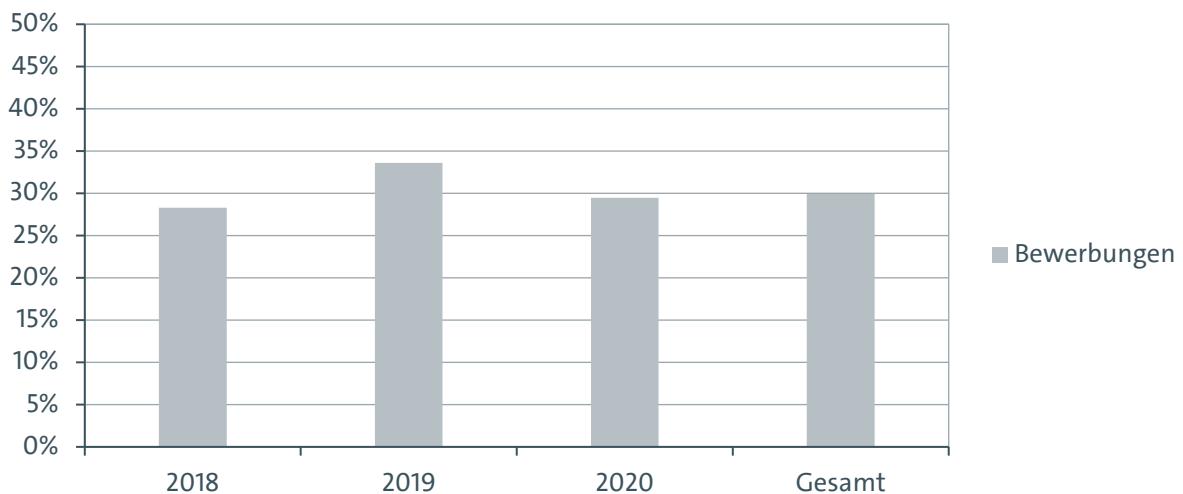


Abbildung 44 Frauenanteil an Bewerbungen für ausgeschriebene Professuren der Jahre 2018 – 2020 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

⁷⁸ Modellhaft insofern, als im Rahmen der Bewerbungen und Listenplatzierungen alle Verfahren – also auch noch laufende, aber durch die Berufungsausschüsse der Fakultäten bereits abgeschlossene Verfahren – gezählt werden und bei den Rufannahmen abgeschlossene Verfahren gezählt werden. Hierbei kann es zu Diskrepanzen in der Anzahl der Verfahren kommen. Die Daten für die Bewerbungen, Einladungen und Begutachtungen wurden in der Stabsstelle Gleichstellung erhoben. Die Daten für die Listenplatzierungen und Neuberufungen werden in der Stabsstelle Berufungen erhoben.

Frauenanteil an Bewerbungen nach Besoldungsgruppen

Bezogen auf die Stellenkategorien bzw. Besoldungsstufen sind die Varianzen zwischen den Frauenanteilen bei den Bewerbungen größer. So bewerben sich Wissenschaftlerinnen häufiger auf W1- und W2-Professuren und am seltensten auf W3-Professuren. Eine Erklärung hierfür könnte die Grundgesamt an Nachwuchswissenschaftlerinnen sein, die allmählich steigt und die im Rahmen der W1-Stellen reüssieren (wollen).

Überraschend ist der geringe Frauenanteil an den Bewerbungen im Bereich der W1TT-Stellen, die nach positiver Evaluation zu einer Lebenszeitprofessur führen.

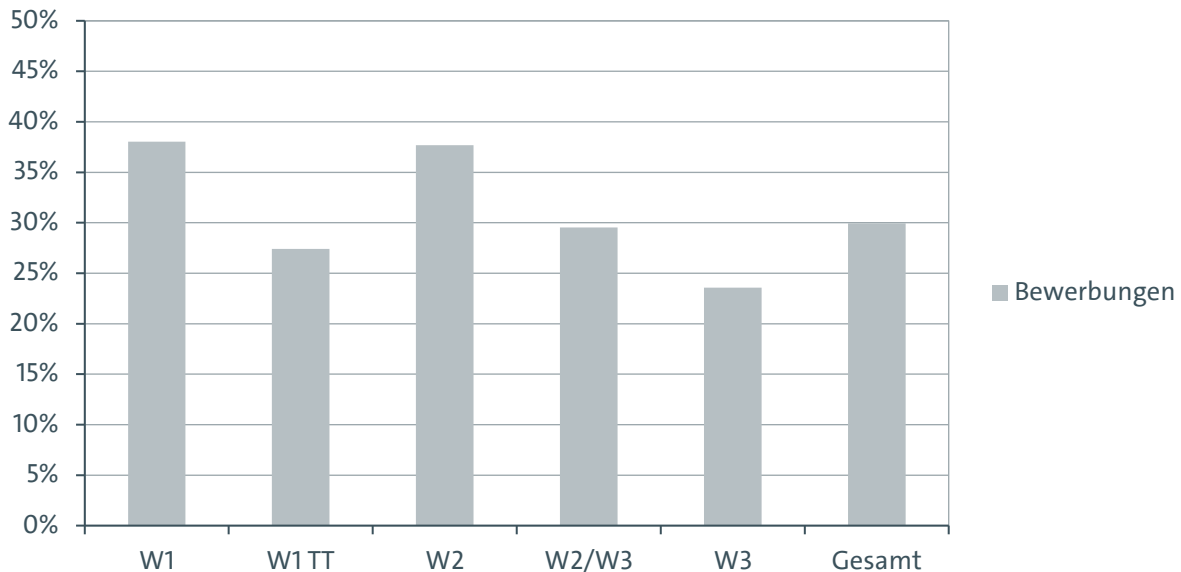


Abbildung 45 Frauenanteil an Bewerbungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Bewerbungen nach Fakultät

Mit 51% der Bewerbungen machen Wissenschaftlerinnen das Gros bei EW-Verfahren aus, ähnlich hoch sind auch die Anteile in der BWL und der GW mit jeweils 45% bzw. 40%. In der PB liegt der Frauenanteil bei 37% und in der WISO überraschenderweise bei 32% - was sich mit Blick auf die hohen Frauenanteile an den Neuberufungen in dieser Fakultät umkehrt (siehe Kapitel 26.4).

Wenig überraschend ist der geringe Frauenanteil an den Bewerbungen in den MIN-Verfahren – ins Verhältnis gesetzt mit dem Frauenanteil auf der vorherigen Stufe des wissenschaftlichen Nachwuchses überraschen die 19% allerdings doch. Ähnlich verhält es sich bei den RW-Verfahren. Auch hier gibt es einen relativ hohen Frauenanteil im Mittelbau, der „bewerbungsfähig“ wäre.

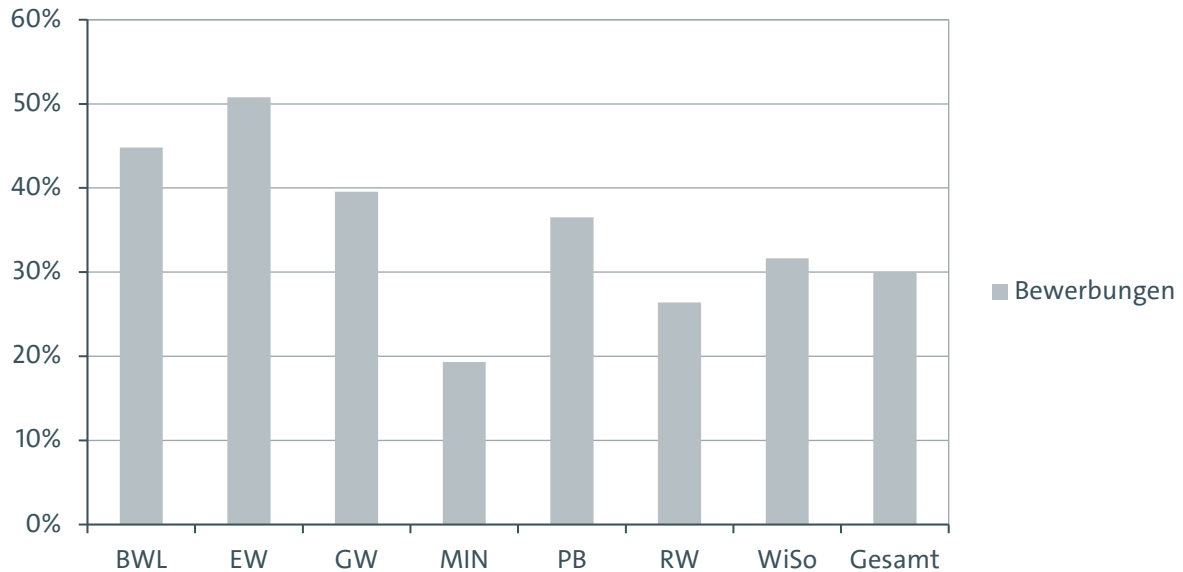


Abbildung 46 Frauenanteil an Bewerbungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Einladungen

Werden die Frauenanteile an den Einladungen ausgewertet, fällt bereits auf den ersten Blick auf, dass sich die Frauenanteile im Verhältnis zu den Bewerbungen erhöht haben.

So liegt der Frauenanteil bei den Einladungen im Durchschnitt der Jahre bei 37%. Mit 41% sticht hier vor allem das Jahr 2019 hervor, wohingegen 2020 der Anteil unter dem Durchschnitt lag.

Insgesamt wurden zwischen 2018 und 2020 von 3.541 Bewerber:innen⁷⁹ 647 Personen eingeladen – das macht eine Einladungsquote von 18%; also nur rund jede:r fünfte Wissenschaftler:in wird als entsprechend qualifiziert angesehen und zu einem Hearing eingeladen. Auf die einzelnen Jahre aufgeteilt waren das:

- 2018: bei 1173 Bewerbungen 214 eingeladene Personen, hiervon 86 Wissenschaftlerinnen
- 2019: 735 Bewerbungen 129 eingeladene Personen, hiervon 53 Wissenschaftlerinnen
- 2020: 1633 Bewerbungen 304 eingeladene Personen, hiervon 103 Wissenschaftlerinnen

⁷⁹ Doppelte Bewerbungen können hier nicht ausgewertet bzw. bereinigt werden.

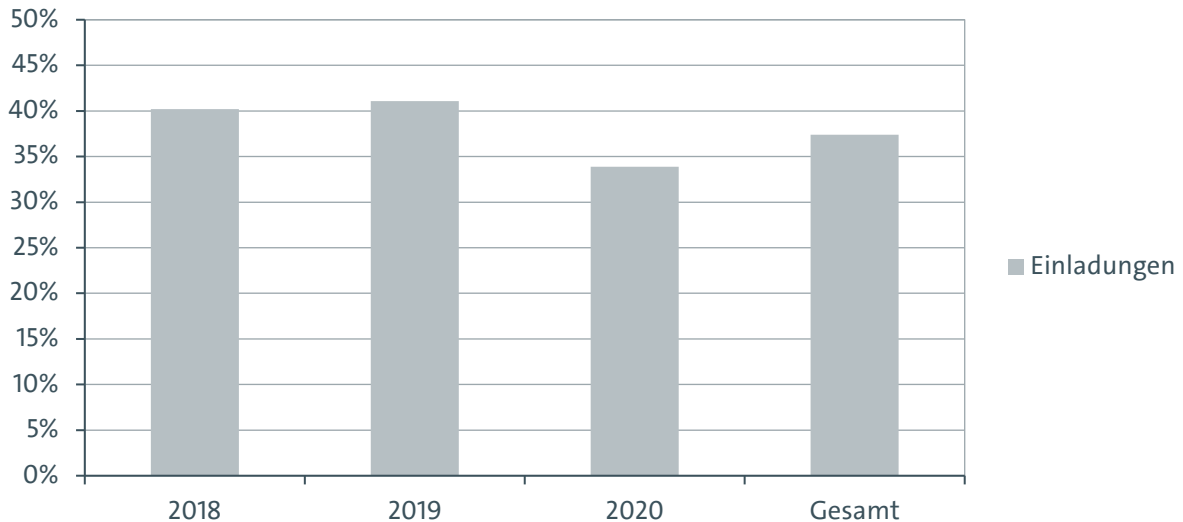


Abbildung 47 Frauenanteil an Einladungen für ausgeschriebene Professuren der Jahre 2018 – 2020 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Einladungen nach Besoldungsgruppe

Bezogen auf die Besoldungsstufen sind die Frauenanteile im Bereich der W1-, W1TT und W2 relativ ähnlich. Demnach erhöhen sich hier die Chancen von der Bewerbung zur Einladung signifikant. Weitaus seltener erfolgt eine Einladung von Wissenschaftlerinnen auf ein „Vorsingen“ bei W3-Professuren. Ein wenig mehr als ein Viertel aller Eingeladenen in einem W3-Verfahren sind Wissenschaftlerinnen. In den „besoldungsoffenen“ W2/W3-Verfahren liegt der Anteil ebenso unter dem Gesamtdurchschnitt.

Demnach ist die Wahrscheinlichkeit, als Wissenschaftlerin zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, höher, je niedriger die Besoldungsstufe ist.

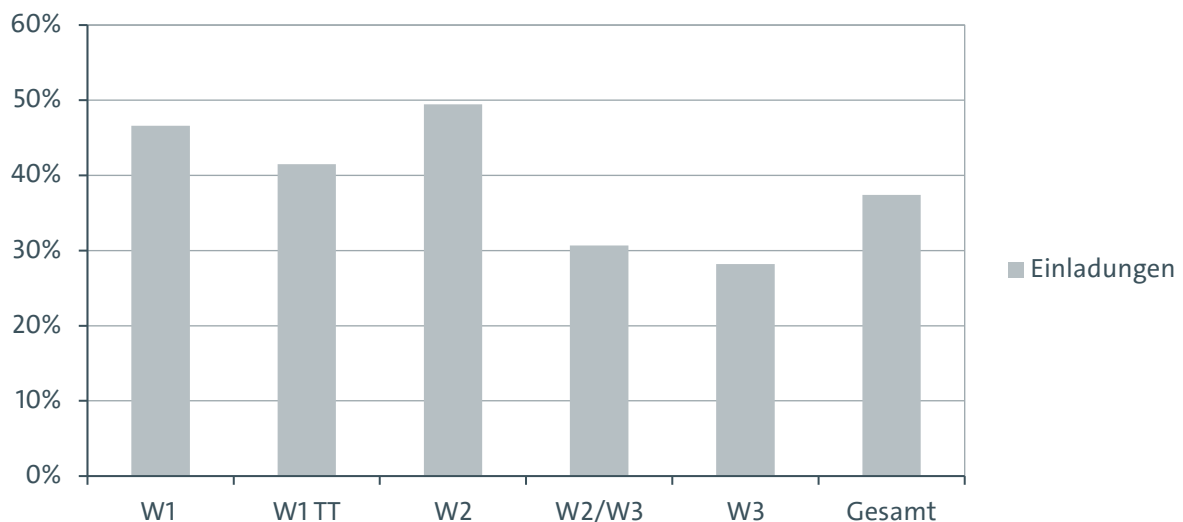


Abbildung 48 Frauenanteil an Einladungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Einladungen nach Fakultäten

Mit 55% der Einladungen machen Wissenschaftlerinnen das Gros bei GW-Verfahren aus, ähnlich hoch sind auch die Anteile in der EW mit 50%.

Unter dem Einladungsdurchschnitt von 37% lagen knapp die RW und mit Abstand die MIN-Fakultät (27% aller Einladungen gingen an Wissenschaftlerinnen).

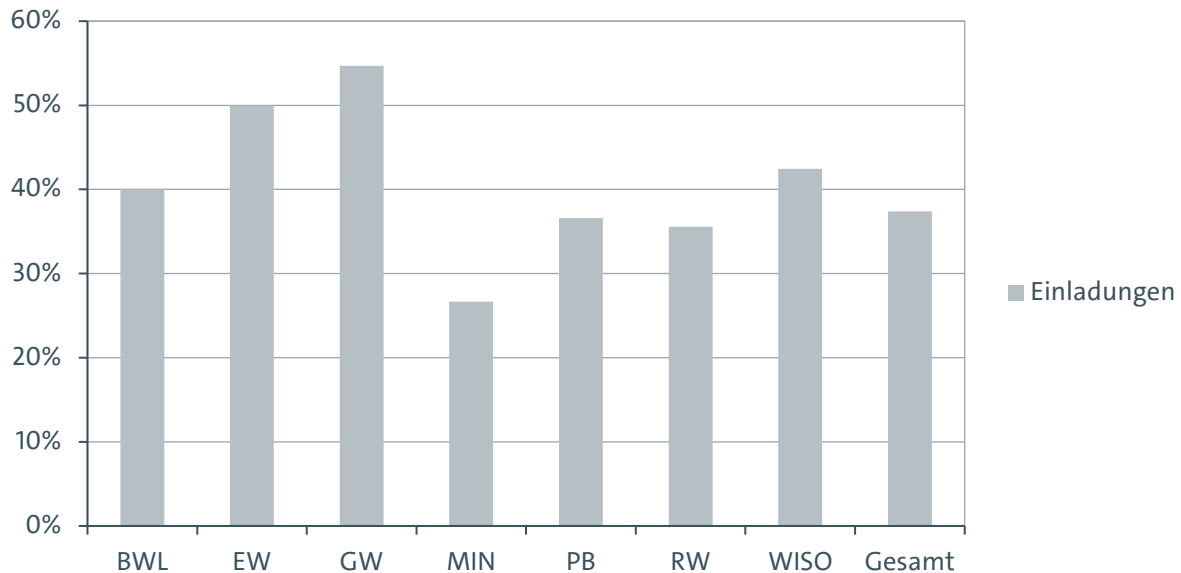


Abbildung 49 Frauenanteil an Einladungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Begutachtungen

Werden die Frauenanteile an den Begutachtungen ausgewertet, fällt auch hier wieder die Erhöhung des Frauenanteils im Verhältnis zu den Einladungen auf.

So liegt der Frauenanteil an den Begutachtungen im Durchschnitt der Jahre bei 38%. Mit 45% sticht hier wie bereits in den vorherigen Kapiteln zu den anderen Verfahrensstufen das Jahr 2019 hervor, wohingegen dieses Mal 2018 die Frauenquote unter dem Durchschnitt lag.

Insgesamt wurden zwischen 2018 und 2020 von 647 eingeladenen Personen 328 Bewerber:innen begutachtet – insofern wird im Schnitt jede zweite Person, die sich unter den Eingeladenen befindet auch begutachtet. Auf die einzelnen Jahre aufgeteilt waren das:

- 2018: von 214 eingeladenen Personen wurden 118 begutachtet, hiervon 41 Wissenschaftlerinnen
- 2019: von 129 eingeladenen Personen 60 begutachtet, hiervon 27 Wissenschaftlerinnen
- 2020: von 304 eingeladenen Personen 150 begutachtet, hiervon 58 Wissenschaftlerinnen

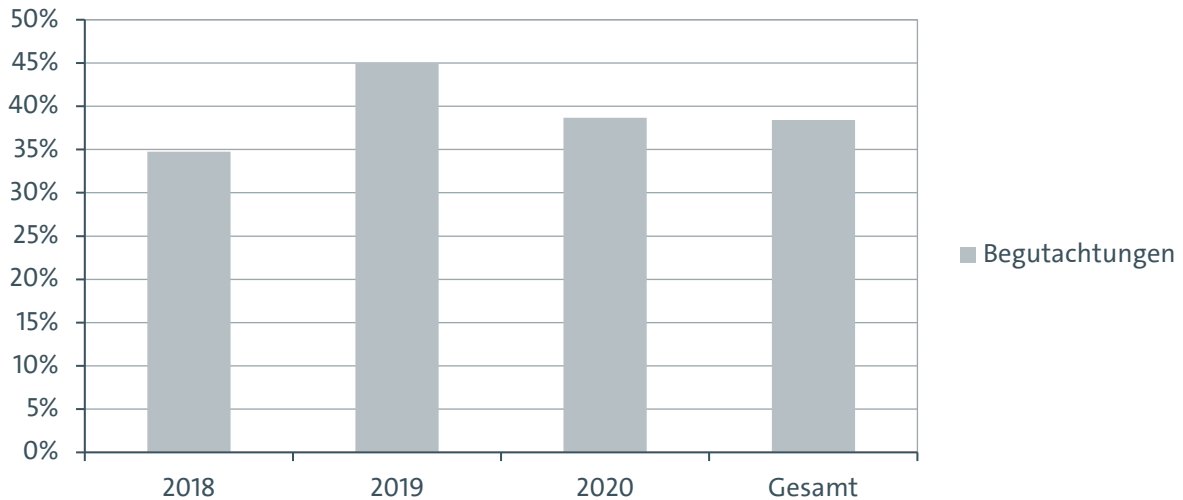


Abbildung 50 Frauenanteil an Begutachtungen der ausgeschriebene Professuren der Jahre 2018 – 2020 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Begutachtungen nach Besoldungsgruppe

Bezogen auf die Besoldungsstufen sind die Begutachtungen von Wissenschaftlerinnen W1-, W1TT und W2 ähnlich hoch – fast jede zweite in einem W1-, W1TT bzw. W2-Verfahren begutachtete Person ist eine Wissenschaftlerin. Demnach erhöhen sich hier die Chancen von der Bewerbung zur Einladung hin zur Begutachtung signifikant. Weitaus seltener erfolgt eine Begutachtung von Wissenschaftlerinnen bei W3-Professuren und den „besoldungsoffenen“ W2/W3-Verfahren, bei denen erst mit der Listung die Kategorie der Professur festgelegt wird. Mit 30% bzw. 29% liegt der Anteil unter dem Gesamtdurchschnitt.

Demnach ist die Wahrscheinlichkeit, als Wissenschaftlerin nach dem Vorstellungsgespräch begutachtet zu werden, höher, je niedriger die Besoldungsstufe ist.

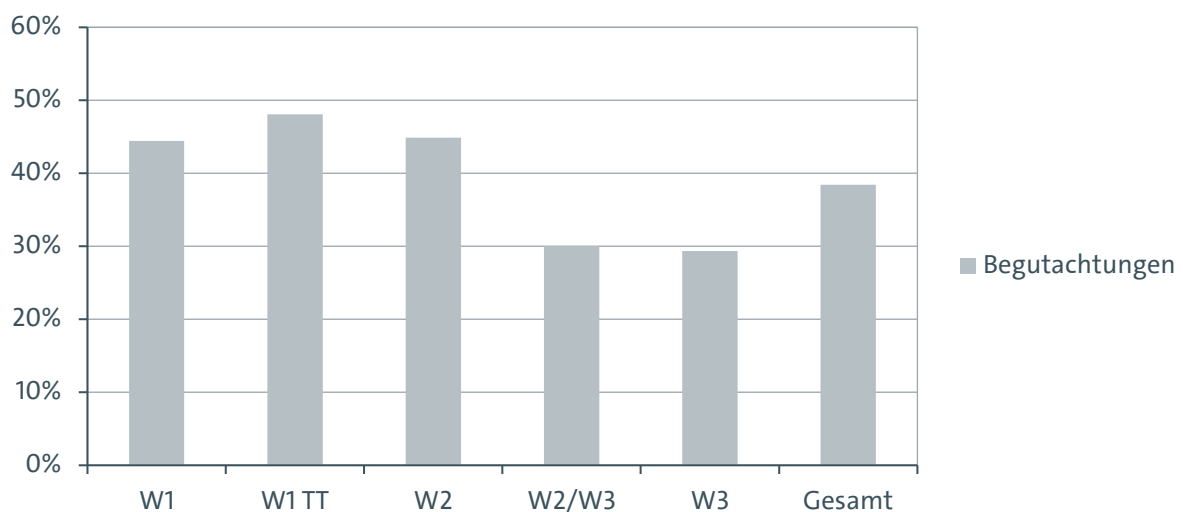


Abbildung 51 Frauenanteil an Begutachtungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Begutachtungen nach Fakultäten

Im Hinblick auf die Begutachtungen innerhalb der Fakultäten ergibt sich ein überraschend uneindeutiges Bild, das nicht die Tendenz der Einladungen widerspiegelt.

So liegt der Frauenanteil an den Begutachtungen in der BWL fast doppelt so hoch wie der Durchschnitt. Und in der WISO, GW und EW ist die Verteilung an den Begutachtungen paritätisch. Rund ein Viertel der begutachteten Personen in Berufungsverfahren der MIN sind Wissenschaftlerinnen - ein ähnlicher Wert wie bei den Einladungen.

Mit 28% der begutachteten Personen machen Frauen in PB-Verfahren sogar einen geringeren Anteil als bei den Einladungen aus – insofern sind hier die Verfahren noch einmal selektiver.

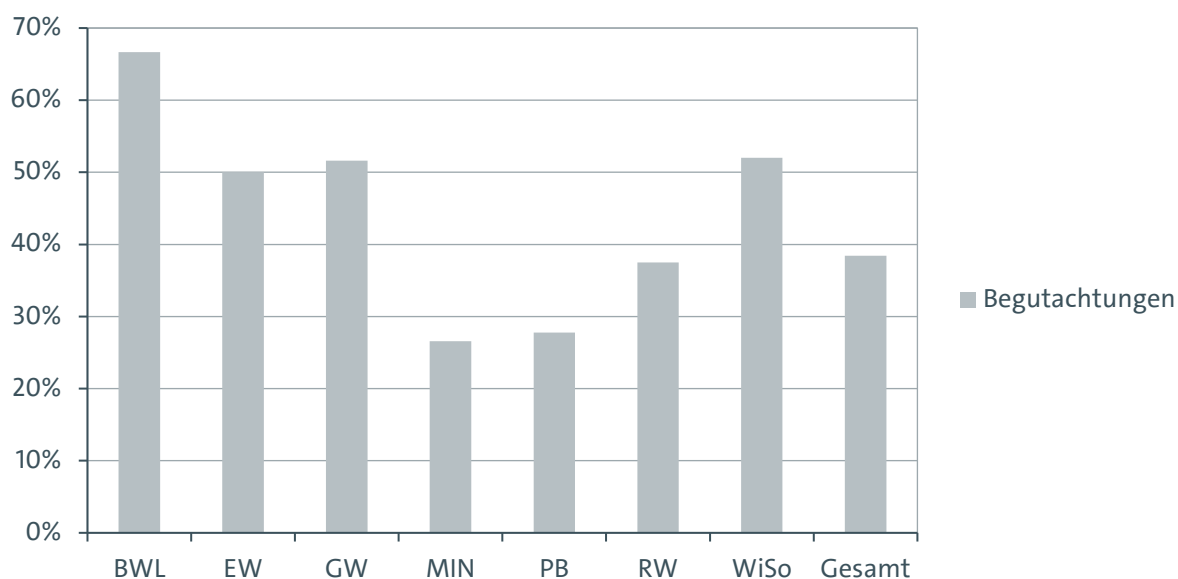


Abbildung 52 Frauenanteil an Begutachtungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Listenplatzierungen nach Geschlecht

Die Auswertung nach Listenplätze erfolgt nach Verfahren in absoluten Zahlen (und nicht prozentual). Insgesamt wurden in 107 durchgeführten Verfahren⁸⁰ zwischen 2018 und 2020 64-mal der Listenplatz eins an einen Wissenschaftler und 43-mal an eine Wissenschaftlerin vergeben. In 107 Verfahren wurde 76-mal überhaupt der Listenplatz zwei vergeben (da es auch sogenannte Einer-Listen in Verfahren gibt). Davon ging 50-mal der Listenplatz zwei an einen Wissenschaftler und 26-mal an eine Wissenschaftlerin. Hier fällt bereits das Verhältnis der Verteilung auf, die sich auch bei der Drittplatzierung widerspiegelt – in 55 Fällen erhielten 22 Wissenschaftlerinnen den Listenplatz drei.

⁸⁰ Dieser Wert ist nicht mit den Rufannahmen, respektive Neuberufungen, zu verwechseln, bei denen die tatsächliche Annahme eines Rufs nach Verhandlung gezählt wird. Insofern fallen hierunter auch Verfahren, die noch nicht mit einer Rufannahme abgeschlossen sind. So gab es 2020 zwischen Oktober und Ende Dezember circa 30 Verfahren, zu denen die Gleichstellungsbeauftragte Stellung genommen hat.

Demnach sind Wissenschaftlerinnen eher Erstplatzierte, als dass sie, insofern sie in einem Verfahren überhaupt vertreten sind (siehe die Auswertung der homogenen Listen in Tabelle 16), in einem Verfahren auf Platz zwei oder drei gerankt werden. Und dennoch lag die Wahrscheinlichkeit in den 107 Verfahren 40 zu 60 für Frauen, Erstplatzierte zu werden.

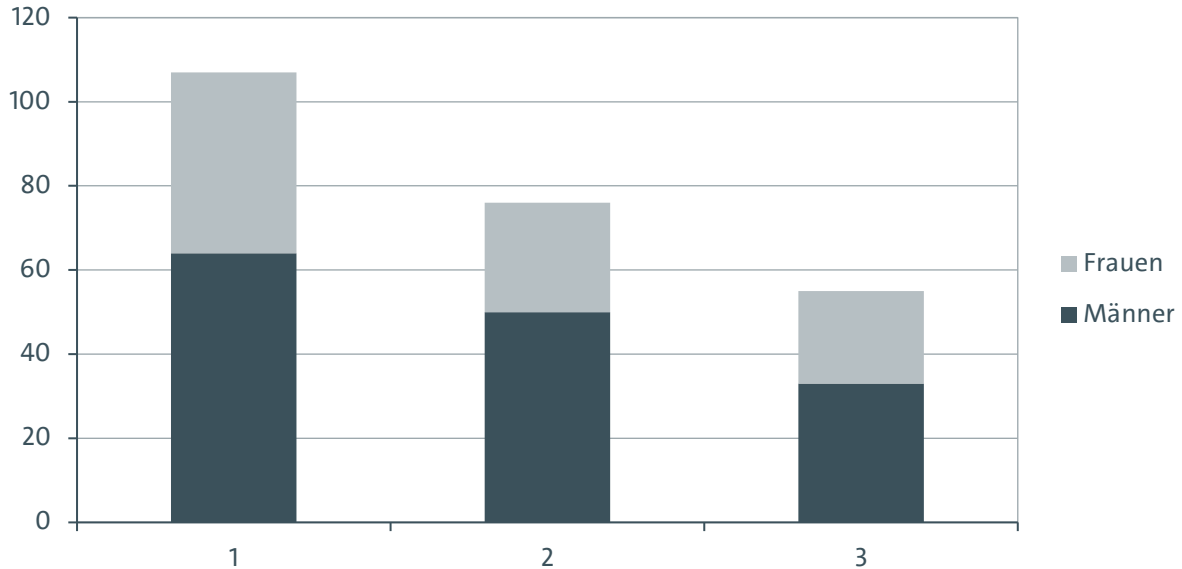


Abbildung 53 Listenplatzierungen 1 bis 3 der Jahre 2018 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Listenzplatzierungen nach Besoldungsstufen

Werden die Listenplatzierungen nach der Eingruppierung der 107 Verfahren aufgeschlüsselt, ergibt sich folgendes Bild:

- Bei 53 W3-Verfahren zwischen 2018 und 2020 wurden zwar Frauen zahlenmäßig am häufigsten auf eins gelistet (17-mal), dennoch sind es zweimal mehr Männer, die Listen in diesen Verfahren anführen und Platz eins belegen. Eine noch größere Diskrepanz im Verhältnis der Leistung zeigt sich bei der Vergabe des zweiten Platzes. Wissenschaftler werden dreimal so oft auf dem zweiten Platz geführt. Dagegen waren Frauen im Verhältnis am häufigsten auf Platz drei zu finden.
- Im Berichtszeitraum wurden insgesamt nur 16 W2-Verfahren durchgeführt, wobei Wissenschaftlerinnen hier verhältnismäßig oft auf Platz drei gelistet wurden und am seltensten auf Platz zwei (in 20% der Fälle) und eins (in 25% der Fälle) gerankt wurden.
- Das Bild der W2- und W3 kehrt sich im Fall der W1- und W1TT-Verfahren um. Hier sind es vor allem die Wissenschaftlerinnen, die die Verteilung der ersten Listenplätze dominieren. Am häufigsten kommen hier Wissenschaftler auf Platz drei vor.

Zum einen wird hierbei deutlich, dass zwischen 2018 und 2020 rund die Hälfte aller Verfahren für W3-Professuren waren und Wissenschaftler in diesen Verfahren weitaus häufiger gelistet werden.

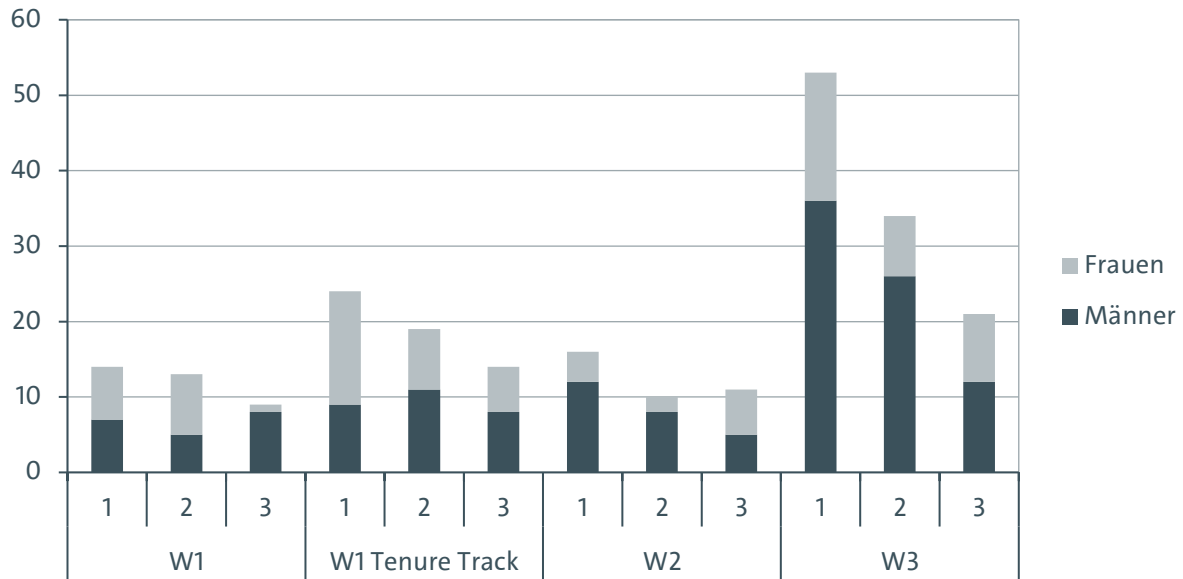


Abbildung 54 Listenplatzierungen 1 bis 3 der Jahre 2018 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Besoldungsgruppe (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Listenplatzierungen nach Fakultäten und Listenplätzen

Ausdifferenziert nach den Fakultäten zeigt sich, dass vor allem in den 18 Verfahren der WISO-Fakultät Frauen überproportional oft auf Platz eins gerankt wurden, gefolgt von der GW mit einer fast paritätischen Verteilung der ersten Plätze in 17 Verfahren. In der MIN-Fakultät betrug die Wahrscheinlichkeit, für eine Wissenschaftlerin bei den 47 Verfahren auf eins gelistet zu werden, rund 23%, auf Platz zwei rund 20% und auf Platz drei 30%. An der PB dominierten in den sechs Verfahren auf allen Listenplätzen vor allem die Wissenschaftler. Nur zweimal wurde eine Frau auf eins gerankt. Ein ähnliches Bild zeigt sich an der RW, während an der BWL in einem Verfahren Platz eins an einen Mann ging. Überraschend ist die Listenplatzverteilung bei der EW-Fakultät, bei der in 11 Verfahren achtmal der Platz eins an Wissenschaftler vergeben wurde. Hier werden Frauen deutlich häufiger auf Platz zwei und drei gelistet.

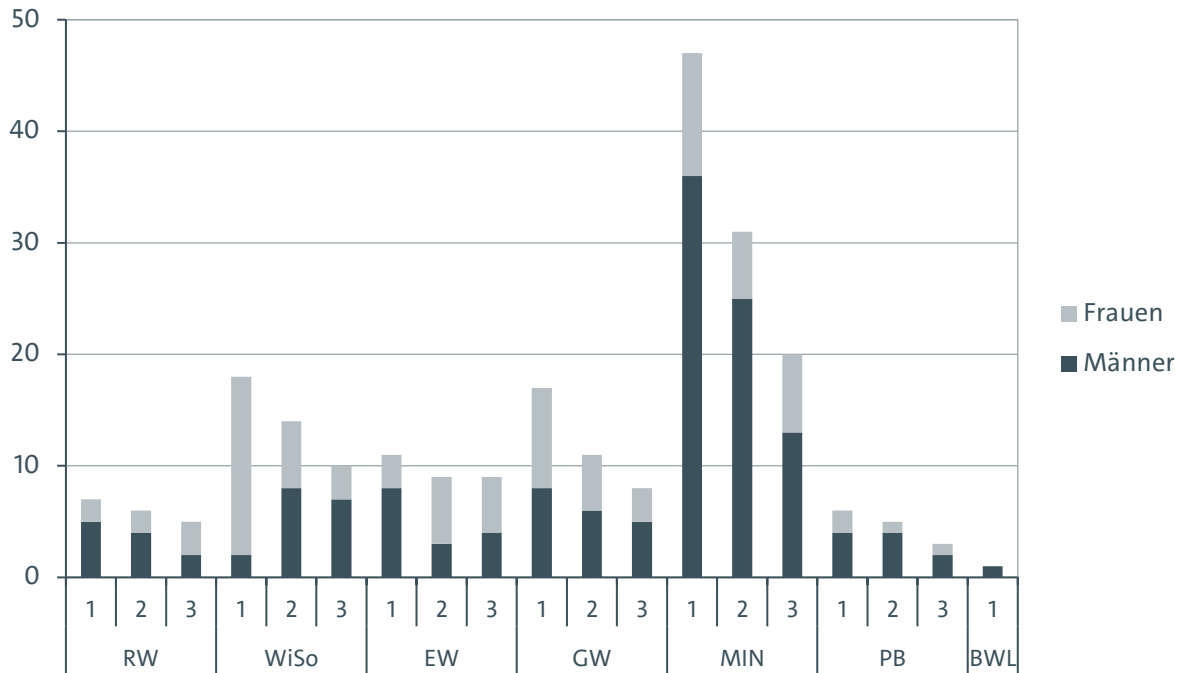


Abbildung 55 Listenplatzierungen 1 bis 3 der Jahre 2018 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Homogene Listen nach Geschlecht in Berufungsverfahren

Eine Besonderheit stellt die Übersicht über geschlechterhomogene Listen in Berufungsverfahren dar.⁸¹ Diese Übersicht soll verdeutlichen, dass trotz weiterentwickelter Strukturen der Berufungsverfahren sowie aktiver Scoutingprozesse Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren immer noch häufig gar nicht gelistet werden – selbst wenn ihre Chancen auf eine Berufung mit jedem Verfahrensschritt steigen. Hier wäre eine eingehendere Untersuchung sinnvoll, wo bzw. wann Wissenschaftlerinnen keine Berücksichtigung gefunden haben. Die Vermutung liegt dabei nahe, dass bereits das Bewerberinnenfeld zu klein war.

Zwischen 2018 und 2020 gab es mit 47 Verfahren die meisten Berufungsprozesse an der MIN Fakultät. Bei zwölf Verfahren handelte es sich um sogenannte Einerlisten (bspw. im Rahmen von Stiftungsprofessuren), die von Männern angeführt wurden im Vergleich zu vier Verfahren, in denen Frauen die Einerliste bekleideten. Mit Abstand gab es an der MIN-Fakultät auch die meisten geschlechterhomogenen Listen zugunsten von Wissenschaftlern.

Bezogen auf die Anteile homogener Listen an den Gesamtverfahren kommt die RW mit 29% (bezogen auf sieben Verfahren) und die PB mit 33% (bezogen auf sechs Verfahren) auf ähnlich hohe Werte. Bei den männlich besetzten Einerlisten stechen zudem die BWL und die GW hervor.

⁸¹ Unter Einerlisten werden Listen mit nur einer Person verstanden. Frauen- bzw. Männerlisten sind geschlechterhomogene Listen, bei denen es keine Varianz auf den verschiedenen Listenplätzen gab.

Tabelle 16 Homogene Listen aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Fakultäten	Gesamt- verfahren	Einerliste Frauen	Frauenliste	Einerliste Männer	Männerliste
RW	7	0	0	1	2
		0%	0%	14%	29%
WISO	18	3	2	1	0
		17%	11%	6%	0%
EW	10	0	1	0	1
		0%	10%	0%	10%
GW	17	2	1	4	2
		12%	6%	24%	12%
MIN	47	4	0	12	14
		9%	0%	26%	30%
PB	6	1	0	0	2
		17%	0%	0%	33%
BWL	1	0	0	1	0
		0%	0%	100%	0%

26.2 NEUBERUFUNGEN NACH GESCHLECHT

Nach der ausführlichen Betrachtung des Berufungsgeschehens und der Listenplatzierung werden in diesem Kapitel die Neuberufungen in den Blick genommen. Unter Neuberufungen werden Rufannahmen bzw. Zusagen der Berufenen verstanden.⁸²

Im gesamten Berichtszeitraum lag der Frauenanteil an den Neuberufungen bei rund 48%. Insgesamt entfielen von 69 Rufannahmen in dieser Zeit 33 auf Wissenschaftlerinnen. Deutlich wird dabei, dass im Berichtszeitraum 2018-2020 bis auf 2019 mehr Männer als Frauen Rufe angenommen haben (2019: 52% aller 23 Rufannahmen von Wissenschaftlerinnen). Bei zahlenmäßig 21 Neuberufungen in 2018 lag der Frauenanteil bei rund 48% (also im Durchschnitt des Gesamtzeitraums) und bei 25 Rufannahmen in 2020 bei verhältnismäßig geringen 44%. Im Gegensatz zu 2017 mit 53% bedeutet dies eine leicht rückläufigen Tendenz der Rufannahmen von Wissenschaftlerinnen, wenn auch auf hohem Niveau. Im Vergleich zum vorherigen Bericht lag der Frauenanteil an den Berufungen letztmalig nur 2016 bei 44%, sonst darüber; wie auch der Höchstwert von 2017 nicht noch einmal erreicht wurde. Hier gilt es zu beobachten, wie sich das Niveau in den kommenden Jahren weiterentwickelt.

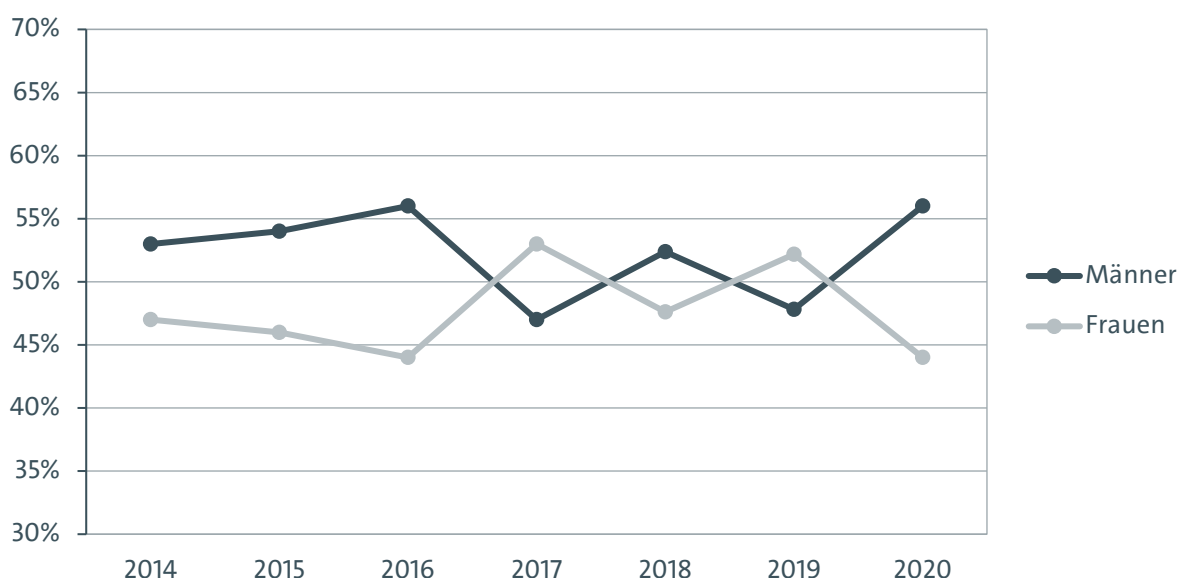


Abbildung 56 Neuberufungen der Jahre 2014 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)

⁸² Rufabsagen oder laufende Verfahren werden hierbei nicht berücksichtigt. Diese Verfahrensweise entspricht der Zählung der Stabsstelle Berufungen und bezieht sich auch auf das von der Abteilung zur Verfügung gestellte Datenmaterial. Hierdurch kann es allerdings zu Diskrepanzen kommen, da in der Stabsstelle Gleichstellung laufende und nicht die abgeschlossenen Verfahren gezählt werden. Vor allem wenn die Berufungsverfahren in Relation zu den Rufannahmen gesetzt werden, ist dies der Fall. Verlaufsdarstellungen können so maximal modellhaft sein. Vgl. Kapitel 26.6.

26.3 NEUBERUFUNGEN IN DEN EINZELNEN BESOLDUNGSSTUFEN

Werden die Neuberufungen je nach Besoldungsstufen und pro Jahr analysiert, ergibt sich ein differenzierteres Bild.

Zwischen 2018 und 2020 dominieren die Rufannahmen von Wissenschaftlerinnen im Bereich der W1- und W1TT-Professuren, die sowohl in den einzelnen Jahren als auch über den Gesamtzeitraum vornehmlich zu den hohen Frauenanteilen beigetragen haben. Von insgesamt 31 Neuberufungen auf diese Stellenkategorien gingen 17 an Frauen. Von neun Neuberufungen auf W2-Stellen gingen im Gesamtzeitraum drei an Frauen und von 29 Neuberufungen auf W3-Professuren gingen 13 an Wissenschaftlerinnen (rund 44%). Besonders in Hinblick auf die W3- Lebenszeitprofessuren ist dies ein erfreulicher Wert, zumal im bundesweiten Durchschnitt die Neuberufungen an Frauen weitaus geringer ausfallen.

2018 wurden überdurchschnittlich viele Frauen auf W3-Professuren (in absoluten Zahlen sechs Wissenschaftlerinnen) berufen, dafür allerdings keine einzige Frau auf eine W2-Professur. 2019 waren 50% aller W2- und 33% aller W3-Rufannahmen von Wissenschaftlerinnen. 2020 pendelten sich diese Werte für die W2-Professuren bei 40% und für die W3-Stellen bei 38% ein.

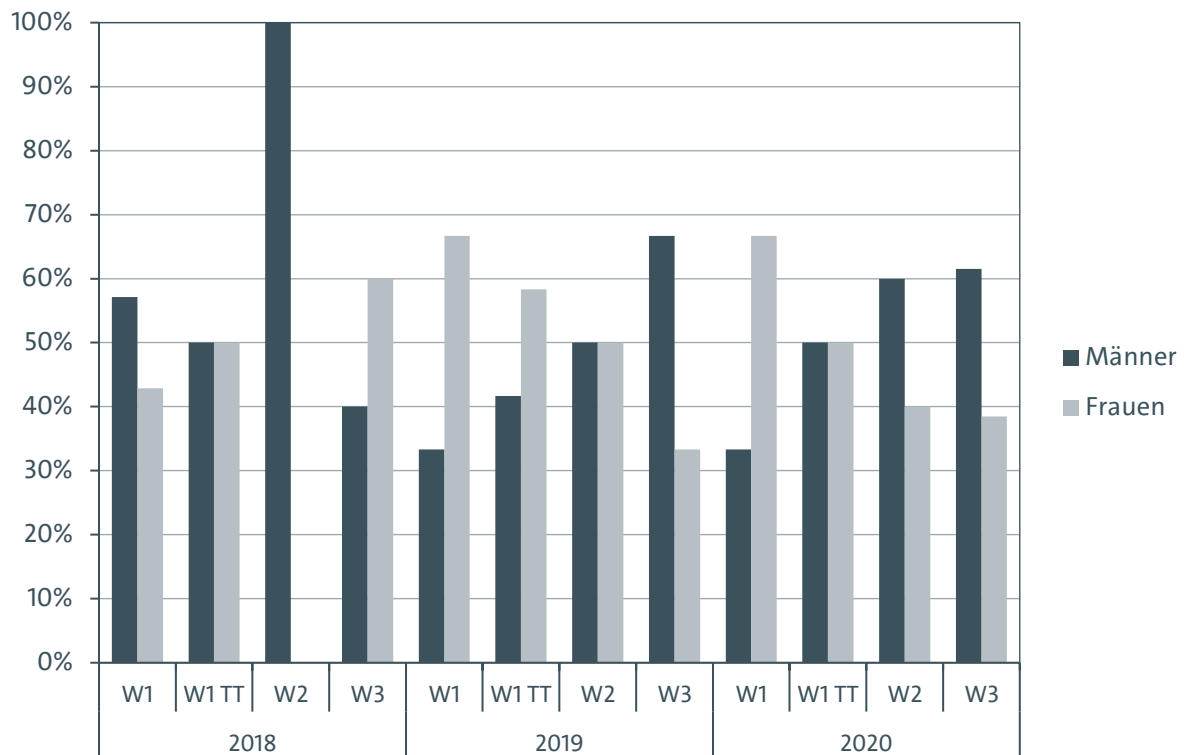


Abbildung 57 Neuberufungen der Jahre 2018 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht und den Besoldungsstufen W1, W1 Tenure Track, W2 und W3 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)

26.4 NEUBERUFUNGEN IN DEN FAKULTÄTEN

In Hinblick auf die Berufungsquoten von Wissenschaftlerinnen in den Fakultäten und einzelnen Jahren fallen insbesondere die „Jahreslücken“ auf. Ein Grund hierfür ist, dass:

- 2018 an der EW und an der PB und
- 2019 an der RW und an der BWL keine Berufungsverfahren von den Berufungsausschüssen der Fakultäten abgeschlossen wurden.

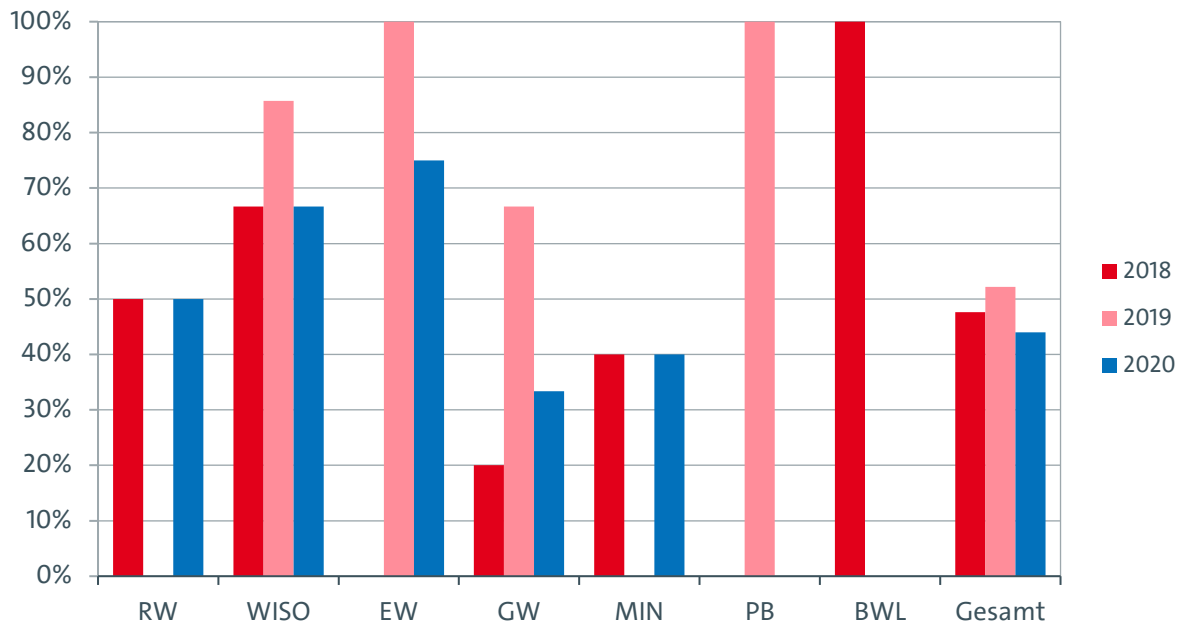


Abbildung 58 Frauenanteil an Neuerungen nach Fakultät für die Jahre 2018 – 2020 und dem Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)

Dahingegen wurde 2019 an der MIN in acht (entsprechend allen) Verfahren keine Wissenschaftlerinnen neuberufen, ebenso wie 2020 in zwei Verfahren an der PB und in einem Verfahren an der BWL keine Wissenschaftlerin berufen wurde. Werden diese Berufungsquoten ins Verhältnis zu den Listenplätzen (respektive geschlechtlich homogenen Listen; siehe Tabelle 16 in Kapitel 26.1) und zum Professurenbestand der jeweiligen Fakultäten (Kapitel 27) gesetzt, stellen sich Fragen eines ausreichend diversifizierten Bewerber:innenfeldes.

Die mit Abstand meisten Rufannahmen gab es im Gesamtzeitraum in der MIN mit 23 Verfahren, gefolgt von der WISO mit 16 und der GW mit 14 Verfahren, in denen Rufe angenommen wurden. Insofern hat hier der Frauenanteil an den Rufannahmen einen besonders hohen Impact aufgrund der Gesamtzahl der Rufannahmen im Berichtszeitraum – von 69 Rufannahmen werden 53 von diesen drei Fakultäten abgedeckt.

Gleichzeitig mögen die anderen Fakultäten zahlenmäßig in Bezug auf die Gesamtmenge nicht so sehr ins Gewicht fallen (16 Rufannahmen auf vier Fakultäten über drei Jahre), bezieht man aber mit ein, dass an diesen Fakultäten weitaus weniger Wechsel stattfinden bzw. Professuren zur Verfügung stehen/ausgeschrieben werden, bedeutet dies auch, dass sich auch die Quote der Professorinnen an

diesen Fakultäten nur langsam ändert, insofern vornehmlich Wissenschaftler berufen werden – vor allem die BWL und die RW sind hiervon im Berichtszeitraum betroffen.

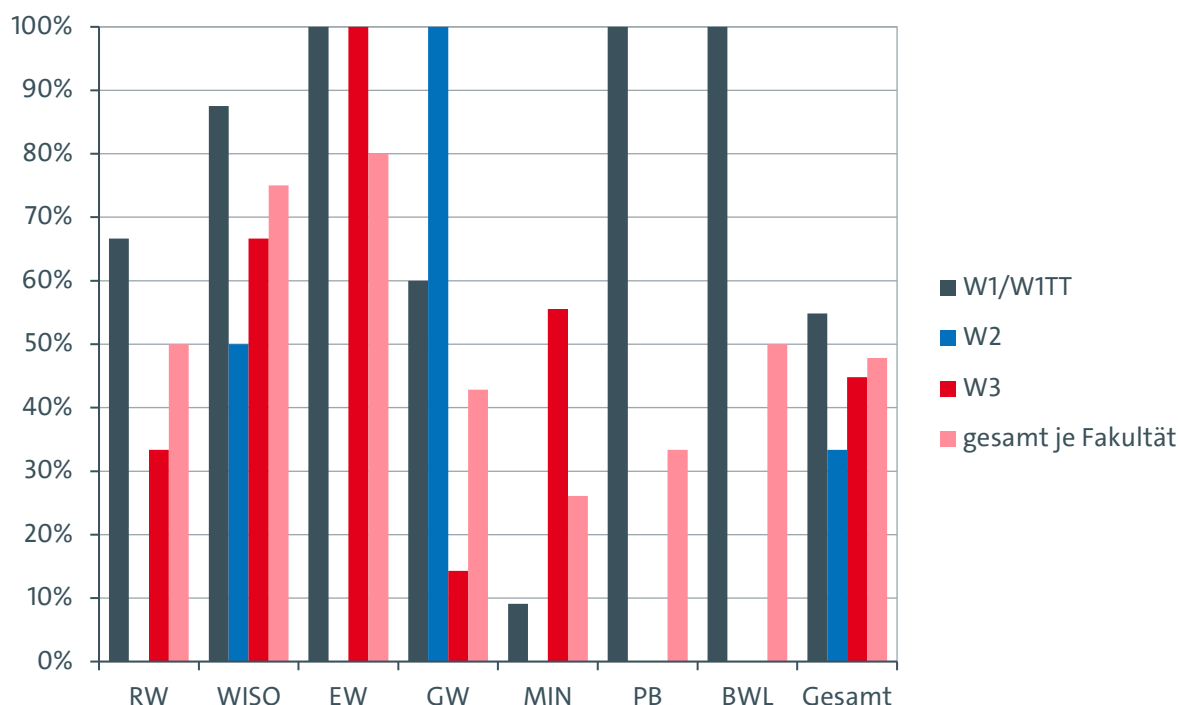


Abbildung 59 Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät und Besoldungsgruppe für die Jahre 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)

Der Fokus der Auswertung liegt auf der Verteilung der Neuberufungen in den Fakultäten ausgehend vom durchschnittlichen Frauenanteil je nach Stellenkategorie (W1 und W1TT mit 55%, W2 mit 33%, W3 mit 45%, Gesamt 48% Frauenanteil an den Neuberufungen zwischen 2018-2020) sowie möglichen Abweichungen dahingehend. Aufgrund zum Teil geringer Fallzahlen an den Berufungsverfahren (so gab es an einer Fakultät insgesamt nur drei Verfahren im kompletten Zeitraum) ergeben sich „Ausreißer“. Lücken können wiederum daraufhin deuten, dass entweder keine Frauen in den Besoldungskategorien berufen wurden oder es keine Verfahren mit dieser Stellenwertigkeit gab. Hier zeigt sich:

- Die geringste Anzahl von neuberufenen Wissenschaftlerinnen mit Blick auf den Gesamtdurchschnitt sind an der MIN mit 26%, an der PB mit 33% und an der GW mit 43% zu verzeichnen.
- In Hinblick auf den Gesamtdurchschnitt der neuberufenen Frauen wird auch deutlich, dass in der BWL, in der PB, in der EW und in der MIN in verschiedenen Verfahren gar keine Wissenschaftlerinnen berufen wurden – das ist vor allem für die W2- und W3-Stellen in der PB- und BWL-Fakultät auffällig.
- An fünf Fakultäten wurden überdurchschnittlich viele Frauen auf W1-Positionen berufen, wobei an der EW, an der PB und an der BWL im Berichtszeitraum alle W1/W1TT mit Wissenschaftlerinnen besetzt wurden.
- An der GW-Fakultät wurden alle W2-Verfahren und an der WISO die Hälfte der W2-Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt. An den anderen Fakultäten wurden entweder keine W2-Stellen ausgeschrieben und besetzt oder Wissenschaftlerinnen wurden hier nicht berufen.

- Überdurchschnittlich viele Frauen wurden an der EW, der WISO und erfreulicherweise auch an der MIN-Fakultät in W3-Verfahren berufen – an der MIN waren es über die Hälfte der Verfahren.

26.5 ENTWICKLUNG DER NEUBERUFUNGEN IM VERGLEICH

Wie auch schon im vorherigen Bericht mit dem Zeitraum 2014 bis 2017 ist die Gesamtzahl der Neuberufungen im Vergleich rückläufig. Wurden 2014 bis 2017 noch 148 Personen neuberufen, sind es im Zeitraum 2018 bis 2020 nur noch 69 Personen. Dabei waren es im vorherigen Zeitraum 70 Rufannahmen von Frauen im Gegensatz zu 33 neuberufenen Frauen im jetzigen Zeitraum.

Im Vergleich der beiden Zeiträume fällt auf, dass nur im Bereich der W1- und W1TT⁸³-Professuren der Frauenanteil gesteigert werden konnte und in den beiden wichtigen Stellenkategorien W2 und W3 der Anteil sogar rückläufig ist. Wie bereits unter 26.3 erwähnt, gilt es, diesen Trend zu beobachten, auch wenn sich die Berufungsquoten auch weiterhin auf einem hohen Niveau bewegen.

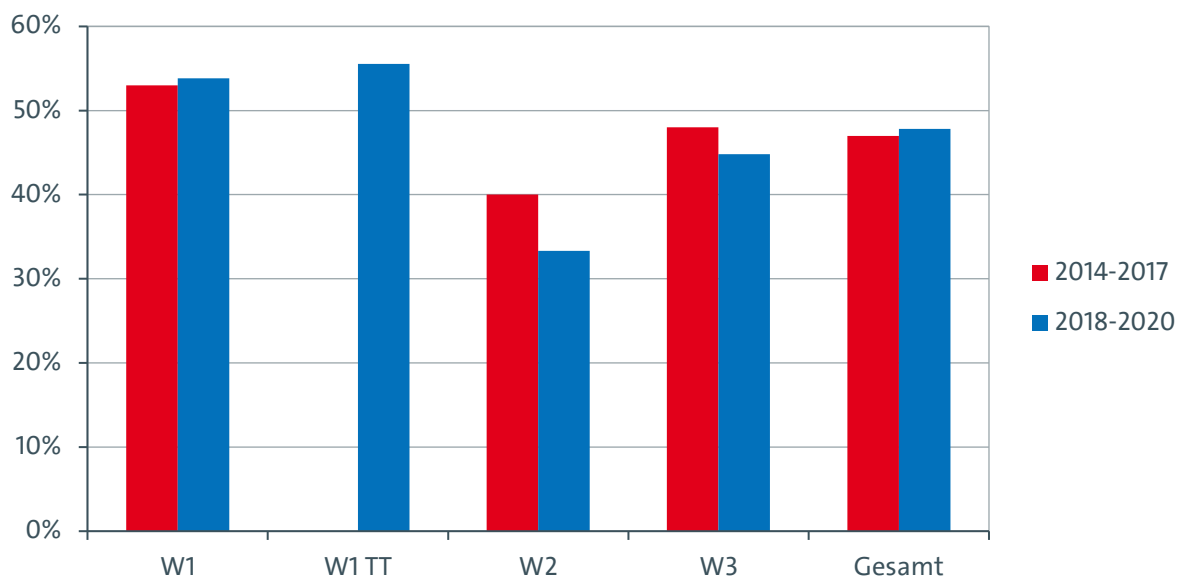


Abbildung 60 Frauenanteil an Neuberufungen nach den Besoldungsgruppen W1, W1 Tenure Track, W2 und W3 im Vergleich der Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)

In Bezug auf die Frauenquoten an den Neuberufungen je Fakultät ergibt sich im Vergleich der Berichtszeiträume ein gemischtes Bild. Nicht an allen Fakultäten konnte das Niveau gehalten werden.

So ist an der PB der größte Rückgang an den Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zum vorherigen Bericht zu verzeichnen (2014-2017: 67% vs. 2018-2020: 33%). Ähnlich sieht es auch an der MIN-Fakultät mit vormals 38% aller Rufannahmen von Wissenschaftlerinnen zwischen 2014 bis 2017 aus – im Gegensatz zu 26% der Neuberufungen in diesem Berichtszeitraum.

Wie schon im letzten Bericht liegt auch dieses Mal die GW mit 43% erneut unter dem Durchschnitt der Rufannahmen von Wissenschaftlerinnen. Die WISO-Fakultät konnte wie bereits zuvor auch in diesem

⁸³ Im vorherigen Bericht wurden die W1 und W1TT-Stellen noch nicht ausdifferenziert.

Berichtszeitraum den Frauenanteil an den Neuberufungen steigern, ähnlich wie die RW-Fakultät, während die EW ihr hohes Ausgangsniveau des letzten Berichts halten konnte und auch die BWL stabil bei 50% liegt. Wichtig ist, hierbei einzubeziehen, dass die Steigerungsrate an der RW durch die W1-Professuren erreicht wurde genauso wie in der BWL.

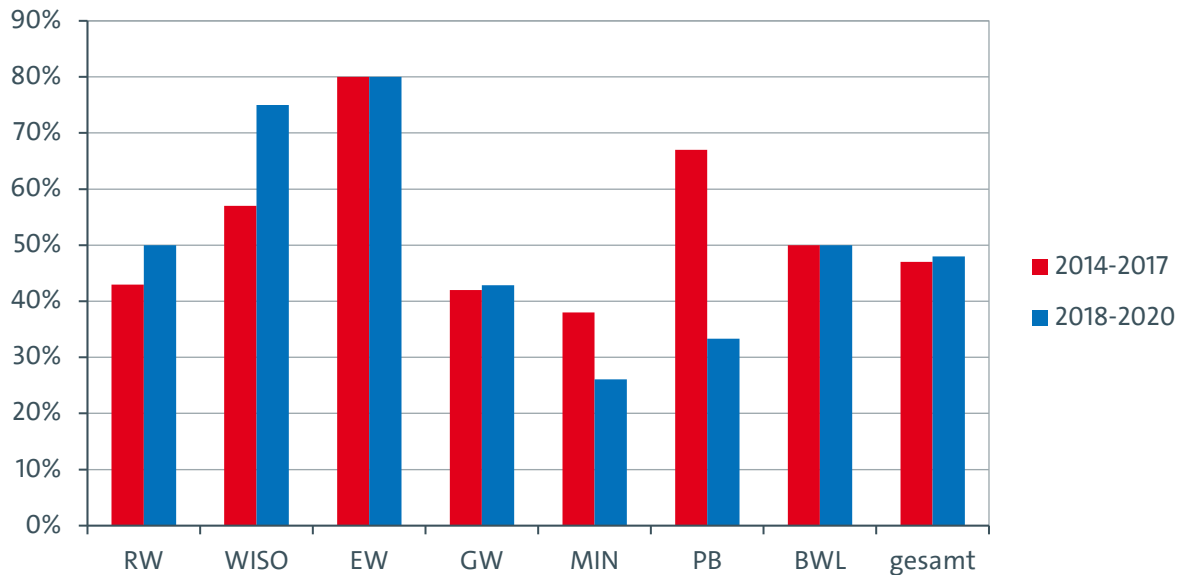


Abbildung 61 Frauenanteil an Neuberufungen (Rufannahmen) nach Fakultät im Vergleich der Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)

Ein besonderes Augenmerk der Gleichstellungsmaßnahme sollte zukünftig sowohl auf den rückläufigen Berufungen in bestimmten Stellenkategorien liegen wie auch bei den Fakultäten mit den starken Abweichungen des Frauenanteils an den gesamten Neuberufungen.

26.6 ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE INNERHALB DER BERUFUNGSVERFAHREN IM VERGLEICH

Werden die Frauenanteile in Berufungsverfahren vergleichend nebeneinandergestellt, können Erkenntnisse darüber erzielt werden, wann Wissenschaftlerinnen in den Verfahren „verloren gehen“ bzw. ihre Chancen sich steigern. Ähnlich der DFG-Auswertung⁸⁴ bzw. der GWK-Erhebung zur „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“⁸⁵ wird deutlich, dass sich die Erfolgsaussichten von Frauen auf eine Professur mit dem Berufungsprozess insgesamt erhöhen – auch wenn ihr Anteil an den Bewerbungen für Verfahren der Universität Hamburg nur rund ein Drittel ausmacht.

Im bundesweiten Vergleich lässt sich Ähnliches beobachten: der Frauenanteil bei den Berufungen ist höher als ihr Anteil an den Bewerbungen. Insofern sind ihre Erfolgsquoten höher als die von Männern. Eine Erklärung hierfür könnten laut GWK-Bericht⁸⁶ die unterschiedlichen Bewerbungsstrategien von Wissenschaftler:innen sein.

Im Gegensatz zur GWK- bzw. DFG-Auswertung wird in diesem Bericht nicht nur nach den Jahren, sondern vor allem auch nach den Fakultäten und Besoldungsstufen differenziert. Im Vergleich dazu wird in den bundesweiten Auswertungen auch nicht nach den Stellenkategorien differenziert, so dass die hohen Frauenanteile in den W1-Verfahren hierbei zu einer Verzerrung führen.

Frauenanteil⁸⁷ an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Jahren

Die Auswertung nach den einzelnen Jahren bestätigt die bundesweiten Analysen: lagen in den einzelnen Jahren an der UHH die Frauenanteile an den Bewerbungen zwischen 28% 2018, 30% 2020 und 34% 2019, steigerten sich die Erfolgsquoten für Wissenschaftlerinnen mit den einzelnen Verfahrensschritten über die Einladung und Begutachtung hin zur Rufannahme. Hierbei stellt sich die Frage, inwiefern auch schon ein bereits hohes Ausgangsniveau der Frauenanteile an den Bewerbungen relevant ist. Der hohe Anteil an den Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen 2019 könnte hierfür ein Hinweis sein, insgesamt bräuchte es aber einen Vergleich über einen längeren Zeitraum.

⁸⁴Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (o.D.): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlung 2020. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_e_mpfehlungen_2020.pdf [abgerufen: 14.05.2021]

⁸⁵Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24._Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf [abgerufen: 14.05.2021]

⁸⁶Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22._FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf [abgerufen: 14.05.2021]

⁸⁷ Grundlage für diese Auswertung sind die in der Stabsstelle Gleichstellung erhobenen Daten, um eine größtmögliche Konsistenz der „Verfahrensjahre“ zu haben. Insofern kann es zu marginalen Abweichungen von den statistischen Daten der Stabsstelle Berufungen kommen, in denen die Rufannahmen pro Jahr ausgewertet werden.

Davon weicht allein das Jahr 2018 ab, in dem zwar im Verhältnis zur Bewerbung Frauen eine größere Chance hatten, zu einem Hearing eingeladen zu werden, allerdings weit weniger oft begutachtet wurden. Bis auf diese Abweichung waren aber auch in diesem Jahr die Chancen für Wissenschaftlerinnen höher, berufen zu werden (als im Verhältnis zum Anteil an den Bewerbungen).

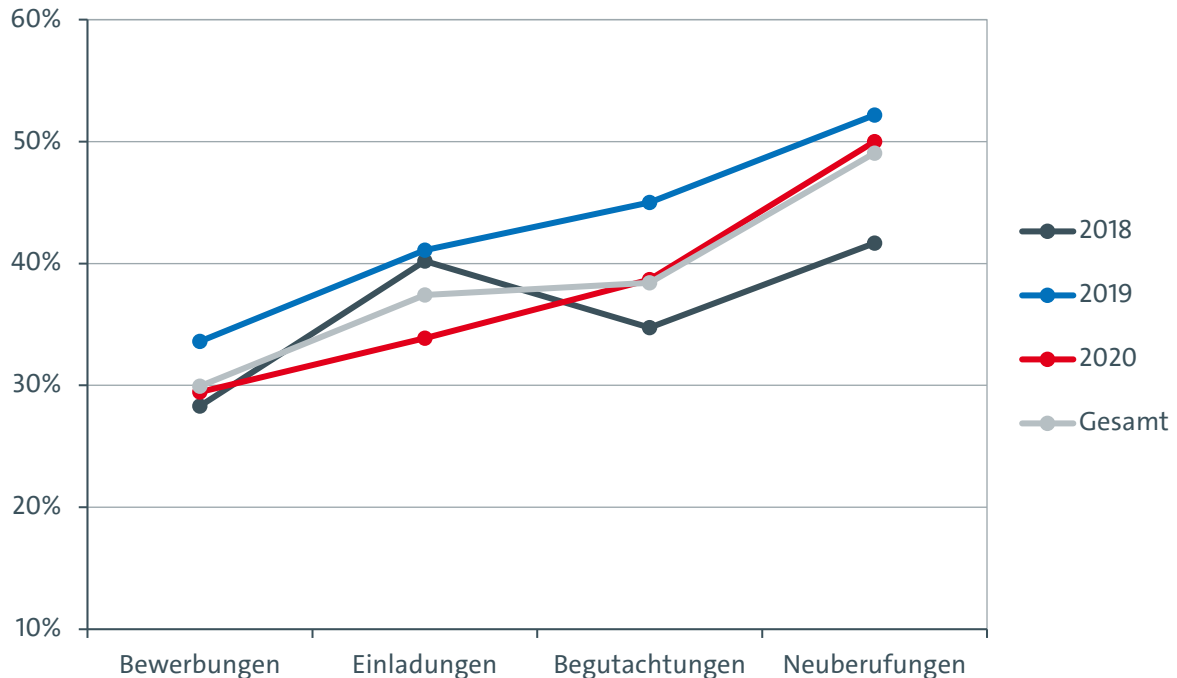


Abbildung 62 Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen der Jahre 2018 – 2020 und den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Besoldungsgruppe

Ließ die Auswertung nach den einzelnen Jahren ein noch recht eindeutiges Bild vermuten, fällt bei der differenzierten Betrachtung der Verfahrensschritte je nach Besoldungsgruppe⁸⁸ auf, dass die große Steigerungsquote der Frauenanteile vor allem auf die beiden Besoldungskategorien W1 und W1TT zurückzuführen ist – ähnlich wie bei der separaten Betrachtung der Neuberufungen.

Am auffälligsten ist hierbei die Entwicklung der Erfolgsquote bei den W1TT-Professuren: Liegt anfangs der Frauenanteil bei den Bewerbungen gerade einmal bei 27% (und damit sogar unter dem Gesamtdurchschnitt) ist der größte „Zuwachs“ der Frauenanteile bei den Einladungen zu sehen. Werden Wissenschaftlerinnen im Rahmen dieser Verfahren begutachtet, liegt die Neuberufungsquote im Anschluss bei 59%.

⁸⁸ Die Kategorie W2/W3 wird in diesem Rahmen vernachlässigt, da es sich hierbei um eine geringe Fallanzahl der Berufungsverfahren handelt.

Dem gegenüber stehen die beiden Besoldungsgruppen W2 und W3, wobei die W2-Verfahren noch einmal besonders hervorstechen, fällt doch der Frauenanteil an den Neuberufungen in dieser Kategorie hinter das Ausgangsniveau an den Bewerbungen zurück. Ergo: Für die Wissenschaftlerinnen, die sich zwischen 2018 und 2020 an der UHH beworben haben, nahmen die Chancen für eine erfolgreiche Berufung auf einen W2-Stelle im Laufe der Verfahren ab. Der Frauenanteil an den Bewerbungen lag bei 38%. Fast 50% der eingeladenen Personen in W2-Verfahren waren Wissenschaftlerinnen. Deren Anteil sank allerdings sukzessive auf nur noch 33% an den Neuberufungen.

Bei den W3-Professuren ist bereits das Ausgangsniveau der Frauenanteile an den Bewerbungen mit 24% gering. Dieser Anteil steigt im Laufe der Verfahren im Vergleich zu den W1/W1TT-Berufungen auch weit weniger stark und liegt letztlich bei einer Quote von 31% – und somit auch signifikant unter dem Gesamtdurchschnitt.

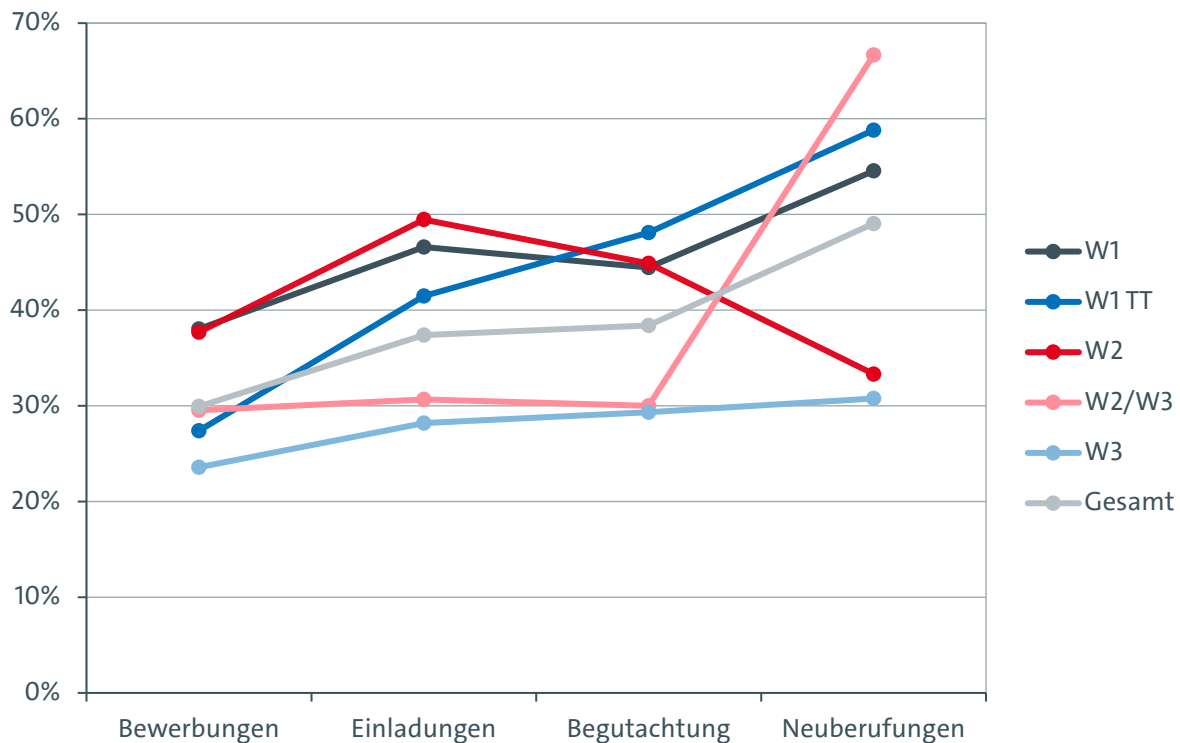


Abbildung 63 Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Fakultät

Noch einmal besonders aufschlussreich ist die Verteilung der Frauenquoten je Verfahrensschritt in den einzelnen Fakultäten.

Demnach hatten Wissenschaftlerinnen, die sich zwischen 2018 und 2020 an der UHH in den Fakultäten EW und vor allem in der WISO beworben haben, die höchste Erfolgsquote mit 80% bzw. 85% bei den Neuberufungen. Ein Trend der auch an der RW zu beobachten ist: So lag hier der Frauenanteil an den Bewerbungen bei 26% und an den Neuberufungen mit 49% fast doppelt so hoch.

Eine Besonderheit stellen die beiden Fakultäten PB und BWL dar. In den Verfahren, die an beiden Fakultäten zwischen 2018 und 2020 durchgeführt wurden, sank der Frauenanteil unter das Ausgangsniveau der Bewerbungen.

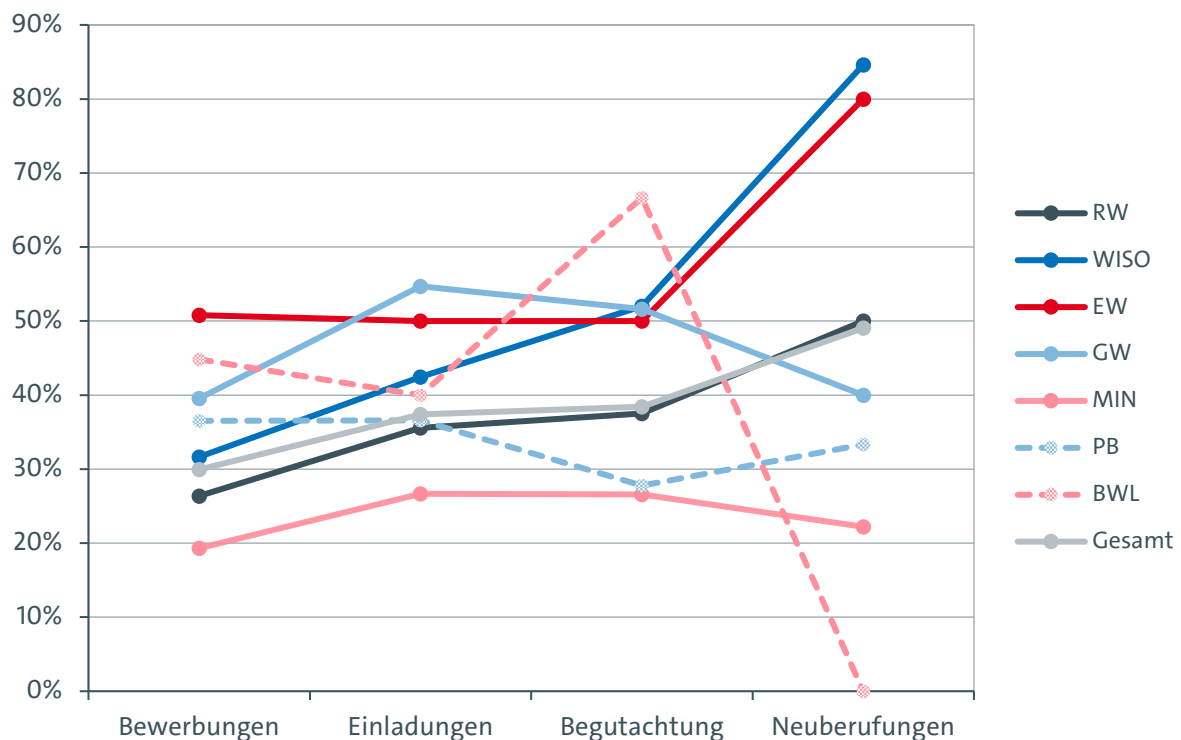


Abbildung 64 Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

26.7 ÜBERBLICK ÜBER DIE MONITA DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität nimmt laut Berufsordnung der Universität und unter Bezug auf das Hamburgische Hochschulgesetz in Berufungsverfahren abschließend Stellung. Im Berichtszeitraum prüfte sie 117 Verfahren, 53 davon allein 2020⁸⁹.

In insgesamt 18 Prozent der Fälle stimmte die Gleichstellungsbeauftragte z.B. hinsichtlich der Reihung, der Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen oder wegen fehlender Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen nicht zu und in 21 weiteren Verfahren stimmte sie nur mit Anmerkungen bzw. Hinweisen zu.

Die Anzahl der Verfahren, in denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht zugestimmt hat, ist im Vergleich zum vorherigen Bericht (Nicht-Zustimmung bei 174 Verfahren in 9% der Fälle) um neun Prozentpunkte gestiegen. Die Anzahl der Zustimmungen mit Anmerkung ist hingegen von rund 27,5% auf 18% gesunken. In rund 64% aller Verfahren stimmte die Gleichstellungsbeauftragte ohne Einwände und Monita zu.

Tabelle 17 Monita der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

	Zustimmung ohne Einwände	Zustimmung mit Anmerkung	Nicht- Zustimmung
2018	20	14	5
2019	17	1	7
2020	38	6	9
Gesamt	75	21	21

⁸⁹ Die statistischen Angaben beruhen auf der Anzahl der Verfahrensbearbeitungen in der Stabsstelle Gleichstellung.

26.8 FRAUENANTEILE IN BERUFUNGSKOMMISSIONEN

Im November 2014 wurde im Akademischen Senat eine neue Berufsordnung (BO) für die Universität Hamburg beschlossen, in der zahlreiche Regelungen enthalten sind, um Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren zu sichern:

Demnach ist sichergestellt, dass jedes Geschlecht im Berufungsausschuss mit mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder vertreten ist. Ausnahmen müssen vom Präsidium auf Antrag des Dekanats im Benehmen mit der universitären Gleichstellungsbeauftragten genehmigt werden. Anhand dieser Ausnahmeanträge kann ein Überblick über die Zusammensetzung der Berufungskommissionen erarbeitet werden.

Frauenanteil in Berufungsausschüssen bezogen auf die Gesamtanzahl der Verfahren

Im Gesamtzeitraum des Berichts wurden in fast 30% der Berufungsverfahren Ausnahmeanträge gestellt, weil der Frauenanteil nicht erreicht wurde. In 62% der Verfahren wurde die Beteiligungsquote erreicht und in rund acht Prozent der Verfahren sogar überschritten.

Im Vergleich zum vorherigen Bericht wurden mehr Ausnahmeanträge gestellt, da die durchschnittliche Quote der Ausnahmeanträge zwischen 2014 und 2017 noch rund 21,5% betrug – trotz eines steigenden Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen ist dies eine erstaunliche Entwicklung, da erwartbar wäre, dass die Kommissionen entsprechend geschlechtergerecht zusammengesetzt werden können.

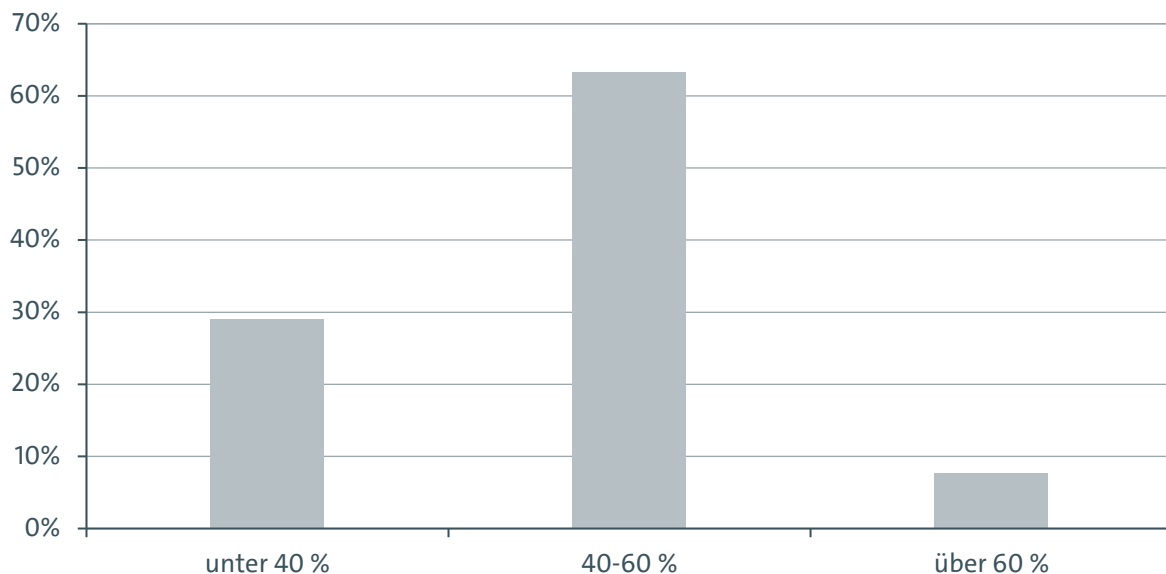


Abbildung 65 Frauenanteil in Berufungskommissionen bezogen auf die Gesamtanzahl der Verfahren über den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil in Berufungsausschüssen bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Jahr

Aufgeschlüsselt nach Jahren wurden 2020 die meisten Verfahren im Berichtszeitraum durchgeführt und auch hier die meisten Ausnahmeanträge gestellt – immerhin in fast einem Drittel der Verfahren. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch 2018. In diesem Jahr wurden 39 Verfahren durchgeführt und in 30% der Fälle ein Ausnahmeantrag gestellt, da die Beteiligungsquote der weiblichen Mitglieder nicht erreicht wurde. Allein 2019 lag die Quote der Ausnahmeanträge bei 20% – bei insgesamt 25 Verfahren.

Hieraus ergibt sich die Frage, ob es einen Zusammenhang zwischen der Anzahl der Verfahren und der dadurch entstehenden Aus- bzw. Mehrbelastung potentieller, weiblicher Fakultätsangehöriger gibt, die gerade in Fakultäten mit geringeren Frauenanteilen weitaus häufiger Verfahren begleiten müssen bzw. für Teilnahme an Berufungsausschüssen angefragt werden. Eine Konsequenz hieraus könnte der verstärkte Einbezug weiblicher, externer Mitglieder oder fakultätsexterner UHH-Vertreterinnen (im Sinne fachferner Beraterinnen) sein.

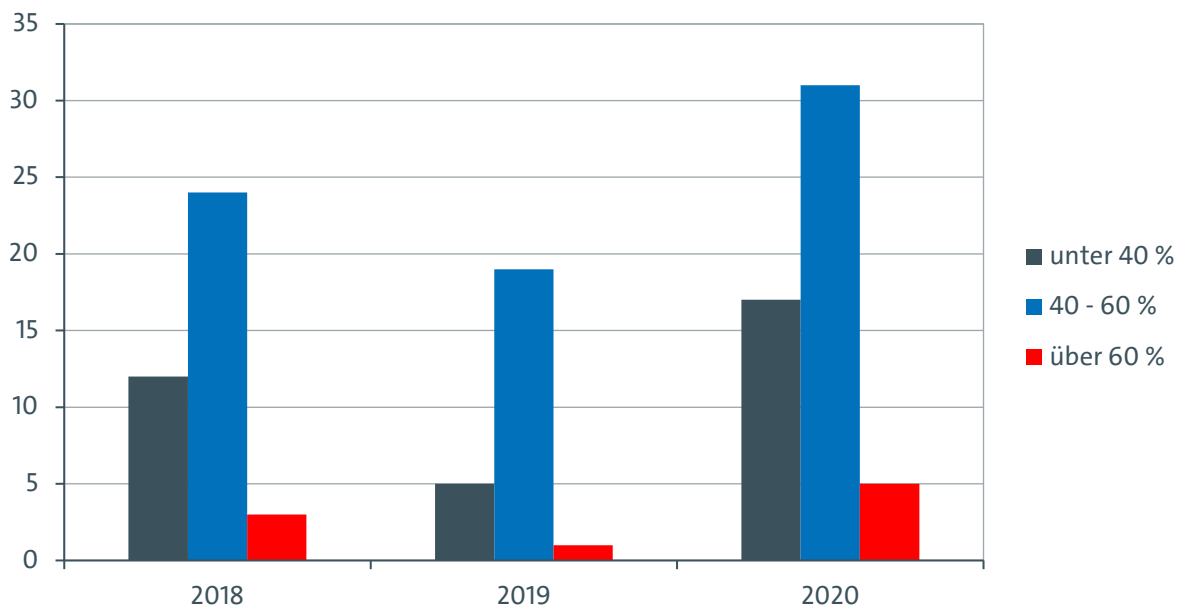


Abbildung 66 Frauenanteil in Berufungskommissionen bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Jahr von 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil in Berufungsausschüssen bezogen auf die Gesamtzahl der Berufungsverfahren nach Fakultät

Bezogen auf die Fakultäten ergibt sich folgende Auswertung:

- An der MIN wurden 50 Verfahren im gesamten Berichtszeitraum durchgeführt und in der Hälfte der Fälle die Beteiligungsquote erreicht bzw. übertroffen. In 25 Fällen wurde ein Ausnahmeantrag gestellt.
- An der WISO-Fakultät wurden in jedem der 18 Verfahren eine geschlechtergerechte Verteilung erreicht bzw. sogar mehr Frauen beteiligt.
- In insgesamt 23 Verfahren an der GW erreichte die Fakultät in 20 Fällen die notwendige Beteiligungsquote bzw. übererfüllte sie in einem Fall.
- Ähnlich hohe Beteiligungswerte erreichten die Verfahren an der BWL, die EW und die PB.
- In der Hälfte der acht Berufungsverfahren an der RW wurde ein Ausnahmeantrag in Hinblick auf den Frauenanteil in den Berufungsausschüssen gestellt.

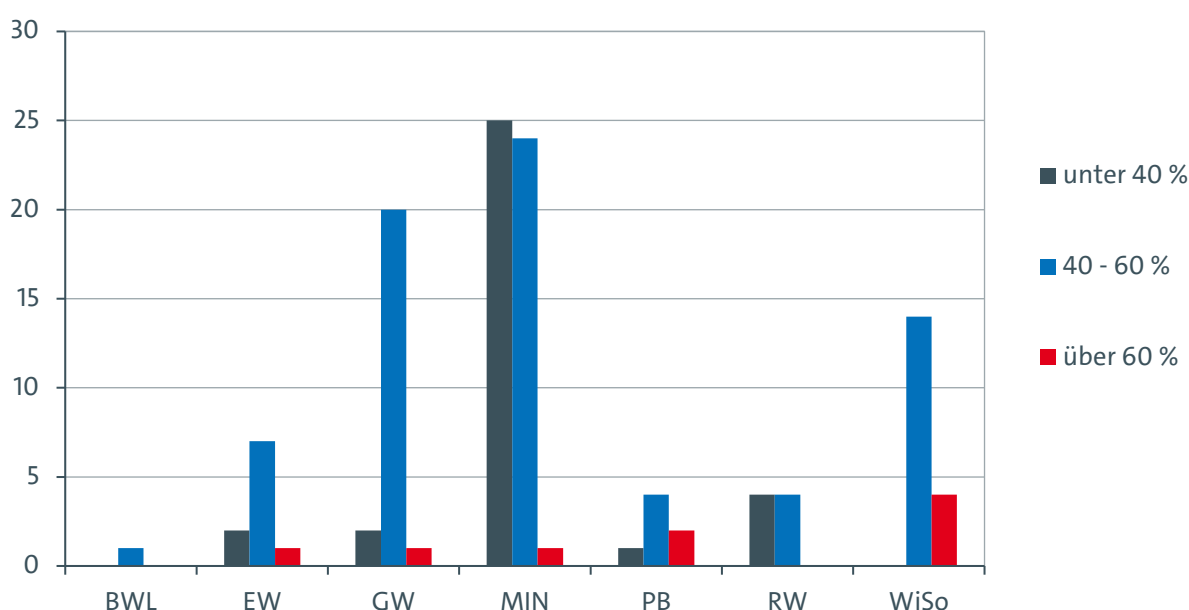


Abbildung 67 Frauenanteil in Berufungskommissionen bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Fakultät über den Zeitraum 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

26.9 FRAUENANTEIL AN GUTACHTEN IN BERUFUNGSVERFAHREN

Die Berufsungsordnung der Universität schreibt zudem vor, dass in jedem Berufungsverfahren mindestens zwei externe Gutachten, davon eines von einer Wissenschaftlerin eingeholt werden soll.

Im Rahmen der 117 Berufungsverfahren, die die Stabsstelle Gleichstellung für den Zeitraum von 2018 bis 2020 erfasst hat, wurden 285 Gutachten erstellt. Im Durchschnitt wurden rund drei Gutachten pro Verfahren eingeholt. In 14 Prozent der Verfahren wurde keines der Gutachten von einer Frau geschrieben. Bei 54 Prozent der Verfahren wurde die Hälfte der Gutachten von einer Wissenschaftlerin verfasst. In nur drei Prozent der Verfahren wurden die Gutachten ausschließlich von Wissenschaftlerinnen erstellt.

27 PERSONALBESTAND IM BEREICH PROFESSUREN

Ohne Zweifel gab es in den letzten Jahren einen Wandel hinsichtlich der Rekrutierung und Teilhabe von Wissenschaftlerinnen im Hochschul- und Wissenschaftssystem. Allerdings gibt es hierbei große Unterschiede in Hinblick auf die horizontale wie auch vertikale Verteilung. Dabei bildet die Lebenszeitprofessur das höchste zu erreichende Ziel und hier liegt der Frauenanteil im Bundesdurchschnitt aktuell bei 26%⁹⁰. Zu den Gründen und Mechanismen gab es in der Vergangenheit zahlreiche Studien und Untersuchungen.⁹¹ Gleichmaßen gab es mit der Selbstverpflichtung der Hochschulen zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG oder den Professorinnenprogrammen I bis III ambitionierte Bemühungen, um den Frauenanteil auf der höchsten wissenschaftlichen Karrierestufe zu erhöhen. Auch die Universität Hamburg hat sich gegenüber den FOGS verpflichtet und erfolgreich im Rahmen der Ausschreibungen der Professorinnenprogramme des Bundes teilgenommen. Aktuell liegt der Frauenanteil bei den (Lebenszeit) W2- und W3-Professuren an der UHH bei 36% bzw. 27% in 2020. Wie sich diese Verteilung genau ergibt und wo sich Unterschiede ergeben, wird im nachfolgenden Kapitel beschrieben.

27.1 PROFESSUREN NACH GESCHLECHT

Die folgende Darstellung beschäftigt sich mit dem wissenschaftlichen Personalbestand an Professuren (W1- bis W3- bzw. C2- bis C4-Professuren).⁹²

Wie in den vergangenen Berichten der Gleichstellungsbeauftragten wurde als positive Entwicklung die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren beschrieben. Dies ist auch für die Jahre 2018 bis 2020 zu konstatieren. Bemerkenswert ist allerdings gleichzeitig, dass die Gesamtzahl der Professuren im Berichtszeitraum von 522 (2018) auf 506 (2020) gesunken ist.

So waren 2018 von 522 Professuren an der UHH 174 mit Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 33% entspricht. 2019 beträgt der Frauenanteil 34% (174 Frauen und 337 Männer). 2020 lag der Frauenanteil bei 35%, wobei insgesamt 175 Frauen eine Professur innehatten. Insofern ist der Anstieg des Frauenanteils auch auf die Änderung der Gesamtzahl der Professuren und nicht ausschließlich auf eine gezielte Berufungspolitik zurückzuführen – im Gegenteil: im Vergleich dazu lag 2017 der zahlenmäßige Frauenanteil mit 191 weiblich besetzten Professuren weitaus höher. Allerdings betrug die Gesamtzahl der Professuren in diesem Jahr auch 570.

⁹⁰ Statistisches Bundesamt (2020): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html;jsessionid=CB1872144E4DF1808F8427E540994A19.live731#fussnote-3-111540> [abgerufen: 19.05.2021]

⁹¹ Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg. Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Oder auch: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.

⁹² Bei allen Angaben handelt es sich im Folgenden jeweils um Aussagen über besetzte Stellen von Hochschullehrer:innen und nicht um insgesamt vorhandene und nicht besetzte, fremdgenutzte etc. Stellen. Auch wenn die UHH seit 2005 keine C-Professor:innen mehr beruft, sind diese weiterhin im Personalbestand vorhanden.

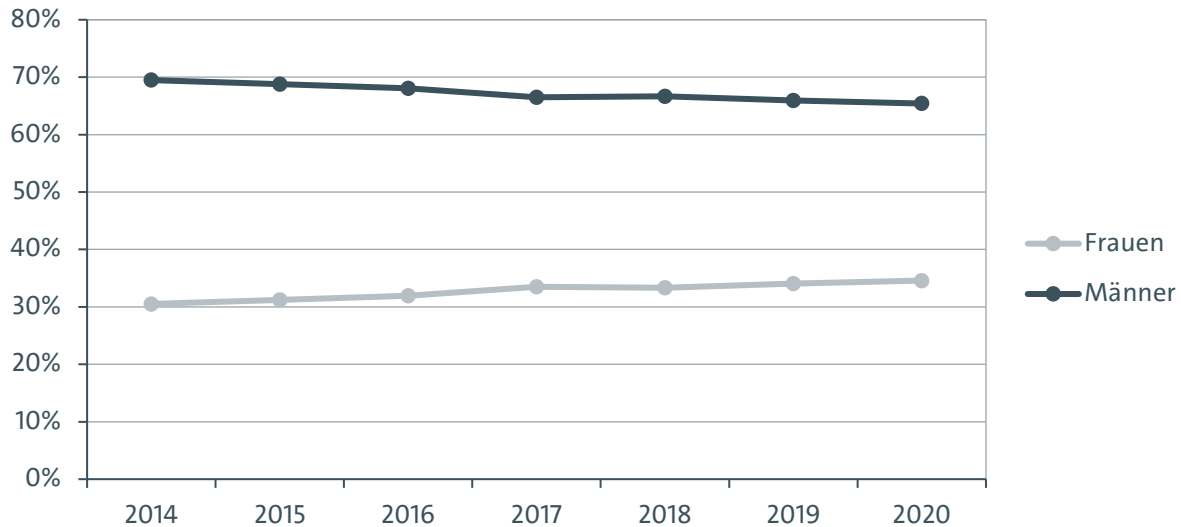


Abbildung 68 Frauen- und Männeranteil an Professuren für die Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

27.2 PROFESSUREN NACH BESOLDUNGSSTUFEN

Abbildung 69 gibt einen Überblick über die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Stellenkategorien der Professuren. Für einen Vergleich wurden die vier Jahre des fünften Gleichstellungsberichts herangezogen.

Abbildung 69 zeigt, dass auch im Professurenbestand gilt, was für die Neuberufungen (siehe Kapitel 26.2) festgestellt wurde: Für die Höhe des Frauenanteils an den Professuren ist zu einem erheblichen Maße der Frauenanteil an den Juniorprofessuren verantwortlich. Demnach lag der Frauenanteil an den Juniorprofessuren im gesamten Berichtszeitraum (zwischen 53% und 57%) deutlich über dem Frauenanteil der anderen Besoldungsgruppen wie auch durchgängig über dem Männeranteil der Juniorprofessuren.

Dahingegen befand sich der Frauenanteil an den W2/C3-Professuren im Berichtszeitraum konstant zwischen 36% und 37% und damit fast unverändert zum Vergleichszeitraum des fünften Gleichstellungsberichts. Zwar liegt die UHH damit über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 2018 mit rund 26%. Allerdings fällt die Steigerungsrate auf einen vergleichbaren Fünfjahreszeitraum mit einem Prozentpunkt weitaus geringer als der Bundesdurchschnitt von rund vier Prozent aus.⁹³

Der Frauenanteil an den W3/C4-Professuren ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um drei Prozentpunkte gestiegen, aber mit 27% signifikant unter dem Gesamtdurchschnitt des Professurenbestands für die Jahre 2018-2020 (35%).

⁹³ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf [abgerufen: 14.05.2021]

Im Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt die UHH in dieser Kategorie rund sechs Prozentpunkte über dem Wert von 2018 und kann eine ähnliche Steigerungsrate wie die bundesweite Referenz verzeichnen.⁹⁴

Allerdings verdeutlicht dies auch, dass die UHH verstärkt in den Stellenkategorie W2 und W3 Frauen berufen muss, soll der Gesamtfrauenanteil an den Professuren weiter gesteigert werden.

Während noch im vorherigen Bericht die Stellenkategorie „höherer Dienst“ angeführt wird, ist diese Kategorie im neuen Bericht dem wissenschaftlichen Personal subsummiert⁹⁵.

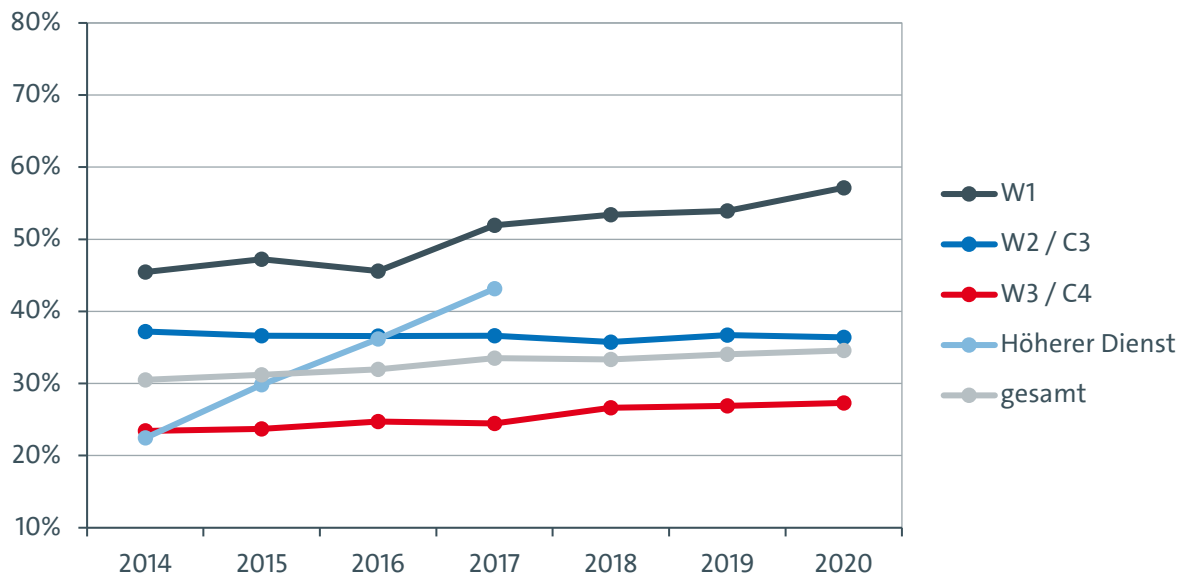


Abbildung 69 Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

⁹⁴ Ebd.

⁹⁵ Die Kategorie umfasst vornehmlich Sonderarbeitsverträge in Anlehnung an die W2/W3-Besoldung wie Vertretungsprofessuren. Auffällig ist hier die Steigerung des Frauenanteils in 2014 mit 20% um 23 Prozentpunkte bis 2017 auf 43%. Da sich im Vergleich zum vorherigen Bericht 2014-2017 für den höheren Dienst die Zuordnung und damit auch die Fallzahlen geändert haben, wird diese Kategorie im neuen Bericht nicht mehr berücksichtigt.

27.3 PROFESSUREN NACH FAKULTÄTEN

Wie auch im vorangegangenen Bericht fällt im Vergleich der Fakultäten eine erhebliche Differenz in der Verteilung der Frauenanteile auf, die auch in den vorherigen Karrierestufen präsent ist:

- Die Fakultät **RW** konnte ihren Frauenanteil an den Professuren mit 24% 2018 und 2020 halten. 2019 stellt mit einem Frauenanteil von 27% eine leichte Ausnahme dar.
- Der Frauenanteil an den Professuren in der **WISO**-Fakultät ist über den Zeitraum 2018-2020 von 33% auf 42% gestiegen, wobei auch die Gesamtzahl der Professuren gewachsen ist.
- Die Fakultät **EW** hat ihren bereits hohen Frauenanteil an den Professuren von 49% 2018 um sieben Prozentpunkte auf nunmehr 56% 2020 gesteigert.
- Von insgesamt zwölf Professuren in der Fakultät **PB** waren 2018 50% mit Frauen besetzt. Im folgenden Jahr gab es einen geringen Aufwuchs bei den Professuren auf 13 Stellen, wovon 54% weiblich besetzt waren. 2020 sank wiederum der Anteil auf 46%, was in der Summe eine Besetzung der 13 Professuren mit sechs Frauen bedeutet.
- In der Fakultät **GW** ist der Frauenanteil von 2018 bis 2020 um vier Prozentpunkte gesunken (von 47% in 2018 auf 43% in 2020) bei gleichzeitiger Verringerung des Gesamtanteils der Professuren in der Fakultät. Demnach gab es in der GW 2018 129 Professuren und 2020 noch 123. Die Gesamtzahl der Professoren blieb dabei fast unverändert (2018 gab es 69 Professoren und 70 Professoren 2019 und 2020).
- Der Frauenanteil der Professuren der Fakultät **BWL** ist im Laufe des Berichtszeitraums konstant bei 27% geblieben – bei unverändert 26 Professuren.
- In der Fakultät **MIN** lag der Frauenanteil in den vergangenen drei Jahren vergleichsweise gering bei einem Fünftel für den Gesamtzeitraum. Jedoch ist auch hier eine Steigerung im Verlauf der Jahre um einen Prozentpunkt auf 22% in 2020 zu verzeichnen. Bezogen auf die hohe Gesamtanzahl der Professuren (insgesamt 188 in 2020) sind das 42 Professorinnen.

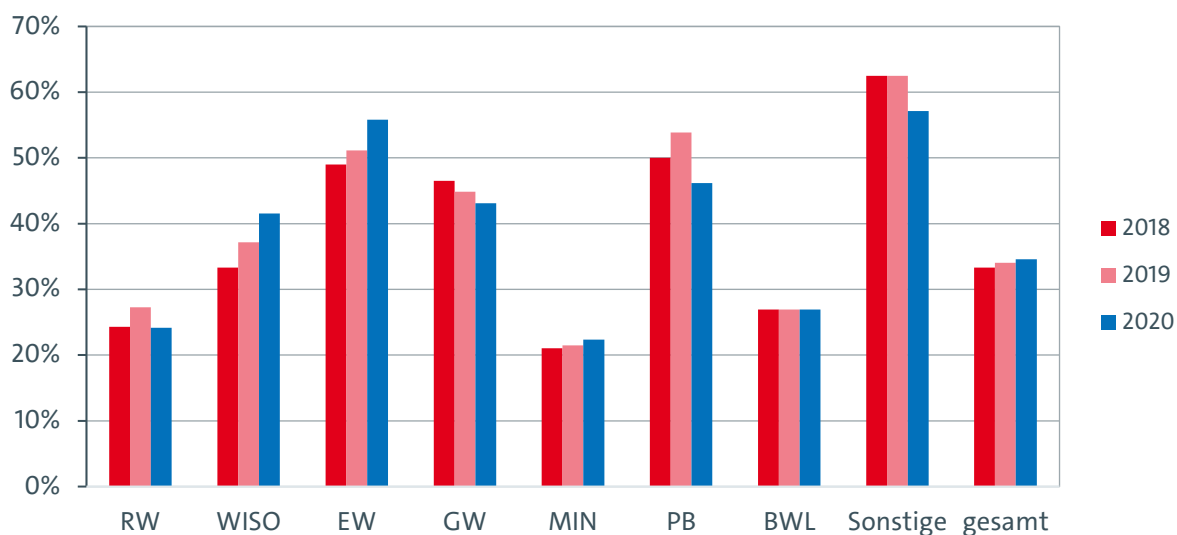


Abbildung 70 Frauenanteil an Professuren nach Fakultät und gesamt für die Jahre 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Werden für jede Fakultät die Frauenanteile nach den einzelnen Stellenkategorien differenziert dargestellt, ergibt sich ein klareres Bild für die Verteilung und die Entwicklungspotentiale. Dabei wird deutlich, dass:

- mit Höhe der Besoldungsgruppe die Frauenanteile in allen Fakultäten, bis auf die GW, abnehmen,
- die Frauenanteile an den W1-Professuren teilweise fast doppelt so hoch sind wie in den anderen Stellenkategorien und damit zu den positiven Grundgesamten in den Fakultäten beitragen,
- insbesondere die PB und die EW in der W1-Kategorie hohe Frauenanteile zu verzeichnen haben,
- die RW einen Frauenanteil bei den W2-Professuren von 0% und gerade einmal von 19% bei den W3-Professuren hat,
- in der WISO der Unterschied zwischen den W2- und W3-Frauenanteilen nur rund einen Prozentpunkt beträgt,
- der Frauenanteil an den W2-Besoldungen bei der BWL (50%), der PB (50%) und der EW (66%) besonders hoch ist und über dem Durchschnittswert (36%) für die Kategorie im Berichtszeitraum liegt,
- in der höchsten W3-Besoldungskategorie der Professorinnenanteil in der PB und GW mit jeweils 45% bzw. 41% am höchsten ist und zusätzlich in der WISO wie auch in der EW über dem Durchschnittswert von 27% für die Jahre 2018 bis 2020 liegt,
- bezogen auf den jeweiligen Durchschnittsfrauenanteil der Fakultäten die PB, die GW, EW und die WISO über 34% (für 2018-2020) liegen.

Besonderes Potential bei der zukünftigen Stellenbesetzung besteht vor diesem Hintergrund für die W1-Kategorie in der MIN-Fakultät, für die W2-Besoldungsgruppe in den Fakultäten RW, MIN, WISO und für die W3-Professuren bei der RW, MIN und BWL. Die Kategorie „Sonstige“⁹⁶ weist zwar hohe Frauenanteile auf, beruht jedoch auf einer sehr geringen Fallzahl (7 in 2020). Aus diesem Grund wird sie in diesem Bericht nicht weiter betrachtet.

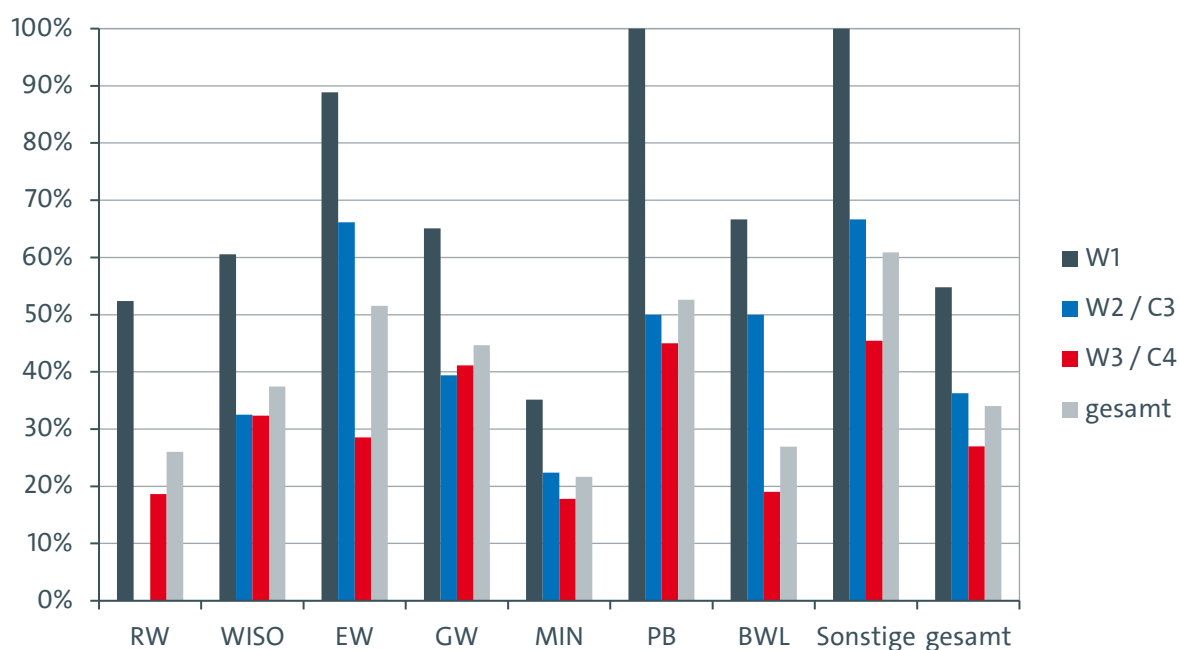


Abbildung 71 Frauenanteil an Professuren nach Fakultät und Besoldungsgruppe für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

⁹⁶ In der Kategorie „Sonstige“ sind übergreifende Stellen bzw. zentral angesiedelte Stellen zusammengefasst.

27.4 ENTWICKLUNG DER PROFESSUREN IM VERGLEICH

Auch im Vergleich zu den vorherigen Gleichstellungsberichten werden die verschiedenen Entwicklungen im Bereich Bestand deutlich.⁹⁷ So war bereits in den vorherigen Berichten die W1-Kategorie, die mit dem höchsten Frauenanteil (49% im Bericht von 2014 bis 2017). Im aktuellen Berichtszeitraum beträgt hier der Anteil 55%. In der W2-Kategorie ist eine leichte Abnahme der Anteile zu verzeichnen – zum vorherigen Bericht ein Prozentpunkt auf 36%. In der Kategorie W3 liegt der Frauenanteil bei 27%, eine Steigerung also. Bezogen auf den Gesamtwert für die jeweiligen Berichtszeiträume konnte eine Steigerung von zwei Prozentpunkten auf 34% erreicht werden (die Jahre 2018 bis 2020 zusammengefasst).

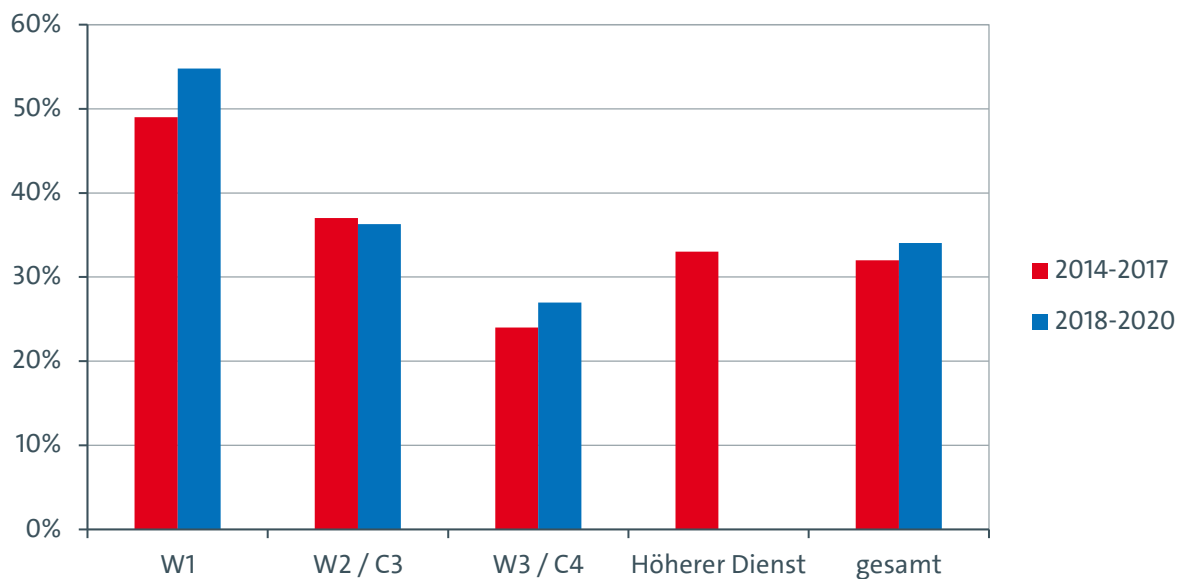


Abbildung 72 Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Im Vergleich zu den Steigerungsraten in den vergangenen Jahren und in Hinblick darauf, dass dieser Bericht einen Dreijahreszeitraum umfasst, fällt der Zuwachs im Verhältnis durchaus positiv aus – auch in Anbetracht der Abnahme des Frauenanteils in der W2-Besoldung, und dass der Anteil der W3-Professuren weiter unter dem Durchschnitt liegt. Gleichzeitig gilt es kritisch zu beobachten, ob die Abnahme der Grundgesamtheit an den Professuren auch negative Auswirkungen auf die Frauenanteile hat, wie in einigen Fakultäten dies bereits der Fall war.

⁹⁷ Sowohl die Auswertung als auch die Grafik beziehen sich auf Angaben ohne MED.

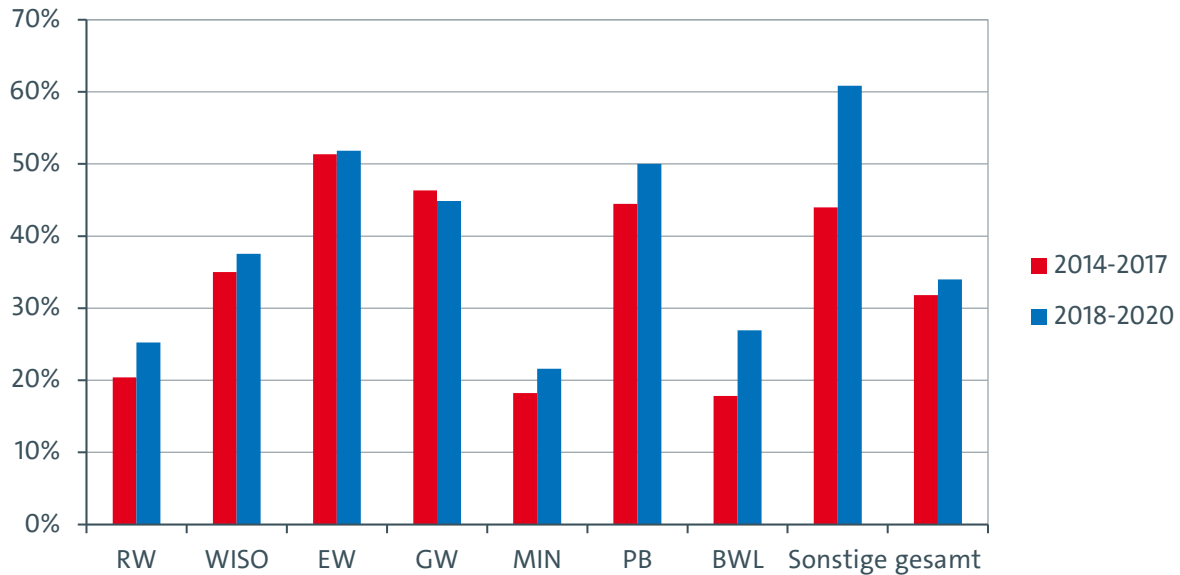


Abbildung 73 Frauenanteil an Professuren nach Fakultät in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Im Gegensatz zum vorherigen Bericht sind nicht für alle Fakultäten Zuwächse zu verzeichnen. Änderungen zum vorherigen Bericht sind:

- Die Fakultäten WISO, EW, und MIN verzeichnen leichtere Anstiege zwischen einem und drei Prozentpunkten.
- In der GW hat der Frauenanteil hingegen um einen Prozentpunkt abgenommen.
- In der RW, PB und in der BWL sind stärkere Steigerungen von über fünf Prozent zu verzeichnen, wobei zahlenmäßig stark differenziert werden muss, da dies auch die Fakultäten mit den jeweils geringsten Anzahlen von Professuren sind und bereits kleinere Änderungen sich prozentual stärker auswirken können.

Damit hält die EW eine geschlechterparitätische Verteilung der Professuren, während die PB diese im Berichtszeitraum erstmals erreicht. Trotz des sinkenden Frauenanteils um einen Prozentpunkt, ist auch in der GW eine Geschlechterparität noch annähernd gegeben. Um den Frauenanteil systematisch zu steigern, bedarf es jedoch einer konsequenten Besetzung von W3 und W2-Stellen mit geeigneten Wissenschaftlerinnen, da hier noch das größte Entwicklungspotential besteht. Die bereits guten Quoten bei den Neuberufungen können für diese Besoldungskategorien noch ausgebaut werden.

28 LEITUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN

Die Universität Hamburg wird von zahlreichen Gremien und Ausschüssen in ihrer Selbstorganisation gebildet und kontrolliert. Im Folgenden sollen für diese Gremien die Frauenanteile ausdifferenziert dargestellt werden, wobei aufgrund der Datenlage nicht alle Gremien aufgeführt werden (können). Entsprechend bietet es sich für zukünftige Berichte an, die Verteilung der Geschlechter vor allem in den fakultären Gremien zu erheben und auszuwerten. Denn für die Implementierung der Gleichstellungsvorhaben ist insbesondere diese Governanceebene der Fakultäten und Fachbereiche relevant.⁹⁸

Rechtliche Grundlagen zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien staatlicher Hochschulen sind das Hochschulrahmengesetz sowie die jeweiligen Landeshochschulgesetze, die eine angemessene Vertretung der Geschlechter vorsehen. Gemäß § 96 Abs. 2 HmbHG soll in allen Selbstverwaltungsgremien jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 von Hundert der Mitglieder vertreten sein, in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein.

Die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen und damit an (fach-)politischer Macht ist ein wesentliches Element von Geschlechtergerechtigkeit. In Hinblick auf eine geschlechtergerechte Steuerung und ein differenziertes Hochschulmanagement ist hierbei die Perspektivenvielfalt mehr als ein „nice-to-have“.⁹⁹ Dennoch liegt noch immer bundesweit betrachtet der Frauenanteil in hochschulrelevanten Gremien unterhalb der 50%-Marke. Dies veranlasste die DFG, in ihrem neuen Berichtsverfahren zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards das Thema „Besetzung von Gremien“ als Schwerpunkt aufzunehmen und aus den Rückmeldungen der Hochschulen Empfehlungen für die Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit zu kondensieren.¹⁰⁰

Hochschulrat

Der Hochschulrat der Universität Hamburg hat neun ehrenamtliche Mitglieder, von denen jeweils vier vom Akademischen Senat der Universität und vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg bestimmt werden. Diese Mitglieder wählen ein neuntes Mitglied hinzu. Zentrale Aufgabe des Gremiums ist die strategische Steuerung der Hochschule.

⁹⁸ Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.) (2017): Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“: Tagungsdokumentation. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5> [abgerufen: 14.05.2021]

⁹⁹ Read, Barbara/Kehm, Barbara M. (2016): Women as leaders of higher education institutions. A British–German comparison. In: *Studies in Higher Education* 41(5), S. 815–827.

¹⁰⁰ Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (o.D.): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlung 2020. https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf [abgerufen: 14.05.2021]

Im Berichtszeitraum gab es 2019 einen Wechsel, so dass sich der Frauenanteil in diesem Gremium verändert hat. Mit einem Frauenanteil von konstant über 44% belegt die UHH im bundesweiten Vergleich einen Spitzenplatz. So betrug der bundesweite, hochschultypenübergreifende Frauenanteil an den Hochschulräten 2020 36%, 2019 35% und 2018 34%. Im hamburgweiten Vergleich betrug der Anteil 2020 35,3 % und 2019 28,8 Prozent und 2018 26,7%.¹⁰¹

Tabelle 18 Frauen- und Männeranteil im Hochschulrat der Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Erhebung Stabsstelle Gleichstellung)

	Männer	Frauen	Gesamt
2018	4	5	9
2019	5	4	9
2020	5	4	9

Akademischer Senat und Ausschüsse des Akademischen Senats

Ein weiteres zentrales Gremium der Universität Hamburg ist der Akademische Senat. Er besteht aus 19 Mitgliedern: zehn Professor:innen, drei Mitglieder des akademischen sowie des technischen Verwaltungspersonals und drei Studierenden. Der Akademische Senat ist an allen wichtigen Entscheidungen der Universität Hamburg beteiligt.

Im bundesweiten Vergleich lag der Frauenanteil bei einem Drittel (2018) der stimmberechtigten Personen in den universitären Hochschulsenaten. Hamburgweit betrachtet lag der Frauenanteil bei rund 38%. Hierbei gibt es allerdings große Unterschiede zwischen den Mitgliedsgruppen, was auch bei der Auswertung der Daten an der UHH deutlich wird. In den Jahren 2018 und 2019 lag der Gesamtfrauenanteil im AS bei jeweils nur 26% bzw. 21%. Mit den Senatswahlen in 2020 konnte dieser Anteil auf 37% gesteigert werden. In Bezug auf die Verteilung nach den Mitgliedergruppen wird deutlich, dass die Frauenanteile vor allem durch die Gruppe des TVP und der Studierenden zustande kommen, während die größte Gruppe der Hochschullehrenden 2018 und 2019 mit nur jeweils einer Frau und seit 2020 mit zwei Frauen besetzt sind. Werden hier die verhältnismäßig hohen Frauenanteile an den Professuren und dem wissenschaftlichen Personal in Relation gesetzt, stellt sich die Frage nach der Abbildung der verschiedenen Interessen.

¹⁰¹ Löther, Andrea (2021): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2020. <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/hochschulr%C3%A4te-2020.pdf> [abgerufen: 14.05.2021]

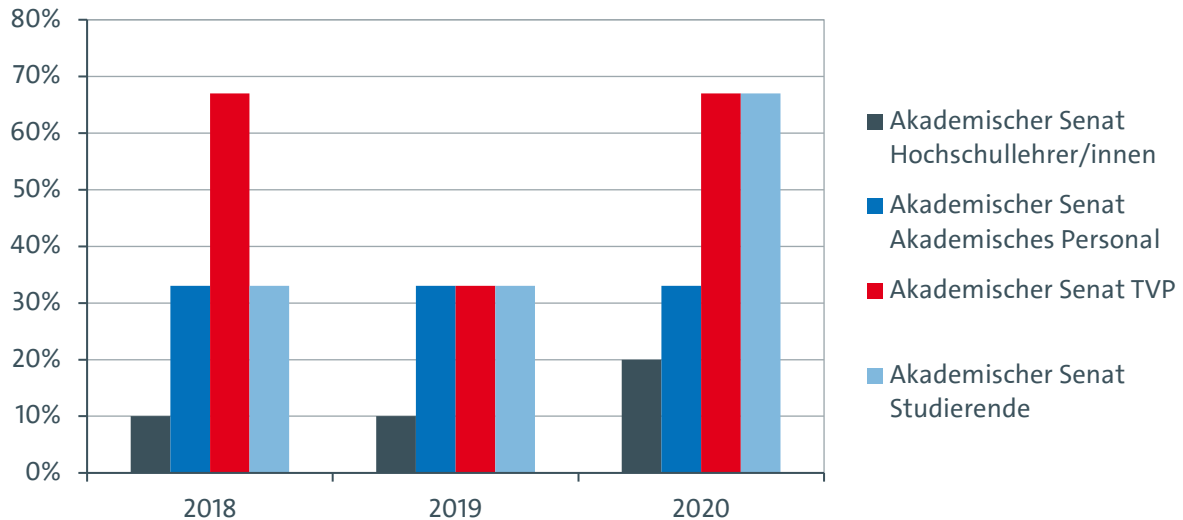


Abbildung 74 Frauenanteil an den Mitgliedergruppen des Akademischen Senats der Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat -P 17-)

Werden die Frauenanteile innerhalb der verschiedenen, entscheidungsrelevanten Ausschüsse analysiert, ergibt sich vor allem für den Ausschuss für Planung und Haushalt in Gleichstellungsbelangen ein kritisches Bild. So war im gesamten Berichtszeitraum kein einziges Mitglied weiblich. Ähnlich unterkomplex zeigt sich die Verteilung der Geschlechter im Wahl- wie auch Wahlprüfungsausschuss, dem Rat für Fragen der Wissenschaftsethik und im Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, wobei in beiden letzteren immerhin eine Steigerung des Frauenanteils möglich war. In den anderen Ausschüssen lässt sich für 2020 eine relative Einhaltung des „Gleichstellungskorridors von 40% bis 60%“ konstatieren.

Tabelle 19 Frauenanteil an den zentralen Gremien der Jahre 2018 – 2020¹⁰²
(Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat -P 17-)

	Frauenanteil 2018	Frauenanteil 2019	Frauenanteil 2020
Akademischer Senat	26%	21%	37%
Ausschuss für Planung und Haushalt	0%	0%	0%
Ausschuss für Lehre und Studium	60%	50%	40%
Ausschuss für Forschung und wiss. Nachwuchs	14%	14%	29%
Ausschuss für Gleichstellung	57%	57%	71%
Bauausschuss	29%	29%	57%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	60%	40%	60%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	0%	14%	14%
Ausschuss gemäß Immatrikulationsordnung	57%	33%	57%
Wahlausschuss	25%	25%	0%
Wahlprüfungsausschuss	25%	25%	0%
Uni Vertreterinnen in der GK Gender und Diversity ¹⁰³	80%		
Gesamt	37%	28%	36%

Präsidium

Laut einer aktuellen CHE-Studie sind Hochschulleitungen in Deutschland männlich, 57 Jahre alt und aus Westdeutschland.¹⁰⁴ So bekleiden bundesweit hingegen nur rund 22% Frauen Hochschulleitungen. Werden die Positionen der Vizepräsident:innen sowie die der Kanzler:innen hinzugenommen, lag der Frauenanteil der Hochschulleitungen bei rund 30% (und dabei sogar über dem bundesweiten Professorinnenanteil).¹⁰⁵ Innerhalb der Hochschulleitung sind Frauen besonders häufig Kanzlerin oder

¹⁰² Gezählt wurden hier lediglich die tatsächlichen Mitglieder, nicht zusätzlich deren Stellvertreter:innen. Zu beachten ist, dass die angegebene Gesamtzahl nicht die Gesamtplätze meint (ggf. nicht besetzte Plätze).

¹⁰³ Wurde im April 2018 nicht mehr wie vorher üblich vom Akademischen Senat besetzt, Zahlen stammen von Dagmar Filter (Zentrum Genderwissen), es handelt sich vorwiegend um die alte Besetzung.

¹⁰⁴ Centrum für Hochschulentwicklung (2021): Geringe Diversität: Mehr als drei Viertel der deutschen Hochschulleitungen sind männlich. <https://www.che.de/2021/geringe-diversitaet-mehr-als-drei-viertel-der-deutschen-hochschulleitungen-sind-maennlich/> [abgerufen: 14.05.2021]

¹⁰⁵ CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2020): Frauenanteile an den Hochschulleitungen, 1996-2019. <https://www.gesis.org/cews/unser->

Vizepräsidentin für Studium und Lehre. Vizepräsidenten sind hingegen häufig für das Ressort „Forschung und Wissenschaft“ zuständig, was in Hinblick auf eine thematische (horizontale) Segregation interessant ist.¹⁰⁶

Bezogen auf die UHH und die geringen Fallzahlen lässt sich festhalten, dass bis auf 2019 der Frauenanteil konstant bei 40% und damit über dem bundesweiten Durchschnitt lag und es in Hinblick auf die Ressortzuständigkeiten keine Änderungen gab.

Tabelle 20 Frauen- und Männeranteil im Präsidium der Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Jahresberichte des Präsidiums 2018 und 2019, Webseite des Präsidiums, Stand 19.03.2021)

	Männer	Frauen	Gesamt
2018	3	2	5
2019	3	1	4
2020	3	2	5

Dekanate

Bundesweit betrachtet sind Frauen in Fakultätsleitungen weitaus weniger präsent als in Hochschulleitungen. 2018 lag in Universitäten der Frauenanteil am Dekanatsvorsitz bei 14 Prozent und bei den Prodekan:innen bei 21 Prozent.¹⁰⁷ Im hamburgweiten Vergleich lag der Dekaninnenanteil bei über 30% und der Frauenanteil bei den Prodekanaten bei über 50%.

Mit Blick auf die Zusammensetzung der Dekanate an der UHH fallen größere Schwankungen zwischen den Berichtsjahren auf, was in den geringen Fallzahlen begründet liegt, so dass Wechsel bei den Positionen stärker ins Gewicht fallen. 2018 betrug der Frauenanteil fakultätsübergreifend noch rund 37%, hatte einen Peak mit 42% 2019 und sank 2020 unter das Ausgangsniveau auf 30%.

Auffällig sind in den einzelnen Berichtsjahren die hohen Frauenanteile in den Dekanaten der WISO, der EW und der PB. Diese Fakultäten wurden bis 2020 auch von Dekaninnen geführt – in diesem Jahr kam es allerdings auch zu einem Wechsel an der Spitze der WISO und der PB. Eine Begründung für die hohen Frauenanteile in den Dekanatsleitungen der WISO und der EW liegt in den insgesamt höheren Frauenanteilen an den Professuren in diesen Fakultäten. An der GW-Fakultät konnte im Berichtszeitraum der Frauenanteil gesteigert werden, wohingegen der Frauenanteil in der PB-Leitung gesunken ist.

[angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-anden-hochschulleitungen](#) [abgerufen: 14.05.2021]

¹⁰⁶ Röbbken, Heinke/Mertens, Anne (2015): Weibliche Präsenz in Hochschulleitungen. eine empirische Analyse. In: Hochschulmanagement. Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen 10(1-2), S. 17–23.

¹⁰⁷ Löther, Andrea (2019): Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65953/ssoar-2019-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern.pdf?sequence=3&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern.pdf [abgerufen: 14.05.2021]

Durchgängig unter dem durchschnittlichen Gesamtfrauenanteil in den Dekanaten liegen die RW mit 25%, die MIN mit 20% und die BWL mit kritischen 0% für die Jahre 2018 bis 2020. Seit ihrer Gründung 2016 gab es an der BWL-Fakultät keine Professorin, die ein Dekanatsamt innehatte. Hier würde sich eine eingehendere Analyse anbieten und ggf. eine strukturelle Verankerung dieses Themas im Gleichstellungsplan der Fakultät.

Da die Erhebung zu den Dekanaten auch die Verwaltungsleitungen der Fakultäten beinhaltet und diese überdurchschnittlich (vier von sieben Verwaltungsleitungen, ohne MED) häufig von Frauen bekleidet wurden, würde sich bei Anpassung dieser Zahlen ohne Berücksichtigung der Verwaltungsleitung noch einmal eine andere Verteilung der Geschlechter ergeben – etwa bei der RW-Fakultät, deren Verwaltungsleitung weiblich besetzt ist und damit der Frauenanteil ebenso auf 0% sinkt. Im Abgleich mit den Professorinnenanteilen an der BWL und der RW, die zwar verhältnismäßig niedrig sind, ergibt sich die Frage nach den Begründungszusammenhängen und geeigneten Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile.

Tabelle 21 Frauen- und Männeranteile in den Dekanaten¹⁰⁸ der Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Jahresberichte des Präsidiums 2018 bis 2019, Webseiten der Fakultäten)

	Dekanat	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
2018	RW	3	1	4	25%
	WISO	1	3	4	75%
	EW	1	3	4	75%
	GW	3	1	4	25%
	MIN	4	1	5	20%
	PB	2	2	4	50%
	BWL	5	0	5	0%
	Gesamt 2018	19	11	30	37%
2019	RW	3	1	4	25%
	WISO	0	4	4	100%
	EW	1	3	4	75%
	GW	3	2	5	40%
	MIN	4	1	5	20%
	PB	2	2	4	50%
	BWL	5	0	5	0%
	Gesamt 2019	18	13	31	42%
2020	RW	3	1	4	25%
	WISO	2	2	4	50%
	EW	1	2	3	67%
	GW	3	2	5	40%
	MIN	4	1	5	20%
	PB	3	1	4	25%
	BWL	5	0	5	0%
	Gesamt 2020	21	9	30	30%

¹⁰⁸ inklusive Verwaltungsleitungen

30 QUELLEN

- Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.
- BMBF – Nationale Kontaktstelle (NKS) – ERC Starting Grants. Zugriff über: <https://www.eubuero.de/erc-stg.htm> [abgerufen: 14.05.2021]
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.D.). Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Zugriff über: <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> [abgerufen: 19.05.2021]
- Centrum für Hochschulentwicklung (2021): Geringe Diversität: Mehr als drei Viertel der deutschen Hochschulleitungen sind männlich. Zugriff über: <https://www.che.de/2021/geringe-diversitaet-mehr-als-drei-viertel-der-deutschen-hochschulleitungen-sind-maennlich/> [abgerufen: 14.05.2021]
- CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2020): Frauenanteile an den Hochschulleitungen, 1996-2019. Zugriff über: <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen> [abgerufen: 14.05.2021]
- DFG Chancengleichheits-Monitoring 2020. Zugriff über: https://www.dfg.de/dfg_profil/zahlen_fakten/evaluation_studien_monitoring/chancengleichheit/index.html [abgerufen: 14.05.2021]
- Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (o.D.): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlung 2020. Zugriff über: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf [abgerufen: 14.05.2021]
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Zugriff über: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf [abgerufen: 14.05.2021]
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Zugriff über: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf [abgerufen: 14.05.2021]
- Hamburgische Bürgerschaft (2020/21). Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19 Pandemie im Hochschulbereich – Verlängerung der Regelstudienzeit und der Beamtenverhältnisse auf Zeit an Hochschulen. Zugriff über: <https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/vorgang/65899> [abgerufen: 19.05.2021]
- Holman, Luke/Stuart-Fox, Devi/Hauser, Cindy E. (2018). The gender gap in science. How long until women are equally represented? In: PLoS Biol 16(4), o. S.

- Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013). Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market/Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft. Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten. In: Zeitschrift für Soziologie 42, S. 74–92.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Zugriff über: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> [abgerufen: 14.05.2021]
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Zugriff über: <https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Hasard-oder-Laufbahn.pdf> [abgerufen: 14.05.2021]
- Kreckel, Reinhard (2009): Aufhaltsamer Aufstieg. Karriere und Geschlecht in Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft. In: Löw, Martina (Hrsg.), Geschlecht und Macht, S. 97-120.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg. Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick.
- Lojewski, Johanna (2011): Geschlecht und Studienfachwahl – fachspezifischer Habitus oder geschlechtsspezifische Fachkulturen? In: Bornkessel, Philipp/Asdonk, Jupp (Hrsg.), Der Übergang Schule - Hochschule. Zur Bedeutung sozialer, persönlicher und institutioneller Faktoren am Ende der Sekundarstufe II, S. 279-348.
- Löther, Andrea (2021): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2020. Zugriff über: <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/hochschulr%C3%A4te-2020.pdf> [abgerufen: 14.05.2021]
- Löther, Andrea (2019): Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Zugriff über: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65953/ssoar-2019-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern.pdf?sequence=3&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2019-lother-Gleichstellung_von_Frauen_und_Mannern.pdf [abgerufen: 14.05.2021]
- Löther, Andrea/Samjeske, Kathrin (Hrsg.) (2017): Dialog-Tagung „Neue Governance und Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“: Tagungsdokumentation. Zugriff über: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-51138-5> [abgerufen: 14.05.2021]
- Mann, Martin/Specht, Jule (2020): Falsche Richtung. In: DUZ Magazin, 02. Zugriff über: <https://www.duz.de/beitrag/!id/736/falsche-richtung> [abgerufen: 8.03.2021]
- National Academics Panel Study (2021). Zugriff über: <https://www.nacaps.de/> [abgerufen: 14.05.2021]
- Read, Barbara/Kehm, Barbara M. (2016): Women as leaders of higher education institutions. A British–German comparison. In: Studies in Higher Education 41(5), S. 815–827.
- Röbken, Heinke/Mertens, Anne (2015): Weibliche Präsenz in Hochschulleitungen. eine empirische Analyse. In: Hochschulmanagement. Zeitschrift für die Leitung, Entwicklung und Selbstverwaltung von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen 10(1-2), S. 17–23.

Schmermund, Katrin (2019): Höchster Professorinnen-Anteil an FU Berlin. In: Forschung & Lehre. Zugriff über: <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/hoechster-professorinnen-anteil-an-fu-berlin-2218/> [abgerufen: 14.05.2021]

Stanat, Petra/Bergmann, Susanne (2009): Geschlechtsbezogene Disparitäten in der Bildung. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard (Hrsg.), Handbuch Bildungsforschung, S. 513-528.

Statistisches Bundesamt (2020): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. Zugriff über: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html;jsessionid=CB1872144E4DF1808F8427E540994A19.live731#fussnote-3-111540> [abgerufen: 19.05.2021]

31 ANHANG

31.1 VERZEICHNIS DER TABELLEN UND ABBILDUNGEN

- Abbildung 1** Verlauf der Anzahl eingereichter Anträge Gleichstellungsfonds für die Jahre 2014-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 2** Anzahl eingereichter Anträge Gleichstellungsfonds nach Fakultäten für Gesamtzeitraum 2018-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 3** Anzahl eingereichter Anträge Gleichstellungsfonds nach Kategorie für die Jahre 2018-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 4** Anzahl eingereichter und bewilligter Anträge Gleichstellungsfonds nach Gender-, Diversity- und Vereinbarkeitsbezug für Gesamtzeitraum 2018-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 5** Anzahl eingereichter und bewilligter Anträge für ein Abschlussstipendium mit und ohne Familienverantwortung für Gesamtzeitraum 2018-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 6** Anzahl eingereichter und bewilligter Anträge für ein Abschlussstipendium nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 7** Anzahl eingereichter Anträge Frauenförderfonds für die Jahre 2014-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 8** Anzahl gestellter und bewilligter Anträge Frauenförderfonds nach Fakultäten für Gesamtzeitraum 2018 – 2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 9** Anzahl eingereichter Anträge Frauenförderfonds nach Schwerpunkt der Mittelverwendung für den Gesamtzeitraum 2018-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 10** Anzahl eingereichter und bewilligter Anträge Agathe-Lasch-Coaching plus divers für die Jahre 2018-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

- Abbildung 11** Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge Agathe-Lasch-Coaching plus divers nach Fakultäten für den Gesamtzeitraum 2018-2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 12** Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor über die Wintersemester 2014/2015 bis 2020/2021 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 13** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 14** Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/Staatliche Prüfung über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 15** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/Staatliche Prüfung nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 16** Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 17** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 18** Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 19** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung des 40/60-

Korridors in Prozent (ohne MED)

(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 20 Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienabschlüssen Master über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 21 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Master nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 22 Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/Staatliche Prüfung über die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 23 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/Staatliche Prüfung nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 24 Durchschnittlicher Frauenanteil bei Studienbeginn und Studienabschluss Bachelor (BA) und Master (MA) im Verlauf für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 25 Durchschnittlicher Frauenanteil bei Studienbeginn und Studienabschluss Staatsexamen/Staatliche Prüfung im Verlauf für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 26 Frauen- und Männeranteil an den Promotionen für die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 27 Durchschnittlicher Frauenanteil an den Promotionen nach Fakultäten in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

- Abbildung 28** Frauenanteile der Fachbereiche der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für die Jahre 2018 – 2020 und den Zeitraum 2018 – 2020 sowie durchschnittlicher Frauenanteil der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 29** Frauen- und Männeranteil an den Habilitationen für die Jahre 2014 – 2020 und die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 30** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an den Abschlüssen (Master/Staatsexamen/Staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und W1, W2 und W3 Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 31** Frauenanteil an Abschlüssen (Master/Staatsexamen/Staatliche Prüfung), Promotionen und Habilitationen (jeweils inkl. MED) sowie Frauenanteil an Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track; ohne MED) für die Jahre 2014 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 32** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/Staatsexamen), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Rechtswissenschaft für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 33** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 34** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Erziehungswissenschaft für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 35** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/Staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Geisteswissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 36** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/Staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für den Zeitraum

2018 – 2020 in Prozent

(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 37 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaften für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 38 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 39 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Vergütungsgruppe im Verlauf der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(inkl. wenige Einzelfälle E9, E11, E12 sowie Angestellte Höherer Dienst (ab 2018 v.a. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten))
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 40 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigung (Dauer und Zeit) im Verlauf der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 41 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsumfang im Verlauf der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 42 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart im Vergleich der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 43 Durchschnittlicher Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Fakultäten im Vergleich der Jahre 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

Abbildung 44 Frauenanteil an Bewerbungen für ausgeschriebene Professuren der Jahre 2018 – 2020 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 45 Frauenanteil an Bewerbungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

- Abbildung 46** Frauenanteil an Bewerbungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 47** Frauenanteil an Einladungen für ausgeschriebene Professuren der Jahre 2018 – 2020 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 48** Frauenanteil an Einladungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 49** Frauenanteil an Einladungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 50** Frauenanteil an Begutachtungen der ausgeschriebene Professuren der Jahre 2018 – 2020 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 51** Frauenanteil an Begutachtungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 52** Frauenanteil an Begutachtungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 53** Listenplatzierungen 1 bis 3 der Jahre 2018 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 54** Listenplatzierungen 1 bis 3 der Jahre 2018 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Besoldungsgruppe (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 55** Listenplatzierungen 1 bis 3 der Jahre 2018 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

- Abbildung 56** Neuberufungen der Jahre 2014 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 57** Neuberufungen der Jahre 2018 – 2020 aufgeschlüsselt nach Geschlecht und den Besoldungsstufen W1, W1 Tenure Track, W2 und W3 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 58** Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät für die Jahre 2018 – 2020 und dem Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 59** Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät und Besoldungsgruppe für die Jahre 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 60** Frauenanteil an Neuberufungen nach den Besoldungsgruppen W1, W1 Tenure Track, W2 und W3 im Vergleich der Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 61** Frauenanteil an Neuberufungen (Rufannahmen) nach Fakultät im Vergleich der Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 62** Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen der Jahre 2018 – 2020 und den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 63** Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 64** Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 65** Frauenanteil in Berufungskommissionen bezogen auf die Gesamtanzahl der Verfahren über den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

- Abbildung 66** Frauenanteil in Berufungskommissionen bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Jahr von 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 67** Frauenanteil in Berufungskommissionen bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Fakultät über den Zeitraum 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 68** Frauen- und Männeranteil an Professuren für die Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 69** Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe der Jahre 2014 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 70** Frauenanteil an Professuren nach Fakultät und gesamt für die Jahre 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 71** Frauenanteil an Professuren nach Fakultät und Besoldungsgruppe für den Zeitraum 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 72** Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 73** Frauenanteil an Professuren nach Fakultät in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Abbildung 74** Frauenanteil an den Mitgliedergruppen des Akademischen Senats der Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat -P 17-)

Tabelle 1	Anträge (Anzahl und Summe in €) und Bewilligungen (Anzahl und Summe in €) und zur Verfügung stehende Mittel aus Gleichstellungsfonds für die Jahre 2018-2020 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
Tabelle 2	Anträge (Anzahl und Summe in €) und Bewilligungen (Anzahl und Summe in €) und zur Verfügung stehende Mittel aus Frauenförderfonds für die Jahre 2018-2020 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
Tabelle 3	Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und durchschnittliche Frauenanteile an Studienanfänger:innen im Bachelor der Fakultäten zum Vergleich der Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 pro Studienjahr (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
Tabelle 4	Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/Staatliche Prüfung der Fachbereiche außerhalb des 40/60-Korridors in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 pro Studienjahr (mit MED) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
Tabelle 5	Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor der Fakultäten zum Vergleich für die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 (ohne MED) pro Prüfungsjahr (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
Tabelle 6	Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und durchschnittlicher Frauenanteil im Master der Fakultät zum Vergleich in den Zeiträumen 2014 – 2017 und 2018 – 2020 pro Studienjahr (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
Tabelle 7	Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Master der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Master der Fakultäten zum Vergleich für die Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 (ohne MED) pro Prüfungsjahr (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
Tabelle 8	Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/Staatliche Prüfung der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote der Zeiträume 2014 – 2017 und 2018 – 2020 pro Prüfungsjahr (mit MED) (Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)

- Tabelle 9** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Tabelle 10** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Besoldungs-/Vergütungsgruppe für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Tabelle 11** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Beschäftigung (nach Dauer und Zeit) für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Tabelle 12** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Tabelle 13** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Finanzierungsart für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Tabelle 14** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Fakultät für die Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse)
- Tabelle 15** Frauen- und Männeranteil an Nachwuchsförderlinien der Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Abteilung 4 – Forschung und Wissenschaftsförderung)
- Tabelle 16** Homogene Listen aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Tabelle 17** Monita der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Tabelle 18** Frauen- und Männeranteil im Hochschulrat der Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Erhebung Stabsstelle Gleichstellung)
- Tabelle 19** Frauenanteil an den zentralen Gremien der Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat -P 17-)

Tabelle 20 Frauen- und Männeranteil im Präsidium der Jahre 2018 – 2020
(Quelle: Jahresberichte des Präsidiums 2018 und 2019, Webseite des Präsidiums, Stand 19.03.2021)

Tabelle 21 Frauen- und Männeranteile in den Dekanaten¹⁰⁹ der Jahre 2018 – 2020 (ohne MED)
(Quelle: Jahresberichte des Präsidiums 2018 bis 2019, Webseiten der Fakultäten)

¹⁰⁹ inklusive Verwaltungsleitungen

31.2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AfG	Ausschuss für Gleichstellung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
APH	Ausschuss für Planung und Haushalt
AS	Akademischer Senat
BA	Bachelor
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BMBF	Bundessministerium für Bildung und Forschung
BuWiN	Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BWFGB	Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung und Bezirke
BWL	Fakultät Betriebswirtschaftslehre
BO	Berufungsordnung
bukof	Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center of Excellence Women and Science
CLICCS	Exzellenz-Cluster Climate, Climatic Change, and Society
CLISAP	Exzellenz-Cluster Integrated Climate System Analysis and Prediction
CSR	Corporate Social Responsibility
CUI	Exzellenz-Cluster Centre for Ultrafast Imaging
DESY	Deutsches Elektronen-Synchrotron
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
EW	Fakultät Erziehungswissenschaft
ERC	The European Research Council
FAQ	Frequently Asked Questions
FB	Fachbereich
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
FOGS	Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
GBK	Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz
GfK	Gewaltfreien Kommunikation

GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
GW	Fakultät Geisteswissenschaften
GO	Geschäftsordnung
HAW Hamburg	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
HfMT	Hochschule für Musik und Theater
HmbGlei	Hamburgisches Gleichstellungsgesetz
HmbHG	Hamburgisches Hochschulgesetz
HmbNFG	Hamburgisches Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses
HRA	Hamburg Research Academy
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HUL	Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen
INKA	Instrumentenkasten (ehemals DFG-Toolbox)
LaKoG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und an Hamburger Hochschulen
LGBTQI	Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer and InterPersonen
LHK	Landeshochschulkonferenz
LoMi	Leistungsorientierte Mittel
MA	Master
MED	Fakultät Medizin
MIN	Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
Nacaps	National Academics Panel Study
OE	Orientierungseinheiten
OSA	Online-Self-Assessments
PIASTA	Programm International für Alle Studierenden und Alumni
PE	Abteilung Personalentwicklung
PB	Fakultät Psychologie und Bewegungswissenschaft
PJ	Prüfungsjahr
PP III	Professorinnenprogramm III
PPT	Physik-Projekt-Tage
QU	Exzellenz-Cluster Quantum Universe
RW	Fakultät Rechtswissenschaft

RRZ	Regionales Rechenzentrum
SFB	Sonderforschungsbereich
SLM	Sprache, Literatur und Medien
STEP	Struktur- und Entwicklungsplan
SWOT	Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats
TU Hamburg	Technische Universität Hamburg
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVBP	Technisches, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal
UKE	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
UWA	Exzellenz-Cluster Understanding Written Artefacts
UK	Universitätskolleg
UHH	Universität Hamburg
UKE	Universitätsklinikum Eppendorf
WiMA	Wissenschaftliche Mitarbeitende
WISO	Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZGD	Zentrum Gender und Diversity
ZLV	Ziel- und Leistungsvereinbarungen

IMPRESSUM

Sechster Gleichstellungsbericht der Universität Hamburg 2018-2020

Herausgeber:in

Gleichstellungsbeauftragte und Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg

Projektkoordination und Redaktion

Franziska Nitsche

E-Mail: gleichstellung@uni-hamburg.de

Universität Hamburg

Mittelweg 177

20148 Hamburg

Kennzahlen und Hochschulstatistik

Stabsstelle für Datenmanagement und Quantitative Analyse

Stabsstelle Berufungen

Schrift

TheSans UHH von LucasFonts

Stand

Juli 2021

Download

www.uni-hamburg.de/gleichstellung/ueber-uns/gleichstellungsberichte