

Erster Bericht
der
Gleichstellungsbeauftragten
der
Universität Hamburg
2002 bis 2005

Inhaltsverzeichnis

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

I Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal2

I 1. Personalgewinnung auf Hochschullehrer-Stellen3

I 1.1. Entwicklung der Berufungen von Frauen auf Professuren3

I 1.1.1. Neu berufene Professorinnen (ohne Fachbereich Medizin).....4

I 1.1.2. Berufungen von C4-Professorinnen (ohne Fachbereich Medizin) 6

I 1.1.3. Berufungen in den Fachbereichen.....7

I 1.1.4. Berufungen von Frauen im Fachbereich Medizin10

I 1.1.5. Chancengleichheit in Berufungsverfahren bei Professuren11

I 1.2. Juniorprofessuren.....13

I 1.2.1. Neuberufungen auf Juniorprofessuren 2002-2004 (ohne Fachbereich Medizin).....14

I 1.2.3. Chancengleichheit in Berufungsverfahren für Junior- professuren17

I 1.3. Fazit18

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

I 2.1. C2-C4-Professorinnen.....20

I 2.1.1. Einzelanalyse der Stellenkategorien C2-, C3- und C4-Professuren.....23

I 2.1.2. C2-, C3- und C4-Professorinnen in den Fachbereichen25

I 2.2. § 17-Professuren.....29

I 2.3. Frauenanteil an den Juniorprofessuren.....30

I 3. Wissenschaftliche Qualifikationsstufen32

I 3.1. Hochschulabschluss.....33

I 3.2. Promotionen33

I 3.3. Habilitationen.....33

I 3.4. Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich34

I 3.4.1. Abschlüsse - Promotionen35

I 3.4.2. Promotionen - Habilitationen.....39

I 3.4.3. Habilitationen - Professuren.....39

I 3.5. Fazit43

II Grundlegende Bereiche der Gleichstellung und Gleichstellung im Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals45

II 1. Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien.....45

II 2.	Vertrauensrat gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz Universität Hamburg und Anlauf- und Beratungsstelle.....	47
II 3.	AG Gleichstellung.....	48
II 3.1.	Gleichstellung im Rahmen der Personalentwicklung in der Universität Hamburg.....	49
II 4.	Kinderbetreuung.....	50
II 5.	Frauennetzwerk des Technischen und Verwaltungspersonals der Universität.....	52
II 6.	Eingruppierung von Angestellten für Textverarbeitung.....	53
III	<i>Gender Mainstreaming</i>	55
III 1.	Umsetzung des <i>Gender Mainstreaming</i> an der Universität Hamburg..	56
III 1.1.	Studie zu <i>Gender Mainstreaming</i>	56
III 1.2.	Workshop zur Hochschulsteuerung der Behörde für Wissenschaft und Forschung.....	58
III 1.3.	Struktur- und Entwicklungsplanung.....	59
III 1.4.	Lehre und Forschung.....	60
III 1.5.	Studienreform – Einführung von <i>Bachelor-</i> und <i>Masterstudiengängen</i>	61
III 1.5.1.	Studieninhalte und Didaktik/ Vermittlung.....	62
III 1.5.2.	Studienverlauf und Studienorganisation.....	63
III 1.6.	Grundordnung der Universität.....	64
III 1.7.	Berufungsordnung der Universität.....	65
III 1.8.	Ziel- und Leistungsvereinbarungen.....	67
III 1.9.	Satzungen Fakultätsgründung.....	69
III 1.10.	Zukunftsprojekt "Exzellenz durch vernetzte Vielfalt".....	70
III 1.11.	Datenerhebung und -auswertung.....	71
IV	Frauenfördermaßnahmen	72
IV 1.	Fortschreibung der Frauenförder-/ Gleichstellungspläne der Fachbereiche.....	72
IV 1.1	Fakultätsfrauenförderpläne.....	75
IV 2.	Frauenförderfonds.....	76
IV 2.1.	Volumen, Anträge und Bewilligungen.....	76
IV 2.2.	Geförderte Vorhaben.....	78
IV 2.3.	Bilanz.....	79

IV 3.	Frauenförderpreis	81
IV 4.	Bund-Länder-Programm (Hochschul- und Wissenschaftsfachprogramm) "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre"	83
IV 4.1.	<i>Gender Studies</i>	83
IV 4.2.	<i>Women's Career Center</i>	84
IV 4.3.	<i>Degendering Science</i> : Chancengleichheit in Naturwissen- schaften. Erweiterung des Wissenschaftsverständnisses und Curriculums der Naturwissenschaften	87
IV 4.4.	Women's Institute for Technology, Development, and Culture (W.I.T.).....	90
V	Empfehlungen	93
VI	Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg; September 2002 – Juli 2005.....	100
VI 1.	Aufgaben	100
VI 2.	Arbeitsbereiche.....	102
VI 2.1.	Beratung und Unterstützung der Universitätsleitung.....	102
VI 2.2.	Personalentscheidungen.....	107
VI 2.3.	Beratung und Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/ Fachbereiche..	109
VI 2.4.	Beratung und Unterstützung der Dekane/innen und der Fachbereichs- bzw. Fakultätsleitungen.....	111
VI 2.5.	Beratung von Studierenden und Beschäftigten der Universität Hamburg.....	112
VI 2.6.	Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in der akademischen Selbstverwaltung	114
VI 2.7.	Leitung/ Mitwirkung in Arbeitsgruppen	116
VI 3.	Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung	117
VI 4.	Vorträge, Referate, Workshops etc. der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung; September 2002 – August 2005	118
VI 5.	Publikation und Materialien	120
VI 6.	Informationsangebot der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung im Internet	121

VI 7. Geschlechtsbezogene Statistiken der Arbeitsstelle	
Frauenförderung.....	123
VI 8. Fortbildung	124
VI 9. Tagungs- und Workshopteilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung	125
VII Literatur	128
VIII Abkürzungsverzeichnis.....	130
IX Anhang.....	132
Beschluss des Akademisches Senates vom 13. April 2006 zum Bericht der Gleichstellungsbeauftragten.....	188

Vorwort

Mit diesem Band legt die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Universität ihren ersten Bericht vor. Dieser ist mit dem Ziel verfasst, den Mitgliedern des Akademischen Senates und allen interessierten Angehörigen der Universität einen Überblick über die von der Hochschule unternommenen Versuche zu geben, Frauen und Männern gleiche Teilhabemöglichkeiten in Ausbildung, Qualifikation, Forschung und Lehre sowie Verwaltung und Selbstverwaltung zu ermöglichen. Der Stand des Erreichten in der Universität wird bilanziert und Schwerpunktsetzungen für bisher unerreichte Zielvorstellungen werden benannt. Zudem soll die Arbeit der ersten hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in der ersten Hälfte ihrer Amtszeit (September 2002 bis Juni 2005) dokumentiert werden. Der Text enthält daher zwei Teile: einen **Bericht zur Gleichstellung** an der Universität Hamburg und den **Tätigkeitsbericht** der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

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

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

Es war beabsichtigt, den Bericht zu Beginn des Wintersemesters 2005/ 2006 vorzulegen. Dies war wegen Schwierigkeiten bei der Datensammlung – wichtige Daten waren erst Mitte November 2005 erhältlich – leider nicht möglich. Geplant ist eine Fortschreibung des Berichtes im Zweijahresrhythmus.

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

Marie Krimmer (Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung) hat konzeptionell und mit eigenen Kapiteln zu der Erstellung des Berichtes beigetragen. Kapitel I ist unter maßgeblicher Mitwirkung von Marie Krimmer entstanden.

Mandy Dornbusch (Geschäftszimmer der Arbeitsstelle Frauenförderung) und Sarah Lahl (studentische Mitarbeiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung) waren in den letzten vier Monaten intensiv an der Erstellung des Berichtes beteiligt – von zahlreichen Auswertungen über Layout, Tabellenerstellung und graphische Darstellung bis zu Korrekturvorschlägen und Überarbeitungen. Sarah Lahl und Judith Zimmer (studentische Mitarbeiterinnen der Arbeitsstelle Frauenförderung) haben jede einen Abschnitt des Berichts erstellt.

Jede der Kolleginnen aus der Arbeitsstelle Frauenförderung hat auf ihre individuelle und unverzichtbare Weise zum Abschluss des Vorhabens beigetragen. Dass sie nie (wirklich) verzweifelt sind und mit Elan sowie Motivation und (oft) Spaß an dem Bericht mitgearbeitet haben, rechne ich Ihnen hoch an.

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

Ingrid Gogolin (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität), Marie-Elisabeth Hilger (ehemalige Stellvertretende Frauenbeauftragte des Akademischen Senates), Elke Mätschke (Frauenreferentin des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf) und Ursula Platzer (Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Medizin und frühere Frauenbeauftragte des Akademischen Senates)

danke ich herzlich für wertvolle Rückmeldungen und sehr hilfreiche Anregungen zu einer ersten Fassung des Berichts.

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

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

Gabriele Löscher

Dezember 2005

Bericht zur Gleichstellung an der Universität Hamburg

I Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal¹

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

1. Personalgewinnung

Neuberufungen auf Professuren und Juniorprofessuren sind ein zentrales Handlungsfeld der Hochschulen bei der Gewinnung exzellenten wissenschaftlichen Personals und der Qualitätssicherung. Diesen kommt nicht nur bei der Profilbildung der Hochschulen und der Hochschulentwicklung im Bereich Forschung und Lehre besondere Bedeutung zu. Ein wesentliches Handlungsfeld der Gleichstellung ist die Mitwirkung an Berufungen. Da Frauen auf Professuren nach wie vor in der Minderzahl sind, sind Weichenstellungen hier ein entscheidender Ansatz für die Realisierung der Selbstverpflichtung der Universität, im Zuge des Generationenwechsels den Frauenanteil an den Professuren deutlich zu erhöhen und ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den obersten Kategorien des wissenschaftlichen Personals herzustellen.

Zunächst werden daher die Entwicklung des Frauenanteils bei den Berufungen in den vergangenen Jahren an der Universität Hamburg und der Grad der Einlösung der im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten von 1999 dafür formulierten Ziele betrachtet. Von besonderem Belang ist die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils auf Juniorprofessuren. Es kommt darauf an, für eine angemessene Repräsentation von Frauen auf diesen Positionen zu sorgen und somit Weichen für eine Erhöhung des Anteils von Frauen auf Lebenszeitprofessuren zu stellen.

2. Wissenschaftlerinnen

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

¹ Kapitel I ist unter maßgeblicher Mitwirkung von Marie Krimmer verfasst worden.

letzte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten besondere Zielvorstellungen formuliert.

3. Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

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

Die nachfolgende Analyse konzentriert sich auf die Jahre 2000 bis 2004 als an den 8. Bericht zur Frauenförderung (von 1999) unmittelbar anschließenden Berichtszeitraum. Für die Bewertung einer längerfristigen Entwicklung und für den Vergleich mit dem Berichtszeitraum werden ergänzend die Jahre ab 1995 herangezogen.

I 1. Personalgewinnung auf Hochschullehrer-Stellen

I 1.1. Entwicklung der Berufungen von Frauen auf Professuren

Im 8. Bericht zur Frauenförderung (1999) wurde als Zielsetzung für die folgenden Jahre formuliert, den Generationenwechsel an der Universität zu nutzen und auf die freiwerdenden Professuren zu 50% Wissenschaftlerinnen zu berufen. Damit war die Absicht verbunden, den Frauenanteil an den Professuren auf 20% zu steigern². Die Berufung von Wissenschaftlerinnen insbesondere auf C4-Stellen wurde als wichtigste Aufgabe auf dem Weg hin zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei den Professuren angesehen.

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

² Auch die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung formulierte in ihrem Bericht "Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit" vom 20.10.2000 die Zielvorstellung für den Generationenwechsel an den Hochschulen, bei den Professuren einen Frauenanteil von 20% durch Neuberufungen bis 2005 zu erreichen.

spezifischen Aufgaben der Hochschullehrer/innen im Fachbereich Medizin³ erfolgt eine getrennte Analyse der statistischen Daten der Universität (ohne Fachbereich Medizin) und des Fachbereichs Medizin.

I 1.1.1. Neu berufene Professorinnen (ohne Fachbereich Medizin)⁴

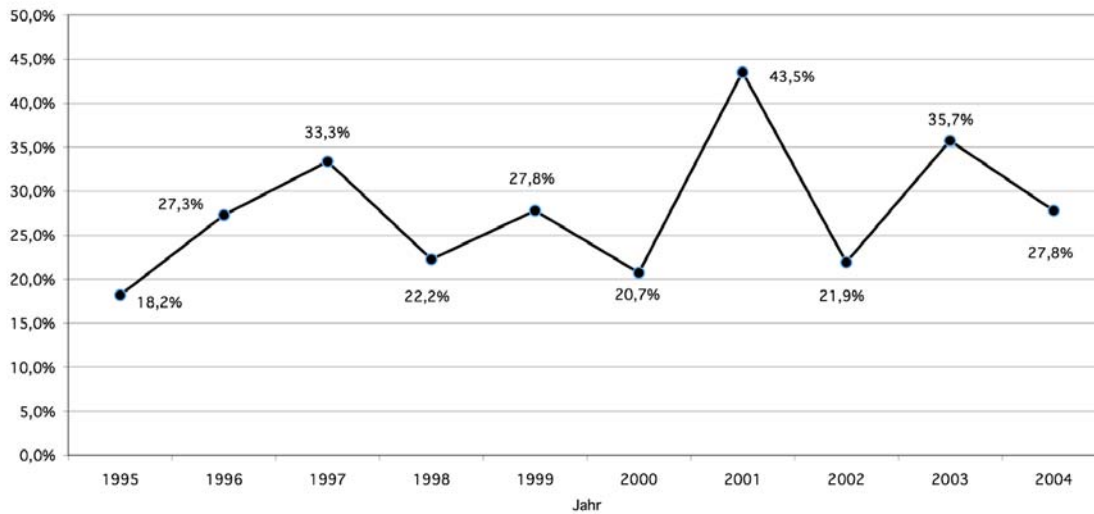
Im Jahr 2000 wurden an der Universität Hamburg von insgesamt 29 Berufungen sechs Frauen berufen, das entspricht einem prozentualen Anteil von ca. 21% (vgl. Tabelle A im Anhang). 2001 waren unter insgesamt 23 Berufenen zehn Frauen, d.h. ein Anteil von ca. 43%. Unter den insgesamt 32 Neubesetzungen im Jahre 2002 waren sieben Frauen. 2003 wurden bei einer Gesamtzahl von 28 Berufenen zehn Professorinnen neu berufen. 2004 waren unter 18 Neuberufenen fünf Frauen.

Bei den genannten Frauenanteilen ist zu berücksichtigen, dass insgesamt auch drei Stellen enthalten sind, die aufgrund einer Ausschreibung des Bund-Länder-Programms "Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft" allein Frauen vorbehalten sind: eine Berufung einer Wissenschaftlerin in 2001 und zwei in 2004. Eine dieser Professuren ist zunächst nur befristet auf sechs Jahre besetzt. Alle drei Stellen/ Professuren aus dem Programm "Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft" wurden von der Universität etatisiert.

³ Zur Bezeichnung der wissenschaftlichen Einrichtungen wird im Folgenden der Begriff "Fachbereich" verwendet, da die Fakultätengründung erst zum Ende des Berichtszeitraums erfolgte.

⁴ Die Auswertung neu berufener Professuren bezieht sich auf Kalenderjahre.

Grafik 1
Frauenanteil an den Berufungen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
1995-2004



Die vorgestellten Daten dokumentieren, dass die Berufung von Professorinnen an der Universität Hamburg in den Jahren 2000 bis 2004 großen Schwankungen unterliegt und sich keine stetige Entwicklung feststellen lässt.

Extrem schwankende Berufungsquoten von Frauen pro Jahr sind auch in dem vorausgegangenen Zeitraum von 1995 bis 1999 zu verzeichnen (vgl. Grafik 1).

Werden die Jahre 2000 bis 2004 betrachtet, bestehen Spitzenwerte in 2001 mit 43,5% Frauenanteil und 35,7% in 2003. Dazwischen fällt die Kurve in 2000 steil nach unten auf 20,7% Frauenanteil an den Berufungen, 21,9% in 2002 und 27,8% in 2004 ab. Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre von 2000 bis 2004 liegt die Berufungsquote von Frauen bei 29,2%. Sie hebt sich damit nicht nennenswert von der durchschnittlichen Berufungsquote der letzten zehn Jahre von 1995 bis 2004 mit 27,7% ab, liegt jedoch etwas über dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Neuberufenen von 25,7% in den fünf Jahren von 1995 bis 1999.

Von 2000 bis 2004 wurden insgesamt 130 Personen auf Professuren berufen, davon 38 Frauen und 92 Männer (vgl. Tabelle 2). Die Zielsetzung des 8. Berichts zur Frauenförderung von 1999, in den Folgejahren jeweils 50% Frauen auf Professuren neu zu berufen, wurde somit höchstens in Annäherungswerten in den Jahren 2001 sowie 2003, nicht jedoch insgesamt und durchgängig im gesamten Zeitraum erreicht.

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

Positive Entwicklungen gibt es für die Jahre 2001 und 2003, in denen die höchsten Anteile von Frauen an den Neuberufungen erreicht wurden, darüber hinaus zu verzeichnen: Von den in beiden Jahren jeweils zehn neu berufenen Frauen waren 2001 fünf C4-Professorinnen und 2003 sieben C4-Professorinnen. Somit waren 2001 50% der neu berufenen Frauen, in 2003 sogar 70% der neuen Professorinnen der Universität Hamburg in der höchsten Besoldungsstufe.

Tabelle 1						
C4-Berufungen						
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin						
2000 - 2004						
Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632						
	2000	2001	2002	2003	2004	Gesamt
Berufungen (B) gesamt	29	23	32	28	18	130
Berufungen (B) Frauen	6	10	7	10	5	38
Berufungen (B) C4 Frauen	4	5	4	7	0	20
Anteil B C4 Frauen an B Frauen	66,7%	50,0%	57,1%	70,0%	0,0%	52,6%

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

Diese sehr positiven Werte bei der Neubesetzung von C4-Stellen bilden leider keine stabile Entwicklung ab. Nach den guten Berufungsquoten 2003 muss 2004 wiederum eine eher ernüchternde Bilanz gezogen werden: Unter den insgesamt nur fünf berufenen Wissenschaftlerinnen bei 18 Berufungen waren zwei aus dem Bund-Länder-Programm "Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft" finanzierte Stellen. Keine in diesem Jahr berufene Professorin gehörte zudem der Besoldungsstufe C4/ W3 an.

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

I 1.1.3. Berufungen in den Fachbereichen

Bei Betrachtung der Entwicklung der Neuberufungen in den verschiedenen Fachbereichen der Universität in den zurückliegenden fünf Jahren von 2000 bis 2004 kann es nicht um einen unmittelbaren Vergleich der Berufungspraxis oder gar um dessen vergleichende Bewertung gehen. Die Chance, Neubesetzungen überhaupt und Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen vornehmen zu können, hängt mit verschiedenen fächerspezifischen Bedingungen für Berufungen sowie mit externen Konstellationen - wie Anzahl zeitgleicher ähnlicher Stellenausschreibungen anderer Hochschulen etc. - zusammen. Im Folgenden soll es daher lediglich um eine Beschreibung gehen, in welchen Fächern ein vom Durchschnitt der Universität abweichender Frauenanteil an den Neuberufungen erreicht wird. Insgesamt ist zu berücksichtigen, dass durch einen hohen Anteil von Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen die Chance besteht, dem langfristigen Ziel der tatsächlichen Steigerung der Anteilsquote von Frauen auf Professuren einen Schritt näher zu kommen (vgl. auch Kapitel I 2).

Verschiedene Fächer liegen im Berichtszeitraum mit ihrem Frauenanteil an den Neuberufungen deutlich über dem Durchschnittswert der Universität von 29,2% in den letzten fünf Jahren von 2000 bis 2004 (ohne Fachbereich Medizin; vgl. Tabelle 2). Erfreulicherweise erreichten fünf Fachbereiche das im achten Bericht genannte Ziel, 50% der neu zu besetzenden Professuren an Frauen zu vergeben oder übertreffen es sogar; ein weiterer liegt mit über 40% Berufungen von Frauen deutlich über dem Universitätsdurchschnitt. Bei einer näheren Betrachtung der konkreten Werte ist zu berücksichtigen, dass in einigen Fächern ein durchgängig hoher Anteil an Absolventinnen einem vergleichsweise niedrigen Frauenanteil an den Professuren gegenübersteht. Um im anstehenden Generationenwechsel das bestehende Missverhältnis ändern zu können, müsste in diesen Fächern eine relativ hohe Anzahl an Neuberufungen von Frauen erfolgen. Dies erscheint im Prinzip aufgrund der relativ großen Zahl der für die Wissenschaft qualifizierten Frauen und damit eines hohen Potenzials möglich.

Die folgende Darstellung greift exemplarisch einige Bereiche heraus.

Der Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften hat in den Jahren 2000 bis 2004 insgesamt sieben Professorinnen neu berufen, darunter ist eine aus dem Bund-Länder-Programm "Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft" finanzierte Stelle. Im Ganzen entspricht dieser Anteil einer Quote von 58,3% Frauen an den Berufungen, zwölf Berufungen erfolgten insgesamt in dieser Zeit im Fachbereich. Dieses überdurchschnittliche Ergebnis bei den Berufungen im Bereich der Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften ist vor dem Hintergrund des insgesamt geringen Frauenanteils an Professuren und einem hohen Frauenanteil an den Abschlüssen (75,7%) zu sehen (vgl. Kapitel I 3.).

Tabelle 2				
Berufungen (C2*, C3, C4)				
in den Fachbereichen der Universität Hamburg,				
ohne Fachbereich Medizin				
2000 bis 2004				
Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632				
Fachbereiche	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil in %
Ev. Theol.	4	4	0	0,0%
Rechtswiss.	10	8	2	20,0%
Wirtschaftswiss.	7	6	1	14,3%
Sozialwiss.	7	4	3	42,9%
Erz.wiss.	16	12	4	25,0%
Sprachwiss.	12	5	7	58,3%
Phil./Gesch.wiss.	8	6	2	25,0%
Kulturgesch.	4	2	2	50,0%
Orientalistik/AAI	4	4	0	0,0%
Mathematik	6	5	1	16,7%
Physik	12	10	2	16,7%
Chemie	10	5	5	50,0%
Biologie	10	7	3	30,0%
Geowiss.	6	5	1	16,7%
Psychologie	2	0	2	100,0%
Informatik	4	3	1	25,0%
Sportwiss.	1	0	1	100,0%
Sonstige	7	6	1	14,3%
Gesamt	130	92	38	29,2%

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

Das Fach Psychologie erreichte in diesem Zeitraum sogar eine Berufungsquote von 100%, da die beiden ausgeschriebenen Professuren mit Frauen besetzt werden konnten. Auch in diesem Fach ist zu berücksichtigen, dass der Frauenanteil an den Absolventinnen sehr hoch ist. Dem steht ein sehr geringer Professorinnenanteil gegenüber, der aufgrund der in der Vergangenheit geübten Berufungspraxis bis zum Berichtszeitraum keine nennenswerte Steigerung erfuhr (vgl. Kapitel I 2. und I 3.).

Auch der Fachbereich Chemie erzielte mit fünf Neuberufungen von Frauen bei einer Gesamtzahl von zehn Neuberufungen ein überdurchschnittlich gutes Ergebnis. Ebenso überdurchschnittlich schneidet der Bereich Kulturgeschichte und Kulturkunde ab: zwei Berufungen von Frauen bei einer Gesamtzahl von vier neu zu besetzenden Professuren. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass der Frauenanteil an den Professuren - gegenüber einem hohen Absolventinnenanteil - in den vergangenen fünf Jahren durchschnittlich bei etwa 20% liegt.

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

Die Fächer Erziehungswissenschaft mit vier Berufungen von Frauen von insgesamt 16 Neuberufungen sowie Philosophie und Geschichtswissenschaften mit zwei Berufungen von Frauen bei insgesamt acht Neuberufungen liegen mit jeweils 25% unter dem Durchschnittswert der Universität für die Jahre 2000 bis 2004. Beide Fächer weisen einen hohen Absolventinnenanteil auf, dem verglichen dazu ein geringer Professorinnenanteil in den letzten fünf Jahren gegenübersteht.

Im Fachbereich Rechtswissenschaften erfolgten zwei Berufungen von Frauen bei insgesamt zehn Berufungen.

Mit zwei Berufungen von C4-Professorinnen (ca. 17%) im Berichtszeitraum erzielt der Fachbereich Physik ein beachtliches Ergebnis als naturwissenschaftliche Disziplin.

Die Fachbereiche Mathematik und Informatik beriefen in den Jahren 2000 bis 2004 nur jeweils eine Professorin, dies entspricht 16,7% bzw. 25,0% an den Neuberufungen. In beiden Fällen handelt es sich um aus dem Bund-Länder-Programm "Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft" finanzierte Professuren. Das Fach Geowissenschaften berief eine Frau bei insgesamt sechs neu zu besetzenden Professuren.

Die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften (2004)⁵ und Sportwissenschaften (2001) beriefen im Berichtszeitraum (bei insgesamt sieben Berufungen bzw. bei insgesamt einer Berufung) ihre ersten Professorinnen.

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

I 1.1.4. Berufungen von Frauen im Fachbereich Medizin⁶

Der Fachbereich Medizin berief im Jahr 2000 eine Frau bei insgesamt fünf zu besetzenden Professuren, das entspricht einem Frauenanteil an den Berufungen von 20%. Im Jahr 2001 wurden zwei Frauen bei insgesamt 15 neu zu besetzenden Professuren berufen, das sind ca. 13%. In den Jahren 2002 bis 2004 wurden ausschließlich Männer berufen (2002 acht, 2003 neun und 2004 sieben).

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

⁵ In Kapitel I 2.1.2 ist bei der Erörterung des Frauenanteils an den Professuren diese Berufung nicht verzeichnet; dies hängt mit den unterschiedlichen Datenquellen und den dort zugrunde gelegten Stichtagen zusammen: Das PAISY-System berücksichtigt bis 1. Oktober eines Jahres erfolgte Besoldungen; später im Jahr erfolgte Berufungen bzw. Besoldung von Neuberufenen werden erst für das Folgejahr erfasst.

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

weitaus höchste Anzahl von erfolgten Berufungen auf, jedoch wurden lediglich drei Frauen (ca. 7%) berufen. Dieser Wert liegt sogar erheblich unter dem Durchschnittswert der Berufungen von Frauen im Fach Medizin in den letzten zehn Jahren (1995 bis 2004) von 9,6%⁷.

I 1.1.5. Chancengleichheit in Berufungsverfahren bei Professuren

Ein Vergleich der Anzahl der Bewerbungen von Frauen und ihrer Listenplatzierung belegt, dass Frauen sich in den Berufungsverfahren der zurückliegenden Jahre durchaus erfolgreich positionieren konnten.

Bei einer Bewerbungsquote von 20,4% auf C2-, C3- und C4-Professuren⁸ liegt der Frauenanteil der vergebenen Listenplätze in Berufungsverfahren von Oktober 2000 bis September 2004 für Platz 1 bei 30,2%, für Platz 2 bei 37,1% und für Platz 3 bei 40,9%.

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

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

Nur zehn von über 100 Ausschreibungen von Professuren zwischen Sommer 2002 und 2005 wurden in internationalen Medien bekannt gegeben. Mit einer breiten Streuung und internationalen Verbreitung der Ausschreibung könnten sowohl die Anzahl als auch die Vielfalt der Bewerbungen erhöht und damit die Chancen gesteigert werden, Bewerberinnen zu erreichen.

⁷ Für den Fachbereich Medizin liegt ein (im Oktober 2003 erstellter) gesonderter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs für die Jahre 2001 bis 2003 vor, erstellt im Oktober 2003.

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

Bei 121 von insgesamt 181 zwischen Oktober 2000 und September 2004 durchgeführten Berufungsverfahren⁹ wurden - entgegen der in der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg und der Berufsordnung formulierten Verpflichtung¹⁰ - keine besonderen Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen während der Ausschreibung unternommen. In 132 Verfahren erfolgten weder besondere Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen während der Ausschreibungsfrist noch im Verlauf des Verfahrens solche um Nicht-Bewerberinnen.

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

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

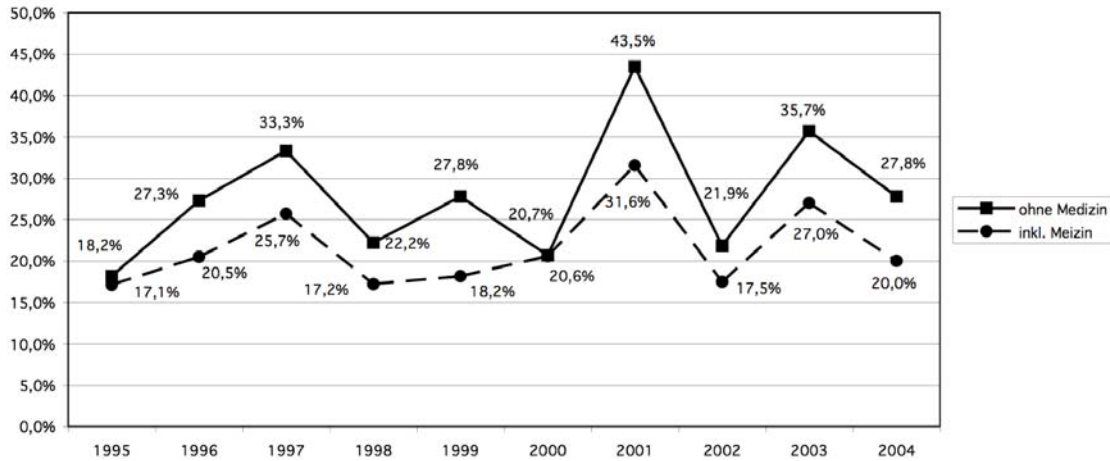
Werden die im Fachbereich Medizin erzielten Ergebnisse einbezogen, sind die oben berichteten Quoten der Universität bei der Berufung von Frauen in den letzten zehn Jahren nach unten zu korrigieren. Statt der ca. 28% sind es nur noch 22% am Anteil der Berufungen. So wird noch deutlicher, dass die Universität eines ihrer selbst gesetzten Ziele der Gleichstellung, die nennenswerte Erhöhung des Anteils von Frauen an Berufungen auf Professuren, nicht erreicht hat. Gerade angesichts der hohen Zahl der in der Medizin erfolgenden Berufungsverfahren ist zu bedauern, dass bestehende Chancen zur Berufung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen nicht genutzt werden.

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

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

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

Grafik 2
Frauenanteil
an den neu berufenen Professuren (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, mit und ohne Fachbereich Medizin
1995 - 2004



I 1.2. Juniorprofessuren

Mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 2002 und der Neufassung des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) im Mai 2003 wurde auch im Bundesland Hamburg die Stellenkategorie der Juniorprofessur etabliert. Die Universität Hamburg hat zahlreiche Juniorprofessuren ausgeschrieben und seit 2002 besetzt. Die Stelleninhaber/innen erhielten in der Anfangsphase zunächst Sonderarbeitsverträge, seit dem Gesetz zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG) vom 16. Februar 2002 werden sie als Juniorprofessoren/innen berufen bzw. geführt.

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

Juniorprofessur an der Universität gilt diese Voraussetzung bzw. das so genannte Hausberufungsverbot nicht.

Einstellungsvoraussetzung für Juniorprofessoren/innen sind nach § 18 Absatz 1 HmbHG ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung sowie die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität einer Promotion nachgewiesen wird¹².

Für die Berufung auf Juniorprofessuren sind im letzten Bericht zur Frauenförderung von 1999 keine Zielvorstellungen formuliert, da die Einführung der Stellenkategorie später erfolgte. Anhaltspunkt für eine Einschätzung der Personalgewinnungspraxis der Universität Hamburg in diesem Bereich kann die vom BMBF¹³ genannte Zielvorstellung eines 40%-Anteils von Frauen auf Juniorprofessuren sein. Da in den letzten fünf Jahren der Frauenanteil am Personalbestand der Assistenten/innen der Universität Hamburg durchgängig bei ungefähr 37,9% lag (vgl. Tabelle F im Anhang) und in Deutschland der Anteil der Frauen an den Promovierten 1999 bis 2001 32,95% und in 2002 36,4%¹⁴ betrug, dürfte dieser Wert angemessen gewählt sein.

I 1.2.1. Neuberufungen auf Juniorprofessuren 2002-2004 (ohne Fachbereich Medizin)¹⁵

In den vergangenen drei Jahren erfolgten in der Universität Hamburg insgesamt 27 Berufungen, pro Jahr zwischen sieben (2003) und elf (2004), auf Juniorprofessuren¹⁶.

¹² Von Bedeutung sind zudem die Länge der Promotions- und Beschäftigungszeiten, vgl. § 18 Absätze 4 und 5 HmbHG.

¹³ vgl. Zuwendungsbescheide des BMBF an die Hochschulen, zitiert nach Löther 2003, S. 30.

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

¹⁵ Quelle für die Zählung sind eigene Auswertungen der Protokolle des Akademischen Senates und Angaben des Referates -632-; Stichtag ist der 31.12.2004.

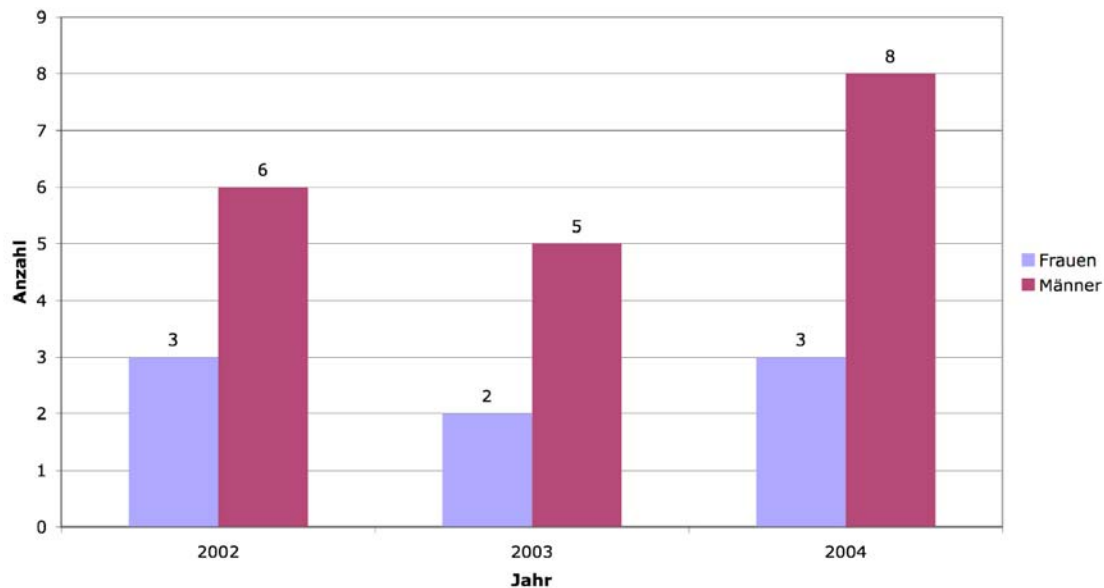
¹⁶ Ein weiteres Berufungsverfahren auf eine Juniorprofessur wurde abgeschlossen, der Ruf erfolgte jedoch auf eine anders dotierte Professur; dieses Verfahren wird im Folgenden nicht berücksichtigt.

Tabelle 3				
Berufungen Juniorprofessuren*				
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin				
2002 – 2004				
Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632				
Jahr	G	W	M	Frauenanteil in %
2002	9	3	6	33,3%
2003	7	2	5	28,6%
2004	11	3	8	27,3%
Summe	27	8	19	29,6%

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

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

Grafik 3
Berufungen Juniorprofessoren
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2002 - 2004



Bei der Bewertung des Frauenanteils an den Berufungen auf Juniorprofessuren ist die Fächerverteilung zu berücksichtigen: Es handelt sich um zwölf Verfahren aus dem Bereich Naturwissenschaft, Informatik, Mathematik, sechs Verfahren aus dem Bereich Erziehungswissenschaft, Psychologie, Bewegungswissenschaft, fünf Verfahren aus Fächern der Geistes- und Kulturwissenschaften sowie vier Verfahren aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Über 44% der erfolgten 27 Berufungen auf Juniorprofessuren betreffen damit Stellen der MIN-Fakultät. Es ist besonders erfreulich, dass hier in vier der zwölf Fälle Frauen berufen wurden. In den anderen Fächern liegt der Frauenanteil mit insgesamt 4 von 15 Berufungen etwas niedriger. Es sollten hier, insbesondere im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaften (fünf Verfahren, davon eine Berufung einer Frau), zukünftig vermehrte Anstrengungen unternommen werden, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen. Als Anhaltspunkt für eine Zielvorgabe sollte der jeweilige Frauenanteil an den Promotionen dienen.

I 1.2.3. Chancengleichheit in Berufungsverfahren für Juniorprofessuren

Aufgrund der geringen Fallzahlen verbieten sich zwar quantitative Interpretationen der Muster aus den erfolgten Berufungsverfahren und weitergehende Folgerungen, jedoch kann im Rückblick auf die Prüfung der erfolgten Berufungsverfahren der Eindruck formuliert werden¹⁷, dass vielfach bei der Besetzung der Juniorprofessuren zunächst die Routinen der Auswahl von Lebenszeitprofessuren angewandt wurden. Beispielsweise wurde, wie bei Professuren, als Einstellungsvoraussetzung das Vorliegen zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen erwartet; diese sollen jedoch nach dem Gesetz im Rahmen der Juniorprofessur erst erbracht werden. Zudem scheint die neue Stellenkategorie in der Anfangsphase, auch mit Blick auf die fehlende *tenure track*-Möglichkeit, die eine Berufung extern Promovierter auf Juniorprofessuren eher befördern würde, tendenziell als interessante Position zur Weiterqualifikation des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses betrachtet worden zu sein. Eine sorgfältige Betrachtung der sich abzeichnenden Entwicklungen führte 2003 zu einer Verfahrensordnung für Berufungsverfahren bei Juniorprofessuren, die Vorgaben für die einzelnen Verfahrensschritte macht und in der Präambel den Stellenwert der Juniorprofessur für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie das Anliegen der Steigerung des Frauenanteils unterstreicht.

Eine Auswertung der von 2002 bis Ende 2004 abgeschlossenen 27 Berufungsverfahren zeigt, dass sich die Frauen in den Berufungsverfahren erfolgreich positionieren konnten. Der Frauenanteil von 24% an den Bewerbungen auf Juniorprofessuren liegt unter dem an den erfolgten Berufungen (29,6%). Insgesamt haben sich 488 Personen auf die 27 ausgeschriebenen Juniorprofessuren beworben¹⁸, davon 117 Frauen. Es wurde dreimal eine Einerliste, jeweils für einen männlichen Bewerber, vorgelegt. Der Frauenanteil auf Listenplatz eins beträgt ca. 25%, auf den vergebenen Listenplätzen zwei sind acht Frauen bei 24 Fällen, auf Platz drei drei Frauen von 17 Fällen sowie auf Listenplatz vier eine Frau von 3 Fällen. Die Berufungen in den 27 Verfahren erfolgten nahezu ausnahmslos vom ersten Listenplatz (96%).

¹⁷ s.a. Kapitel VI 2.2.

¹⁸ Unter den aufgeführten Interessenten/innen sind neun Nicht-Bewerbungen, davon vier von Frauen.

I 1.3. Fazit

Werden die erfolgten Neuberufungen 2000 bis 2004 auf Juniorprofessuren und Lebenszeitprofessuren zusammengenommen (insgesamt 157 Neuberufungen), so ergibt sich ein Frauenanteil von 29,3% an allen Neuberufungen von 2000 bis 2004 (insgesamt 48 neu berufene Hochschullehrerinnen)¹⁹. Um langfristig den Frauenanteil bei den Lebenszeitprofessuren zu steigern, müssten die deutschen Hochschulen gerade bei der Juniorprofessur als neuer "Eintritts"-Stelle dafür bei den Besetzungen entsprechend der Zielvorstellungen des BMBF²⁰ mindestens einen 40%-Anteil von Frauen anstreben. Dieser Wert sollte auch von der Universität Hamburg als Anspruch gewählt werden. Zukünftig sollten vermehrt besondere Anstrengungen zur Ansprache und Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen unternommen werden, dabei könnten verstärkt auch die Chancen einer internationalen Ausschreibung genutzt werden, um einen größeren Kreis potenzieller Kandidaten/innen anzusprechen²¹.

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

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

¹⁹ Berufungen auf Juniorprofessuren erfolgten erst ab 2002. Der durchschnittliche Frauenanteil von ca. 30% an den 2002 bis 2004 berufenen Juniorprofessuren liegt leicht über dem Frauenanteil an Berufungen auf Lebenszeitprofessuren 2002 bis 2004 von ca. 28% (Angabe ohne Fachbereich Medizin).

²⁰ vgl. Zuwendungsbescheide des BMBF an die Hochschulen, zitiert nach Löther 2003, S. 30.

²¹ Eine Auswertung von Juni 2002 bis Juli 2005 von in diesem Zeitraum laufenden 29 Berufungsverfahren für Juniorprofessuren durch die Arbeitsstelle Frauenförderung ergibt, dass lediglich zwei Stellen davon international ausgeschrieben wurden.

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

I 2. Personalbestand: Wissenschaftlerinnen an der Universität Hamburg

Nach der Betrachtung der Entwicklung bei Berufungen von Frauen geht es im Folgenden um die aktuelle Situation und die Entwicklung des Frauenanteils auf den Stellen für Hochschullehrer/innen, also C2- bis C4-Professuren sowie Juniorprofessuren²³. C2-, C3- und C4-Professuren (bzw. zukünftig W1-, W2- und W3-Professuren) sind die höchsten Stellenkategorien des wissenschaftlichen Personals. Zur Bewertung des Erfolges von Frauenfördermaßnahmen sind diese von besonderer Bedeutung. Besondere Aufmerksamkeit verdient auch hier die Entwicklung des Frauenanteils an den C4- [W3]- Professuren als für die Profilbildung von Fächern meist besonders relevanten und mit Leitungsfunktionen verbundenen Stellen.

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

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

²² zur näheren Erläuterung des so genannten Drei-Säulen-Modells der Hochschulfinanzierung vgl. den Struktur – und Entwicklungsplan der Universität vom Juni 2005.

²³ Bei allen Angaben handelt es sich im Folgenden jeweils um Aussagen zu besetzten Stellen von Hochschullehrern/innen; Angaben zu insgesamt vorhandenen und nicht besetzten, fremdgenutzten etc. Stellen liegen der Arbeitsstelle Frauenförderung nicht vor.

schafflichen Personals²⁴ wird im Folgenden auf eine Beschreibung der Geschlechterverteilung anderer Stellenkategorien des wissenschaftlichen Personals verzichtet.

Maßstab für die Beurteilung der aktuellen Situation und den Entwicklungsverlauf ist vor allem das im 8. Bericht zur Frauenförderung von 1999 formulierte Ziel, mit einem Frauenanteil an den Neuberufenen von 50% den Frauenanteil an den Professuren auf 20% zu steigern. Maßstäbe zur Bewertung des Frauenanteils an Juniorprofessuren werden aus anderweitig formulierten Zielvorstellungen, wie der des BMBF, das auf einen Frauenanteil von 40% abhebt, entnommen.

Da sich Bestandsgrößen beim Personal langsamer als die Ergebnisse bei der Personalrekrutierung verändern, werden Daten für den unmittelbar an den letzten Bericht anschließenden Zeitraum (von 2000 bis 2004) sowie für einen Zehnjahreszeitraum (von 1994 bis 2004) referiert.

I 2.1. C2-C4-Professorinnen

Der Anteil von Frauen an C2-C4-Professuren ist im Berichtszeitraum 2000 bis 2004 kontinuierlich angestiegen: Waren im Jahr 2000 von 598 Professuren 72 mit Frauen besetzt, so sind es in 2004 85 Frauen bei einer Gesamtzahl von 510 Professuren²⁵. Das bedeutet einen Anstieg von 12,0% im Jahr 2000 auf 16,7% im Jahr 2004.

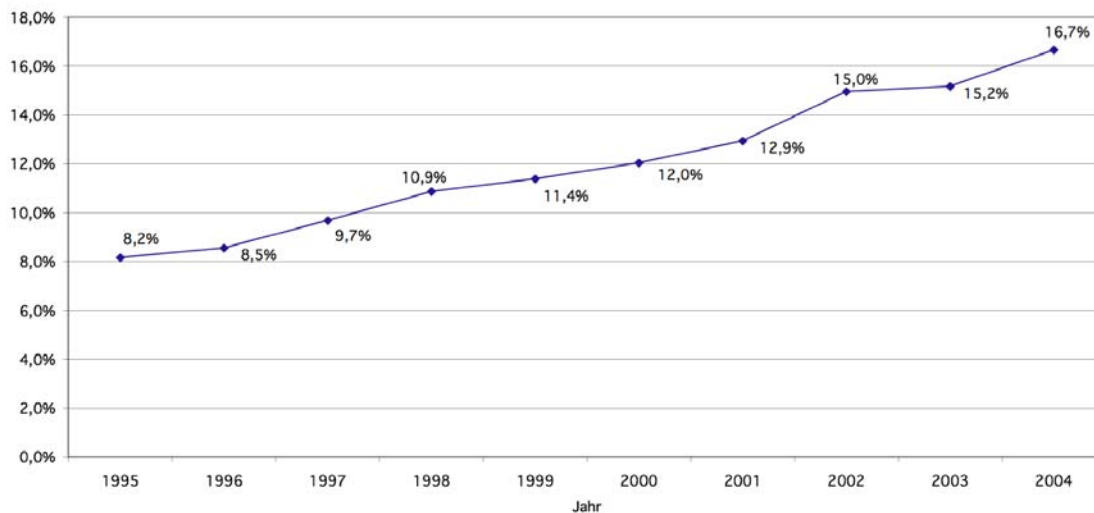
Wie die Entwicklung der Daten der letzten zehn Jahre zeigt, stieg der Frauenanteil an den besetzten Professuren kontinuierlich, wenn auch moderat: 1995 lag der prozentuale Anteil von Frauen noch bei 8,2%, das waren 54 Frauen bei einer Gesamtzahl von 662 Professuren. Mit einem prozentualen Frauenanteil

²⁴ Wissenschaftliches Personal ist an der Universität Hamburg sowohl auf Vollzeit- wie auf Teilzeitstellen beschäftigt, im Rahmen befristeter und unbefristeter Verträge sowie auf Stellen im Haushalt der Hochschule oder auf Drittmittel-Stellen. Eine geschlechterbezogene Statistik über alle diese Stellenkategorien für den Berichtszeitraum liegt der Arbeitsstelle Frauenförderung nicht vor.

²⁵ Angaben ohne Fachbereich Medizin.

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

Grafik 4
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
1995-2004



Bei näherer Analyse der Relation Frauen/ Männer an Professuren in absoluten Zahlen ist für die Jahre 2000 bis 2004 festzuhalten, dass der Anstieg des Frauenanteils auf 16,7% nicht nur auf die vermehrte Berufung von Frauen auf Professuren zurückzuführen ist. Die absolute Anzahl der mit Frauen besetzten Stellen hat sich um 13 von 72 im Jahr 2000 auf 85 im Jahr 2004 erhöht. Gleichzeitig ging die Gesamtzahl der Professuren an der Universität zurück, und dabei auch die absolute Anzahl der mit Männern besetzten Stellen von 526 im Jahr 2000 auf 425 in 2004.

Auch beim Vergleich des aktuellen Anteils im Jahr 2004 von Frauen auf Professuren an der Universität Hamburg mit dem Jahr 1995 ist die sinkende Gesamtanzahl der Professuren zu berücksichtigen: von 662 besetzten Professuren in 1995 auf 510 in 2004. Die Gesamtanzahl der Professoren betrug im Jahr 1995 608, 2004 sind es 425 männliche Stelleninhaber.

²⁶ 1999 lag der Frauenanteil bei 11,4%.

Die erfreuliche Zuwachsrate des Frauenanteils an Professuren ist geringer, wenn die Daten des Fachbereichs Medizin einbezogen werden; der prozentuale Frauenanteil für die Gesamtuniversität (inkl. Fachbereich Medizin) beträgt nur mehr 14,5% im Jahre 2004, das sind 95 Frauen bei einer Gesamtzahl von 657 (vgl. Tabelle D im Anhang).

Fazit

Festzuhalten ist, dass ein Professorinnenanteil von 14,5% an der Universität Hamburg in etwa auf demselben Niveau wie der Frauenanteil an Professuren anderer deutscher Hochschulen in 2004 mit 14% liegt²⁷. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn die Universität Hamburg in diesem Bereich eine Vorbildstellung einnehmen könnte. Im Vergleich zu anderen größeren deutschen Hochschulen liegt der hiesige Frauenanteil von 14,5% in 2004 etwas über dem dortigen Professorinnenanteil (z.B. Universität Münster 13,32%, Universität Bochum 12,46%) und deutlich über dem der Universität München mit 8,3%²⁸.

In einem 2003 durchgeführten Ranking nach Gleichstellungsaspekten²⁹, das den Studentinnenanteil als Gewichtungsfaktor einbezieht sowie den Anteil naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge berücksichtigt, erreicht die Universität Hamburg hinsichtlich ihres Frauenanteils an Professuren einen Platz im obersten Feld der Mittelgruppe – in der sich ebenso Hochschulen wie die Freie Universität und die Humboldt-Universität Berlin, die Universitäten Münster und Frankfurt/M. befinden³⁰.

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

²⁷ Angaben des Statistischen Bundesamtes 2004.

²⁸ Geschlechtsspezifische Daten erfragt über die Frauenbeauftragten verschiedener deutscher Hochschulen mit ähnlicher Fächerbreite wie die Universität Hamburg; für die oben genannten Hochschulen liegen der Gleichstellungsbeauftragten Angaben vor.

²⁹ CEWS 2003, S. 36.

³⁰ Platz 7 der Mittelgruppe von 52 Hochschulen, insgesamt auf Platz 31 der 99 einbezogenen Hochschulen.

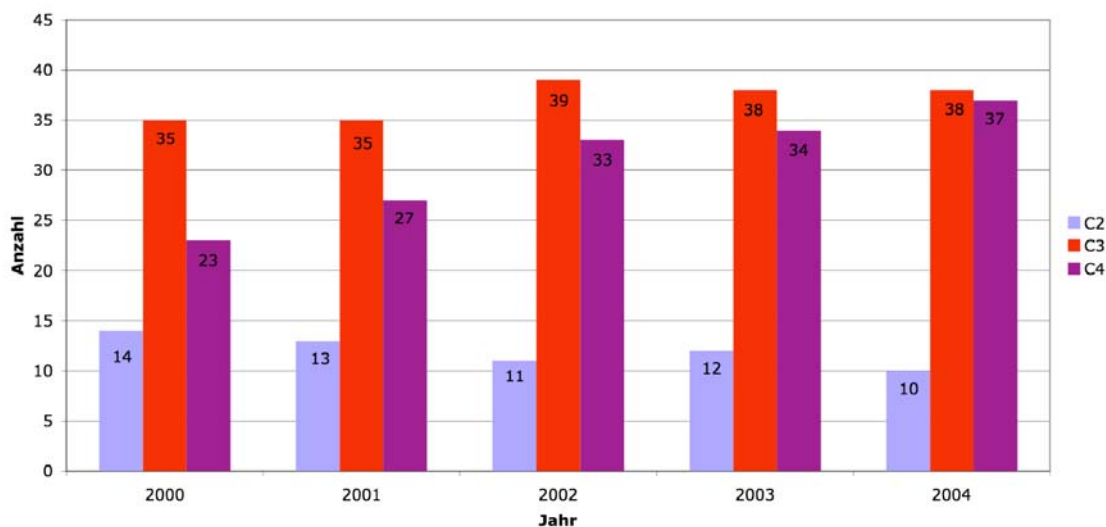
und somit das langfristige Ziel eines 50%-Anteils früher erreicht wird als es bei einem gleich bleibenden Anstieg wie bisher würde.

Denn würde das jetzige Tempo des Anstiegs in den Folgejahren bei sonst gleich bleibenden Bedingungen³¹ fortgesetzt, müsste noch mehr als 30 Jahre gewartet werden, bis 50% Männer und 50% Frauen die vorhandenen Professuren innehaben. Dies entspräche der erklärten Zielsetzung der Universität Hamburg nicht. Es sind also weitere Maßnahmen erforderlich, damit die Universität noch bessere Erfolge bei der Gleichstellung erzielt. Insbesondere sind über Neuberufungen alle Chancen zu nutzen, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren neu zu gewinnen und bereits vorhandene an der Universität Hamburg zu halten.

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

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

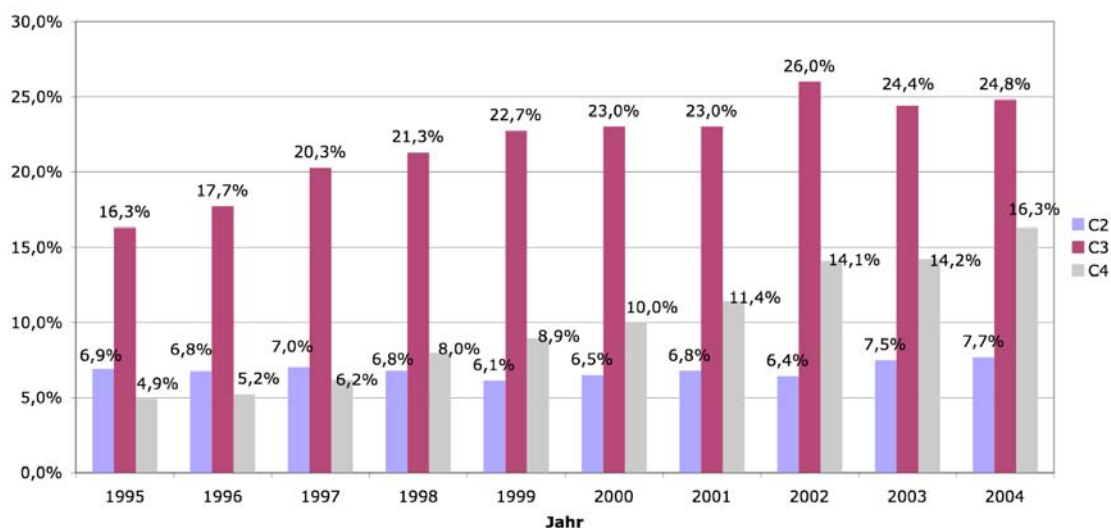
Grafik 5
Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2000 - 2004



³¹ Diese Voraussetzung kann kaum unterstellt werden.

Bei den C4-Professuren waren im Jahr 2000 von 230 Stellen 23 mit Frauen besetzt, 2004 sind von 227 Stellen 37 mit Frauen besetzt. Damit stieg im Berichtszeitraum die Anzahl der C4-Professorinnen um 14, das bedeutet einen Anstieg um 6,3%, nämlich von 10% in 2000 auf 16,3% in 2004³². In dieser Stellenkategorie gab es auch in der Entwicklung der letzten zehn Jahre (1995 bis 2004) den höchsten Zugewinn: von 11 C4-Professorinnen (bei einer Gesamtzahl von 223 Stellen) 1995 auf 37 C4-Professorinnen 2004 (von 4,9% auf 16,3%).

Grafik 6
Frauenanteil Professuren (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
1995 - 2004



In der Stellenkategorie C3 veränderte sich der Frauenanteil nur geringfügig. Im Jahr 2000 waren von 152 Stellen 35 mit Frauen besetzt, 2004 von 153 Stellen 38; dies bedeutet eine Steigerung des Frauenanteils von 23% im Jahr 2000 auf 24,8% 2004.

Wie zu erwarten sank in der Stellenkategorie C2 der Frauenanteil. Die absolute Anzahl von 14 im Jahr 2000 ging auf zehn Frauen 2004 zurück. Die Gesamtzahl der Professuren nahm von 216 Stellen im Jahr 2000 auf 130 Stellen 2004 ab; seit 2002 erfolgen keine Neuberufungen auf C2-Professuren mehr. Durch den mit der sinkenden Stellenzahl in dieser Kategorie verbundenen überproportionalen Rückgang der Zahl der männlichen Stelleninhaber ist beim prozentua-

³² In dieser Stellenkategorie ist ebenfalls wie bei der Gesamtzahl der Professuren ein Rückgang der männlichen Stelleninhaber von 207 (2000) auf 190 (2004) zu verzeichnen.

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

I 2.1.2. C2-, C3- und C4-Professorinnen in den Fachbereichen³³

Im Folgenden wird die Entwicklung des Frauenanteils an Professuren (C2, C3, C4) in den Fachbereichen der Universität Hamburg in den Jahren 2000 bis 2004 betrachtet. Von Interesse ist, ob die Veränderung des Professorinnenanteils, wie sie sich im Gesamtbild für die Universität zeigt, mit der Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren in den einzelnen Fachbereichen bzw. Fakultäten einhergeht, ob außergewöhnliche Steigerungsraten in einzelnen Bereichen zu verzeichnen sind oder ob die Frauenanteile entgegen dem gesamtuniversitären Trend stagnieren oder sogar sinken.

Die Darstellung geht nur auf ausgewählte Bereiche ein. Für alle Fachbereiche finden sich im Anhang entsprechende Grafiken zum Frauenanteil an den Professuren (vgl. Grafiken A bis R im Anhang).

Für die Einschätzung der aktuellen Situation und der Entwicklung sind verschiedene Faktoren von Bedeutung. Es kann nicht um einen Vergleich des Professorinnen-Anteils der Fächer gehen. Dies hat verschiedene Gründe. So konnten aufgrund der hochschulpolitischen Situation und von Entscheidungen der BWG im Berichtszeitraum nicht alle Fachbereiche bzw. alle Einrichtungen gleichermaßen freiwerdende Professuren ausschreiben und neu besetzen. Im Zuge der Konsolidierungsmaßnahmen und der Entwicklungsplanung der Universität sank zudem insgesamt die Anzahl der Professuren und damit in vielen Bereichen die absolute Zahl männlicher Stelleninhaber. In den Disziplinen stehen zudem durch verschieden hohe Frauenanteile an den Professuren vorausgehenden akademischen Qualifikationsstufen in den Hochschulen unterschiedlich viele potentielle Bewerberinnen zur Verfügung. Auch in der Universität Hamburg ist der Frauenanteil an den Promotionen oder den Habilitationen in

³³ Während die Datenerhebung für die Neuberufungen sich auf Kalenderjahre bezieht (Stichtag 31.12.), ist der Stichtag der Datenerhebung für den Personalbestand auf Professuren systembedingt (PAISY) ein Datum im laufenden Jahr: bis 2003 war es der 30.6., ab 2004 ist Stichtag der 31.10. In einem Jahr erfolgte Neuberufungen nach dem 30.6. bzw. 31.10. werden daher erst im Folgejahr bei den Personalbestandsdaten berücksichtigt. Im Jahr 1997 war der Januar Stichtag.

den naturwissenschaftlich-mathematischen Fächern geringer als in den Geistes- und Kulturwissenschaften³⁴. Diese Unterschiede in den Potenzialen sind bei der Betrachtung des Frauenanteils an den Professuren in den einzelnen Fächern zu berücksichtigen.

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

Der Fachbereich Sozialwissenschaften weist im Jahr 2004 den höchsten Professorinnenanteil im Vergleich aller Disziplinen der Universität Hamburg auf: sechs von insgesamt 18 Professuren sind mit Frauen besetzt. Damit erreicht der Fachbereich im Jahr 2004 - nachdem in den vorhergehenden Jahren der Frauenanteil durch Pensionierung von Wissenschaftlerinnen und durch den Transfer des Faches Philosophie zum Fachbereich Geschichtswissenschaften der Professorinnenanteil auf 20% gesunken war - wieder einen Wert, der dem von 2000 ungefähr entspricht. Besonders bemerkenswert ist der hohe Anteil von C4-Professorinnen (fünf von insgesamt neun C4-Professuren). Insgesamt erfolgten im Fachbereich sieben Neuberufungen mit einem Anteil von über 40% neu eingestellter Professorinnen.

Einen Anstieg des Frauenanteils ausgehend von 6,7% im Jahr 2000 auf 20% in 2004 kann das Fach Psychologie verzeichnen. Dabei handelt es sich auch um einen Anstieg der absoluten Anzahl der Professorinnen: Im Fachbereich gab es im Jahr 2000 eine Professorin, 2004 sind es drei Professorinnen.

Der Fachbereich Rechtswissenschaften konnte seinen Professorinnenanteil von 7% im Jahr 2000 auf 14,7% 2004 erhöhen; die absolute Anzahl der Professorinnen ist von drei auf fünf gestiegen. Insgesamt fanden im Berichtszeitraum zehn Neuberufungen statt, davon zwei Frauen.

³⁴ Vgl. Kapitel I 3.

Eine Steigerung des Frauenanteils kann auch der Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaften verzeichnen: von 14,3% im Jahr 2000 auf 25,9% 2004. Auch die absolute Anzahl der Professorinnen ist von drei im Jahr 2000 auf sieben 2004 angestiegen. Diese Zunahme ist außer durch Neuberufungen - es erfolgten im Berichtszeitraum insgesamt acht, davon zwei Frauen - durch eine Veränderung der Stellensituation, insbesondere die Integration des Faches Philosophie und seiner Stellen bzw. Professoren/innen bedingt.

Für den Bereich Kulturgeschichte und Kulturkunde ist ein Anstieg des Frauenanteils von 17,4% im Jahr 2000 auf 26,3% im Jahr 2004 zu konstatieren; in absoluten Zahlen betrachtet hat sich die Zahl der Professorinnen jedoch nur von vier auf fünf in diesem Zeitraum erhöht; zeitgleich ist die Stellenzahl und die Anzahl männlicher Stelleninhaber gesunken. Es erfolgten insgesamt vier Neuberufungen, davon 50% Frauen. Ähnliches gilt für den Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften, in dem der Frauenanteil von 16,2% im Jahr 2000 auf 20% in 2004 gestiegen ist; absolut betrachtet ist zum Ende des Berichtszeitraumes nur eine Professur mehr mit einer Frau besetzt³⁵. Es erfolgten im Fachbereich zwölf Neuberufungen, davon sieben mit Frauen.

Im Fach Orientalistik ist der Frauenanteil an den Professuren sowohl prozentual von ca. 16% im Jahr 2000 auf ca. 14% in 2004 als auch absolut von drei auf zwei Frauen gesunken. Der Fachbereich hat im Berichtszeitraum vier Neuberufungen zu verzeichnen, davon keine Frau.

Im Fach Erziehungswissenschaft liegen im Berichtszeitraum die prozentualen Frauenanteile in etwa gleich bleibend um ca. 25%. In absoluten Zahlen sind die Frauenanteile von 22 Professorinnen im Jahr 2000 auf 19 Professorinnen 2004 sogar rückläufig. Dieser Rückgang ist mit dem Abbau von Professuren im Fachbereich insgesamt verbunden. Im Berichtszeitraum erfolgten im Fachbereich 16 Neuberufungen, davon vier Frauen³⁶.

³⁵ Die Anzahl der Professorinnen im Fachbereich war zwischenzeitlich, von 2001 bis 2003, mit 14 deutlich höher.

³⁶ Vgl. auch den von der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Erziehungswissenschaften, Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland, vorgelegten ausführlichen Bericht über ihre Amtszeit 2002 bis 2004; www2.erzwiss.uni-hamburg.de/institute/gleichstellung/Bericht2005.htm.

Bei den naturwissenschaftlichen Disziplinen konnten die Fächer Biologie, Chemie und Physik beachtliche Steigerungsraten im Berichtszeitraum erzielen. Im Fach Biologie ist der Professorinnenanteil von ca. 6% im Jahr 2000 auf über 19% im Jahr 2004 angestiegen; die absolute Zahl der Professorinnen hat sich vom Jahr 2000 bis 2004 von drei auf sechs verdoppelt. Von den zehn im Berichtszeitraum erfolgten Berufungen ergingen drei an Frauen. Im Fach Chemie ist der Frauenanteil von ca. 8% in 2000 auf über 15% in 2004 angestiegen; die Anzahl der Frauen hat sich von drei auf fünf erhöht. Es erfolgten fünf Neuberufungen von Frauen bei insgesamt zehn Stellenbesetzungen. Eine starke Steigerung des Professorinnenanteils kann das Fach Physik aufzeigen: von etwas über 2% im Jahr 2000 auf fast 8% im Jahr 2004. Die Anzahl der Professorinnen erhöhte sich hier von eins auf drei. Von zwölf Neuberufungen gingen in der Physik zwei an Frauen.

Eine geringere Steigerungsrate weisen dagegen die Fächer Mathematik und Geowissenschaften auf: In der Mathematik erhöhte sich der Frauenanteil von ca. 5% im Jahr 2000 auf ca. 9% in 2004; es sind nun drei Professorinnen beschäftigt, im Jahr 2000 waren es zwei. Im Fach Geowissenschaften erhöhte sich der Frauenanteil von 2000 bis 2004 von ca. 5% auf ca. 9%, damit stieg die Anzahl der mit Frauen besetzten Professuren von zwei im Jahr 2000 auf drei 2004. Von insgesamt sechs Berufungen im Fachbereich Geowissenschaften wurde eine Professorin neu berufen. Einen Rückgang des Professorinnenanteils hat der Fachbereich Informatik zu verzeichnen: von 13% im Jahr 2000 auf 9,5% in 2004, nur noch zwei Professorinnen sind in 2004 beschäftigt³⁷. Es erfolgten vier Berufungen, davon eine einer Frau.

Auch im Fach Medizin ist der Frauenanteil bei den Professuren gesunken, von ca. 10% im Jahr 2000 auf fast 7% 2004, nämlich von 15 (2000) auf 10 Professorinnen (2004) bei insgesamt nahezu gleich bleibender Anzahl besetzter Stellen (148 2000, 147 2004). Immerhin ist die Anzahl von sechs C4-Professorinnen in demselben Zeitraum unverändert geblieben und nicht gesunken. Die Frauenquote von ca. 7% im Jahr 2004 ist somit beinahe auf den Stand

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

von 1995 mit ca. 6% (acht Professorinnen) zurückgefallen. Nur drei Wissenschaftlerinnen wurden in den Jahren 2000 bis 2004 berufen.

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

Fazit

Insgesamt sollte die Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren gerade in den Fächern die vorhandenen Potenziale nutzen, in denen der Frauenanteil an den Habilitationen bzw. den vorausgehenden Qualifikationsstufen relativ hoch ist. Anders als in vielen naturwissenschaftlichen Disziplinen dürfte das Problem hier nicht in der fehlenden Anzahl qualifizierter Bewerberinnen bestehen. Um Erfolg versprechende Maßnahmen zur vermehrten Gewinnung von Professorinnen in allen Fächer festlegen zu können, sind ein sorgfältiges *Monitoring* der Entwicklung und aussagekräftige geschlechtsbezogene Daten notwendig, z.B. zur Berufungsplanung, zum Berufungsverfahren und den Strukturen und Bedingungen für Rufannahmen. Wesentlich ist jedoch auch die Anerkennung, dass die Zukunftsfähigkeit einer wissenschaftlichen Einrichtung auch über die Zusammensetzung des hoch qualifizierten Personals und dessen Vielfalt bestimmt wird.

I 2.2. § 17-Professuren

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

In den letzten zehn Jahren (September 1995 bis Juni 2005) wurden 22 Wissenschaftlerinnen an der Universität Hamburg mit der akademischen Bezeichnung "Professorin" ausgezeichnet (vgl. Tabelle E im Anhang).

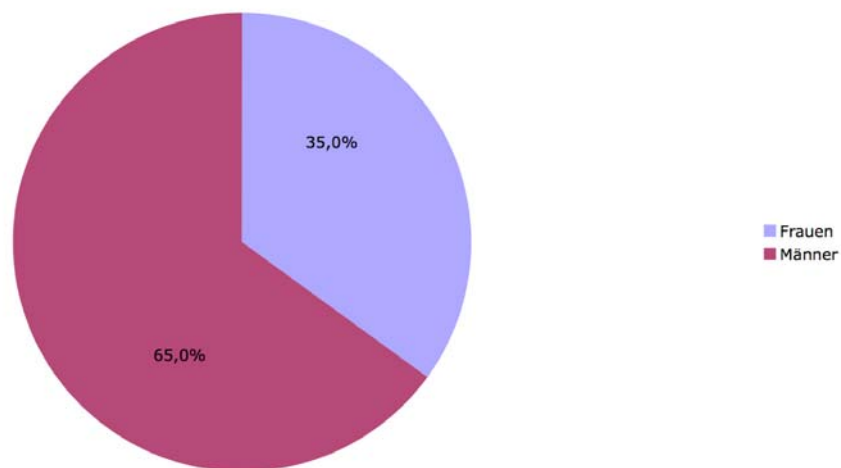
³⁸ Angaben des Statistischen Bundesamtes (zitiert nach TAZ vom 3./4. September 2005).

Bei insgesamt 161 Ernennungen im genannten Zeitraum besteht ein sehr geringer Frauenanteil von 13,7% an den § 17-Professuren.

I 2.3. Frauenanteil an den Juniorprofessuren³⁹

Insgesamt sind Ende 2004 (Stichtag 1.10.04) 20 Juniorprofessoren/innen⁴⁰ an der Universität Hamburg beschäftigt, davon sechs Frauen, dies entspricht einem Anteil von 35%.

Grafik 7
Frauen- und Männeranteil Juniorprofessuren
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2004



Fazit

Zwar verbietet es sich, den in drei Jahren entstandenen Anteil der Wissenschaftlerinnen an den Juniorprofessoren/innen von 35% unmittelbar mit dem in den vergangenen Jahrzehnten langsam auf heute 16,7% angewachsenen Frauenanteil an den Lebenszeitprofessuren zu vergleichen. Strukturelle Veränderungen in den vergangenen Jahren (etwa Pensionierungsrate, Abbau von

³⁹ Quelle für die Berechnung des Frauenanteils an den Juniorprofessuren sind Angaben des Personalreferates der Universität Hamburg; als Stichtag ist dort systembedingt (PAISY) der 1.10.2004 zugrunde gelegt. Angaben ohne Fachbereich Medizin, hier wurde im Berichtszeitraum eine Juniorprofessur besetzt; der Gleichstellungsbeauftragten liegen jedoch keine näheren Angaben zum erfolgten Verfahren vor.

⁴⁰ Die Differenz der Anzahl neu berufener Juniorprofessoren/innen (27) zur Summe der an der Universität Hamburg beschäftigten Juniorprofessoren/innen (20) erklärt sich aus den unterschiedlichen Berechnungsgrundlagen. Beispielsweise sind zwar Berufene, aber am 1.10.2004 beurlaubte Juniorprofessoren/innen in der PAISY-Zählung nicht erfasst; ebenso wenig Berufene, deren tatsächliche Besoldung erst nach dem 1.10.2004 begann.

Stellen/ Professuren, kulturelle Veränderungen etc.), die unmittelbar bedeutsam für die unterschiedlichen Anteile von Männern und Frauen an der etablierten Stellenkategorie der Professur sind, würden dabei übersehen. Festgehalten werden kann allerdings, dass die Universität Hamburg mit einem Juniorprofessorinnen-Anteil von 35% drei Jahre nach Einführung der neuen Stellenkategorie den von der Bund-Länder-Kommission und dem BMBF⁴¹ angestrebten Wert eines 40% Frauenanteils an den Juniorprofessuren verfehlt, allerdings über dem Bundesdurchschnitt des Frauenanteils an den Juniorprofessuren von ca. 26 bis 28% liegt⁴².

Wird als Vergleichsgröße zum Juniorprofessorinnenanteil der Frauenanteil an den C1-Stellen, also den Assistenturen als mit der Juniorprofessur vergleichbare Stellenkategorie und Qualifikationsstufe auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur, von durchschnittlich 37,9% in den Jahren von 2000 bis 2004 (vgl. Tabelle F im Anhang) herangezogen, so ergibt sich mit einem Juniorprofessorinnenanteil von 35% ein etwas günstigeres Bild als beim Vergleich mit oben genannter Zielzahl. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass es sich - anders als bei der Juniorprofessur - bei Assistenturen und entsprechend dem Frauen- und Männeranteil auf diesen Stellen um historisch gewachsene Größen handelt. Zudem drücken sich - aufgrund der vergleichsweise geringen Zahlen der Neuberufungen bei Juniorprofessuren - in deutlich ansteigenden oder abfallenden Prozentwerten des Frauenanteils eher kleine Unterschiede in der absoluten Zahl berufener Frauen aus.

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

⁴¹ vgl. u.a. Pressemitteilung der Bund-Länder-Kommission (BLK) vom 29.10.2001 und die - hier nach Löther 2003, S. 30 zitierten - Zuwendungsbescheide des BMBF an die Hochschulen.

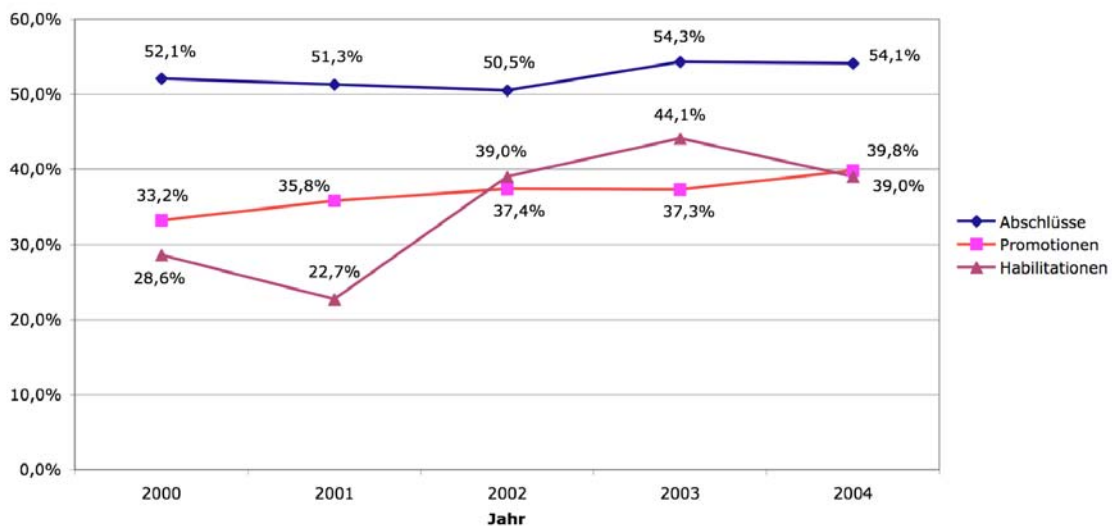
⁴² vgl. Pressemitteilungen des BMBF vom 6. Februar 2003, die einen Frauenanteil an den Juniorprofessuren von 25,6% nennt, sowie Pressemitteilung vom 10. April 2005, die von 28% Frauenanteil spricht. In einem Bericht der Jungen Akademie (Juli 2003) beträgt der Frauenanteil der dort befragten Juniorprofessoren/innen 30%.

I 3. Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

Zielsetzung für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen ist⁴³, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nach dem sog. Kaskadenprinzip zu erhöhen: der Frauenanteil in der nächst-höheren Qualifikationsstufe soll dem der jeweils vorangegangenen entsprechen.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden der Frauenanteil in den Stufen der wissenschaftlichen Weiterqualifikation vom Hochschulabschluss über die Promotion und die Habilitation auf dem Weg zur Professur dargestellt. Es werden sowohl der Frauenanteil für jede wissenschaftliche Qualifikationsstufe dokumentiert als auch die Entwicklung des Frauenanteils im Vergleich der aufeinander folgenden Qualifikationsstufen für den Berichtszeitraum von 2000 bis 2004 betrachtet (vgl. Tabelle G im Anhang). Die referierten Daten beziehen sich auf die Universität Hamburg ohne den Fachbereich Medizin⁴⁴.

Grafik 8
Frauenanteil in den Qualifikationsstufen
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2000 - 2004



⁴³ vgl. Frauenförderrichtlinie der Universität, Ziffer III.2.3.1 und Ziffer III.2.4.1.

⁴⁴ Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts lagen der Arbeitsstelle Frauenförderung keine vollständigen Zahlen für den Fachbereich Medizin vor.

I 3.1. Hochschulabschluss

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

1603 Frauen schlossen im Jahr 2000 ihr Studium ab (Gesamtzahl der Abschlüsse: 3078). 2004 sind es 1708 Frauen bei insgesamt 3156,5⁴⁵ Abschlüssen. Konstant bleibt im Berichtszeitraum, dass Frauen mehr als die Hälfte der Absolventen der Universität Hamburg stellen⁴⁶.

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

I 3.2. Promotionen

Der Frauenanteil an den Promotionen ist von 33,2% im Jahr 2000 auf 39,8% 2004 gestiegen. Auch absolut promovierten 2004 mehr Frauen als fünf Jahre zuvor: 239 von insgesamt 600 abgeschlossenen Promotionen, im Jahr 2000 199 von insgesamt 600 abgeschlossenen Promotionen. Dies ist eine sehr erfreuliche Entwicklung für die Universität Hamburg.

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

I 3.3. Habilitationen

Der Frauenanteil an den Habilitationen an der Universität Hamburg ist im Berichtszeitraum um insgesamt mehr als 10% gestiegen: von 28,6% im Jahr 2000 auf 39% 2004. Absolut betrachtet haben sich 2004 ebenso viele Frauen wie 2000 an der Universität Hamburg (ohne Fachbereich Medizin) habilitiert: jeweils

⁴⁵ Aufgrund von u.a. Anteilsberechnungen für Fächer bei gemeinsamen Studiengängen ergeben sich Werte mit Dezimalangaben.

⁴⁶ Die Studentinnenanzahl beträgt im Berichtszeitraum durchschnittlich 52,8%.

⁴⁷ vgl. BLK 2004, S. 3. Im Jahr 2004 liegt (lt. Bericht des Statistischen Bundesamtes vom 12. September 2005, zitiert nach "Kulturpolitik Nr. 38 vom 19. September 2005, S. 22) der Anteil der Frauen an den Abschlüssen aller Hochschulen (nicht nur den Universitäten) in Deutschland bei 49%.

⁴⁸ vgl. CEWS 2003, S. 13. sowie BLK 2004, S. 4. - Zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts lagen der Arbeitsstelle Frauenförderung keine vollständigen Zahlen für den Fachbereich Medizin vor. Daher sind Vergleiche mit den Frauenanteilen an den Qualifikationsstufen auf Bundesebene, die jeweils die Medizin einbeziehen, nur eingeschränkt aussagekräftig.

16 Frauen bei einer sinkenden Gesamtzahl abgeschlossener Habilitationen von 56 in 2000 auf 41 2004.

Auf Bundesebene betrug der Frauenanteil an den Habilitationen in den Jahren 1999 bis 2001 (alle Fächer; inkl. Medizin) durchschnittlich 17,77%, im Jahr 2002 21,6% und im Jahr 2003 22,0%⁴⁹.

I 3.4. Die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Vergleich

Der Vergleich des Frauenanteils an den verschiedenen Stellen des Karriereverlaufes (Abschluss, Promotion, Habilitation, Professur) dient der Prüfung der Frage, ob der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe dem Anteil auf der vorher liegenden Sprosse der Karriereleiter entspricht. Neben dem Gesamttrend in der Universität ist eine Betrachtung unter fächerspezifischen Gesichtspunkten von Interesse.

Die folgenden Aussagen, Tabellen und Grafiken beziehen sich jeweils auf Durchschnittswerte, die pro Qualifikationsstufe über die Jahre 2000 bis 2004 gebildet wurden. Einbezogen sind alle Fächer der Universität Hamburg (ohne Fachbereich Medizin; vgl. Tabelle G im Anhang).

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

Bei dem hier vorgenommenen Vergleich des Frauenanteils auf den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere - Abschluss, Promotion, Habilitation, Professur – ist jeweils ein **identischer** Betrachtungszeitpunkt zugrunde gelegt: Nebeneinander werden die Frauenanteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg zur gleichen Zeit - hier statt einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Selbstverständlich dürfen die zur Veranschaulichung der zum definierten Zeitpunkt nebeneinander bestehenden Anteile gezeichneten Kurven nicht als Darstellung einer Gruppe oder Kohorte verstanden werden.

⁴⁹ vgl. CEWS 2003, S. 13. sowie BLK 2004, S. 4. sowie Statistisches Bundesamt FS 11; R. 4.1, 4.2, 4.4 und Statistisches Landesamt B III.

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

I 3.4.1. Abschlüsse - Promotionen

Der durchschnittliche prozentuale Anteil von Frauen an den Promotionen in der Universität Hamburg liegt in den Jahren 2000 bis 2004 bei 36,7% und damit sehr deutlich unter dem durchschnittlichen Anteil der Hochschulabsolventinnen von 52,5% in denselben Jahren⁵⁰.

Eine Betrachtung der einzelnen Fächergruppen zeigt erhebliche Unterschiede. Exemplarisch werden im Folgenden Fächer aus Bereichen mit traditionell hohem, mit niedrigem und eher mittlerem Frauenanteil an den Studierenden und den Abschlüssen betrachtet.

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

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

⁵⁰ Diese Differenzen ergeben sich im Übrigen auch, werden nur die Frauenanteile an den Promotionen und den Abschlüssen in einem Jahr verglichen. Beispielsweise liegt der Frauenanteil an den Promotionen im Jahr 2004 deutlich unter dem Frauenanteil an den Abschlüssen in demselben Jahr.

⁵¹ Jenseits von Gleichstellungsfragen ist für einige Fächer wie die Chemie der spezifische Stellenwert der Promotion für den Berufseinstieg zu bedenken.

wissenschaftlichen Qualifikation festzustellen: Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt in der Rechtswissenschaft bei 33,5%, in Chemie bei 34,8% und in Psychologie bei 52,1%.

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

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

Das Ergebnis eines in der Universität insgesamt und in einzelnen Fächern bestehenden deutlichen Unterschieds zwischen dem Frauenanteil bei den Abschlüssen und bei den Promotionen, das sich ähnlich in anderen deutschen Hochschulen findet⁵², ist unter verschiedenen Gesichtspunkten alarmierend. Ein deutliches Ungleichgewicht zwischen dem Frauenanteil an Promotionen und dem an den Studiumsabschlüssen in vielen Fächern zeigt strukturelle Mängel der Nachwuchsförderung in den Hochschulen auf⁵³. Es gelingt den Hochschulen, auch der Universität Hamburg, offenbar nicht, die Potenziale aller qualifizierten Personen für die Wissenschaft und die Gesellschaft auszuschöpfen und Frauen wie Männern einen gleichen Zugang zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation zu bieten.

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

⁵² Vgl. BLK 2004.

⁵³ Vgl. unter anderem Thesis 2004 sowie Allmendinger 2002 und Allmendinger/ Hinz 2002.

Nach einer (für ein Jahr exemplarischen) Analyse⁵⁴ des Notendurchschnitts erzielen die Studentinnen in elf von 18 Fachbereichen bessere oder gleiche Noten im Examen als bzw. wie ihre Kommilitonen⁵⁵.

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

Diese Daten und das besonders auffällige Ungleichgewicht in Fächern, die überwiegend von Frauen studiert und erfolgreich abgeschlossen werden⁵⁷, unterstreichen, dass kein Mangel an für die wissenschaftliche Weiterqualifikation geeigneten Frauen besteht. Es eröffnet sich aber die Frage, welche strukturellen Hindernisse für Frauen bestehen und welche Maßnahmen geeignet sind, diese abzubauen.

Das zuweilen vorgebrachte Argument, die Frauen selbst seien nicht an einer wissenschaftlichen Karriere interessiert, ist nicht stichhaltig. Die Frauenanteile an den Bewerbungen auf Promotionsstellen oder -stipendien sprechen für ein Interesse an der wissenschaftlichen Weiterqualifikation⁵⁸. Selbst wenn von einer durch die Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgenommenen Entscheidung gegen eine wissenschaftliche Laufbahn gesprochen werden könnte, so wäre es

⁵⁴ Die vorliegenden Daten sind exemplarisch und beziehen sich auf das Studienjahr 2003 (Wintersemester 2002/2003 und Sommersemester 2003). Erfasst sind alle Abschlüsse unterhalb der Promotion (Magister, Lehramt, Diplom), zusammengefasst aus allen Studiengängen eines Fachbereichs.

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

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

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

⁵⁸ Eine Auswertung der Arbeitsstelle Frauenförderung für den Zeitraum Oktober 2000 bis September 2005 ergibt einen Frauenanteil von 46,1% an den Bewerbungen auf wissenschaftliche Stellen; hier sind neben §28-Stellen auch andere wissenschaftliche Stellen erfasst. Der Wert des Frauenanteils an den Bewerbungen auf §28-Stellen z.B. für den Zeitraum Oktober 2002 bis September 2003 (43,6%) weicht allerdings nicht gravierend davon ab.

am Wissenschaftssystem, die für eine solche Abkehr von der Wissenschaft verantwortlichen Bedingungen so zu verbessern, dass sich eine deutlich höhere Zahl qualifizierter Frauen als bisher für die akademische Karriere entscheidet, da es sonst zu einer unerwünschten "Selbsteliminierung der Frauen aus der Wissenschaft vor dem Hintergrund fehlender unterstützender Kulturen und Strukturen"⁵⁹ kommt.

Diverse Studien und Berichte zur Nachwuchsförderung belegen, dass eine verbesserte Betreuung und Unterstützung der Promovierenden die Anzahl erfolgreich abgeschlossener Promotionen erhöhen kann. Dies gilt insbesondere für Frauen, die im Vergleich zu Männern ungünstigere Promotionsbedingungen und -begleitung erfahren: Sie erleben zu wenig Karriereberatung und Ermutigung, werden seltener zur Teilnahme an Tagungen und zu Auslandsaufenthalten aufgefordert und ermuntert, werden nicht ausreichend und frühzeitig in den Wissenschaftsbetrieb integriert, promovieren häufiger als Männer extern, haben seltener als Männer Promotionsstellen inne⁶⁰.

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

Die Universität Hamburg hat im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung und bei den Überlegungen zur Promotionsausbildung die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen als Ziel festgeschrieben und konkrete Maßnahmen der Frauenförderung im Bereich der Nachwuchsförderung formuliert⁶¹.

⁵⁹ Allmendinger, J. / Hinz, T. 2002, S. 276, die sich auf einen von Kraus geprägten Begriff beziehen.

⁶⁰ Vgl. Thesis 2004; DFG 2002; Holzbecher et al 2002; Allmendinger, J. / Hinz, T. 2002; Spies/Schulte 1999 sowie die Zusammenfassung des Forschungsstands bei Lind 2004, S. 67-85, mit weiteren Nachweisen.

⁶¹ vgl. Kapitel III 1.3.

I 3.4.2. Promotionen - Habilitationen

Der durchschnittliche Anteil von Frauen an den Habilitationen in der Universität Hamburg im Zeitraum von 2000 bis 2004 entspricht mit 33,8% annähernd dem Anteil von Frauen an den Promotionen mit 36,7%⁶². Dies ist ein sehr ermutigendes Ergebnis. Mit Blick auf das langfristige Ziel der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren sollte dieses Ergebnis mindestens fortgeschrieben und geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um insgesamt den Anteil von Frauen an den Habilitationen zu steigern.

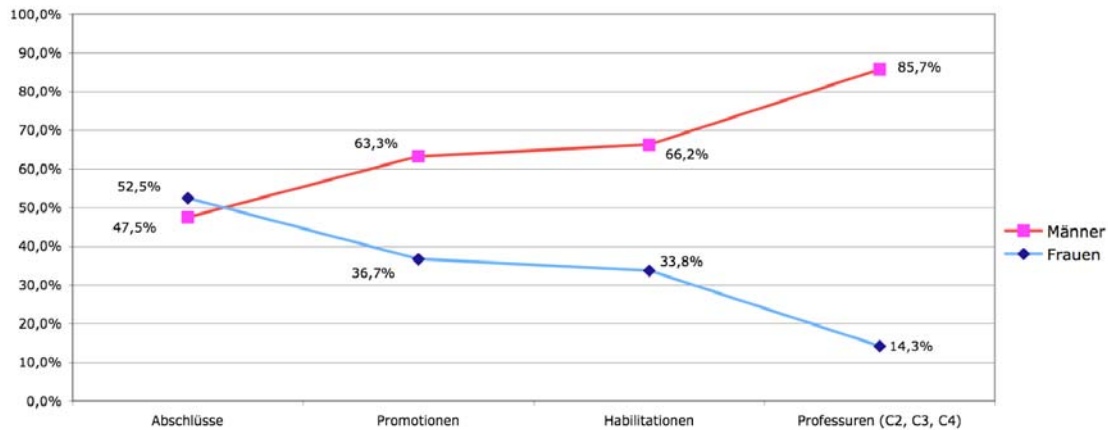
Zukünftig ist neben dem Verhältnis der Frauenanteile bei Promotion und Habilitation auch die Entwicklung bei den Evaluationen der Juniorprofessoren/innen zu betrachten.

I 3.4.3. Habilitationen - Professuren

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

⁶² Auch dieses Ergebnis findet sich ähnlich bei dem Vergleich der Werte nur eines Jahres. Der Frauenanteil an den Habilitationen in 2004 z.B. entspricht ungefähr dem Frauenanteil an den Promotionen in 2004.

Grafik 9
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2000 - 2004



* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr die Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studienabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet.

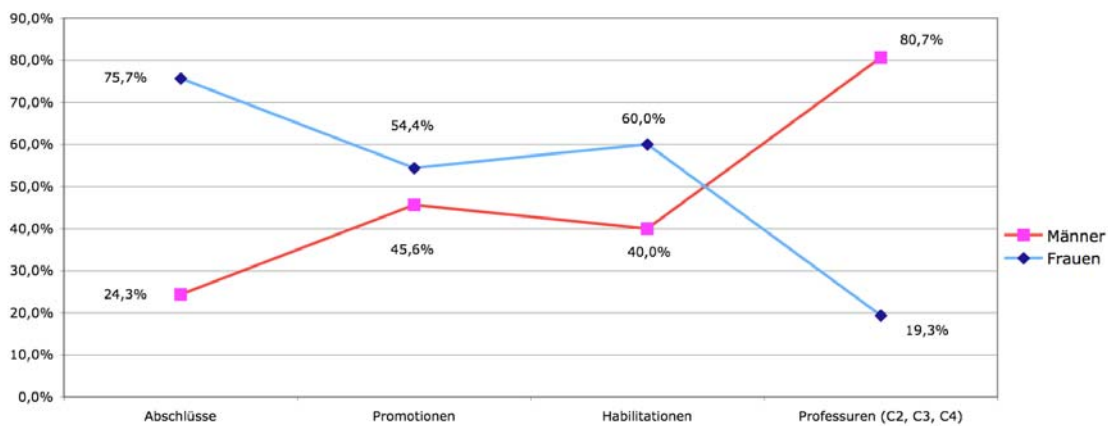
Die Entwicklung des durchschnittlichen Frauen- und Männeranteils in der Abfolge der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen vom Abschluss hin zur Professur ergibt insgesamt ein überproportionales Absinken des Frauenanteils. Dieser "Verlauf" stellt sich als das so genannte Scherenmodell dar⁶³: Liegt bei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

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

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

Fächerspezifisch differieren allerdings die geschlechterbezogenen Karriereverläufe (vgl. Tabelle G und Grafiken S bis A.i im Anhang). Beispielsweise liegt der Frauenanteil in den Fächern Erziehungswissenschaft, Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft sowie Kulturgeschichte und Kulturkunde trotz eines Schwundes bei der Promotion bis zur Habilitation über dem Männeranteil. Erst von der Habilitation zur Lebenszeitprofessur sinkt hier der Frauenanteil dramatisch unter den Männeranteil⁶⁴.

Grafik 10
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft
2000 - 2004

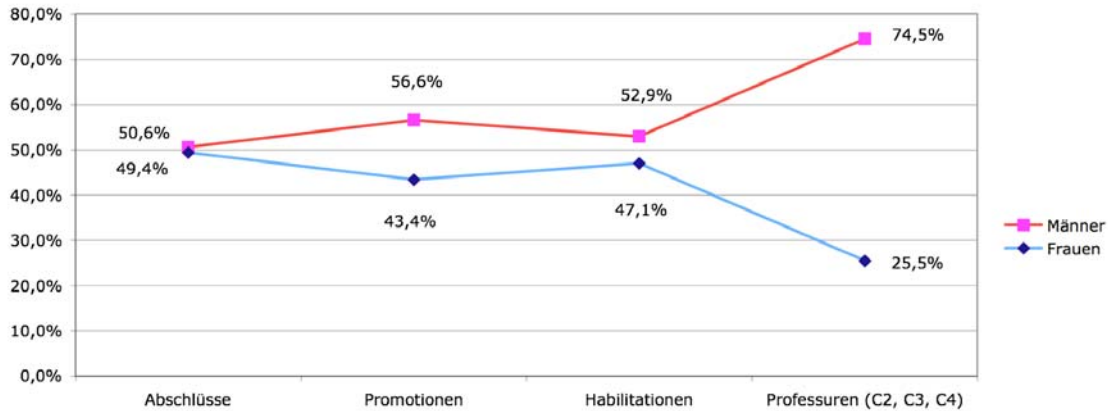


* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studienabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G im Anhang.

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

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

Grafik 11
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Sozialwissenschaften
2000 - 2004

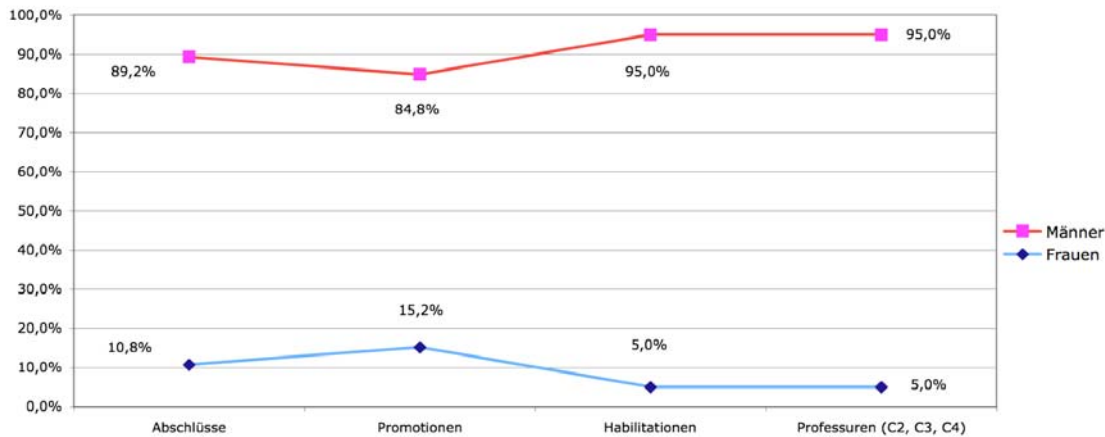


* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studienabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G im Anhang.

Innerhalb der naturwissenschaftlichen Disziplinen ist in den Fächern Physik, Informatik und Mathematik bereits beim Hochschulabschluss der Frauenanteil wesentlich geringer als der Anteil der Männer, in der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn bis zur Promotion steigt in den Fächern Physik und Mathematik der Frauenanteil sogar, im Fach Informatik sinkt er. Beim Übergang zwischen Habilitation und Lebenszeitprofessur ist der "Verlust" des Wissenschaftlerinnenanteils in diesen drei naturwissenschaftlichen Fächern deutlich geringer als in den anderen Disziplinen der MIN-Fakultät und auch in den geistes- oder gesellschaftswissenschaftlichen Fächern, im Fach Physik bleibt der Frauenanteil hier sogar auf demselben Niveau⁶⁵.

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

Grafik 12
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Physik
2000 - 2004



* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studienabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G im Anhang.

I 3.5. Fazit

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

Die unterschiedlichen Karriereverläufe in den Fächern ergeben in der Konsequenz unterschiedliche Ansatzpunkte für Frauenfördermaßnahmen, die bei der Formulierung von Fakultätsfrauenförderplänen mit spezifischen Zielen und konkreten Maßnahmen von Bedeutung sind. Während es für die geistes-, kultur- und sozialwissenschaftlichen Fächer vor allem darauf ankommt, Frauen, die sich bereits qualifiziert haben, für den Verbleib in der Wissenschaft zu gewinnen, sind im mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächerbereich noch erhebliche Investitionen nötig, um überhaupt Studentinnen zu gewinnen. Die von der MIN-Fakultät geplanten Maßnahmen zur verstärkten Ansprache von Schülerinnen sind hier ein probater Weg. Dass in vielen Fächern, insbesondere in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften ein beträchtliches Potenzial qualifizierter Frauen an den Hochschulen zur Verfügung steht, sollte die Fakultäten

⁶⁶ Vgl. Kapitel III 1.3.

der Universität Hamburg bei Berufungen dazu ermuntern, ihre Bemühungen um Bewerberinnen zu verstärken. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sieht es als ihre vordringliche Aufgabe an, die Fakultäten bei der Realisierung ihrer konkreten Frauenförderziele zu unterstützen.

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

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist für den wissenschaftlichen Bereich zuständig, nur in grundlegenden Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität, nicht bei konkreten Personalentscheidungen, besteht ihre Zuständigkeit auch für den Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals (vgl. Kapitel VI). Daher werden im Folgenden, anders als für das wissenschaftliche Personal, keine Angaben zur Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Besoldungs- und Stellengruppen des Technischen und Verwaltungspersonals berichtet⁶⁷.

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

II 1. Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien⁶⁸

Die Mitwirkung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung ist ein wesentliches Merkmal geschlechtergerechter Hochschulen. Im HmbHG⁶⁹ werden die Hochschulen verpflichtet, auf eine angemessene Vertretung von Frauen in ihren Organen hinzuwirken.

Im Folgenden wird der Frauenanteil in der akademischen Selbstverwaltung der Universität Hamburg exemplarisch zu Beginn der 19. Wahlperiode (10. August 2004 bis 31. März 2006)⁷⁰ betrachtet (vgl. auch Tabelle I im Anhang). Die Auswertung erfolgt für alle Statusgruppen. Die genannten Daten beziehen sich auf die zu wählenden Hauptmitglieder der Gremien, d.h. die Vorsitzenden qua Amt sind nicht mitgezählt.

⁶⁷ Entsprechende Angaben finden sich in den statistischen Berichten, die von der Dienststelle alle fünf Jahre vorgelegt werden.

⁶⁸ Verfasserin des Kapitels II 1. ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung.

⁶⁹ HmbHG § 3 Absatz 4 Satz 4.

⁷⁰ Veränderungen während einer Wahlperiode sind unter anderem durch jährliche Neuwahl der studentischen Mitglieder sowie durch unvorhergesehene Rücktritte einzelner Mitglieder bedingt.

Von besonderem Interesse sind dabei die wichtigsten zentralen Gremien, wie der Akademische Senat, der Planungs- und der Haushaltsausschuss.

Der Gesamtanteil der Frauen an den Mitgliedern des Akademischen Senats beträgt knapp 32% (sechs Frauen von insgesamt 19 zu wählenden Mitgliedern ohne Vorsitz). Deutlich geringer ist der Anteil der weiblichen Mitglieder im Planungsausschuss: hier wirkt eine Frau von insgesamt 10 zu wählenden Mitgliedern (ohne Vorsitz) mit. Auch im Haushaltsausschuss ist der Frauenanteil gering: eine Frau von insgesamt 11 zu wählenden Mitgliedern (ohne Vorsitz). Im Planungsausschuss obliegt einer Frau die geschäftsführende Leitung.

Im Ausschuss für Studium und Lehre stellen Frauen ein Drittel der Mitglieder (vier Frauen von insgesamt 12 Mitgliedern ohne Vorsitz). Gut vertreten sind Frauen auch im Ausschuss für Forschung und Nachwuchsförderung mit vier Frauen von insgesamt neun zu wählenden Mitgliedern; hier ist zudem eine Frau geschäftsführende Vorsitzende. Im Ausschuss für internationale Hochschulbeziehungen liegt der Frauenanteil bei drei Frauen von insgesamt zehn Mitgliedern.

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

Werden weitere zentrale Gremien in die Betrachtung mit einbezogen (vgl. Tabelle I im Anhang), kann festgehalten werden, dass zu Beginn der 19. Wahlperiode insgesamt Frauen annähernd ein Drittel der Hauptmitglieder in den zentralen Gremien der akademischen Selbstverwaltung stellen (45 Frauen von insgesamt 154 zu wählenden Mitgliedern ohne Vorsitz).

Fazit

Diese Daten deuten darauf, dass Frauen in der Akademischen Selbstverwaltung zu wenig repräsentiert sind. Im Rahmen der Neustrukturierung der Akademischen Selbstverwaltung auf zentraler Ebene und in den Fakultäten und bei der Besetzung der neuen Gremien und Organe ist auf eine angemessene Beteiligung von Frauen aus allen Statusgruppen zu achten. Wünschenswert ist

außerdem, dass alle Mitglieder der Gremien, nicht nur die derzeit zudem unterrepräsentierten Frauen, die im Rahmen der Aufgaben bestehenden Chancen für Weichenstellungen der Gleichstellung nutzen.

II 2. Vertrauensrat gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt am Studien- und Arbeitsplatz Universität Hamburg und Anlauf- und Beratungsstelle⁷¹

Der "Vertrauensrat gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt" wurde 1999 aufgrund der 1996 vom Akademischen Senat erlassenen "Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Universität Hamburg" gegründet. Der Vertrauensrat ist ein Gremium der akademischen Selbstverwaltung und besteht aus drei Professorinnen, je einer Vertreterin des wissenschaftlichen und des Technischen und Verwaltungspersonals sowie einer Studentin.

Auf Grundlage der Richtlinie wurde eine Anlauf- und Beratungsstelle des Vertrauensrates eingerichtet, die *"Anlaufstelle für betroffene Personen und gleichzeitig durch Fortbildungsangebote präventiv tätig sein soll"* (vgl. §4 der Richtlinie). Die Anlaufstelle fungiert zugleich als Büro des Vertrauensrates. Dafür steht eine befristete BAT Ila–Stelle mit zehn Wochenstunden zur Verfügung⁷². Außerdem arbeitet eine studentische Angestellte mit sieben Wochenstunden im Büro. Die Anlauf- und Beratungsstelle ist der Arbeitsstelle Frauenförderung zugeordnet.

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

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

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

⁷² Aufgrund einer internen Stundenverschiebung in der Arbeitsstelle Frauenförderung standen von April 2003 bis zum 14. August 2005 insgesamt 15 Wochenstunden zur Verfügung.

Über Aufgaben und Arbeit der Anlauf- und Beratungsstelle gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Universität Hamburg und des Vertrauensrates im Zeitraum von 15. August 2002 bis 15. Januar 2004 wurde ein umfassender Tätigkeitsbericht vorgelegt, der im Dezember 2004 im Akademischen Senat verabschiedet wurde⁷³.

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

II 3. AG Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Gleichstellungs- beauftragten der Dienststelle pflegen einen regelmäßigen Austausch. Um die Zusammenarbeit der beiden Ämter mit der Universität als Dienststelle zu gestalten, besteht seit längerem eine so genannte *AG Gleichstellung*, in der ungefähr einmal pro Monat die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, die Gleichstel- lungsbeauftragte der Dienststelle, die Gleichstellungsbeauftragte des Personal- rates für das Technische und Verwaltungspersonal, die Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung und die Mitarbeiterinnen des Referates (631) "Personalent- wicklung, Frauenförderung und Fortbildung" der Präsidentialverwaltung zusam- menkommen und gemeinsam relevante Fragen der Gleichstellung und Frauen- förderung erörtern. Seit ihrer Amtsübernahme wirkt die Gleichstellungs- beauftragte der Universität regelmäßig in der Arbeitsgruppe mit⁷⁴.

Im Berichtszeitraum von 2002 bis 2005 wurden in der AG Gleichstellung kon- krete Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Ham- burg, Überlegungen zu *gendersensiblen* Fortbildungsangeboten für Leitungs- und Führungspersonal der Universität sowie aktuelle Fragen der Universitäts-

⁷³ "Tätigkeitsbericht des Vertrauensrates und der Anlauf- und Beratungsstelle, 15. August 2002 - 15. Januar 2004".

⁷⁴ vgl. Kapitel VI 2.7.

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

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

II 3.1. Gleichstellung im Rahmen der Personalentwicklung in der Universität Hamburg⁷⁵

Genderkompetenz für Führungskräfte

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

Zu diesem Zweck hat das Referat "Personalentwicklung, Frauenförderung und Fortbildung" zusammen mit übrigen Mitgliedern der AG Gleichstellung ein Konzept entwickelt, in dem der *Gender*aspekt eine tragende Rolle spielt. Die Beteiligten halten es für notwendig, das Fortbildungskonzept um diesen Teil zu erweitern, da gerade die Zielgruppe der Wissenschaftler/innen in erheblichem Maße gefordert ist, den *Gender*-Ansatz bei ihrer Tätigkeit zu berücksichtigen.

Gleichstellungsaspekte im neuen Beurteilungswesen

Seit dem 1. September 2005 gilt im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg das neue Beurteilungswesen. Die Personalentwicklerinnen der Universität Hamburg haben gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung, der Frauenbeauftragten der Dienststelle und der Frauenbeauftragten des Personalrates für das Technische und Verwaltungspersonal die Vorbereitung und die Einführung des neuen Beurteilungswesens aktiv unter dem Aspekt der geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen begleitet.

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

Hierzu entstanden "Aspekte des *Gender Mainstreaming* in der Beurteilungsreform" zu den Bereichen Potenzialeinschätzung, Selbstreflexion, Belastbarkeit, Wertschätzung/ Einfühlsamkeit und chancengerechte Förderung. Diese wurden in die Informationsbroschüre des Personalamtes der Stadt Hamburg im Abschnitt "Unterschiedliche Bewertung von Frauen und Männern" aufgenommen.

Ferner wurde in das Training der Beurteiler/innen der Universität Hamburg der Gleichstellungsaspekt integriert. Hierzu entstanden Fallbeispiele zur unterschiedlichen Bewertung von Frauen und Männern, welche ein eigenständiges Element des Trainings darstellen.

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

II 4. Kinderbetreuung⁷⁶

Auf der Basis einer von der AG Gleichstellung durchgeführten Umfrage zum Kinderbetreuungsbedarf bei den Beschäftigten der Universität initiierten die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Arbeitsstelle Frauenförderung mehrere Vernetzungstreffen zur Kinderbetreuung an der Universität Hamburg. An diesen nahmen - außer den Mitgliedern der AG Gleichstellung - Vertreter/innen des Studierendenwerks, der Studierendeninitiative "Unieltern", des Hochschulsports, des Bau- und Gebäudemanagements sowie einzelner Fachbereiche teil. Die Befragung der Beschäftigten durch die AG Gleichstellung ergibt, dass über die in bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen angebotenen Betreuungsleistungen hinausgehende zusätzliche dringende Bedarfe insbesondere für Ferien- und Notfallbetreuung sowie von sehr kleinen Kindern bestehen. Die Teilnehmer/innen der Vernetzungstreffen mit ihrer jeweiligen Fachkompetenz erarbeiteten gemeinsame Konzeptvorschläge für zusätzliche Kinderbetreuungsangebote und legten diese dem Präsidium der Universität vor.

⁷⁶ Verfasserin des Kapitels II 4. ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung.

Als notwendig erachtet wird eine universitäre Kinderbetreuung für zwei Zielgruppen:

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

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

Beide Betreuungsangebote sollen allen Beschäftigten und Studierenden der Universität zur Verfügung stehen. Um die Vereinbarkeit von Studium und Berufstätigkeit sowie einem Leben mit Kindern zu verbessern, soll das Kinderbetreuungsangebot in den Öffnungszeiten auf die spezifischen Studien- und Arbeitsbedingungen an einer Hochschule zugeschnitten sein. Der Aufbau dieser Kinderbetreuungseinrichtung soll als gesamtuniversitäres Kinderbetreuungsangebot auch die bisher in mehreren Fachbereichen formulierten Bedarfe abdecken.

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

II 5. Frauennetzwerk des Technischen und Verwaltungspersonals der Universität⁷⁷

1993 wurden von der damaligen Frauenbeauftragten der Dienststelle Treffen von Frauen des Technischen und Verwaltungspersonals initiiert, die an der Frauenförderung besonders interessiert und bereit sind, die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle bei der Umsetzung des Frauenförderplans der Universität aktiv zu unterstützen.

Aus diesen Treffen entwickelte sich das Frauen-Netzwerk. Die Netzwerkerinnen sind ein wichtiges Bindeglied der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle zu den Mitarbeiterinnen in den Fachbereichen und Senatsunmittelbaren Einrichtungen der Universität.

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

Netzwerk-Frauen werden für die Teilnahme an Personalauswahlverfahren qualifiziert.

Darüber hinaus finden regelmäßige Informationstreffen statt, an denen die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu ausgewählten Themen teilnimmt. 1997 wurde dem Frauen-Netzwerk der 1. Frauenförderpreis der Universität verliehen (anteilig).

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

Teilnahme an Personalauswahlverfahren

Von Oktober 2002 bis Juli 2005 wurden ca. 60 Auswahlverfahren von der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle begleitet, davon 28 von Netzwerk-

⁷⁷ Verfasserin von Kapitel II 5. ist Elke Gewert, Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle.

frauen. Von 20 ausgeschriebenen Stellen der Verg. Gruppe Vc wurden 14 mit Frauen besetzt, in der Verg. Gruppe Vb waren es 15 von 22 Stellen. In der Verg. Gruppe IV a/ IVb war das Verhältnis von Frauen und Männern bei 18 ausgeschriebenen Stellen mit neun zu neun ausgeglichen. In der Vergütungsgruppe IIa wurden von zehn ausgeschriebenen Stellen sieben an Frauen vergeben. Eine ausgeschriebene Beamtenstelle A 11 wurde mit einem männlichen Bewerber besetzt.

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

II 6. Eingruppierung von Angestellten für Textverarbeitung⁷⁸

Bisherige Grundlage für die Eingruppierung von Angestellten für Textverarbeitung an der Universität Hamburg ist die Schreibgeschwindigkeit. Ergebnisse von Arbeitsplatzaufzeichnungen (von Sommer 1999 bis Sommer 2000) und detaillierter Erhebungen der faktischen Tätigkeiten von Angestellten für Textverarbeitung in verschiedenen Fachbereichen ergeben, dass die vielfältigen Aufgabenbereiche der Angestellten für Textverarbeitung (AfT) einen sehr hohen Anteil an selbständigen und eigenverantwortlichen Leistungen umfassen. Die an die Schreibgeschwindigkeit der Stelleninhaberinnen gekoppelte Eingruppierung und Besoldung ist somit nicht adäquat.

Eine Projektgruppe engagierter Kolleginnen aus dem Technischen und Verwaltungspersonal, initiiert von der damaligen Vorsitzenden des Personalrats, Elke Andresen, bemühte sich in den vergangenen fünf Jahren auf verschiedene Weise um eine Lösung. Ziel ist, dass den qualitativen Änderungen auf den AfT-Arbeitsplätzen angemessen Anerkennung in Form einer Umwandlung in den Status einer Büroangestellten/ eines Büroangestellten zugebilligt und entsprechend finanziell Rechnung getragen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität unterstützte das Vorhaben, das einer deutlichen Verbesserung der

⁷⁸ Verfasserin von Kapitel II 6. ist Marion Dohr, Beauftragte des Personalrats für das Technische und Verwaltungspersonal für die Belange von Frauen.

Situation der AfT, ganz überwiegend weibliche Beschäftigte, dient und setzte sich gegenüber dem Präsidium für eine grundsätzliche Neuregelung der Eingruppierung und eine Prüfung der Möglichkeit der Ausschreibung zukünftiger Stellen für Büroangestellte ein⁷⁹.

Mitarbeiter/innen auf AfT-Stellen, die nicht mehr überwiegend schreiben, können – so ein Beschluss der Universitätsleitung – nunmehr als Büroangestellte eingruppiert werden. Einzelfallprüfungen entfallen und auf das Erstellen einer Stellenbeschreibung wird unter bestimmten Bedingungen verzichtet⁸⁰.

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

⁷⁹ vgl. auch Kapitel VI 2.7.

⁸⁰ Antragstellung durch die Betroffenen über den Fachbereich unter beifügen einer Bestätigung der Vorgesetzten/ des Vorgesetzten über durch die/ den Beschäftigten zu erledigende Verwaltungsaufgaben und Zeitraum des Bestehens/ der Übernahme dieser Aufgaben. Bewährungsfristen für Höhergruppierungen werden entsprechend den Zeiten, in denen die höherwertige Tätigkeit ausgeübt wurde, angerechnet.

III **Gender Mainstreaming**

"Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen."

(Definition der Europäischen Union, Amsterdamer Vertrag von 1996, zitiert nach STIEGLER 2000, S. 8).

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

Das Prinzip des *Gender Mainstreaming* kann als allgemeines, grundsätzliches Konzept für die geschlechtergerechte Ausformung der Institution Universität angesehen werden. Anwendbare Gleichstellungskriterien liegen für zahlreiche Elemente der Organisation recht detailliert vor. Sie betreffen alle wesentlichen Aufgaben der Hochschule (laut Hochschulrahmengesetz und Hamburgischem Hochschulgesetz Forschung, Lehre, Wissens-/ Technologietransfer, soziale Förderung der Studierenden, Internationalität etc.). Diese Qualitätsmaßstäbe für eine geschlechtergerechte Universität können für alle einzelnen Maßnahmen der Institution ausdifferenziert werden, auch wenn sie auf den ersten Blick scheinbar geschlechtsneutral sind - von den Studienplänen über die Personalrekrutierungsverfahren und Profilbildungsfragen bis hin zum Aspekt der Gestaltung von Universitätsbauten⁸¹.

⁸¹ vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten/ BUKOF, o.J., S.16.

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

Die Universität Hamburg implementiert das *Gender Mainstreaming*, d.h. sie integriert das Ziel der Chancengleichheit in alle ihre Planungs-, Entscheidungs- und (Re-)Organisationsprozesse. *Gender Mainstreaming* stellt dabei für die Universität Hamburg eine Doppelstrategie dar: Bewährte frauen- und gleichstellungspolitische Strategien werden mit konsequenter und durchgängiger geschlechtersensibler Prüfung und Evaluation der gleichstellungspolitischen Auswirkungen aller Programme, Maßnahmen und Entscheidungen verknüpft. Der Erfolg des *Gender Mainstreaming* setzt eine konsequente geschlechterdifferenzierende Datenerhebung und -auswertung voraus.

Gerade im Rahmen der im Land Hamburg neu eingeführten Modelle der Hochschulsteuerung (Autonomie der Hochschule, neue Selbstverwaltungsstruktur und Leitungsorgane, Struktur- und Entwicklungsplanung etc.) und Hochschulfinanzierung (insbesondere das Drei-Säulen-Modell des Grund-, oder Leistungs- und Innovationsbudgets, jährliche Ziel- und Leistungsvereinbarungen) gewinnen *Gender Mainstreaming*-Überlegungen und daraus abgeleitete Standards an Bedeutung und werden unter anderem bei entsprechenden Evaluations- und Controllingverfahren relevant.

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

III 1.1. Studie zu *Gender Mainstreaming*⁸²

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

⁸² Verfasserin des Kapitels III 1.1 ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung.

kations- und Kooperationsstruktur zu den Themen "Hochschulreform und Chancengleichheit" innerhalb der Universität ein wichtiges Anliegen der Studie.

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

Nach Vorgesprächen über Inhalt und Zielsetzungen des Projekts mit den Dekanaten wurden in den jeweiligen Fachbereichen qualitative Interviews durch Dr. Katrin Schmersahl mit den Fachbereichsleitungen, den Planern/innen, den Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten und Vertretern/innen aller Statusgruppen zu den Themen Gleichstellung und *Gender Mainstreaming* an Hochschulen durchgeführt. Dazu wurde ein Katalog von Leitfragen erarbeitet (z.B. Welche Benachteiligungen sehen Sie für Frauen? Was tun Sie zur Verwirklichung von Chancengleichheit bzw. was könnten Sie selbst dazu beitragen? In welchen Bereichen müsste Ihrer Ansicht nach angesetzt werden, um Chancengleichheit herzustellen?); die Interviews dauerten jeweils 60 Minuten. Die transkribierten Antworten der Interviewten wurden von der Interviewerin den einzelnen Fragekomplexen zugeordnet, systematisiert und zu Mustern im Rahmen von *Gender Mainstreaming* zu behandelnder Aufgabenbereiche zusammengefasst.

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

Als zukünftige notwendige Gleichstellungsmaßnahmen wurden unter anderem angeregt:

- systematische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Bereich

- Weiterbildung für das Lehrpersonal hinsichtlich geschlechtersensibler Personalentwicklung und –führung, Beurteilungsverfahren und didaktischer Kompetenzen
- stärkere Integration der *Gender*-Thematik in Lehre und Forschung
- Qualifizierungsprogramme zur Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- verbesserte Betreuung und Unterstützung der Promovierenden durch promotionsbegleitende Studienangebote und Postgraduiertenstudiengänge
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienverantwortung.

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

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

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

Inhalte des Workshops waren:

- Überblick über Kontraktmanagement und Gleichstellung an deutschen Hochschulen, über Modelle und Indikatoren für Gleichstellungserfolge im Rahmen leistungsorientierter Mittelverteilung in den Bundesländern
- Überlegungen zum Verhältnis traditioneller Frauenfördermaßnahmen und *Gender Mainstreaming*-Verfahren
- Konkretisierung der Leitlinien des Politischen Senats und Diskussion möglicher Leistungsindikatoren für Gleichstellung

- Behandlung von Möglichkeiten der hochschulinternen Umsetzung des *Gender Mainstreamings* bei Reformvorhaben und Erarbeitung einer exemplarischen Vorgehensweise für die Hochschulpraxis.

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

III 1.3. Struktur- und Entwicklungsplanung

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

Zentraler Bestandteil des im STEP enthaltenen Stellenentwicklungsplans sind Zielsetzungen zur Steigerung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal und in den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation. Bei den Professuren strebt die Universität eine Erhöhung des Frauenanteils auf 20% bis 25% bis 2012 an⁸³. Konkrete Maßnahmen sind für folgende Bereiche vorgesehen:

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

⁸³ derzeit 16,7% bzw. 14,5% (inkl. Fachbereich Medizin); vgl. Kapitel I 2.

- Aufbau eines Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

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

Als strukturelle Maßnahmen sieht der STEP vor:

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

III 1.4. Lehre und Forschung

Da wissenschaftliche Einrichtungen durch ihre Forschungs- und Ausbildungsleistungen unmittelbar und mittelbar auf das Geschlechterverhältnis einwirken⁸⁴, wird im Folgenden exemplarisch auf Möglichkeiten der Implementierung des *Gender Mainstreaming* in Forschung und Lehre eingegangen.

Für die Inhalte und Fragestellungen in Lehre und Forschung dürfte Konsens darüber bestehen, dass universitäre Forschung und Lehre das Geschlechterverhältnis behandeln sollte. Die *Gender*-Thematik ist als eine *Querschnittsfrage* anzusehen⁸⁵.

⁸⁴ vgl. Kahlert 2001, S. 76f., die hinsichtlich der Geschlechterfrage für universitäre Lehre folgende Aufgaben unterscheidet: Bereitstellen und Vermitteln von Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Egalisierungsmöglichkeiten; kritische Reflexion gesellschaftlicher Selbstverständlichkeiten und von Tradition und Wandel der Geschlechterverhältnisse; Initiieren, Moderieren und Organisieren der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen der Gesellschaft.

⁸⁵ Das Konzept *Gender* geht davon aus, Geschlechterverhältnisse als verknüpft mit anderen Differenzkategorien zu analysieren. Selbstverständlich umfasst das Ziel der Gleichstellung grundsätzlich das der Gleichberechtigung aller Gesellschaftsmitglieder, d.h. auch andere Strukturen und Formen sozialer Ungleichheit und Benachteiligung (*race, class, Ethnie, Alter, Religion, sexuelle Präferenzen etc.*) wären zu betrachten. Statt von einer simplen Differenz Männer-Frauen ist von Vielfalt (*Diversity*) auszugehen. Der im Hamburgischen Hochschulgesetz formu-

Der Wissenschaftsrat hält (1998, S. 72) resümierend zur *Genderforschung* fest: *"Frauen und Geschlechterforschung zeigt die umfassende geschlechtsbezogene Prägung von gesellschaftlicher Wirklichkeit sowie wissenschaftlicher Theorie und Praxis auf und macht damit einhergehende Wertungen sichtbar. Eine größere Beteiligung von Frauen an der Forschung verbindet sie mit einer sinnvollen Erweiterung der Perspektiven. Sie versteht sich von ihrer eigenen Zielsetzung her nicht nur als Teil der Frauenförderung, sondern gleichzeitig auch als Beitrag zur Wissenschafts- und Hochschulreform, indem sie unter anderem den Anspruch der Wissenschaft auf universale Gültigkeit und auf Wertneutralität der Kritik aussetzt und gleichzeitig neue Impulse zur Veränderung der traditionellen Inhalte, Theorien und Methoden geben will"*.

Auf die *Gender*-Thematik eingehende Fragestellungen und Inhalte können in universitärer Forschung und Lehre in verschiedener Weise integriert sein: durch Projekte bzw. Lehrangebote speziell zum *Gender*-Thema oder als durchgängiger Bestandteil der laufenden Forschungsvorhaben und Lehrveranstaltungen. An der Universität Hamburg bestehen nebeneinander eigenständige *Gender Studies* – in Forschungsprojekten verschiedener Disziplinen sowie interdisziplinär, als gesonderte Lehrveranstaltungen in unterschiedlichen Fachbereichen und als hochschulübergreifender Nebenfachstudiengang (vgl. Kapitel IV 4.1.) – und die *Gender*-Thematik bzw. die der Vielfalt (*Diversity*) als *Querschnittsfrage* bearbeitende Lehr- und Forschungsvorhaben.

III 1.5. Studienreform – Einführung von *Bachelor*- und *Master*studiengängen

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

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

III 1.5.1. Studieninhalte und Didaktik/ Vermittlung

In *Bachelor*-Studiengängen werden wissenschaftliche Grundlagen, Methodenkompetenz und berufsfeldbezogene Qualifikationen vermittelt. Masterstudiengänge können ein stärker anwendungsorientiertes oder stärker forschungsorientiertes Profil haben.

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

Ein interdisziplinäres Curriculum-Modul für *Gender Studies* und Naturwissenschaften hat das Projekt "*Degendering Science: Chancengleichheit in Naturwissenschaften. Erweiterung des Wissenschaftsverständnisses und Curriculums der Naturwissenschaften*" der Universität Hamburg (vgl. Kapitel IV 5.) entwickelt und erprobt⁸⁶.

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

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

⁸⁶ vgl. auch Daduna/ Götschel 2001.

⁸⁷ oder *Diversity Management* Kompetenz – Führungsverhalten und soziale Kompetenz beim Umgang mit Angehörigen verschiedener Geschlechter, Kulturen; vgl. z.B. Koall / Bruchhagen/ Höher 2002 und Welppe/Welppe 2003.

vor, jedoch wird an den häufig genannten Gesichtspunkten deutlich, dass diese mit allgemeinen in der Hochschuldidaktik genannten Qualitätsstandards für gute Lehre deckungsgleich sind: z.B. Ansatz an biografischen Erfahrungen und Alltagswissen, forschendes Lehren und Lernen, interaktive/re Lehr- und Lernformen, *team-teaching*, Tutoren/innen-gestützte Lehre, projektbezogenes Studium, problemorientierte, interdisziplinäre Herangehensweise, exemplarisches Lehren und Lernen, Praxis- und Anwendungsbezug mit Praktika und Einladung von Praktikern/innen etc.⁸⁸. Auch die geschlechtersensible Gestaltung neuer Lehrmaterialien und von Lehr-/ Lernprozessen ist hier wichtig.

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

III 1.5.2. Studienverlauf und Studienorganisation

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

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

⁸⁸ zitiert nach Kahlert 2003, S. 58f.

werbungen, Schulung des Auswahlpersonals zum Einfluss von Einstellungen auf Auswahlverfahren)

- *Monitoring* etwaiger Geschlechterdifferenzen der Schwundquoten beim Übergang *Bachelor-Master*
- Etablierung von transparenten und strukturierten Postgraduierten-Studiengängen, die erfahrungsgemäß zu höheren Absolventinnen-Quoten und zu einer besseren Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses führen (Master, Promotion).

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

III 1.6. Grundordnung der Universität

Die Grundordnung der Universität war aufgrund der veränderten Gesetzeslage (Hochschulmodernisierungsgesetz) neu zu erstellen. An dem im Oktober 2002 konstituierten "Ausschuss zur Erstellung der Grundordnung" wirkte die Gleichstellungsbeauftragte als beratendes Mitglied mit. Der von dem Ausschuss erarbeitete Text wurde vom Akademischen Senat und vom Großen Senat (Konzil) der Universität am 30. Januar 2003 verabschiedet.

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

- in der Präambel das Ziel der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- die besondere Verantwortlichkeit der Universitätsleitung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (§ 21)
- die angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen für Gremien (§ 3)
- Wahl von Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen; Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied im Fachbereichsrat (§§ 9 – 10)

- Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und Erlass von Frauenförderrichtlinien sowie Frauenförderplänen als Aufgabe des Akademischen Senates; Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied des Akademischen Senates; Bestimmung von Aufgaben und Rechten (z.B. Berichtspflicht gegenüber Akademischem Senat, Informations- und Öffentlichkeitsarbeit) der Gleichstellungsbeauftragten; Einrichtung eines Ausschusses für Frauenförderung des Akademischen Senates (§§ 17-19).

Eine Genehmigung der von der Universität beschlossenen Grundordnung durch die damalige Behörde für Wissenschaft und Forschung erfolgte nicht. Aufgrund der erneuten Gesetzesänderung (Mai 2005) erfolgte wiederum die Einsetzung eines "Grundordnungsausschusses des Akademischen Senates" (konstituierende Sitzung im Juni 2005), an dem die Gleichstellungsbeauftragte beratend mitwirkt. Es besteht Konsens, die gleichstellungsbezogenen Regelungen der zukünftigen Grundordnung an dem bereits beschlossenen Entwurf zu orientieren. Die neue Grundordnung ist vom Akademischen Senat zu beschließen und vom Hochschulrat zu genehmigen.

III 1.7. Berufungsordnung der Universität

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

- während der Ausschreibungsfrist Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Aufforderung zur Bewerbung (§ 2 Abs. 8)
- Ziel einer geschlechterparitätischen Zusammensetzung des Berufungsausschusses. Sollregelung zur Mitwirkung von mindestens zwei stimmberechtigten Frauen, darunter eine Professorin; Mitwirkung der Frauenbeauftragten als beratendes Mitglied; Stellungnahme der Frauenbeauftragten des Fachbereichs zum Berufungsvorschlag (§ 4 Abs. 2 und Anlage zur Berufsordnung, Punkt III 4)
- Einladung aller den Anforderungen der Stelle entsprechender Bewerberinnen bzw. Einladung wenigstens so vieler Bewerberinnen wie Bewerber (§ 10 Abs. 1)

- Aufnahme in die Liste mindestens einer Bewerberin oder Nichtbewerberin, deren Qualifikation der ausgeschriebenen Stelle entspricht und die Aufnahme in den Listenvorschlag rechtfertigt. Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation, solange der Frauenanteil an den Professuren des jeweiligen Fachbereichs 50 vom Hundert nicht erreicht; Ausnahmen sind nur zulässig, wenn in der Person eines Mitbewerbers schwerwiegende Gründe sozialer Art vorliegen (§ 12 Abs. 2)
- Stellungnahme der Frauenbeauftragten des Akademischen Senates (§ 18).

Mit der Novellierung des HmbHG in 2003 wurden Veränderungen der bisherigen Berufungsordnung notwendig (z.B. Mitwirkung von zwei externen Professoren/innen in der Berufungskommission; Verlagerung des Rechtes zur Stellungnahme zum Berufungsvorschlag vom Akademischen Senat zu den wissenschaftlichen Einrichtungen; Berufung der Hochschullehrer/innen durch das Präsidium der Universität; Einführung der Stellenkategorie Juniorprofessur etc.). Die oben genannten Regelungen zur Frauenförderung in der Berufungsordnung bestehen im Wesentlichen weiter.

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

Die von der Universität erarbeitete und vom Akademischen Senat erlassene Regelung für Auswahlverfahren von Juniorprofessuren enthält in der Präambel den Hinweis auf das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils; diese Regelung gilt – zusammen mit den nicht durch die Gesetzesänderung betroffenen Verfahrensregeln der Berufungsordnung - fort und ist als Element einer neuen Berufungsordnung vorgesehen.

Aufgrund der erneuten Novellierung des HmbHG in 2005 ist eine neuerliche Überarbeitung und Neufassung des Entwurfs der zukünftigen Berufungsordnung notwendig.

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

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

III 1.8. Ziel- und Leistungsvereinbarungen

In den jährlich zwischen der **Behörde für Wissenschaft und Gesundheit** (BWG) und der Universität geschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen ist jeweils Frauenförderung bzw. Gleichstellung ein Regelungspunkt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der inneruniversitären Erarbeitung von Vorschlägen beteiligt.

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

⁸⁹ vgl. Kapitel VI 2.7 und III 1.10.

schaftlichen Personals einen Frauenanteil von 50% zu erreichen, enthalten die von der Universität eingebrachten Vorstellungen zu den Ziel- und Leistungsvereinbarungen jeweils konkrete Vorhaben; Beispiele sind unter anderem:

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

Unbefriedigend - und auch von der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen gegenüber der BWG moniert - an der bisherigen Struktur der Ziel- und Leistungsvereinbarungen ist die Einordnung der Frauenförderung als Unterpunkt des Abschnittes "Personal". Diese Zuordnung entspricht nicht dem Gedanken des *Gender Mainstreaming*, der Gleichstellung als allgemeines Prinzip der Hochschulentwicklung und als Querschnittsaufgabe in den einzelnen Leistungs- und Zielbereichen des Hochschulsystems fasst. Auch die Leitlinien des Politischen Senates für die Entwicklung der Hamburger Hochschulen vom 17. Juni 2003 weisen in Punkt 11 auf die Bedeutung sowohl der Frauenförderung (als unter anderem durch Personalmaßnahmen umzusetzendes Ziel) als auch der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Aufgabenbereichen der Universität hin.

Für zukünftige Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität und der BWG ist erfreulicherweise eine andere Struktur vorgesehen, in der Maßnahmen zur Gleichstellung in einem eigenen Punkt der Vereinbarung bestimmt werden.

Eine **inneruniversitäre** Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten vom Juni 2002⁹⁰ enthält weitere, zum Teil auch in den Zielvereinbarungen mit der BWG in den vergangenen drei Jahren aufgenommene, verabredete Maßnahmen. Insbesondere sind die Einrichtung eines Frauenförderfonds der Universität von 20 000 € pro Jahr (vgl. Kapitel IV 2.) sowie die Prüfung der Möglichkeit einer Teilwidmung zur Frauen- und Geschlechterforschung bei Neuausschreibungen von Professuren und Juniorprofessuren im Rahmen des § 14-Verfahrens zu nennen.

III 1.9. Satzungen Fakultätsgründung

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

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

⁹⁰ damals Prof. Dr. Ursula Platzler.

- Wahl der/ des Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung auf Vorschlag einer Frauenkommission oder einer Vollversammlung der weiblichen Fakultätsmitglieder.

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

III 1.10. Zukunftprojekt "Exzellenz durch vernetzte Vielfalt"

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

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

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

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

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

rensfragen sowie die mögliche Beteiligung von Personalberatungsfirmen) und zur Leitungsverantwortung bei der Umsetzung des *Gender Mainstreaming* und der Frauenförderung (Ausschreibung und Auswahlkriterien Leitungsstellen, stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungen, Fortbildung für TVP-Personal – Sicherung der Aufstiegschancen von Frauen) ab.

III 1.11. Datenerhebung und -auswertung

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

IV Frauenfördermaßnahmen

IV 1. Fortschreibung der Frauenförder-/ Gleichstellungspläne der Fachbereiche⁹¹

Der Akademische Senat hat im Wintersemester 2002 Empfehlungen für die Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fachbereiche und wissenschaftlichen Einrichtungen beschlossen: Diese Empfehlungen, die der Ausschuss für Frauenförderung unter Zugrundelegung der BLK-Empfehlungen für Chancengleichheit an Hochschulen⁹² und universitätsinterner Zielvereinbarungen erarbeitete, schlagen Erfolg versprechende gleichstellungspolitische Maßnahmen vor: z.B. Verantwortung der Leitungsebene für die Herstellung von Chancengleichheit, fachbereichsbezogene Zielvorhaben für die Neueinstellung und Berufung von Wissenschaftlerinnen, Bonus- und Anreizsysteme für die Erreichung selbst gesetzter Zielsetzungen, fachbereichseigene Finanzfonds zur Frauenförderung, Integration der *Gender*-Thematik in Forschung und Lehre, transparente Regelungen zu Aufgaben, Rechten und Ressourcen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Berufstätigkeit bzw. Studium und Familienverantwortung.

Alle Fachbereiche und wissenschaftlichen Einrichtungen legten in den darauf folgenden Semestern ihre für weitere fünf Jahre fortgeschriebenen Frauenförder- und Gleichstellungspläne dem Ausschuss für Frauenförderung vor und konkretisierten in diesen die Empfehlungen des Akademischen Senats für ihren spezifischen Bereich. Erfreulicherweise haben alle Fachbereiche/ Einrichtungen neue Handlungsfelder und Zielvorhaben zur Gleichstellung in die Fortschreibung ihrer Frauenförder- und Gleichstellungspläne aufgenommen (vgl. Tabelle J im Anhang).

⁹¹ Verfasserin des Kapitels IV 1. ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung. Für Gleichstellungsmaßnahmen des TVP-Personals gilt gemäß des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes der am 21.11.2002 verabschiedete "Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die Dienststelle der Universität Hamburg".

⁹² Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bericht der BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung) vom 30.10.2000; Zielvereinbarung zur Frauenförderung zwischen dem Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg vom 3.6.2000.

Leitungsverantwortung

Die Zielsetzung der Verantwortung der Leitungsebene für Chancengleichheit haben 16 Fachbereiche/ Einrichtungen in ihre Frauenförderpläne aufgenommen. Unter anderen verpflichten sich die Leitungsorgane des Fachbereiches Philosophie und Geschichtswissenschaften, im Vorfeld jeder Entscheidung der Organe des Fachbereiches die Auswirkungen für die angestrebte Gleichstellung der beiden Geschlechter und die spezifischen Chancen der Frauenförderung zu überprüfen, bei allen Entscheidungen auf die Gleichstellung der Geschlechter hinzuwirken sowie geschlechtsbezogene Benachteiligungen von Studentinnen und weiblichen Angehörigen des wissenschaftlichen Personals nach Möglichkeit auszugleichen. Im Fachbereich Medizin werden auf der Leitungsebene Weiterbildungen zur *Gender*kompetenz für Führungskräfte und Mitglieder von Berufungskommissionen angeboten.

Ziele

Konkrete quantifizierbare Zielvorstellungen für die Neueinstellung von Wissenschaftlerinnen und insbesondere für die Berufung von Professorinnen formulieren nur wenige Fachbereiche/ Einrichtungen. Messbare Zielgrößen für Neueinstellungen sind jedoch als Orientierungspunkte und definierte Rahmengrößen handlungsleitend in konkreten Personalauswahlverfahren, sie bilden zudem die Voraussetzung für aussagekräftige Evaluationen.

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

hohen Absolventinnenzahlen bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung (befristete Promotions- und Habilitationsstellen) eine Zielgröße von 60% Frauenanteil.

Anreizsysteme

Zehn Fachbereiche werden zukünftig Bonus- und Anreizsysteme für die Neueinstellung von Wissenschaftlerinnen als Förderinstrument einsetzen, so z.B. die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, Philosophie und Geschichtswissenschaften, die Vakanzverkürzungen für Stellenbesetzungen mit Frauen als Anreiz vorsehen. In der Medizin erhalten Kliniken/ Institute bei erfolgreichem Abschluss der Habilitation einer Frau aus Mitteln des Fachbereichs eine zusätzliche halbe BAT IIa-Stelle für 2 Jahre. Bei der Vergabe der fachbereichseigenen Forschungsförderungsmittel werden zudem Leistungen in der Frauenförderung extra bewertet.

Frauenförderfonds

Nur acht Fachbereiche/ Einrichtungen konnten sich dafür entscheiden, eigene Frauenförderfonds einzurichten. Die Einrichtungen, die einen eigenen Finanzetat zur Frauenförderung vorsehen, fördern damit unterschiedliche fachspezifische Maßnahmen der Frauenförderung: Der Fachbereich Informatik will mit einem Finanzvolumen von Euro 10.000 unter anderem Initiativen zur Erhöhung des Studentinnen- und Absolventinnenanteils und Anreize zur Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen finanzieren; der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften unterstützt mit einem Frauenförderetat von jährlich Euro 5.000 die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrveranstaltungen; der Fachbereich Erziehungswissenschaft will einen Preis von jährlich Euro 500 für die beste realisierte Gleichstellungsidee im Fachbereich verleihen; der Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaften verwendet 10% der zugewiesenen Haushaltsmittel für den Ausgleich struktureller Benachteiligungen, unter anderem für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie; das Rechenzentrum will mit einem Jahresetat von mindestens Euro 2.000 Fortbildungen und spezifische Veranstaltungen für Frauen finanzieren.

Genderforschung

Zwölf Fachbereiche formulieren eine Selbstverpflichtung zur stärkeren Integration von *Gender*aspekten in Forschung und Lehre, z.B. durch Prüfung von Teilwiderungen zur Frauen- und *Gender*forschung bei Neuwiderungen von Professuren, durch Einbeziehung *gender*bezogener Thematiken in das Lehrangebot oder Verankerung in die Curricula der Studiengänge.

Unterstützung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten

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

Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie

14 Fachbereiche beabsichtigen, die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienverantwortung durch flexible Arbeitszeitformen und flexible Möglichkeiten der Studienorganisation zu unterstützen, z.B. die Fachbereiche Psychologie und Informatik. In anderen, z.B. den Fachbereichen Philosophie und Geschichtswissenschaften sowie Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften, ist eine Entlastung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Unterstützungsangebote vorgesehen.

IV 1.1 Fakultätsfrauenförderpläne

Für die neuen Fakultäten werden Frauenförder-/ Gleichstellungspläne nach Etablierung der Fakultäten erstellt. Dazu sollen die *best practice*-Pläne der früheren Fachbereiche zugrunde gelegt und die Zielvorstellungen für die neue Fakultät konkretisiert werden. Die Frauenförderpläne für die neuen Fakultäten sollen mit verbindlichen Zielvorstellungen insbesondere für die Stellenbesetzungen mit Wissenschaftlerinnen aufgestellt werden. Die in Frauenförderplänen verschiedener Fachbereiche vorgesehene anteilige Verwendung von Mittelzuweisungen für fachspezifische Maßnahmen zur Frauenförderung soll in der neuen Fakultätsstruktur fortgeführt werden. Für die Einlösung eigener Zielvorgaben zur Frauenförderung sollen Anreizsysteme festgelegt werden. Ein Controlling der

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

IV 2. Frauenförderfonds

Seit 2003 fördert die Universität Hamburg über einen neu eingerichteten Frauenförderfonds in Höhe von 20.000 Euro Projekte zum Abbau geschlechterbedingter Benachteiligungen in Studium, Lehre und Forschung sowie der Verwaltung. Grundlage ist eine im Juni 2002 geschlossene Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten⁹³. Eine vom Ausschuss für Frauenförderung im November 2002 erarbeitete und in den Folgejahren fortgeschriebene Richtlinie zur Vergabe der Mittel konkretisiert das Förderungsziel des Frauenförderfonds und definiert als förderungsfähig:

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

Die Entscheidung über die Bewilligung von Mitteln aus dem Fonds trifft die Gleichstellungsbeauftragte der Universität als Vorsitzende des Ausschusses für Frauenförderung. Bewilligungen über 2.000 Euro setzen eine Zustimmung des Ausschusses für Frauenförderung voraus.

IV 2.1. Volumen, Anträge und Bewilligungen

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

⁹³ damals Prof. Dr. Ursula Platzler.

Antragsvolumen 2003:	59.150,14 €	20.000,- Mittel 2003
Antragsvolumen 2004:	18.404,71 €	10.000,- Mittel 2004
Antragsvolumen 2005:	45.483,12 €	20.000,- Mittel 2005

Auf alle Ausschreibungen der Mittel (zwei Ausschreibungen in 2003, je eine Ausschreibung in 2004 und 2005) gingen insgesamt 52 Anträge ein. Antragsteller/innen waren hauptsächlich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche (22 Anträge, davon zwei gemeinsame Anträge von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verschiedener Fächer) und Wissenschaftlerinnen (21 Anträge) aus verschiedenen Statusgruppen. Drei Anträge stammten von Wissenschaftlern, fünf Anträge von Mitgliedern der Verwaltung der Fachbereiche und einer aus der Präsidialverwaltung. Erfreulicherweise wurden in den erfolgten Ausschreibungsrunden Projekte aus nahezu allen Fachbereichen, auch aus den naturwissenschaftlichen Fachbereichen der Universität, eingereicht.

Beantragt wurden Mittel für Vorhaben aus allen genannten Förderungsbereichen. Die beantragten Summen lagen zwischen 145,- und 11610,- Euro.

Alle Anträge zu den erfolgten Ausschreibungen in 2003, 2004 und 2005 wurden im Ausschuss für Frauenförderung behandelt und entschieden. Acht Anträge mussten wegen fehlender Nähe der beantragten Vorhaben zu den Förderungszielen oder wegen unzureichender Antragsbegründungen abgelehnt werden. Insgesamt wurden 2003 bis 2005 44 Anträge bewilligt, davon 27 Bewilligungen für Teilsummen. Die Antragssummen der geförderten Vorhaben lagen zwischen 145,- und 4700,- Euro.

Insgesamt wurden bei der Antragsbewilligung die zur Verfügung stehenden Mittel (bis auf kleinere Differenzen zwischen 20,- und 80,- Euro) in Höhe von 50.000,- Euro voll ausgeschöpft. Durch Überträge von Restmitteln nach Abschluss der Projekte und Eingang der Verwendungsnachweise betrug die Gesamtsumme bewilligter Mittel **50.933,42 Euro**; von den in 2003 und 2004 zur Verfügung stehenden Mitteln des Frauenförderfonds in Höhe von 30.000,- wurden insgesamt Euro 28.024,64 Euro verwendet und abgerechnet. Die Abrechnung für das Jahr 2005 wird im Januar 2006 erfolgen.

IV 2.2. Geförderte Vorhaben

Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung

Für Projekte aus dem Bereich von Lehr- und Forschungsvorhaben wurden 2003 bis 2005 Mittel in Höhe von **18.561,14 Euro** vergeben. Davon entfielen auf Vorhaben in der Lehre 9672,14 Euro (insgesamt 8 Projekte zwischen 150,- und 2667,- Euro), auf Projekte in der Forschung 8889,- Euro (6 Projekte zwischen 726,- und 3700,- Euro). Es handelt sich zum Beispiel um zusätzliche Seminarangebote oder Ringvorlesungen zur *Gender*thematik in der Theologie, in der Chemie, der Biologie oder der Geographie, die Unterstützung einer Exkursion von Archäologinnen zum Thema Wandlung von Geschlechterrollen oder eines Lehrprojektes im Theaterbereich zu Habitus und *Gender* oder die Erstellung von Lehrmaterialien, z.B. zu Frauen in den Naturwissenschaften. Unterstützte Forschungsvorhaben betrafen Themen und Fragestellungen wie Prostitution in Hamburg, Verfolgung und Exil jüdischer Frauen, geschlechtergerechte Schule oder Medien und Geschlecht.

Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur Gleichstellung

Für Vortrags- oder Tagungsveranstaltungen zur Frauen und Geschlechterforschung wurden Mittel in Höhe von **11.352,88 Euro** (10 Projekte zwischen 145,- und 4700,- Euro) bewilligt. Themen der geförderten Workshops, Vorträge oder Tagungen waren beispielsweise historische Frauen- und Geschlechterforschung, *Queer Theory*, Entwicklungspsychologie und *Gender*, *Gender Studies*, neue Formen des Sozialen.

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

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

geschlechterdifferenzierter Studienverlaufsstatistiken, Erhebungen zur Promotionsphase von Frauen in Rechtswissenschaft, Erziehungswissenschaft und Psychologie, Aufbau eines *Mentoring*programmes für Kommunikationswissenschaftlerinnen, Qualitätsmanagement unter *Gender*aspekten, Workshop zum Berufungsverfahren für Habilitandinnen, Informationsveranstaltungen zu *Gender Mainstreaming* in der Medizin und zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften oder die Erprobung einer geschlechtsbezogenen Lernumgebungsevaluation.

Projekte zur Vereinbarkeit von Studien-, Erwerbs- und Familienverantwortung

Zur Vereinbarkeit von Studien oder Berufs- und Familienverantwortung wurden im Berichtszeitraum Projekte in Höhe von insgesamt **1100,- Euro** gefördert (zwei Projekte à 500,- und 600,- Euro). Die Mittel wurden für eine Informationsveranstaltung zur *Work-Life-Balance* in der Medizin und zur Unterstützung eines Beratungsangebotes für Studierende mit Kind in den Sprachwissenschaften verwendet.

IV 2.3. Bilanz

Nicht nur Anzahl und Umfang der beantragten Projekte sprechen für den Erfolg dieser seit drei Jahren von der Universität Hamburg praktizierten Maßnahme der Frauenförderung. Die Vielfalt der geförderten Projekte zeigt das unterstützenswerte Engagement vieler Mitglieder der Universität für Fragen der Frauenförderung und der Chancengleichheit. Bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung eingehende Berichte und Rückmeldungen von Antragstellern/innen oder Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die an den Projekten teilnahmen oder mitwirkten, bestätigen die mit dem Frauenförderfonds erzielte breite Wirkung an der Universität. Eine Vielzahl unterschiedlichster Vorhaben der Implementierung des *Gender Mainstreaming*, der Frauenförderung, der Integration der *Genderperspektive* in Forschung und Lehre und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Studien- und Berufsverantwortung wird gefördert. Die Antragsteller/innen können mit den Fördermitteln Vorhaben zeitnah umsetzen, die das Lehrangebot bereichern, die

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

Insbesondere in der ersten Ausschreibungsrunde wurde deutlich, dass in einigen Fachbereichen die Mittel als Möglichkeit der Anschubfinanzierung von Forschungsvorhaben von Frauen oder als Überbrückungsfinanzierung auslaufender Stellen von Frauen in Forschungsprojekten oder Planstellen betrachtet werden. Eine individuelle Förderung von Frauen unabhängig vom Forschungs- bzw. Projektinhalt kann der Frauenförderfonds jedoch, allein aufgrund der begrenzten jährlichen Fondssumme, nicht leisten. Es zeigt sich in diesem Zusammenhang ein - auch in den zahlreichen bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung eingehenden Beratungsanfragen zur Anschub-Finanzierung von Forschungsvorhaben oder von Promotionen bzw. Habilitationen deutlich werdender⁹⁴ - Bedarf an entsprechenden Landes- oder universitären Finanzierungsprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die mit dem Frauenförderfonds mit relativ geringem Aufwand erzielte Förderung einer breiten Palette kleinerer, aber im Bereich Lehre, Forschung und Verwaltung in den verschiedenen Einrichtungen der Universität unmittelbar hilfreicher Projekte ist sinnvoll und sollte weitergeführt werden. Um eine effektive und nachhaltige Förderung von Wissenschaftlerinnen zu realisieren, die Leistungspotenziale hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erschließen und mittelfristig den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen, sollte parallel zu der Unterstützung von Einzelvorhaben wie in den vergangenen drei Jahren zukünftig ein strukturiertes Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Frauenförderfonds finanziert werden.

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

⁹⁴ vgl. Kapitel VI 2.5.

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

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

IV 3. Frauenförderpreis⁹⁵

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

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

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

Mit dem Frauenförderpreis wurden 2000 die Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs Philosophie und Sozialwissenschaften für ihr Engagement in der Nachwuchsförderung und in der Frauen- und Geschlechterforschung ausgezeichnet. Die Frauenbeauftragten, Prof. Dr. Marie-Elisabeth Hilger, Prof. Dr. Ingrid Sommerkorn-Abrahams, Dr. Gabriele Klein und Dr. Pamela Kerschke-Risch, nahmen stellvertretend die Auszeichnung entgegen⁹⁶.

⁹⁵ Verfasserin des Kapitels IV 3. ist Marie Krimmer, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung.

⁹⁶ Die Veranstaltung zur Verleihung des Frauenförderpreises in den Jahren 2000 bis 2002 wurde von der damaligen Frauenbeauftragten des Akademischen Senats, Prof. Dr. Ursula Platzer, durchgeführt.

2001 wurden zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen, Dr. Helene Götschel und Dorit Heinsohn, für ihre vielfältigen Aktivitäten zur Integration der Genderperspektive in die Naturwissenschaften gewürdigt. Mit dem Preisgeld wurde die Entwicklung feministischer Lehrinhalte für naturwissenschaftliche Studiengänge und die Vernetzung von Initiativen zur Frauenförderung und Genderforschung in den Naturwissenschaften vorangebracht.

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

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

Mit dem Preisgeld werden eine für Frühjahr bzw. Herbst 2007 geplante internationale Konferenz zu "Zukünftigkeit: Wissen - Psychoanalyse - Literatur" und die dazugehörige Publikation finanziert.

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

Teile des Preisgeldes wurden für Veranstaltungen zur Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und zu deren Qualifizierung in Management- und Führungskompetenz verwendet. In der weiteren Planung sind noch Qualifizierungsprogramme für Studentinnen und Doktorandinnen zur Weiterbildung in kommunikativen Kompetenzen und Präsentationstechniken.

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

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

An der Universität Hamburg laufen verschiedene, mit Mitteln aus dem Bund-Länder-Programm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" bis Ende 2006 geförderte Projekte.

IV 4.1. *Gender Studies*

Die Universität Hamburg beteiligt sich am hochschulübergreifenden Studienprogramm "*Gender Studies*" mit der Einführung eines Magister- und Diplom-Nebenfachs seit dem Wintersemester 2002/ 2003. Eine Professur für "Mathematik und *Gender Studies*" sowie eine halbe Stelle wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Sozialwissenschaften wurden dafür etatisiert. Eine weitere - in der ehemaligen Hochschule für Wirtschaft und Politik eingerichtete Professur - leitet den bereits akkreditierten Masterstudiengang "*Gender und Arbeit*" im Department für Wirtschaft und Politik der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Die Stelleninhaberin der ebenfalls etatisierten Professur für Medienwissenschaft wirkt an dem hochschulübergreifenden *Gender Studies*-Studienprogramm regelmäßig mit.

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

IV 4.2. *Women's Career Center*⁹⁷

Das *Women's Career Center* - ein fünfjähriges Modellprojekt der Universität Hamburg seit Dezember 2001 - unterstützt Studentinnen und Absolventinnen bei der beruflichen Orientierung, der Karriereplanung sowie bei der Entwicklung von berufsrelevanten Schlüsselqualifikationen. Die vorausschauende Beschäftigung mit dem Beruf bereits während des Studiums ist für ein zielorientiertes und effektives Studium förderlich.

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

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

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

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

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

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

1. Die Qualität der Seminare und der *Coachings* wird durch mündliche Feedbacks und Evaluationsfragebögen überprüft, bewertet - ggf. werden Maßnahmen zur Verbesserung ergriffen. In den Seminaren wird z.B. durch Evaluationsbögen der Lernerfolg, der Praxisbezug, die Kurskonzeption und Durchführung, die Leitungskompetenz sowie der *Genderansatz* überprüft.

2. Ein weiteres Element der Qualitätssicherung ist das vom *Women's Career Center* entwickelte Anforderungs- und Kompetenzprofil für die Seminarleitungen. Voraussetzungen für den Einsatz als Seminarleitung im *Women's Career Center* sind ein Hochschulabschluss, mehrjährige Berufs- und Seminarleitungserfahrung, *Genderkompetenz* sowie eine hohe didaktische Kompetenz. Durch Vor- und Nachgespräche mit den Referenten/innen, durch eine gegenseitige Leistungsvereinbarung, durch eine teilweise Teilnahme von Mitarbeiterinnen des *Women's Career Centers* in den Ein- und Ausstiegsphasen in den Seminaren sowie durch den Einsatz der erwähnten Seminarevaluationsbögen wird die Qualität überprüft und gesichert.

3. Des Weiteren erfolgt eine Evaluation in den Bereichen Angebots- und Nachfragestatistik, Kurs- und Beratungsteilnehmerinnenstatistik, Auswertung der *Coachings* durch Beratungsfragebögen und durch die Feedbacks der Beraterinnen, einer Bedarfserhebung bei den Adressatinnen sowie einer Transfer-Evaluation (*Follow-up*) der Angebote.

Die Finanzierung des *Women's Career Centers* wird zu 50% aus dem Bund-Länder-Fachprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre und zu 50% von der Universität Hamburg getragen. Die Beantragung der Finanzierung des Centers aus dem Bund-Länder-Fachprogramm erfolgte über die Arbeitsstelle Frauenförderung; nach Bewilligung der Bund-Länder-Mittel wurde von der Universität Hamburg eine Fachzuordnung zum Zentrum für Studienberatung und psychologische Beratung vorgenommen.

Es sind insgesamt auf 1,5 Stellen drei Mitarbeiterinnen sowie bis zu zwei studentische Angestellte beschäftigt. Seit 2003 unterstützen auch ein bis zwei Praktikantinnen jährlich das Team. Pro Semester können aus dem Budget

sieben Lehrbeauftragte und vier Referenten/innen für das Angebotsprogramm eingesetzt werden.

5223 Teilnehmerinnen (ohne sonstige Besucher/innen und Infopool) haben die Angebote des *Women's Career Centers*, wie Seminare, Veranstaltungen, Beratungen und *Coaching* zu den Themen Frau und Karriere, Berufswegplanung und Bewerbungsstrategien genutzt. Es wurden 68 Seminare im Zeitraum vom Sommersemester 2002 bis Sommersemester 2005 angeboten und von 1023 Teilnehmerinnen besucht. Die erhebliche Nachfrage übertrifft regelmäßig die Anzahl der Seminarplätze, insgesamt 1983 Adressantinnen haben sich für Seminare angemeldet.

Seit dem Beginn der offenen Beratung (in 2003), der Einzelcoachings (Ende 2003) sowie der Gruppencoachings (Mitte 2004) haben rund 400 Frauen diese Angebote wahrgenommen. Wegen fehlender Arbeitskapazität kann der Bedarf nach Einzel- und Gruppencoachings zum Teil nicht gedeckt werden.

Die 29 Veranstaltungen der Reihe "*Fishing for Careers*", offen für beide Geschlechter, besuchten vom Sommersemester 2002 zum Sommersemester 2005 insgesamt 3800 Personen.

Im Sommer 2003 und 2004 wurden für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fachbereiche jeweils fünftägige Sommerworkshops zum Thema "Karrierewege in die Wissenschaft" angeboten⁹⁸. Der Kurs richtete sich an Absolventinnen sowie an Promovendinnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn in Erwägung ziehen. Beide Kurse waren gut nachgefragt. Es konnten von 55 Anmeldungen insgesamt 38 Absolventinnen teilnehmen. Die mündlichen und schriftlichen Feedbacks der Teilnehmerinnen zeigten eine gute Zufriedenheit, das Seminar wurde als sehr hilfreich bewertet.

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

⁹⁸ Der Sommerworkshop 2004 wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität durchgeführt.

die ersten beiden Bewertungsstufen zusammen, so steigt die Zahl der Zufriedenheit auf 77%.

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

Die Inanspruchnahme des *Women's Career Centers* zeigt, dass ein großer Bedarf in der Unterstützung von Studentinnen und Absolventinnen bei der Berufsvorbereitung, des Berufseinstiegs und der Stärkung der Schlüsselqualifikationen für den gelungenen Ein- und Aufstieg in die Wissenschaft und die außeruniversitären Arbeitsmärkte besteht.

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

IV 4.3. *Degendering Science*: Chancengleichheit in Naturwissenschaften. Erweiterung des Wissenschaftsverständnisses und Curriculums der Naturwissenschaften⁹⁹

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

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

(Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Bildungstheorie und Geschlechterverhältnisse) und Prof. Dr. Barbara Schenk (Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung der Didaktik der Naturwissenschaften unter Einschluss der Didaktik der Chemie) von Januar 2002 bis Dezember 2005 das Projekt *Degendering Science* durchgeführt.

Projektziele

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

Zu den wesentlichen Aufgaben des Projektes zählen:

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

Das Modul "*Gender Studies* und Naturwissenschaften"

Um die Attraktivität naturwissenschaftlicher Studiengänge für Studentinnen und Schülerinnen zu erhöhen, wird im Projekt *Degendering Science* ein Curriculummodul entwickelt und erprobt, in dem die Auseinandersetzung mit Naturwissenschaft und Technik im gesellschaftlichen Kontext mit Ergebnissen der *Gender Studies* verknüpft wird. Das Studienangebot richtet sich sowohl an

Studierende der Erziehungswissenschaft, insbesondere in Lehramtsstudiengängen, als auch an Studierende der *Gender Studies*, insbesondere in naturwissenschaftlichen Studiengängen. Ziel ist es, den Studierenden in Bezug auf die Naturwissenschaften *Genderkompetenzen* zu vermitteln und sie mit einem um gesellschaftliche Bezüge erweiterten Verständnis von Naturwissenschaften bekannt zu machen. Das Modul "*Gender Studies* und Naturwissenschaften" setzt sich aus mehreren Mikromodulen zusammen, welche in die Studienordnungen Lehramt, Magister und Diplom der Erziehungswissenschaft sowie Erziehungswissenschaft als Nebenfach integriert werden können und sich zugleich in die Studienordnung des Teilstudienganges *Gender Studies* im Grundlagenfach *Technoscience* einfügen. Der Studienschwerpunkt "*Gender Studies* und Naturwissenschaften" wurde modular ausgestaltet, um eine spätere Übernahme in neu einzurichtende *Bachelor-* und *Masterstudiengänge* der Erziehungswissenschaft, der *Gender Studies* und nach Möglichkeit auch in das Lehrangebot der naturwissenschaftlichen Fakultät zu erleichtern. Für jedes Mikromodul wird im Projekt *Degendering Science* als Beispiel eine konkrete Lehrveranstaltung entwickelt und evaluiert. Doch nicht nur bei der strukturellen, sondern auch bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Moduls "*Gender Studies* und Naturwissenschaften" ist eine große Flexibilität nötig, um seine Einbindung in unterschiedliche Studiengänge möglich zu machen bzw. um es Studierenden unterschiedlicher Studienrichtungen zu ermöglichen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.

Erste Ergebnisse

Insgesamt wurden neun Lehrveranstaltungen mit rund 180 Studierenden durchgeführt. Bei den Teilnehmenden handelt es sich vor allem um Lehramtsstudierende naturwissenschaftlicher Fächer und um Studierende der *Gender Studies*. Vereinzelt nahmen auch Diplomstudierende naturwissenschaftlicher Disziplinen an den Seminaren teil. Eine schriftliche Befragung zeigte, dass die wesentlichen Lernziele erreicht wurden. Gleichzeitig wurde deutlich, dass den didaktischen Methoden ein großes Gewicht zukommt, um die Heterogenität der Zielgruppen zu berücksichtigen und um den Studierenden zu ermöglichen, ihr spezielles Wissen in die Diskussionen einzubringen und voneinander zu lernen.

Das Arbeitsprogramm wird im Rahmen einer forschenden und lehrenden Tätigkeit von zwei Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchgeführt. Dr. Helene Götschel (Physik, Geschichte; Januar 2002 bis Dezember 2005), Dr. Dorit Heinsohn (Chemie, Theologie, Erziehungswissenschaft; Januar 2002 bis März 2003) und Robin Bauer (Chemie, Philosophie, Erziehungswissenschaft; August 2003 – Dezember 2005) waren bzw. sind für das Projekt tätig. Sie werden von drei studentischen Hilfskräften unterstützt¹⁰⁰.

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

Die Universität Hamburg ist seit 2002 an einem von Vertretern/innen verschiedener Einrichtungen und Organisationen ratifizierten internationalen Hochschulkonsortium W.I.T.¹⁰¹ beteiligt, das zum Ziel hat, hochschulübergreifend Masterstudiengänge für Frauen aus aller Welt in den Bereichen Technologie, Entwicklung und Kultur aufzubauen. Die Initiative wird als Beitrag zur Hochschulreform und als akademischer und frauenspezifischer Beitrag zur Nachhaltigkeit des Nord-Süd-Dialogs verstanden. Frauen sollen für Führungspositionen qualifiziert werden.

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

¹⁰⁰ Informationen und Kontakt: www.erzwiss.uni-hamburg.de/degendering_science

¹⁰¹ Diese Kooperationsvereinbarung wurde am 4. März 2002 von Helga Schuchardt, Ministerin a.D., (Vorsitzende der Internationalen Frauenuniversität *ifu* e.V.), Prof. Dr. Klaus Landfried (damals Präsident der Hochschulrektorenkonferenz), Prof. Dr. Jürgen Mlynek (damals Präsident der Humboldt-Universität zu Berlin), Jürgen Timm (damals Rektor der Universität Bremen), Dr. Dr. h.c. Jürgen Lüthje (Präsident der Universität Hamburg), Prof. Dr. Jürgen Schmidt (Rektor der Universität Münster), Dr. Gerhardt von Gruenewaldt (National Research Foundation South Africa), Prof. T.B. Pretorius (Cape Higher Education Consortium South Africa) geschlossen. Geschäftsführerin war Prof. Dr. Ayla Neusel (damals Präsidentin der Universität Kassel).

Interkulturalität, *Genderperspektive* und Frauenförderung, interdisziplinäre und problemzentrierte Lehre und Forschung sowie Virtualität.

Als Rahmen für die Zusammenarbeit dieser aktuell mit konkreten Vorhaben beteiligten vier Hochschulen wurde im Sommer 2004 ein Kooperationsverbund W.I.T. gebildet. Dieser hat zum Ziel, die Vergleichbarkeit der akademischen Standards, der Zugangs-, der Zulassungs- und Zertifizierungsbedingungen sicherzustellen und die allgemeinen Belange des Kooperationsprojektes insbesondere in Bezug auf Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, Mitteleinwerbung und Haushaltsvollzug sowie Pflege weltweiter Kontakte und Nachbetreuung der Absolventinnen (Alumnae-Arbeit) zu regeln. Die Geschäftsführung für diesen Kooperationsverbund W.I.T. wird von der Universität Lüneburg wahrgenommen. Der Kooperationsverbund hat einen Antrag auf Förderung des Kooperationsprojektes W.I.T. an das Bundesministerium für Bildung und Forschung gestellt. Antragsgegenstand ist ein - organisatorisch an die geschäftsführende Hochschule Lüneburg angebundenes - *HeadOffice*. Dieses stellt eine strategische und operative Einrichtung innerhalb des Gesamtprojekts dar und soll in dieser Funktion für die Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsamen Profils und einer kontinuierlichen Innovation und Erweiterung des Projekts verantwortlich sein.

Der in der Universität Hamburg geplante Studiengang *Information Resource Design* ist im Fachbereich Informatik angesiedelt und wird von Prof. Dr. Ingrid Wetzel geleitet. Zielsetzung ist, Frauen für die Gestaltung von Informationsressourcen in unterschiedlichen Bereichen zu qualifizieren und damit ihren Einstieg in anspruchsvolle Wissensberufe zu gewährleisten. Diese Tätigkeitsfelder - zum Teil bereits existent (z.B. Beispiel Entwicklung von Informationssystemen und interaktiven Anwendungssystemen), zum Teil erst im Entstehen (im Bereich Wissensmanagement, Recherche, Webdesign) - liegen an der Nahtstelle zwischen Technik und sozialem Kontext und erfordern in hohem Maße die kommunikativen Fähigkeiten, die Frauen häufig in besonderer Weise auszeichnen.

Es sind fünf Studiengangsmodule vorgesehen:

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

Die Akkreditierung des Studiengangs wird derzeit vorbereitet.

V Empfehlungen

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

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

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

Die Erhöhung der Anzahl der Absolventinnen in einigen Fächern der MIN-Fakultät

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

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

Die Erhöhung der Anzahl der Promotionen von Frauen an der Universität

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

bestehende Ungleichgewicht zwischen dem Frauenanteil an den Studiumsabschlüssen und dem an Promotionen abzubauen. Konkret ist aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten eine Verringerung der jetzigen Differenz zwischen durchschnittlichem Frauenanteil an Promotionen und Abschlüssen der letzten fünf Jahre anzustreben.

Die Universität Hamburg hat im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung und bei den Überlegungen zur zukünftigen Gestaltung der Promotionsausbildung die Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen als Ziel festgeschrieben und konkrete Maßnahmen der Frauenförderung im Bereich der Nachwuchsförderung formuliert. Gerade in den Disziplinen, in denen die Schere zwischen der Anzahl der Absolventinnen und der promovierten Frauen weit auseinander geht, müssen in den zukünftigen Frauenförderplänen der Fakultäten konkrete Maßnahmen der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vorgesehen werden. Nachwuchsförderung insbesondere von Frauen muss gemeinsames Anliegen aller Fakultätsmitglieder sein.

Zwar sind Kinderbetreuungsangebote gerade bei jungen Frauen in der Qualifikationsphase wichtig - zum Beispiel Krippenangebote, um eine zügige Rückkehr in die Wissenschaft zu ermöglichen. Jedoch sollte nicht übersehen werden, dass es mit einer verbesserten Kinderbetreuung allein nicht getan ist. Es geht um die unmittelbare Verbesserung der Ansprache, der Ermutigung und der Betreuung der jungen Wissenschaftlerinnen und um die Veränderung der Organisationskultur der Universität, damit exzellenten Frauen wie Männern der Zugang zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation offen steht. Anreizsysteme, die Fakultäten oder Betreuende mit besonderen Leistungen in der Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses begünstigen, sind dafür zentral.

Zusätzlich zu strukturellen Maßnahmen der Frauenförderung sollte die Universität erprobte Angebote zur Karriereberatung von Frauen fortschreiben.

Die Erhöhung des Frauenanteils an den Juniorprofessuren und an den Professuren

Durch deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Neuberufungen auf Professuren in den nächsten drei Jahren kann der Frauenanteil im Personalbestand bei den W2- und W3-Stellen in den nächsten Jahren auf 20% bis 25% gesteigert werden. Für die Juniorprofessuren bietet sich die Zielgröße eines Frauenanteils von 40% an. Die Universität Hamburg sollte das Ziel, den anstehenden Generationenwechsel und die Neustrukturierung der Hochschule für die Erhöhung des Frauentails zu nutzen, konsequent weiterverfolgen und die Hälfte der neu zu besetzenden Professuren und Juniorprofessuren an qualifizierte Wissenschaftlerinnen vergeben.

Das Anreizbudget im Rahmen der staatlichen Finanzierung der Universität Hamburg, das eine Steigerung des Anteils neu berufener Frauen honoriert, bietet eine wichtige Grundlage für inneruniversitärer Anreizsysteme. Gerade in Disziplinen, in denen eine deutliche Differenz zwischen dem Anteil der Frauen an den Habilitationen (bzw. zukünftig auch den positiv evaluierten Juniorprofessuren) und den W 2- oder W 3-Professuren besteht, sind Anreizsysteme für Neuberufungen von Frauen wichtig.

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

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

Derzeit sind an den Leitungsorganen der Universität - wie Präsidium und Dekanate - Frauen nicht in angemessener Weise beteiligt. Es zeichnet sich insbesondere im Rahmen der Fakultätengründung und durch den Wegfall von Gremien ab, dass die bisherigen Mitwirkungsraten der Frauen in den Fachbereichen und deren Leitungen in den neuen Fakultäten und besonders bei den

Dekanaten zurückgehen. Die Leitungsorgane der Universität erhalten mit den Regelungen im aktuellen Hamburgischen Hochschulgesetz vermehrte Aufgaben und stärkere Kompetenzen. Angesichts dieser Prozesse ist besondere Aufmerksamkeit notwendig, dass es nicht zu einer nachhaltigen Schieflage der Mitwirkungsmöglichkeiten von Frauen und Männern an der zukünftigen Universitätsentwicklung kommt.

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

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

An der Universität Hamburg sind derzeit zahlreiche Veränderungsprozesse im Gang (Studienreform/ Einführung von *Bachelor*- und *Master*-Studiengängen, Fakultätengründung usw.) die insgesamt dem Ziel einer Qualitätssicherung von Forschung und Lehre dienen sollen. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ist es zentral, diese Neuerungen auch dafür zu nutzen, dass vorhandene weibliche Beschäftigte, gerade auch im Technischen und Verwaltungspersonal, ihre berufliche Situation verbessern können. Fortbildungsangebote zur Vorbereitung auf komplexe, höherwertige Aufgaben in einer neuen Struktur müssen vor allem auch dazu dienen, die Unterrepräsentation von Frauen in höherwertigen und Leitungs- und Führungspositionen abzubauen. Bei der Besetzung neuer Leitungspositionen (z.B. Geschäftsführung in den Fakultäten) ist mit transparenten Auswahlverfahren die Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber sicher zu stellen.

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

wicklungen "Alarm" auslöst und auf die Notwendigkeit von Korrekturen schnell aufmerksam macht. Beispielsweise ist bei der Einführung des *Bachelor-* und *Mastersystems* und damit der Übergangsquoten aus grundständigen in weiterführende Studiengänge sorgfältig zu verfolgen und sicher zu stellen, dass gleiche Übergangswahrscheinlichkeiten für Frauen und Männer bestehen. Ebenso gilt für neue Auswahlverfahren für Studierende oder die Einführung von allgemeinen Studiengebühren, dass die möglicherweise unterschiedlichen Auswirkungen dieser Strukturänderungen für Frauen und Männer (z.B. Studiengebühren - überproportionale sinkende Bewerbungszahlen bei Frauen) im Auge behalten werden.

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

**Tätigkeitsbericht der
Gleichstellungsbeauftragten**

2002 bis 2005

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

Seit 1. September 2002 ist an der Universität Hamburg eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte tätig, deren Amtszeit sechs Jahre beträgt. Auf Vorschlag einer Auswahlkommission¹⁰² wählte der Akademische Senat Dr. Gabriele Löscher (Fachbereich Sozialwissenschaften) in dieses Amt.

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

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

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

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

VI 1. Aufgaben

Rechtlicher Hintergrund

Im Bundesland Hamburg bestehen zwei gesetzliche Regelungen, die das Amt von Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten an der Universität vorsehen. Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Hamburgischen öffentlichen Dienst vom 19. März 1991 (Gleichstellungsgesetz) enthält in § 14 die Benennung einer Frauenbeauftragten aus dem Kreis von weiblichen Beschäftigten, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können, durch die Dienststellen. Sonderregelungen zur Frauenförderung für den Hochschulbereich nach § 17 dieses Gesetzes bleiben unberührt. Das Hamburgische Hoch-

¹⁰²Ausschuss für Frauenförderung, Mitglieder des Präsidiums und der Präsidialverwaltung, Repräsentantinnen der Personalräte für das Wissenschaftliche Personal (WIPR) und das Technische und Verwaltungspersonal (TVPR).

schulgesetz (HmbHG; zuletzt geändert am 4. Mai 2005) sieht in § 87 Absatz 1 die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin der Hochschule vor¹⁰³.

Entsprechend üben an der Universität Hamburg zwei Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, die **Frauenbeauftragte der Dienststelle** (die für ihr Amt eine Freistellung im Umfang von 15 Stunden hat) und **die Gleichstellungsbeauftragte der Universität** (seit September 2002 hauptamtlich) ihr Amt aus (vgl. Kapitel VI)¹⁰⁴. Die Frauenbeauftragte der Dienststelle gehört¹⁰⁵ zum Kreis der Teilnehmer/innen der Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mindestens zweimal pro Semester durchgeführt wird¹⁰⁶.

Die **Frauenbeauftragten der Dienststelle**¹⁰⁷ sind für die Beschäftigten des Technischen und Verwaltungspersonals zuständig und wirken unmittelbar an entsprechenden Personalentscheidungen mit. Für die Dienststelle Universität liegt ein Gleichstellungsplan (von 2002) vor, der einen Katalog umzusetzender Aktionsfelder beim Abbau der Unterrepräsentation von Frauen im Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals auf höher dotierten Stellen, in Führungs- und Leitungspositionen vorsieht und allgemeine frauenfördernde Maßnahmen bzw. Regelungen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienverantwortung (z.B. flexible Arbeitszeit, Telearbeit) sowie eine Verpflichtung der Universität zum Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt enthält. Die Dienststelle legt alle fünf Jahre statistische Daten zum Frauenanteil in den einzelnen Stellenkategorien und alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung des Maßnahmenkataloges vor.

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

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

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

¹⁰⁶ vgl. Kapitel VI 2.3.

¹⁰⁷ derzeit Elke Gewert sowie deren Stellvertreterinnen Gerhild Buscher und Traute Krösche, im Berichtszeitraum vormals Amrei Scheller, Stellvertreterinnen Gerhild Buscher und Marion Dohr.

Die **Gleichstellungsbeauftragte der Universität (- G -)** hat den gesetzlichen Auftrag, die Universität Hamburg bei allen Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen; sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit und ist an Struktur- und Personalentscheidungen beteiligt (vgl. HmbHG § 87).

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

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

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsbüros der Hamburger Hochschulen mit.

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

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

VI 2. Arbeitsbereiche

VI 2.1. Beratung und Unterstützung der Universitätsleitung

Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt das Präsidium der Universität in allen Gleichstellungsfragen und in der konzeptionellen Weiterentwicklung von Frauenfördermaßnahmen, insbesondere bei der Einführung bzw. Umsetzung des *Gender Mainstreaming* und der Fortschreibung der Frauenförder-/Gleichstellungspläne. Mit dem Präsidenten der Universität, Dr. Dr. h.c. Jürgen Lühje, trifft die Gleichstellungsbeauftragte mindestens alle vier bis sechs

Wochen zu einem Jour Fixe zusammen.

Wichtige Beispiele für dieses Tätigkeitsfeld sind die folgenden:

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

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

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

¹⁰⁸ vgl. Kapitel IV.

Strategieentwicklung und Stellungnahmen zur Verbesserung von Berufungs- und Besetzungsverfahren und Personalentwicklungsmaßnahmen

Dem Präsidium bzw. der Präsidialverwaltung wurden von der Gleichstellungsbeauftragten Stellungnahmen zur neuen **Berufungsordnung** und zu einer **Verfahrensordnung für Berufungsverfahren von Juniorprofessuren** vorgelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte formulierte Hinweise zur Umsetzung der Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur **Neugestaltung des Berufungsverfahrens** an der Universität Hamburg und (über die AG 5.3. Gleichstellung) Empfehlungen zur **Gleichstellung im Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals** und zur **Neugestaltung des Berufungsverfahrens** mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils der Frauen an den Neuberufenen. Die Gleichstellungsbeauftragte regte zudem die **Neuformulierung des Ausschreibungstextes für Professuren** zu einer verbesserten Ansprache von Wissenschaftlerinnen an. In Zusammenarbeit mit der **Arbeitsgruppe Gleichstellung** (Gleichstellungsbeauftragte der Universität und Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle, Gleichstellungsbeauftragte des Personalrates für das TVP, Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung und Referat 631 der Präsidialverwaltung "Personalentwicklung, Frauenförderung und Fortbildung") wurden der Universität Ansatzpunkte und konkrete Vorschläge für die Umsetzung und Durchführung des neuen **Beurteilungswesens** unter geschlechtersensiblen Aspekten sowie zu einer **Fortbildung für Führungskräfte** unterbreitet.

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

Mitwirkung an laufenden Berichtslegungen und Ziel- und Leistungsvereinbarungen

Regelmäßig wurden dem Präsidium Vorschläge für Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen zur Aufnahme in die jährlichen **Ziel- und Leistungsvereinbarungen** zwischen der Universität und der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit unterbreitet.

Von September 2002 bis Juni 2005 wirkte die Gleichstellungsbeauftragte, zusammen mit der Arbeitsstelle Frauenförderung, an der Beantwortung von vier **großen und kleinen Anfragen** durch die Behörde für Wissenschaft und Forschung bzw. Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gesundheit an die **Bürgerschaft** mit: Umsetzung des *Gender Mainstreaming* an der Universität, Ausgaben für frauenfördernde Maßnahmen der Universität, Freistellungen der Frauenbeauftragten der Universität, Frauenanteil in den Hochschulgremien der Universität.

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

Unterstützung der Universitätsleitung bei Maßnahmen/ Fragen der Vereinbarkeit von Berufs- bzw. Studien- und Familienverantwortung

Mit der AG Gleichstellung wurde 2004 eine **Befragung** der Mitarbeiter/innen der Universität zu den **Kinderbetreuungsbedarfen** unternommen¹⁰⁹. Von der Gleichstellungsbeauftragten wurde ferner eine Auswertung der Studie des Studentenwerks zur sozialen Lage der Studierenden mit Hinweisen zur **Verbesserung der Situation von Studierenden mit Kind**.

Begleitung von Frauenförder- und Gleichstellungsprojekten der Universität für das Präsidium

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet im Auftrag des Präsidiums die im Rahmen des Hochschul-Wissenschaft-Programms "**Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft**" geförderten Projekte der Universität Hamburg¹¹⁰: Beteiligung der Universität Hamburg am hochschulübergreifenden Studienprogramm "**Gender Studies**" mit der Einführung eines Magister- und Diplom-Nebenfachs seit dem Wintersemester 02/ 03 sowie die Einrichtung der aus diesen Mitteln für 6 Jahre finanzierten **C3-Professuren** (insbesondere Professur für Mathematik und *Gender Studies*, Professur für Informationstechnikgestaltung und *Genderperspektive* sowie 0,5 Stelle wissenschaftliche Mitarbeiterin

¹⁰⁹ vgl. Kapitel III.

¹¹⁰ vgl. Kapitel IV 4.

im Fachbereich Sozialwissenschaften im Aufgabenfeld *Queer Studies*); das *Women's Career Center* der Universität Hamburg mit Angeboten zur Karriereförderung von Absolventinnen und Promovendinnen; das Projekt "**Degendering Science**: Chancengleichheit in Naturwissenschaften" zu Möglichkeiten der Erweiterung des Wissenschaftsverständnisses und zur Entwicklung von Curricula in den Naturwissenschaften; die Weiterführung der Internationalen Frauenuniversität (ifu) im *Women's Institute of Technology, Development and Culture* (WIT), angesiedelt im Fachbereich Informatik¹¹¹.

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im **wissenschaftlichen Beirat** für das **Women's Career Center der Universität Hamburg (WCC)**¹¹²; seit Juli 2005 ist sie **Sprecherin** des Beirates. Der Beirat begleitet die inhaltliche Weiterentwicklung des WCC und die Umsetzung des Projekts. Zu seinen Aufgaben gehört die Erstellung eines jährlichen Zwischenberichts des WCC an die Behörde für Wissenschaft und Gesundheit. Die Gleichstellungsbeauftragte nahm - i.V. des Präsidenten - die Eröffnung des Tages der offenen Tür des WCC am 3. November 2004 mit einem Referat zur Notwendigkeit und zum Spektrum von Frauenfördermaßnahmen an der Universität Hamburg vor sowie die Eröffnung der Veranstaltungsreihe "*Fishing for Careers*" im Sommersemester 2004.

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

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

¹¹¹ vgl. Kapitel IV 4.5.

¹¹² vgl. Kapitel IV 4.2.

¹¹³ vgl. Kapitel IV 4.3.

Projekt veranstaltete Tagung "*Gender Studies* und Naturwissenschaften – Eine Bestandsaufnahme von Initiativen und Aktivitäten an Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz" an der Universität Hamburg am 25. Juni 2004 wurde von der Gleichstellungsbeauftragten eröffnet.

VI 2.2. Personalentscheidungen

Von September 2002 bis Juni 2005 nahm die Gleichstellungsbeauftragte zu 94 **Berufungsverfahren** (68 für Professuren, 26 für Juniorprofessuren; ohne Fachbereich Medizin) sowie 1132 **Einstellungsverfahren** für wissenschaftliches Personal (ohne Fachbereich Medizin) Stellung¹¹⁴.

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

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

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

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

¹¹⁴ vgl. auch Kapitel II.

Zu 13 Berufungsverfahren (sechs Professuren, sieben Juniorprofessuren) wurden von der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Stellungnahme¹¹⁵ **Einwände** gegen den Berufungsvorschlag formuliert, davon in einem Verfahren (Professur) mit mehrfachem Einspruch; nach Wiederholung von Verfahrenselementen oder zusätzlichen Erläuterungen zum Berufungsvorschlag (z.B. Einladung von Bewerberinnen zur Anhörung, Einholung zusätzlicher Gutachten, Begründungen für Listenreihungen usw.) konnte, mit Ausnahme eines einzigen Verfahrens, abschließend zu allen Berufungsvorschlägen eine zustimmende Stellungnahme erteilt werden. In zwei Verfahren (Professuren) mit zunächst negativer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu einer Liste kam es nach Rückverweis durch den Akademischen Senat an den Fachbereich bzw. nach der Beratung im Präsidium zu einer Veränderung der Reihung zugunsten einer Bewerberin; in zwei Verfahren wurde vom Präsidium die Liste nach Platz eins abgetrennt und eine erneute Prüfung der strittigen Reihung der folgenden Plätze vorgesehen.

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

Im Rahmen der von der Gleichstellungsbeauftragten vorgenommenen Prüfung von **Ausschreibungen** von Professuren und Juniorprofessuren wurde einmal (wegen eines Passus zu vorhandenen Hausbewerbern in einer Sammel-Ausschreibung von Juniorprofessuren) Einspruch erhoben. Nach Klärungsgesprächen mit dem Kanzler, damals Hartmut Halfmeier, und Prüfung der eingegangenen Bewerbungen wurde auf eine Neuausschreibung verzichtet.

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

¹¹⁵von September 2002 bis Februar 2004 im Akademischen Senat und nach Änderung des HmbHG und der entsprechenden Verfahrensabläufe an der Universität von März 2004 bis Juni 2005 gegenüber dem Präsidium.

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

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

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

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden in allen Gleichstellungsfragen und in der konzeptionellen Weiterentwicklung von Frauenfördermaßnahmen von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und beraten:

Konferenz der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten der Universität

Die Gleichstellungsbeauftragte führt - gemeinsam mit der Arbeitsstelle Frauenförderung - mindestens zwei Mal pro Semester eine **Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/ Fachbereiche** durch. Insgesamt waren dies von September 2002 bis Juli 2005 13 Konferenzen. Zusätzlich zu diesen regulären Treffen finden seit 2003 mit den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Medizin regelmäßige Zusammenkünfte zu spezifischen Fragen der Frauenförderung im UKE statt. Im Zuge der Neugründung der Fakultäten an der Universität Hamburg wurden ergänzend zu den allgemeinen Konferenzen seit Sommersemester 2005 zusätzliche **Konferenzen** der

Gleichstellungsbeauftragten jeweils einer **Fakultät** eingeführt. In diesen Konferenzen werden spezifische Fragen und Probleme des *Gender Mainstreaming* und der Frauenförderung in der jeweiligen Fakultät behandelt.

Themenschwerpunkte

Ein Schwerpunkt der Beratung und Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/ Fachbereiche betrifft Fragen im Rahmen von **Personalentscheidungen**. Neben individuellen Beratungs- und Informationsgesprächen mit den Beauftragten in den Fachbereichen bzw. Fakultäten zu allgemeinen Verfahrensfragen oder zu konkreten Auswahlverfahren unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte und die Arbeitsstelle Frauenförderung durch **Informationsmaterialien** zur Durchführung von Einstellungs- und Berufungsverfahren (Professuren und Juniorprofessuren) gemäß den Bestimmungen des Hamburgischen Hochschulgesetzes bzw. des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes, der Berufsordnung und der Frauenförderrichtlinie der Universität. Diese werden kontinuierlich fortgeschrieben.

Rechte und Pflichten von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/ Fachbereiche in Berufungsverfahren stellen immer wiederkehrende, intensiv behandelte Themen in der Zusammenarbeit mit den Beauftragten in den Fachbereichen bzw. Fakultäten dar. Es wurden eigens Veranstaltungen zu diesem Themenbereich durchgeführt.

Fakultätengründung

Im Mittelpunkt der Beratung und Unterstützung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten/ Fachbereiche standen seit Sommersemester 2003 Fragen der Verankerung von Gleichstellungsaspekten (z.B. Rechte und Pflichten der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten, Beteiligung von Frauen an Gremien und Entscheidungsprozessen, Verantwortung der Leitungsebene etc.) in den **Satzungen** der in Gründung befindlichen **Fakultäten** der Universität sowie Vorüberlegungen für **Frauenförderpläne** der neuen Fakultäten. Ein weiteres wichtiges Thema betraf die Planungen der Fakultäten für den **Struktur- und Entwicklungsplan** der Universität im Hinblick auf die Frauenförderung bis 2012.

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

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

Die Beratung und Unterstützung der Fachbereichs- bzw. Fakultätsleitungen in Gleichstellungsfragen, bei Personalauswahlverfahren und in der konzeptionellen Weiterentwicklung von Frauenfördermaßnahmen wird von der Gleichstellungsbeauftragten als weitere wichtige Aufgabe angesehen.

Ein umfangreicher Teil ihrer Arbeit gilt daher der Beratung und dem Austausch mit Dekanen/innen der Fachbereiche/ Fakultäten, insbesondere im Hinblick auf die Formulierung fachspezifischer Frauenförderziele und die Planung entsprechender Maßnahmen, z.B. bei der Fortschreibung der Frauenförderpläne¹¹⁶. Zu Beginn ihrer Amtszeit besuchte die Gleichstellungsbeauftragte jeden Fachbereich und führte mit jedem Dekanat, meist unter Beteiligung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs, ausführliche Gespräche zu Fragen der Zusammenarbeit usw.

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

Für das von der Universitätsverwaltung den Dekanen/innen zur Verfügung gestellte **Handbuch** mit Informationen zu den zentralen Verwaltungseinheiten und -prozessen stellten die Arbeitsstelle Frauenförderung und die Gleichstellungsbeauftragte Darstellungen der eigenen Arbeitsbereiche, Zuständigkeiten und Auskunftsmöglichkeiten zur Verfügung.

¹¹⁶ vgl. Kapitel IV 1.

Im Rahmen der Einführung von **Bachelor-/ Masterstudiengängen** an der Universität Hamburg wurden den **Studiendekanen/innen** der Fachbereiche Vorschläge zur Berücksichtigung des *Gender*-Aspektes bei der Studienorganisation, den fachlichen Inhalten und der Vermittlung von außerfachlichen Kompetenzen unterbreitet¹¹⁷.

VI 2.5. Beratung von Studierenden und Beschäftigten der Universität Hamburg

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

Art und Umfang von Beratungsanfragen

Wie eine (von April bis Juni 2005) durchgeführte Zählung der telefonischen und Email-Beratungsanfragen bei der Gleichstellungsbeauftragten von Studierenden und Beschäftigten (29 Anrufe/ Emails) zeigt, wenden sich vor allem Frauen mit Bitte um Informationen oder Beratungswünschen an die Gleichstellungsbeauftragte. Lediglich zwei Anfragen waren in diesem Zeitraum von Männern. Neben der Bitte um Intervention bei **Konflikten** zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten bzw. Studierenden und Lehrenden oder in so genannten *Mobbing*-Fällen sind Hauptthemen und –anliegen der Telefon/ -Email-Kontakte bzw. der folgenden persönlichen Gespräche **rechtliche und Verfahrensfragen** zum Ablauf von Auswahl- und Berufungsverfahren oder zum Vertragsverhältnis (Rechte, Pflichten, Befristungsgründe, Verlängerungsmöglichkeiten etc.) bzw. zum Studierenden-Status (z.B. Beurlaubungsgründe). Auch Anfragen zu konkreten Problemsituationen im Zusammenhang mit **Vereinbarkeit von Studien- oder Berufs- und Familienverantwortung** sowie Anfragen zu **Finanzierungsmöglichkeiten** von Vorhaben der wissenschaftlichen Qualifikation (z.B. Promotion, Habilitation) spielen eine große Rolle. Seltener, allerdings hinsichtlich des Beratungsumfangs oft umfassender, sind Anfragen zur **Karriereplanung** in der Wissenschaft.

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

¹¹⁷ vgl. Kapitel III 2.3.

rung, Marie Krimmer, ergibt, dass die Schwerpunkte der Beratungsinhalte hier etwas anders verteilt sind. Das Spektrum der Themen und Anliegen der Gespräche ist identisch. Von insgesamt 48 telefonischen oder E-Mail Beratungsanfragen im genannten Zeitraum beziehen sich nahezu 40% auf Anfragen zu Möglichkeiten und Mitteln der **Promotions- oder Forschungsförderung** für Frauen. Ein weiterer großer Teil der Anfragen betrifft Fragen des **Mutterschutzes** und der **Kinderbetreuung**. Weitere Anfragen betreffen Fördermöglichkeiten von Studentinnen und Fragen nach freien Stellen bzw. zur Arbeitssuche¹¹⁸.

Kooperationen mit anderen Einrichtungen und Initiativen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte steht mit dem **Allgemeinen Studierenden-Ausschuss** (AStA) der Universität Hamburg insbesondere zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie ("Uni-Eltern") und zu Maßnahmen der Frauenförderung (z.B. Frauenreferat des AStA) in regelmäßigem Austausch.

Seit Oktober 2004 lädt die Gleichstellungsbeauftragte in regelmäßigen Abständen die Hochschullehrerinnen der Universität Hamburg zu einem **Professorinnen-Treffen** ein. Dieses Diskussionsforum für Hochschullehrerinnen aus verschiedenen Bereichen der Universität stellt eine Austauschmöglichkeit jenseits etablierter hochschulpolitischer Gruppen und von regelmäßig arbeitenden Gremien dar. Neben Fragen der Gleichstellung, neuen Wegen der Nachwuchsförderung, Forschungsförderungsmöglichkeiten usw. werden andere gemeinsam interessierende aktuellen Fragen der Universitätsentwicklung (z.B. Struktur- und Entwicklungsplanung, Einführung des *Bachelor-* und *Mastersystems*, Fakultätengründung, Exzellenzinitiative des BMBF, neue Lehrverpflichtungsverordnung etc.) thematisiert. Bisher haben fünf Treffen im Abstand von sechs bis 12 Wochen stattgefundenen. Auf die erste an 112 Hochschullehrerinnen versandte Einladung gingen schriftliche oder telefonische positive Rückmeldungen zu der Initiative von insgesamt 47 der Angesprochenen ein. Teilgenommen haben an den Treffen zwischen 14 und 26 Hochschullehrerinnen. Zukünftige Treffen

¹¹⁸ In den genannten Zählungen sind Anfragen von Berufungskommissionsvorsitzenden, Dekanen/innen etc. zu laufenden Berufungs- oder Personalauswahlverfahren ebenso wenig enthalten wie telefonische oder persönliche Gesprächskontakte mit den Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche.

sollen auch der Planung möglicher interdisziplinärer Lehr- und Forschungsvorhaben dienen.

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

VI 2.6. Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in der akademischen Selbstverwaltung

Als **stimmberechtigtes** Mitglied leitet die Gleichstellungsbeauftragte den **Ausschuss für Frauenförderung** des Akademischen Senates¹¹⁹. Von September 2002 bis Juli 2005 fanden 12 Sitzungen statt.

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

Wichtiges Element der Ausschusstätigkeit war zudem die Begleitung der Arbeit des **Vertrauensrates** der Universität Hamburg, z.B. durch Vorschläge für die Wahl von Mitgliedern durch den Akademischen Senat und Beratungen über den Bericht des Vertrauensrates¹²¹.

¹¹⁹vgl. § 22 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Akademischen Senates, 17. Februar 2003.

¹²⁰vgl. Kapitel IV 1., 2. und 3.

¹²¹vgl. Kapitel II 2. sowie www.verwaltung.uni-hamburg.de/pr/f/vertrauensrat.html

Der Ausschuss für Frauenförderung befasste sich unter anderem eingehend mit der Bewertung der Stellen von **Angestellten für Textverarbeitung**. Bei diesen - nahezu ausschließlich mit Frauen besetzten - Stellen entsprechen die tariflich vorgesehenen Eingruppierungskriterien nicht den aktuellen Tätigkeitsprofilen und den faktischen Anforderungen. Der Kanzler der Universität, Manfred Nettekoven, war Gast der XVIII/9. Sitzung des Ausschusses am 13. November 2003 und sicherte die Prüfung der Zuordnung und Bewertung der Stellen sowie eine ihren Tätigkeitsfeldern angemessene Eingruppierung von Stelleninhaberinnen seitens der Universität zu¹²².

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

Zu einzelnen gleichstellungsrelevanten Tagesordnungspunkten nahm die Gleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion an den Sitzungen des **Haushaltsausschusses**, des **Ausschusses für Studium und Lehre**, des **Ausschusses für Forschung und Nachwuchsförderung** (AFN) und des **Ausschusses für Internationale Hochschulbeziehungen** des Akademischen Senates teil. An der Erarbeitung einer **Regelung für das Einstellungsverfahren von Juniorprofessoren/innen** an der Universität Hamburg durch den AFN in einer Kommission unter dem Vorsitz von Vizepräsident Prof. Dr. Hansmann wirkte sie mit.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit September 2003 Vertreterin der Universität in der hochschulübergreifenden "**Gemeinsamen Kommission für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies**". Von November 2003 bis Juli 2005 war sie stellvertretende Sprecherin der Gemeinsamen Kommission.

¹²² vgl. Kapitel II 5.

In der **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsbüros der Hamburger Hochschulen (LaKoG)** wirkt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität mit.

Die Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung war stellvertretende Sprecherin der LaKoG von 2002 bis 2005. Die Landeskonferenz tagte durchschnittlich einmal im Monat.

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

VI 2.7. Leitung/ Mitwirkung in Arbeitsgruppen

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

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

¹²³ vgl. Kapitel III 2.8.

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

VI 3. Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Arbeitsstelle Frauenförderung

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

"Gleichstellungspolitik – zwischen Bewegung und Institution"

Vortragsveranstaltung Prof. Dr. Ute Gerhard (Geschäftsführende Direktorin des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse an der Universität Frankfurt) anlässlich des Amtsantritts der Gleichstellungsbeauftragten

Gästehaus der Universität, 23. Januar 2003

"Facts and Figures still show little room at the top for women in science in Germany and in many other EU member states"

Vortragsveranstaltung Prof. Dr. Mary Osborn (Max-Planck-Institut für biophysikalische Chemie, Göttingen; Mitglied der ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe

"Frauen in der Wissenschaft" der EU)

Geomatikum der Universität Hamburg

(in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Fachbereiche Mathematik und Informatik), 18. November 2003

"Gender Mainstreaming an der Universität"

Workshop mit den Fachbereichen Kulturgeschichte und Kulturkunde, Geowissenschaften sowie Psychologie mit Dr. Christiane Färber (Potsdam, *Competence Consulting*) und Dr. Katrin Schmersahl (Universität Hamburg)

Gästehaus der Universität, 11. Februar 2004

"Qualifizierungsprogramm für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Berliner Hochschulen: Profil Berlin"

Dorothea Jansen, Wissenschaftliche Koordinatorin "Profil",

Seminarraum Moorweidenstraße 18

(Veranstaltung der LaKoG, organisiert von der Arbeitsstelle Frauenförderung gemeinsam mit der Hochschule für Musik und Theater), 1. März 2005

"Bewerbungstraining zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren für Geistes- und Kulturwissenschaftlerinnen"

Workshop für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase mit Dr. Margarete Hubrath (Düsseldorf)

(in Kooperation mit den Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft, Philosophie und Geschichte und Orientalistik/ Asien-Afrika-Institut)

Seminarraum Moorweidenstraße, 07. April 2005 und 12. Juli 2005

VI 4. Vorträge, Referate, Workshops etc. der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung;

September 2002 – August 2005

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

Externe Vorträge etc.

"Frauen und Kriminalität: Opfer – Täterinnen – Richterinnen?"

Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung "Männer? Frauen? *Gender Studies* – was hat das mit mir zu tun?"

Hochschule für Musik und Theater Hamburg, 9. Dezember 2003 (-G-)

"*Gender* und *Gendervermittlung*"

Mitwirkung am Diskussionsforum im Rahmen der Ringvorlesung "Männer? Frauen? *Gender Studies* – was hat das mit mir zu tun?"

Hochschule für Musik und Theater Hamburg, 10. Februar 2004 (-G-)

"Zentrale Elemente und Umsetzungschancen von fachbereichs-/ fakultätsspezifischen Frauenförderplänen in Hochschulen"

Vortrag bei der Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten der Universität Leipzig, 14. Juli 2004 (-G-)

"Gleichstellungskriterien bei Prozessen der Standardisierung in der Erziehungswissenschaft"

Vortrag beim 2. ZfE-Form (Zeitschrift für Erziehungswissenschaft): Standards und Standardisierung in der Erziehungswissenschaft, Berlin, 13. Dezember 2004 (-G-)

"Diskriminierungsschutz für Wissenschaftlerinnen an Universitäten"

Workshop bei der Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Universität Graz, 17. Juli 2005 (-G-)

Vorträge etc. an der Universität Hamburg

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

"Chancen und Risiken der Fakultätengründung aus der Sicht der Gleichstellungsbeauftragten"

Referat bei der Frauenvollversammlung des Technischen und Verwaltungspersonals der Universität Hamburg, 26. September 2004 (-G-)

"Fakultätenbildung und Strukturveränderungen in der Universität Hamburg"

Bericht beim Beurlaubtentreffen Universität Hamburg, 26. Mai 2005 (-G-)

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

Vortrag bei der 10. FrauenHochschulwoche des ASTA der Universität Hamburg, 7. Juni 2005 (-G-)

"Mitwirkung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren"

Leitung eines Workshops bei der Bundestagung der Kommission Klinika der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, 2. Juli 2005 (-G-)

"Der Kick nach oben – Summer School für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Hamburg"

Leitung eines Workshops des *Women's Career Centers* der Universität Hamburg

(zusammen mit Christiane Eiche, WCC), 22. bis 26. August 2005 (-G-)

"Forschungsförderung für Frauen nach der Promotion"

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

VI 5. Publikation und Materialien

Von der Gleichstellungsbeauftragten (-G-) bzw. der Arbeitsstelle Frauenförderung wurden im Berichtszeitraum folgende Publikationen bzw. Broschüren erarbeitet:

"Gleichstellungskriterien bei Prozessen der Standardisierung in der Erziehungswissenschaft"

in: I. Gogolin/ D. Lenzen/ H.-H. Krüger/ T. Rauschenbach (Hrsg.), Standards und Standardisierungen in der Erziehungswissenschaft, 4. Beiheft der Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (8. Jg.), VS-Verlag: Wiesbaden 2005, S. 243-255 (-G-)

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

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

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

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

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

Eine Verlinkung mit anderen relevanten Internetangeboten in der Universität (z.B. dem *Women´s Career Center* (WCC) und der Abteilung Forschung- und Wissenschaftsförderung) und außerhalb der Universität (z.B. mit der Landes-

¹²⁴ Verfasserin des Kapitels VI 6. ist Judith Zimmer, studentische Mitarbeiterin in der Arbeitsstelle Frauenförderung.

konferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen-/ Gleichstellungsbüros an Hamburger Hochschulen [LaKoG], der Koordinationsstelle Frauenstudien/ Frauenforschung der Hamburger Hochschulen und dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung [CEWS] in Bonn) stellt sicher, dass das bestehende Netzwerk fachnaher Einrichtungen und Informationsangebote transparent und leicht zugänglich für alle Interessierten ist.

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

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

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

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

In Ergänzung des Informationsangebotes auf den Internetseiten erhalten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg und Personen, die Interesse an Publikations-, Veranstaltungs- und Tagungshinweisen zur Frauenförderung oder zur *Gender*forschung und sich in einem entsprechenden Verteiler eingetragen haben, regelmäßig aktuelle Hinweise und Informationen.

VI 7. Geschlechtsbezogene Statistiken der Arbeitsstelle Frauenförderung¹²⁵

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

1) Berufungen (Professuren und Juniorprofessuren)

Quelle dieser Statistiken sind die Protokolle des Akademischen Senates und Angaben aus dem Personalreferat (632). Für den Fachbereich Medizin erhält die Arbeitsstelle Informationen aus dem Personalcontrolling des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf. Die Neuberufenen-Statistiken beziehen sich jeweils auf ein Kalenderjahr. Stichtag ist der 31. Dezember eines Jahres.

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

Grundlage dieser Statistiken ist das Personalabrechnungssystem der Universität Hamburg (PAISY). Für den Fachbereich Medizin werden die Daten beim Personalcontrolling des Fachbereichs abgefragt. Stichtag ist jeweils der 01. Oktober eines Jahres¹²⁶.

3) Wissenschaftliches Personal

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

4) Studierende, Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen

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

5) Berufungsverfahren- und Kommissionen (inkl. Juniorprofessuren)

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

¹²⁵ Verfasserin des Kapitels VI 7. ist Sarah Lahl, studentische Mitarbeiterin in der Arbeitsstelle Frauenförderung.

¹²⁶ Die Festlegung der Stichtage erfolgt im jeweiligen Datensystem bzw. in dem betreffenden Referat; eine Vereinheitlichung der Stichtage der verschiedenen Referate wird angestrebt.

Zeitraum dieser Verfahrensstatistik ist Oktober eines Jahres bis September des Folgejahres.

6) Einstellungen

Die Arbeitsstelle Frauenförderung führt eine Statistik über Einstellungsvorschläge für das wissenschaftliche Personal. Grundlage sind die von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Leiterin der Arbeitsstelle Frauenförderung zu prüfenden Personalauswahlbögen. Zeitraum dieser Statistik ist ebenfalls Oktober bis September des Folgejahres.

VI 8. Fortbildung

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

Gender Mainstreaming an Hochschulen

Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Kupferhof, 24. – 25. Februar 2003

Datenschutz

Universität Hamburg, 20. April 2004

Reform des Beurteilungswesens

Universität Hamburg, 24. August 2004

Professionell und sicher in Veränderungsprozessen handeln

Intensiv-Training für Führungskräfte

Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Januar – Juni 2005

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

Gender Mainstreaming an Hochschulen

Personalamt der Freien und Hansestadt Hamburg, Kupferhof, 24. – 25. Februar 2003

Reform des Beurteilungswesens,
Universität Hamburg, 08. September 2004

Die **Mitarbeiterinnen der Arbeitsstelle Frauenförderung** (Geschäftszimmer: Katrine Hoop, bis November 2004, Mandy Dornbusch ab März 2005; studentische Mitarbeiterin: Sarah Lahl) haben von September 2002 bis Juli 2005 folgende Fortbildungen besucht:

Internetseiten erstellen HTML
Rechenzentrum der Universität Hamburg, 28. – 29. Oktober 2003

Internetseiten erstellen Dreamweaver
Rechenzentrum der Universität Hamburg, 4. – 5. November 2003, 17. – 18. Mai 2005 und 19. – 20. Mai 2005

EU-Fördermöglichkeiten
Dipl. Pol. Beatrix Herkströter, Kiel, VHS Hamburg, 16. – 17. September 2004
Reisekostenrecht
Verwaltungsschule Hamburg, 12., 19. und 26. April 2005

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

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

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

Abschlusstagung des Projektes „QueR“ des Rektorates der Universität Dortmund
Universität Dortmund, 17. Januar 2003 (-G-)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
Eltville, 26. – 28. September 2003 (-G-)

Workshop "*Gender Mainstreaming* und Hochschulsteuerung"

Behörde für Wissenschaft und Forschung, Hamburg, 10. Oktober 2003 (-G-)

Mentoring für Frauen an Hochschulen

Universität Bern, 16. – 17. Oktober 2003 (-F- und -G-)

Frauen in Hochschule und Forschung: Einwirkungsmöglichkeiten auf BA/ MA-
Studiengänge

GEW-Seminar, Kassel, 20. – 21. Oktober 2003 (-G-)

HWP – Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre –
Bilanz und Aussichten

CEWS, Hannover, 6. November 2003 (-G-)

Managing Gender & Diversity

Iserlohn, Institut für Kirche und Gesellschaft sowie Frauenstudien der Universi-
tät Dortmund, 26. – 27. März 2004 (-G-)

Workshop EU-Forschungsförderung

BMBF Bonn, 5. – 6. Mai 2004 (-F-)

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

Human Resources für Hochschule und Forschung

Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer, 21. – 22. Okto-
ber 2004 (-F- und -G-)

Organisation & Netzwerke: Der Fall *Gender*

Universität Kiel, 13. November 2004 (-F- und -G-)

Jenseits des Tabus. Neue Wege gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Universität Bielefeld, 15. April 2005 (-G-)

Workshop *Female Career Centers*

Women's Career Center, Universität Hamburg, 17. Juni 2005 (-F- und -G-)

Chancengleichheit durch Personalentwicklung,

Feministisches Rechtsinstitut e.V, Hamburg, 29. April 2005 (-F-)

VII Literatur

- ALLMENDINGER, J. (2002): Abschied von der Männerdominanz? Zur Situation von Nachwuchswissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen. in: RIPPL, D./ RUHNAU, E. (Hrsg.), Wissen im 21. Jahrhundert: Komplexität und Reduktion. München, S. 105-122.
- ALLMENDINGER, J./ HINZ, T. (2002): Programmierte (Un-)Gleichheit?. Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. Zeitschrift für Soziologie, 31. Jg., Heft 4, S. 275-293.
- BUND-LÄNDER-KOMMISSION (2004): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerschulischen Forschungseinrichtungen. Achte Fortschreibung des Datenmaterials. Heft 122, Bonn.
- BUNDESKONFERENZ DER FRAUEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN HOCHSCHULEN/ BuKoF (o.J.): EVALuation. Qualität hat ein Geschlecht. Band 3 der Schriftenreihe des Koordinationsprojekts der BuKoF. Bonn.
- CEWS (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Bonn.
- DADUNA, H./ GÖTSCHEL, H. (2001): Frauen und Geschlechterforschung zu Mathematik und Naturwissenschaften. In: GÖTSCHEL, H./ DADUNA, H.: Perspektivenwechsel, Mössingen-Talheim, S. 11-24.
- DEUTSCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT/ DFG (2002): Befragung der Doktorandinnen und Doktoranden der Graduiertenkollegs zur Qualität der Forschung. Bonn.
- HOLZBECHER, M. et al (2002): Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen bei Promotionen. Bielefeld.
- KAHLERT, H. (2001): (K)Ein Fach wie jedes andere? Feministische Lehre im Professionalisierungsprozeß. In: Die Philosophin. Forum für feministische Theorie und Philosophie, 12. Jg., S. 74-92.
- KAHLERT, H. (2003): Elemente geschlechtergerechter Reform von Studium und Lehre im Hochschulmodernisierungsprozess in Deutschland. In: BUNDESAMT FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Hochschulreform. Macht. Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht. Bern, S. 51-65.
- KOALL, I./ BRUCHHAGEN, V./ HÖHER, F. (2002) (Hrsg.): Vielfalt statt Lei(d)tkultur: Managing Gender & Diversity. Münster.
- KRAIS, B. (2003): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnungen. Verborgene Mechanismen der Macht. Vortrag bei der Tagung: Mentoring. Konzepte – Erfahrungen – Perspektiven, 16.-17.10.2003. Bern.
- LIND, I. (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld.
- LÖTHER, S. (2003): Besetzung von Juniorprofessuren – Erste Erfahrungen und Ergebnisse einer Umfrage der BuKoF, in DEUTSCHER HOCHSCHULLEHRERINNENBUND E.V. (DHB) (Hg): Wissenschaft auf Zeit - Leistungs- oder Leidensdruck für Frauen durch das HRG? Dokumentation der Tagungsbeiträge des öffentlichen Kolloquiums am 25. Januar 2003, Universität Dortmund, S. 30-38.
- SPIES, K. / SCHUTE, M. (1999): Warum promovieren Frauen seltener als Männer? Psychologische Prädiktoren der Promotionsabsicht bei Männern und Frauen. Zeitschrift für Sozialpsychologie 1999/4, 43. Jg., S.229-245.
- STIEGLER, B. (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.

UNIVERSITÄT HAMBURG (2005): Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Hamburg, Hamburg, Juni.

TÄTIGKEITSBERICHT DES VERTRAUENSRAATES UND DER ANLAUF- UND BERATUNGSSTELLE DER UNIVERSITÄT HAMBURG (2004): 15. August 2002 – 15. 2004, Hamburg, Januar.

THESIS (2004): Doktorandenbefragung. Berlin.

<http://thesis.wecotec.de/showcontent.php?aid=518>

WELPE, I./ WELPE, I. (2003): Frauen sind besser. Männer auch. Wien.

WISSENSCHAFTSRAT (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Drucksache 3534/98 vom 15.5.1998. Mainz.

VIII Abkürzungsverzeichnis

AAI	= Asien-Afrika-Institut
AFN	= Ausschuss für Forschung und Nachwuchsförderung
AfT	= Angestellte für Textverarbeitung
AG	= Arbeitsgruppe
AS	= Akademischer Senat
AStA	= Allgemeiner Studierenden-Ausschuss
B	= Berufung
BA	= Bachelor
BLK	= Bund-Länder-Kommission
BMBF	= Bundesministerium für Bildung und Forschung
BUKOF	= Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungs-
beauftragten	
BWF	= Behörde für Wissenschaft und Forschung
BWG	= Behörde für Wissenschaft und Gesundheit
CEWS	= Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und
	Forschung
DS	= Dienststelle
DFG	= Deutsche Forschungsgemeinschaft
EdvV	= Projekt "Exzellenz durch vernetzte Vielfalt"
ETAN	= Expertinnengruppe European Technology Assessment
Network	
FB	= Fachbereich
GEW	= Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
gf	= geschäftsführend
HoF Wittenberg	= Hochschulforschung e.V. an der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg	
HWP	= Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik
IWRM	= Integrated Water Resources Management
ZfE	= Zeitschrift für Erziehungswissenschaft
-F-	= Arbeitsstelle Frauenförderung der Universität Hamburg
-G-	= Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg
HmbHG	= Hamburgisches Hochschulgesetz
Ifu	= Internationale Frauenuniversität
LaKoG	= Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
m	= männlich
MA	= Master
MIN-Fakultät	= Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissen-
schaften	
NN	= Name unbekannt
PAISY	= Personalabrechnungssystem der Universität Hamburg
Pr	= Präsident
ProfBesReformG	= Professorenbesoldungsreformgesetz
Ref.	= Referat
RRZ	= Regionales Rechenzentrum der Universität Hamburg
STEP	= Struktur- und Entwicklungsplan
SV	= Stellvertretung
TAZ	= die Tageszeitung
TVP	= Technisches und Verwaltungspersonal

TVPR	= Personalräte für das Technische und Verwaltungspersonal
UKE	= Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf
VP	= Vizepräsident
w	= weiblich
WCC	= Women's Career Center
WIPR	= Personalräte für das wissenschaftliche Personal
W.I.T.	= Women's Institute for Technology, Development,

IX Anhang

Inhaltsverzeichnis Anhang

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

- Tabelle A: Berufungen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 1995 - 2004
- Tabelle B: Berufungen (C4, C3, C2); Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 2000 – 2004
- Tabelle C: Professorinnen und Professoren, Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 1995 – 2004
- Tabelle D: Professorinnen und Professoren, Fachbereich Medizin der Universität Hamburg und Universität Hamburg gesamt, 1995 – 2004
- Grafik A: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Rechtswissenschaft, 1995 – 2004
- Grafik B: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, 1995 – 2004
- Grafik C: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Sozialwissenschaften, 1995 – 2004
- Grafik D: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Medizin, 1995 – 2004
- Grafik E: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaft, 1995 – 2004
- Grafik F: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Psychologie, 1995 – 2004
- Grafik G: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Sportwissenschaft, 1995 – 2004
- Grafik H: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Evangelische Theologie, 1995 – 2004
- Grafik I: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft, 1995 – 2004
- Grafik J: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaft, 1995 – 2004
- Grafik K: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde, 1995 – 2004
- Grafik L: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Orientalistik, 1995 – 2004
- Grafik M: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Mathematik, 1995 – 2004
- Grafik N: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Informatik, 1995 – 2004
- Grafik O: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Physik, 1995 – 2004
- Grafik P: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Chemie, 1995 – 2004
- Grafik Q: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Biologie, 1995 – 2004

- Grafik R: Anteil Professorinnen (C2, C3, C4), Universität Hamburg, Fachbereich Geowissenschaften, 1995 – 2004
- Tabelle E: Verleihung des akademischen Titels „Professorin“/„Professor“ nach §17 Absatz 1 HmbHG, Universität Hamburg, inkl. Fachbereich Medizin, November 1995 – Juni 2005
- Tabelle F: Assistentinnen und Assistenten C1, Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 2000 – 2004
- Tabelle G: Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin, 2000 – 2004
- Tabelle H: Durchschnittsnoten bei Studienabschlüssen, Fachbereiche der Universität Hamburg, inkl. Fachbereich Medizin, Studienjahr 2003
- Grafik S: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Rechtswissenschaft, 2000 – 2004
- Grafik T: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, 2000 – 2004
- Grafik U: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Sozialwissenschaften, 2000 – 2004
- Grafik V: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaft, 2000 – 2004
- Grafik W: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Psychologie, 2000 – 2004
- Grafik X: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Sportwissenschaft, 2000 – 2004
- Grafik Y: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Evangelische Theologie, 2000 – 2004
- Grafik Z: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft, 2000 – 2004
- Grafik A.a: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaft, 2000 – 2004
- Grafik A.b: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde, 2000 – 2004
- Grafik A.c: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Orientalistik, 2000 – 2004
- Grafik A.d: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Mathematik, 2000 – 2004
- Grafik A.e: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Informatik, 2000 – 2004
- Grafik A.f: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Physik, 2000 – 2004
- Grafik A.g: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Chemie, 2000 – 2004
- Grafik A.h: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Biologie, 2000 – 2004

Grafik A.i: Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen, Universität Hamburg, Fachbereich Geowissenschaften, 2000 – 2004

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

Tabelle J: Verankerung von Empfehlungen zur Frauenförderung/Gleichstellung in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen der Fachbereiche und des Regionalen Rechenzentrums der Universität Hamburg

Tabelle A				
Berufungen (C2*, C3, C4)				
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin				
1995 - 2004				
Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632				
Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
1995	22	18	4	18,2%
1996	22	16	6	27,3%
1997	21	14	7	33,3%
1998	18	14	4	22,2%
1999	18	13	5	27,8%
2000	29	23	6	20,7%
2001	23	13	10	43,5%
2002	32	25	7	21,9%
2003	28	18	10	35,7%
2004	18	13	5	27,8%
Summe	231	167	64	27,7%

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

Tabelle B							
Berufungen (C4, C3, C2*)							
Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin							
2000 - 2004							
Quelle: AS-Protokolle und Ref. 632							
	2000	2001	2002	2003	2004	Gesamt	Frauenanteil
C4	21	13	17	18	6	75	
C4 weiblich	4	5	4	7	0	20	26,7%
C3	7	8	15	10	12	52	
C3 weiblich	1	3	3	3	5	15	28,8%
C2	1	2	0	0	0	3	
C2 weiblich	1	2	0	0	0	3	100,0%
Gesamt	29	23	32	28	18	130	
Gesamt weiblich	6	10	7	10	5	38	29,2%

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

Tabelle C

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

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Fachbereiche	Stichtag im Juni 1995				Stichtag im Juni 1996				Stichtag im Januar 1997				Stichtag im Juni 1998			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Männlich	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft																
Rechtswiss.**	52	51	1	1,9%	52	51	1	1,9%	44	43	1	2,3%	44	41	3	6,8%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
Wirtschaftsw.	38	38	0	0,0%	37	37	0	0,0%	33	33	0	0,0%	34	34	0	0,0%
Sozialwiss.	32	28	4	12,5%	35	30	5	14,3%	31	25	6	19,4%	30	23	7	23,3%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft																
Erz.wiss.	87	71	16	18,4%	87	69	18	20,7%	83	64	19	22,9%	85	65	20	23,5%
Psychologie	19	19	0	0,0%	19	19	0	0,0%	18	18	0	0,0%	19	18	1	5,3%
Sportwiss.	12	12	0	0,0%	11	11	0	0,0%	11	11	0	0,0%	10	10	0	0,0%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften																
Ev. Theologie	18	16	2	11,1%	19	17	2	10,5%	17	15	2	11,8%	15	13	2	13,3%
Sprach./Lit.-/Medienw	71	63	8	11,3%	69	61	8	11,6%	66	58	8	12,1%	71	61	10	14,1%
Phil./Gesch.wiss.	20	19	1	5,0%	20	19	1	5,0%	22	21	1	4,5%	21	20	1	4,8%
Kulturgech.	22	19	3	13,6%	22	19	3	13,6%	22	19	3	13,6%	22	19	3	13,6%
Orientalistik/AAI	20	18	2	10,0%	22	20	2	9,1%	24	21	3	12,5%	23	20	3	13,0%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften																
Mathematik	39	36	3	7,7%	39	36	3	7,7%	35	33	2	5,7%	36	33	3	8,3%
Informatik	27	24	3	11,1%	26	23	3	11,5%	23	20	3	13,0%	23	20	3	13,0%
Physik	50	49	1	2,0%	51	50	1	2,0%	43	42	1	2,3%	42	41	1	2,4%
Chemie	36	34	2	5,6%	37	35	2	5,4%	40	36	4	10,0%	41	37	4	9,8%
Biologie	57	53	4	7,0%	58	54	4	6,9%	52	49	3	5,8%	52	49	3	5,8%
Geowiss.	41	39	2	4,9%	42	40	2	4,8%	40	38	2	5,0%	40	38	2	5,0%
Sonstige	21	19	2	9,5%	21	19	2	9,5%	16	14	2	12,5%	9	8	1	11,1%
Gesamt	662	608	54	8,2%	667	610	57	8,5%	620	560	60	9,7%	617	550	67	10,9%

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen

** Für die Jahre 1995 bis 1997 wurden die Fachbereiche Jura I und Jura II zusammengerechnet.

Tabelle C

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

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Fachbereiche	Stichtag im Juni 1999				Stichtag im Juni 2000				Stichtag im Juni 2001				Stichtag im Juni 2002			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft																
Rechtswiss.**	40	37	3	7,5%	43	40	3	7,0%	39	37	2	5,1%	40	36	4	10,0%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
Wirtschaftsw.	37	37	0	0,0%	34	34	0	0,0%	34	34	0	0,0%	33	33	0	0,0%
Sozialwiss.	30	23	7	23,3%	30	21	9	30,0%	20	16	4	20,0%	15	12	3	20,0%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft																
Erz.wiss.	87	67	20	23,0%	92	70	22	23,9%	83	63	20	24,1%	87	66	21	24,1%
Psychologie	18	17	1	5,6%	15	14	1	6,7%	17	15	2	11,8%	16	14	2	12,5%
Sportwiss.	11	11	0	0,0%	9	9	0	0,0%	7	7	0	0,0%	10	9	1	10,0%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften																
Ev. Theologie	15	13	2	13,3%	14	12	2	14,3%	17	15	2	11,8%	15	13	2	13,3%
Sprach./Lit.-/Medienw	69	58	11	15,9%	68	57	11	16,2%	72	58	14	19,4%	66	52	14	21,2%
Phil./Gesch.wiss.	22	19	3	13,6%	21	18	3	14,3%	24	19	5	20,8%	19	13	6	31,6%
Kulturgesch.	19	16	3	15,8%	23	19	4	17,4%	21	17	4	19,0%	22	17	5	22,7%
Orientalistik/AAI	22	18	4	18,2%	18	15	3	16,7%	19	16	3	15,8%	18	15	3	16,7%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften																
Mathematik	37	35	2	5,4%	37	35	2	5,4%	32	30	2	6,3%	32	30	2	6,3%
Informatik	23	20	3	13,0%	23	20	3	13,0%	23	20	3	13,0%	24	21	3	12,5%
Physik	42	41	1	2,4%	42	41	1	2,4%	40	38	2	5,0%	38	36	2	5,3%
Chemie	35	32	3	8,6%	37	34	3	8,1%	33	28	5	15,2%	31	26	5	16,1%
Biologie	51	48	3	5,9%	49	46	3	6,1%	48	45	3	6,3%	43	39	4	9,3%
Geowiss.	37	35	2	5,4%	36	34	2	5,6%	37	35	2	5,4%	31	29	2	6,5%
Sonstige	11	10	1	9,1%	7	7	0	0,0%	14	12	2	14,3%	15	11	4	26,7%
Gesamt	606	537	69	11,4%	598	526	72	12,0%	580	505	75	12,9%	555	472	83	15,0%

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen

** Für die Jahre 1995 bis 1997 wurden die Fachbereiche Jura I und Jura II zusammengerechnet.

Tabelle C

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

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Fachbereiche	Stichtag im September 2003				Stichtag im Oktober 2004			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft								
Rechtswiss.**	38	33	5	13,2%	34	29	5	14,7%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften								
Wirtschaftsw.***	29	29	0	0,0%	26	26	0	0,0%
Sozialwiss.	15	12	3	20,0%	18	12	6	33,3%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft								
Erz.wiss.	83	62	21	25,3%	78	59	19	24,4%
Psychologie	14	12	2	14,3%	15	12	3	20,0%
Sportwiss.	10	9	1	10,0%	9	8	1	11,1%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften								
Ev. Theologie	15	13	2	13,3%	12	11	1	8,3%
Sprach./Lit.-/Medienw	70	56	14	20,0%	60	48	12	20,0%
Phil./Gesch.wiss.	24	18	6	25,0%	27	20	7	25,9%
Kulturgesch.	21	16	5	23,8%	19	14	5	26,3%
Orientalistik/AAI	17	14	3	17,6%	14	12	2	14,3%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften								
Mathematik	33	31	2	6,1%	32	29	3	9,4%
Informatik	21	19	2	9,5%	21	19	2	9,5%
Physik	41	39	2	4,9%	38	35	3	7,9%
Chemie	34	28	6	17,6%	32	27	5	15,6%
Biologie	41	36	5	12,2%	31	25	6	19,4%
Geowiss.	36	33	3	8,3%	33	30	3	9,1%
Sonstige	12	10	2	16,7%	11	9	2	18,2%
Gesamt	554	470	84	15,2%	510	425	85	16,7%

* inkl. Beurlaubungen, exkl. Vertretungen

** Für die Jahre 1995 bis 1997 wurden die Fachbereiche Jura I und Jura II zusammengerechnet.

*** Die im Jahr 2004 erfolgte Berufung einer Professorin ist aufgrund der Stichtagfestlegung im PAISY-System erst für das Folgejahr erfasst.

Tabelle D

**Professorinnen und Professoren*
Fachbereich Medizin der Universität Hamburg und Universität Hamburg gesamt
1995 - 2004**

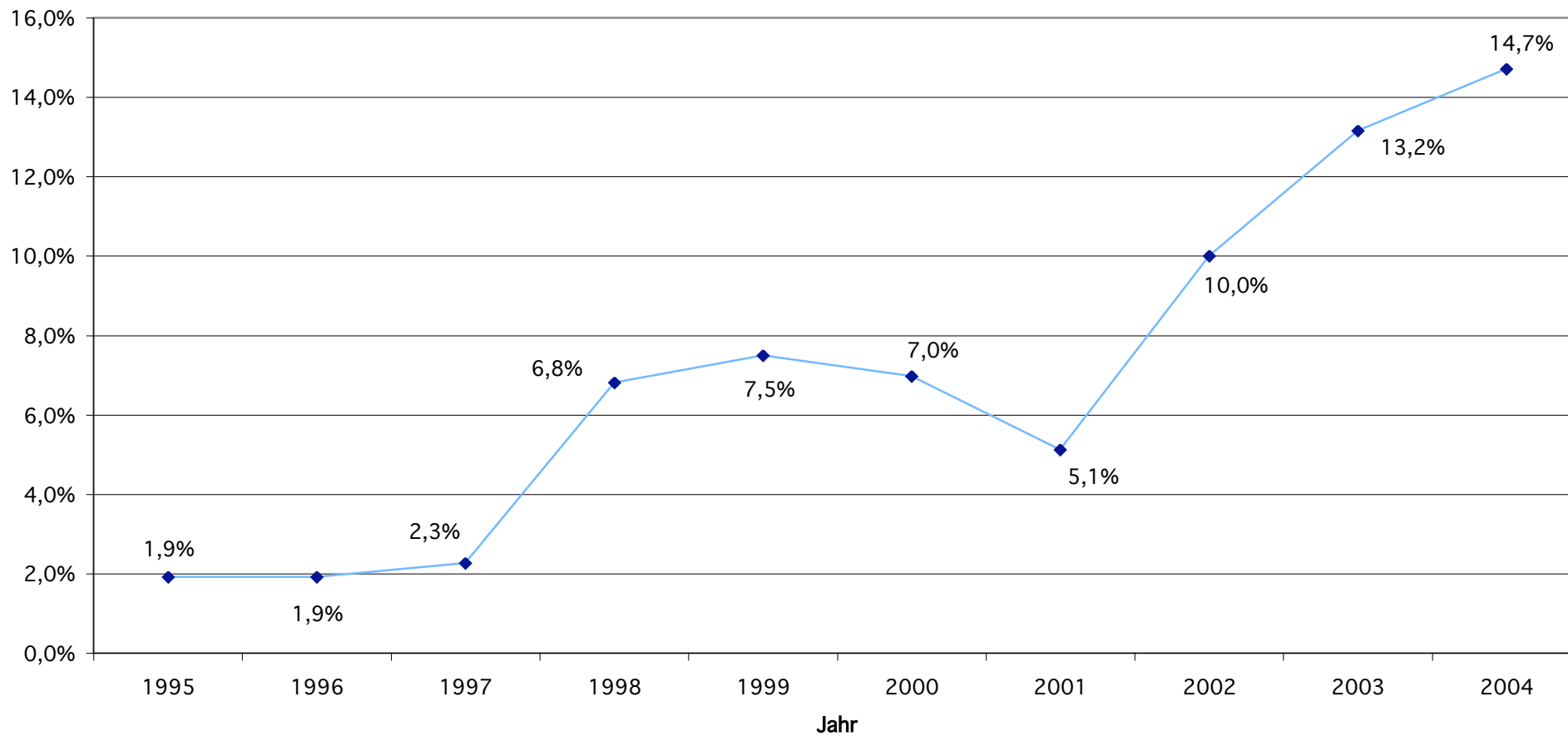
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

	Stichtag im Juni 1995				Stichtag im Juni 1996				Stichtag im Januar 1997				Stichtag im Juni 1998			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Männlich	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Medizin**	138	130	8	5,8%	137	128	9	6,6%	153	141	12	7,8%	157	143	14	8,9%
Universität Hamburg gesamt ohne Medizin	662	608	54	8,2%	667	610	57	8,5%	620	560	60	9,7%	617	550	67	10,9%
Universität Hamburg gesamt inkl. Medizin	800	738	62	7,8%	804	738	66	8,2%	773	701	72	9,3%	774	693	81	10,5%
	Stichtag im Juni 1999				Stichtag im Juni 2000				Stichtag im Juni 2001				Stichtag im Juni 2002			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Medizin**	156	141	15	9,6%	148	133	15	10,1%	154	138	16	10,4%	154	138	16	10,4%
Universität Hamburg gesamt ohne Medizin	606	537	69	11,4%	598	526	72	12,0%	580	505	75	12,9%	555	472	83	15,0%
Universität Hamburg gesamt inkl. Medizin	762	678	84	11,0%	746	659	87	11,7%	734	643	91	12,4%	709	610	99	14,0%
	Stichtag im September 2003				Stichtag im Oktober 2004											
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil								
Medizin**	159	146	13	8,2%	147	137	10	6,8%								
Universität Hamburg gesamt ohne Medizin	554	470	84	15,2%	510	425	85	16,7%								
Universität Hamburg gesamt inkl. Medizin	713	616	97	13,6%	657	562	95	14,5%								

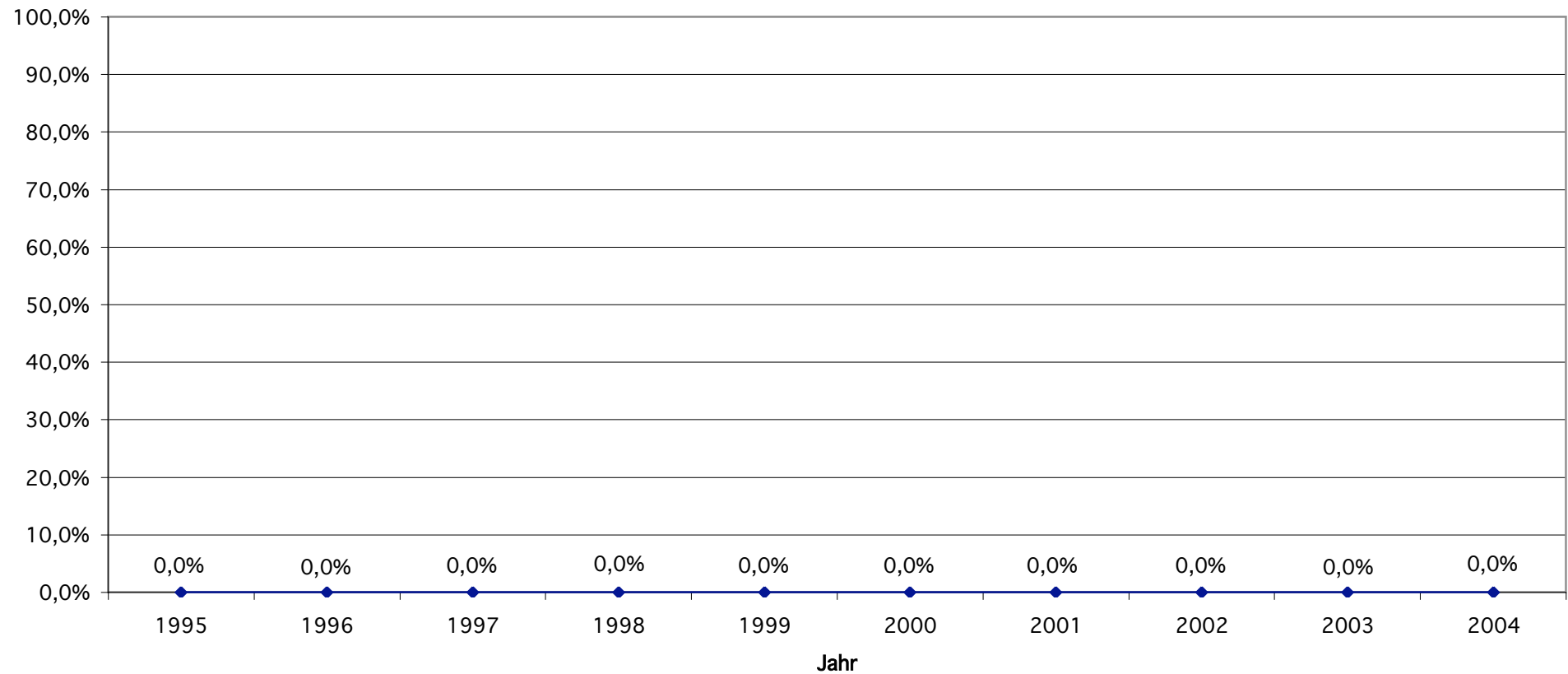
* inkl. Beurlaubungen, excl. Vertretungen

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

Grafik A
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Rechtswissenschaft
1995 - 2004

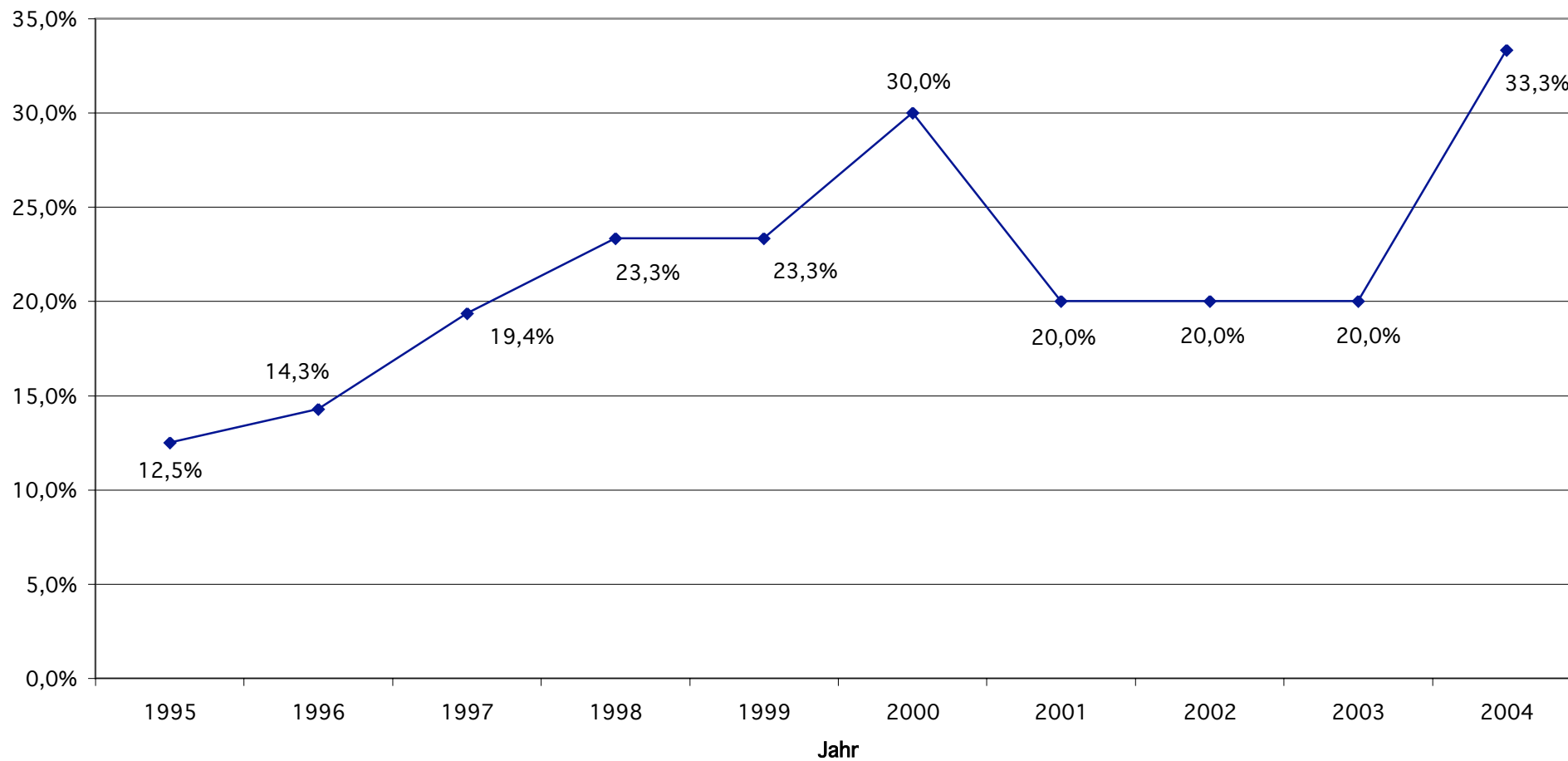


Grafik B
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften*
1995 - 2004

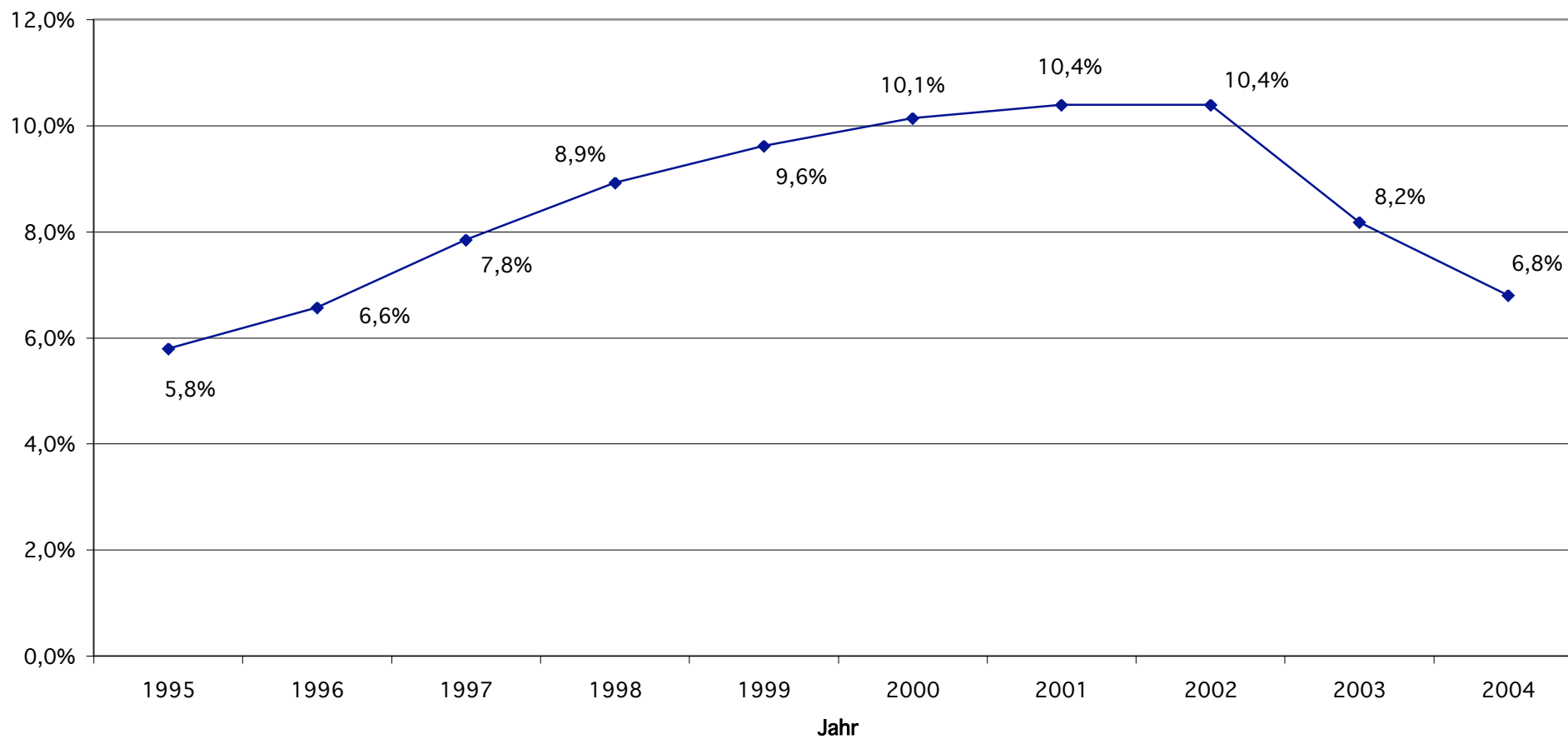


* Die im Jahr 2004 erfolgte Berufung einer Professorin ist wegen der Stichtagfestlegung im PAISY-System erst für das Folgejahr erfasst.

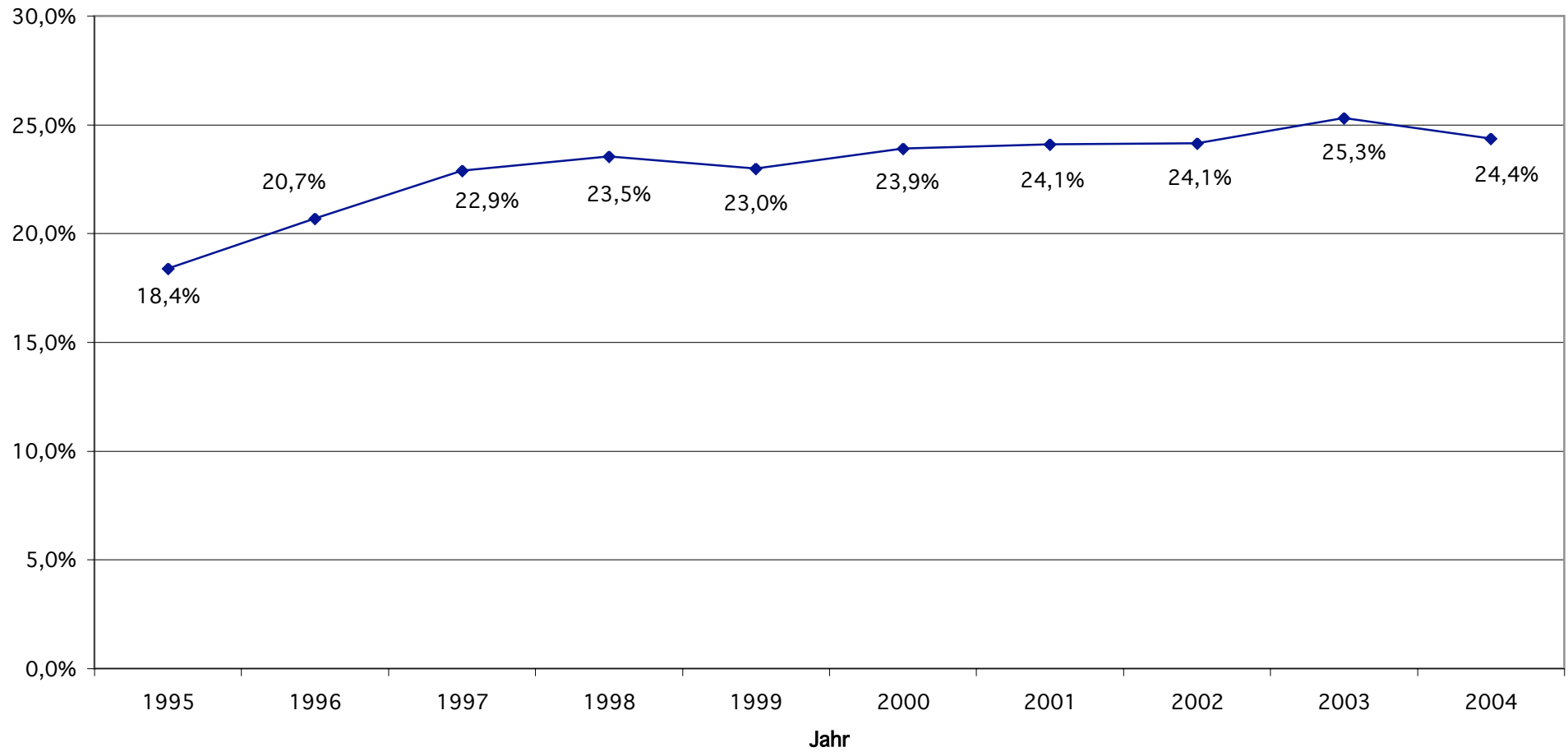
Grafik C
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Sozialwissenschaften
1995 - 2004



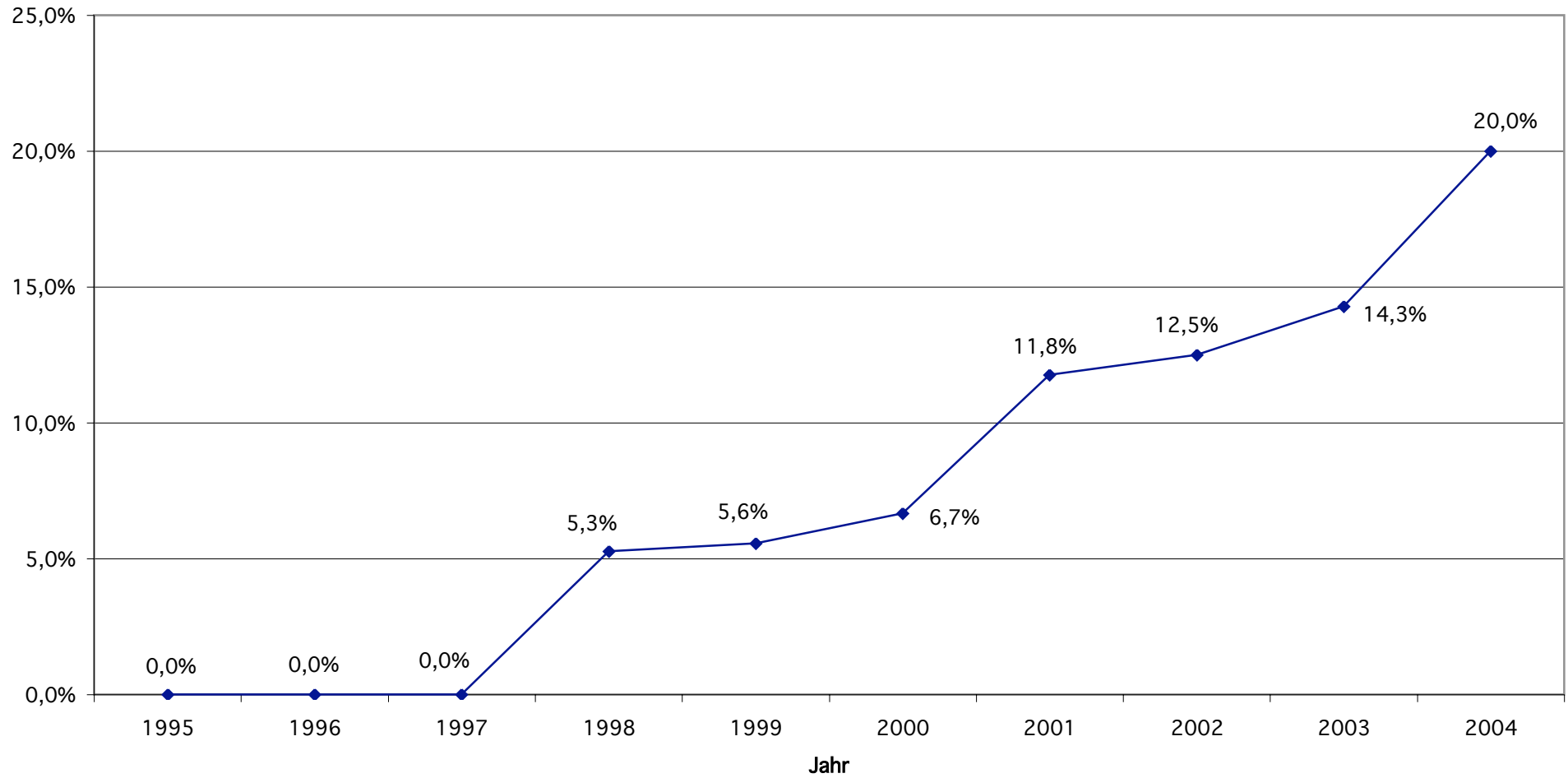
Grafik D
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Medizin
1995 - 2004



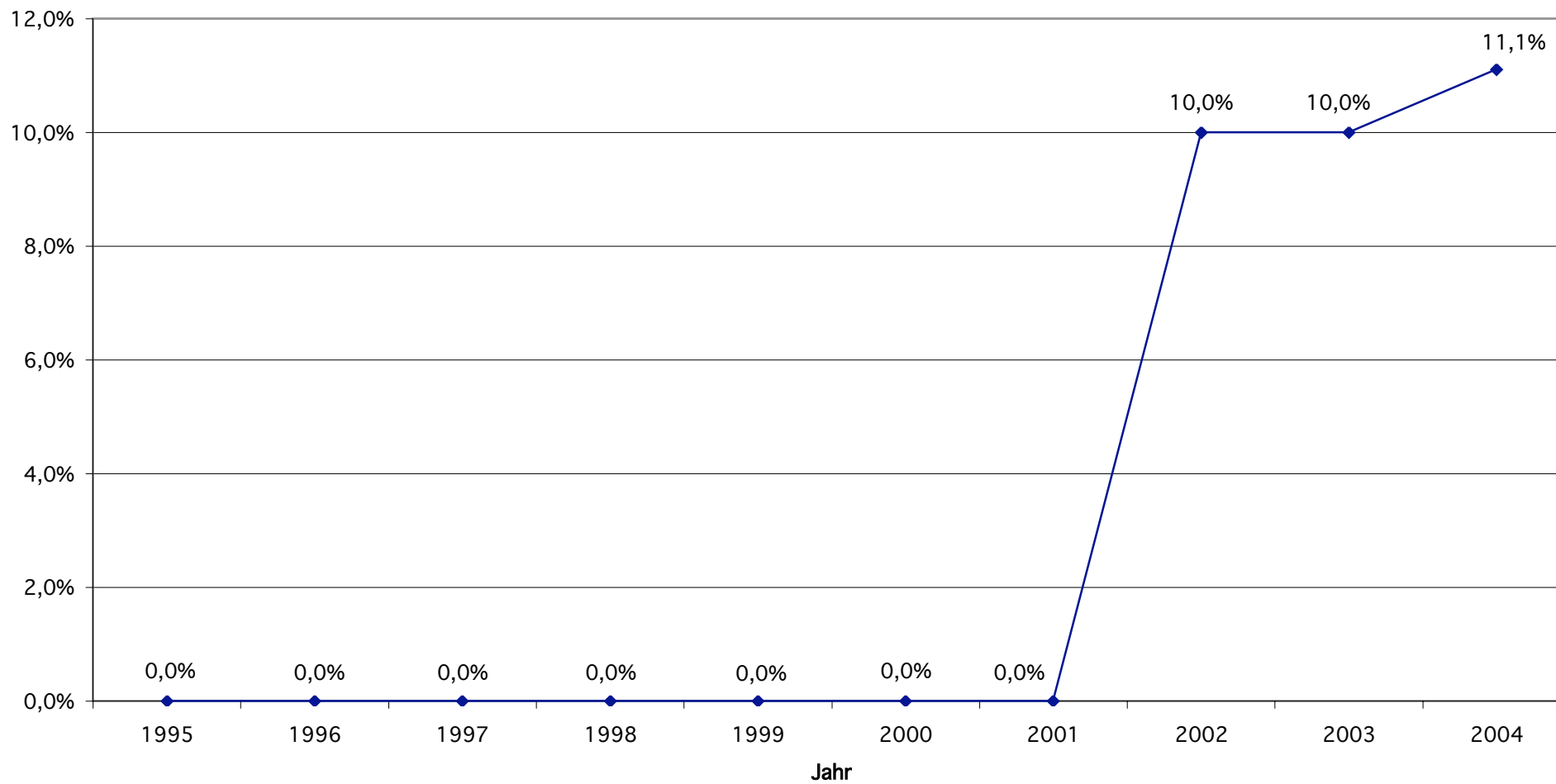
Grafik E
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaft
1995 - 2004



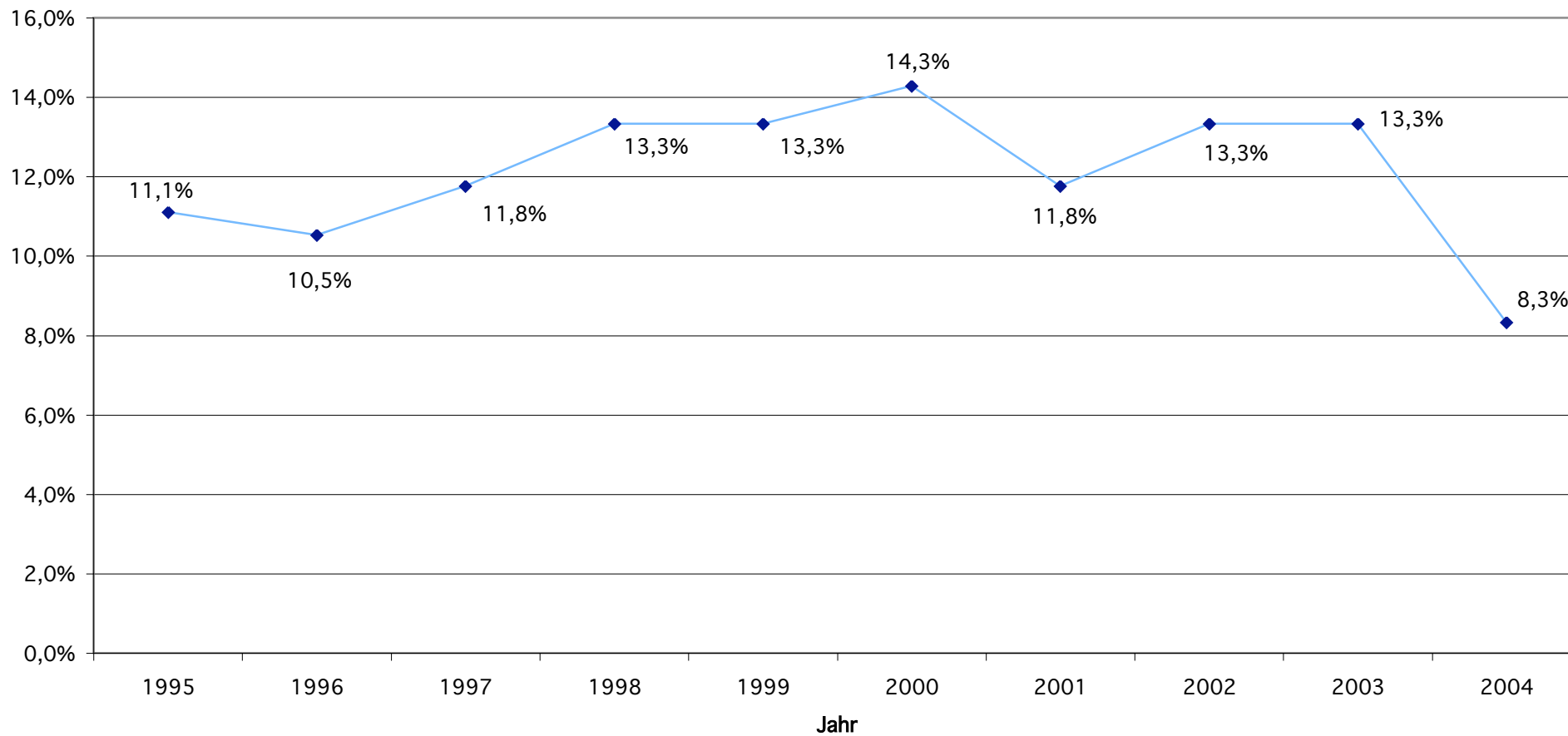
Grafik F
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Psychologie
1995 - 2004



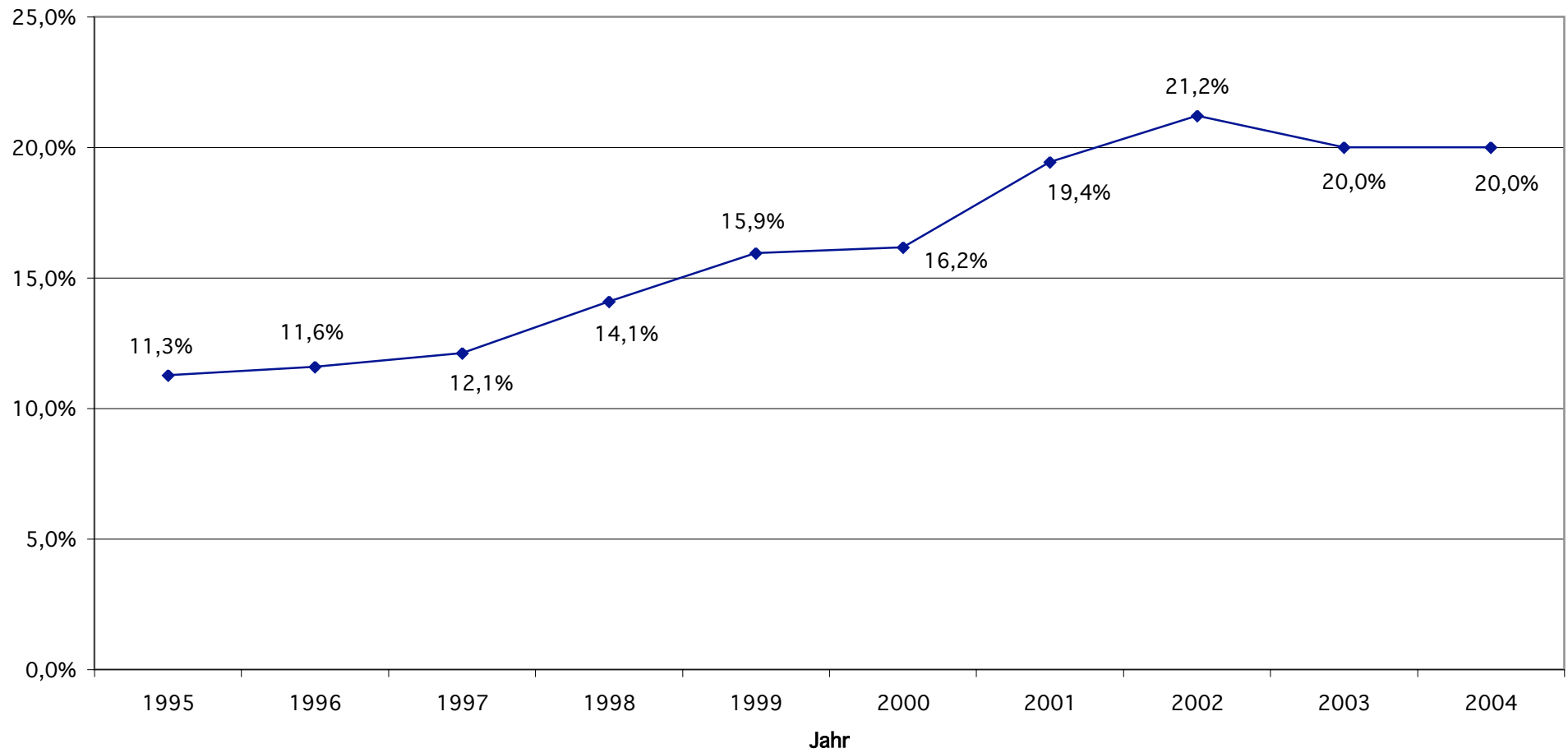
Grafik G
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Sportwissenschaft
1995 - 2004



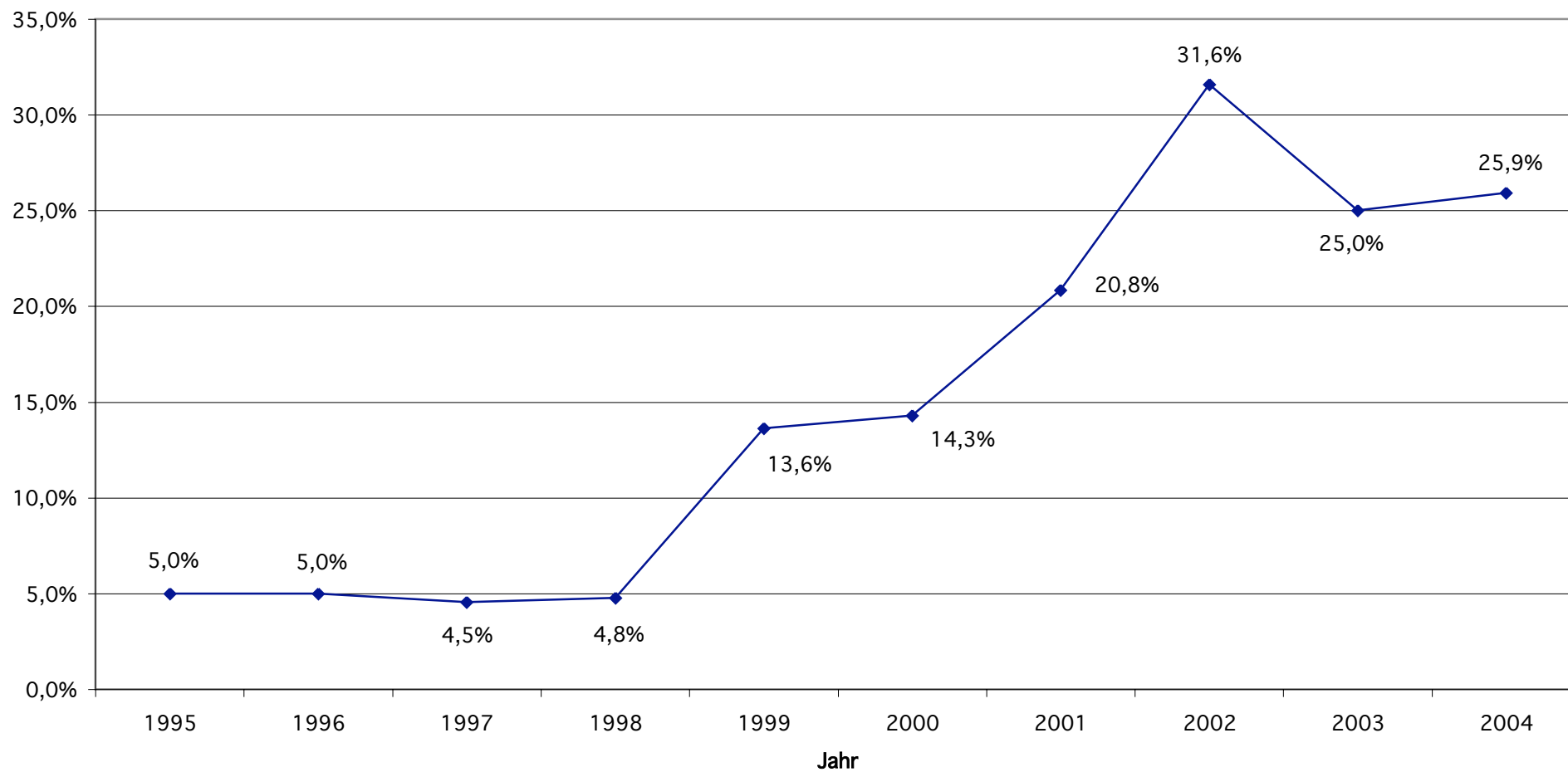
Grafik H
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Evangelische Theologie
1995 - 2004



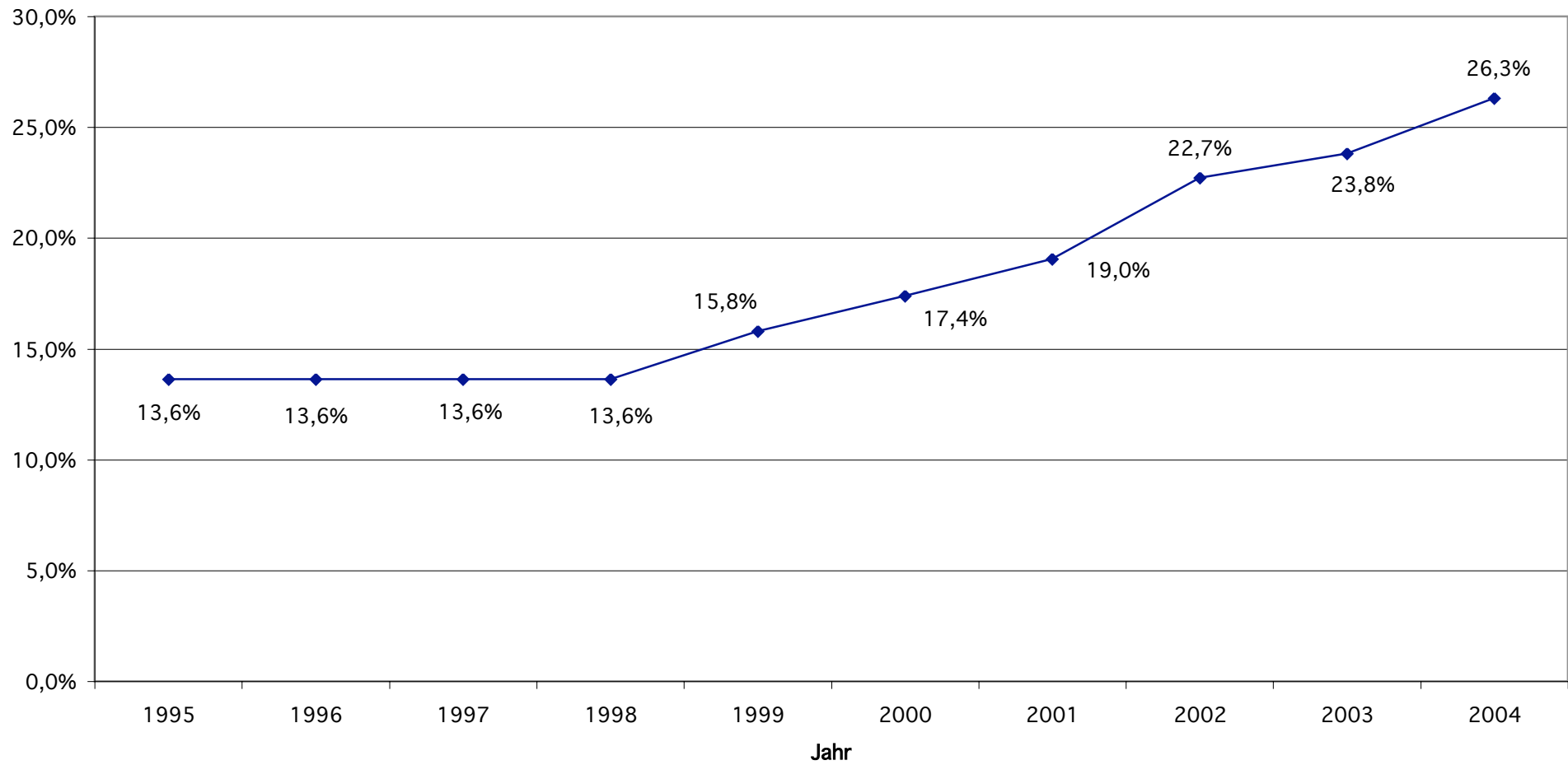
Grafik I
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft
1995 - 2004



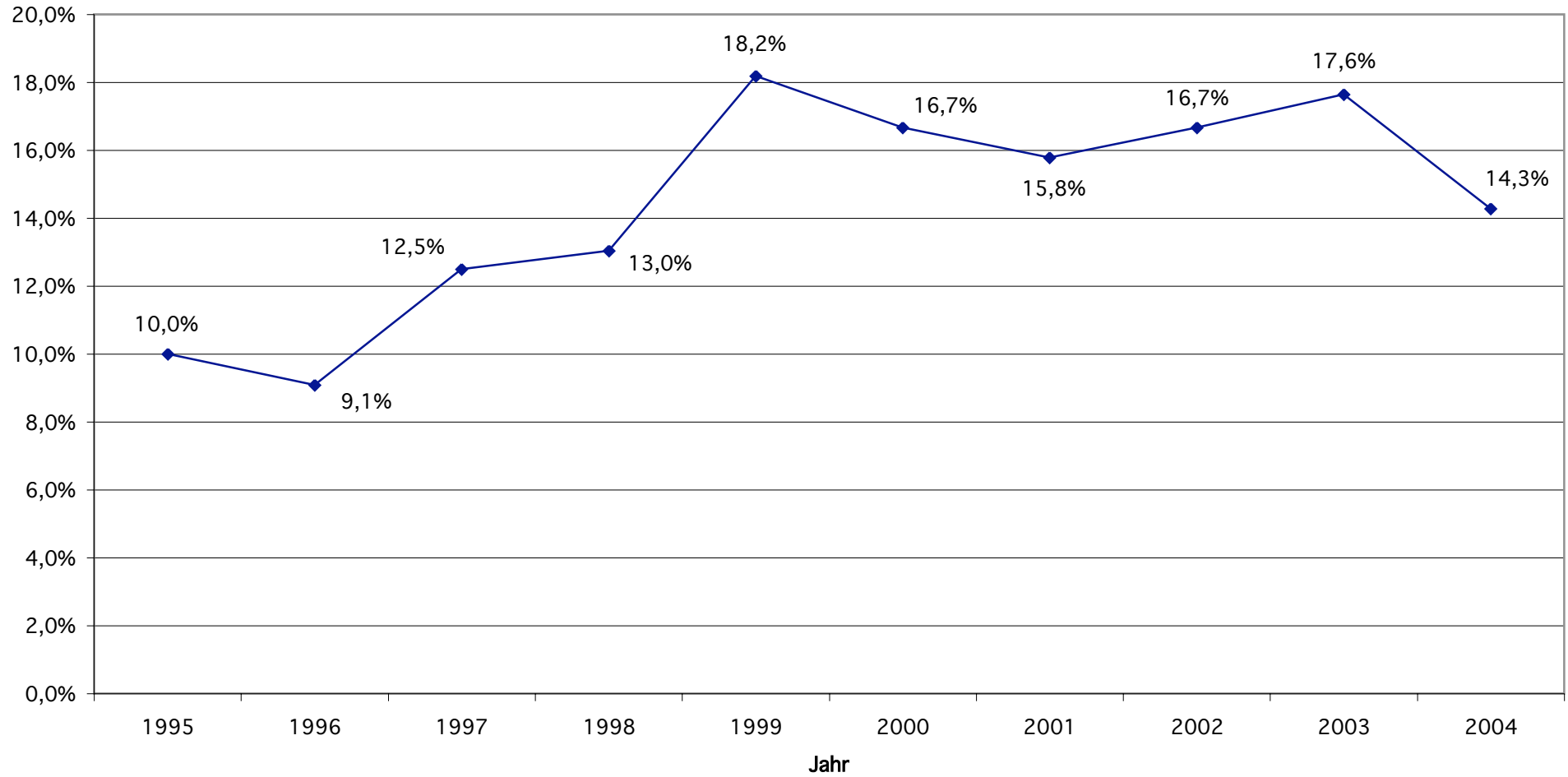
Grafik J
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaft
1995 - 2004



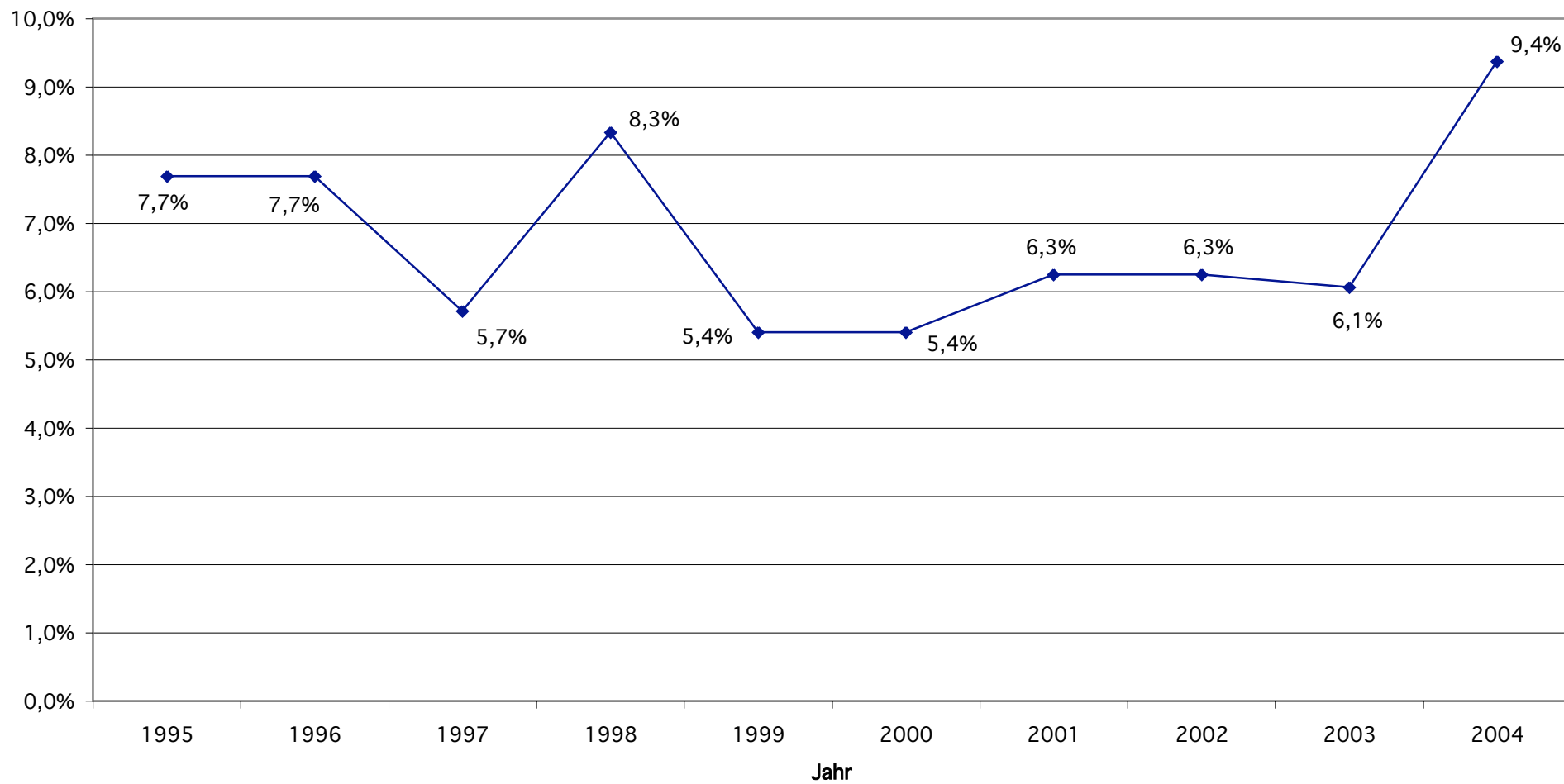
Grafik K
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde
1995 - 2004



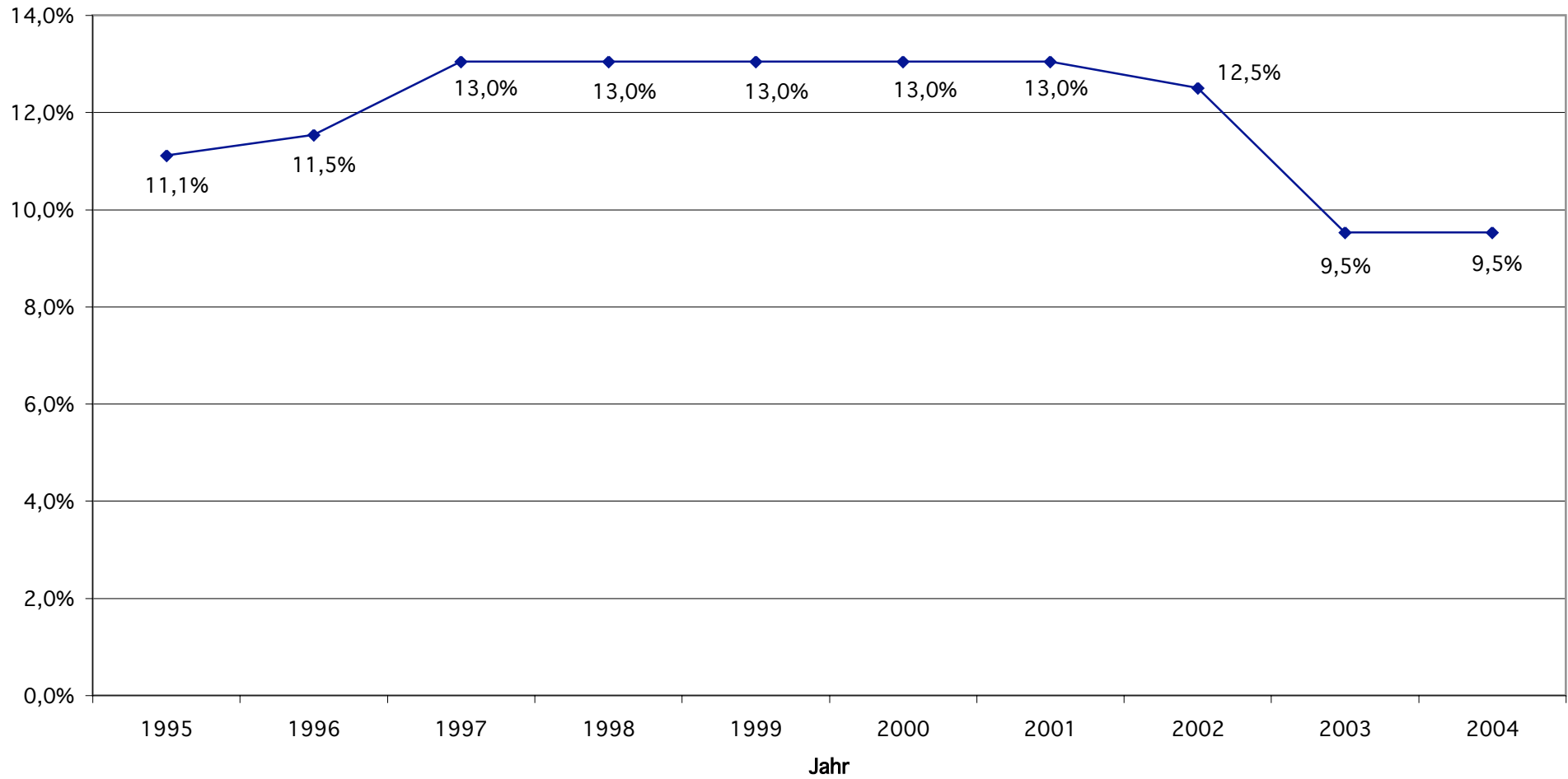
Grafik L
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Orientalistik
1995 - 2004



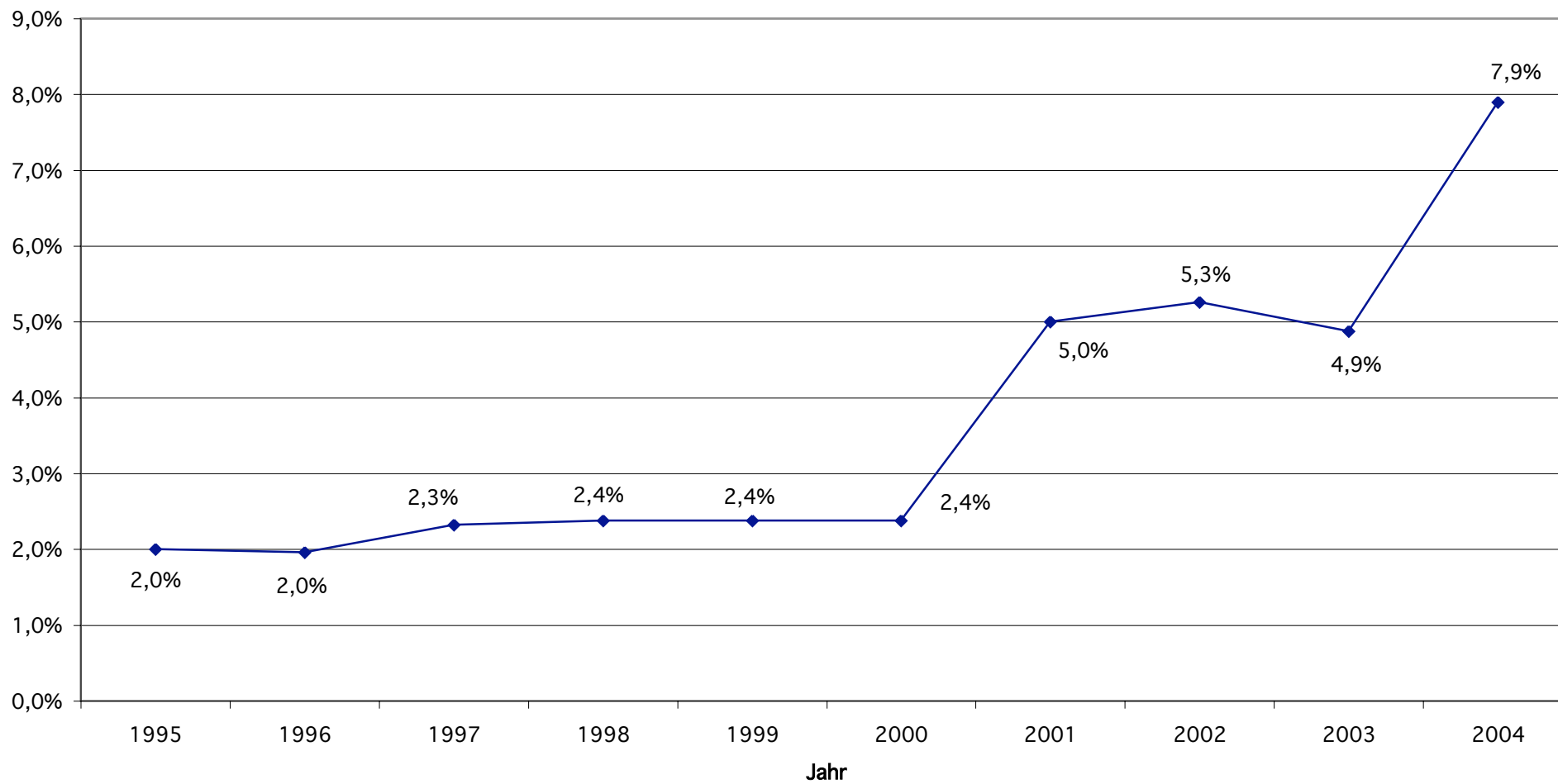
Grafik M
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Mathematik
1995 - 2004



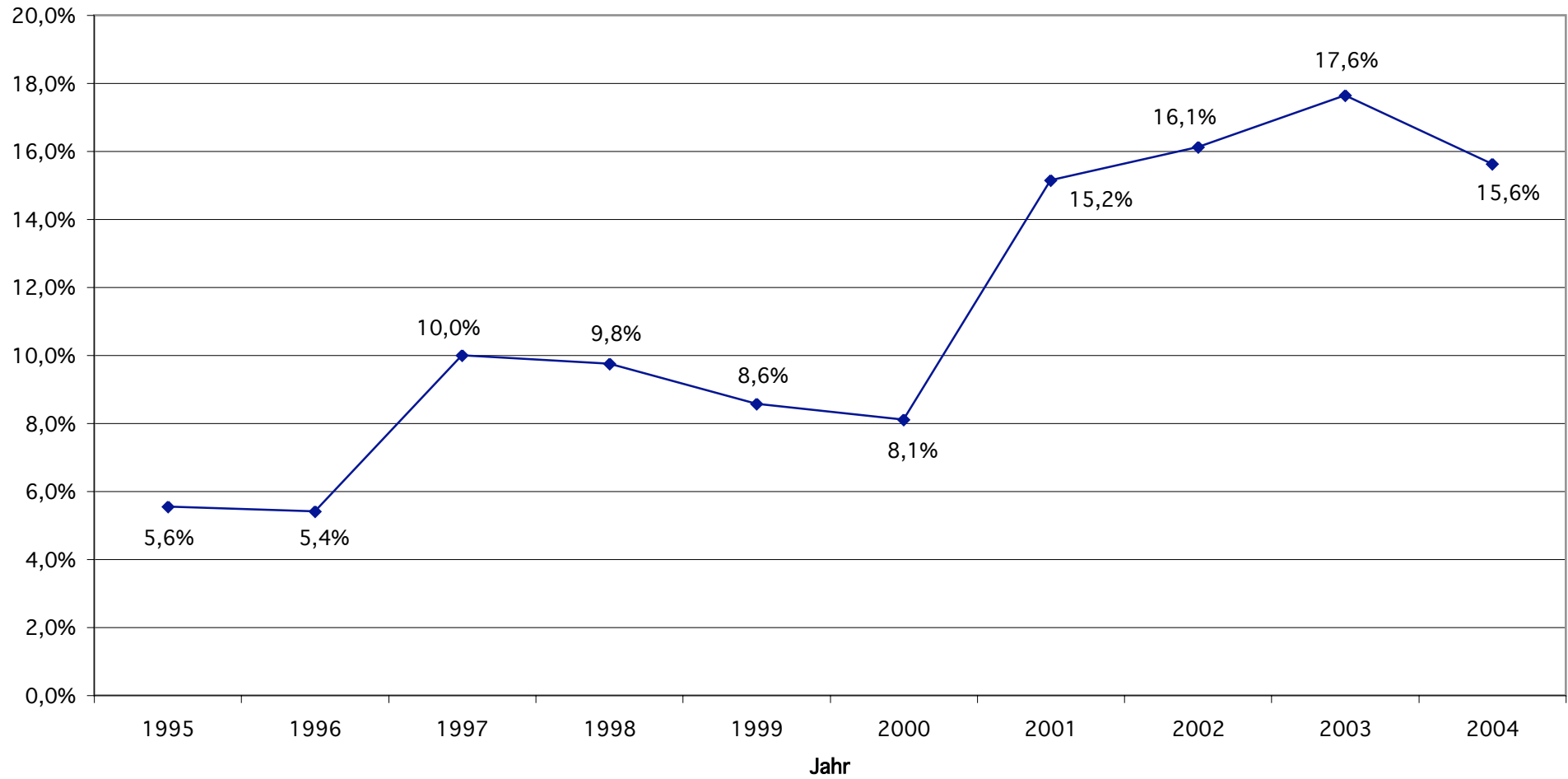
Grafik N
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Informatik
1995 - 2004



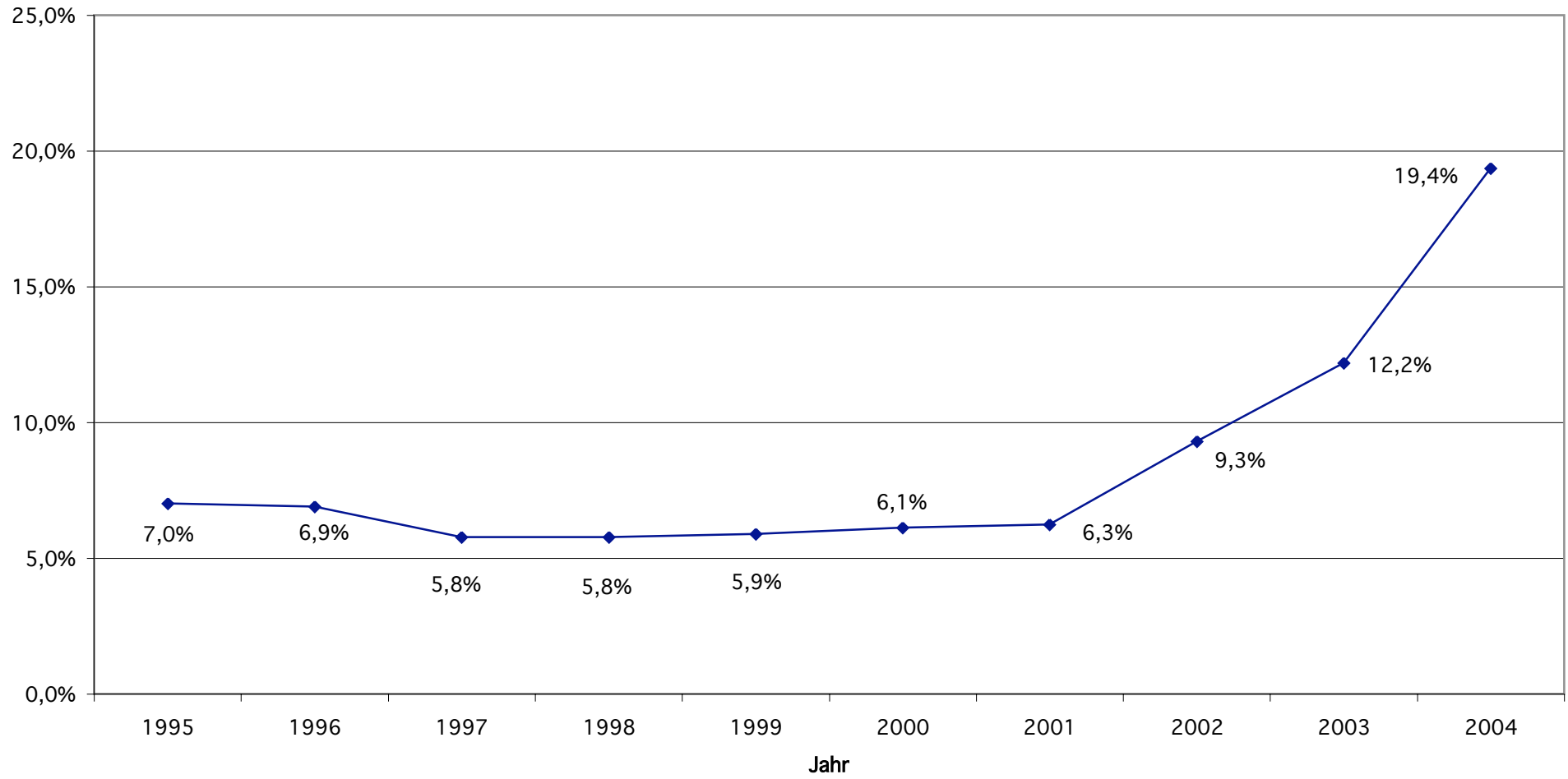
Grafik O
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Physik
1995 - 2004



Grafik P
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Chemie
1995 - 2004



Grafik Q
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Biologie
1995 - 2004



Grafik R
Anteil Professorinnen (C2, C3, C4)
Universität Hamburg, Fachbereich Geowissenschaften
1995 - 2004

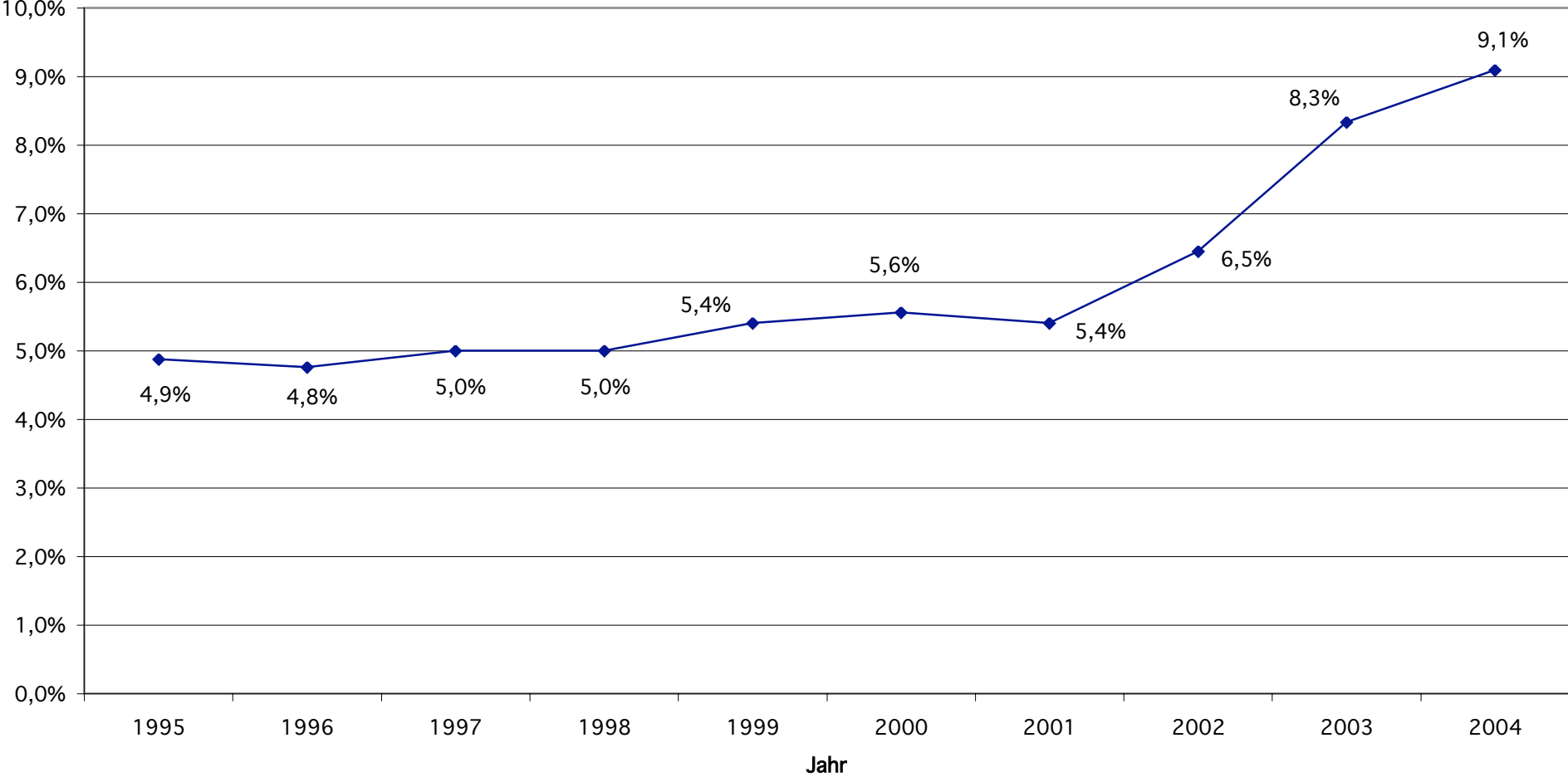


Tabelle E			
Verleihung des akademischen Titels "Professorin" / "Professor" nach §17 Absatz 1 HmbHG Universität Hamburg, inkl. Fachbereich Medizin November 1995 - Juni 2005			
Quelle: Vorsitzende der §17-Kommission des Akademischen Senates, Prof. Dr. Ursula Platzer			
Fachbereiche			
	Gesamt	Männlich	Weiblich
Ev. Theol.	4	4	0
Rechtswiss.	6	6	0
Wirtschaftswiss.	3	3	0
Medizin	48	42	6
Sozialwiss.	15	11	4
Erz.wiss.	3	1	2
Sprachwiss.	4	4	0
Phil./Gesch.wiss.	17	13	4
Kulturgesch.	7	6	1
Orientalistik/AAI	2	2	0
Mathematik	1	1	0
Physik	5	5	0
Chemie	8	8	0
Biologie	12	9	3
Geowiss.	2	2	0
Psychologie	8	7	1
Informatik	1	1	0
Sportwiss.	2	2	0
Sonstige	13	12	1
Gesamt	161	139	22
in %			13,7%

Tabelle F

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

Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
2000	176	104	72	40,9%
2001	164	103	61	37,2%
2002	147	94	53	36,1%
2003	139	86	53	38,1%
2004	108	69	39	36,1%
Summe	734	456	278	37,9%

Tabelle G

**Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen
Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2000**

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

Fachbereiche	Abschlüsse*				Promotionen*				Habilitationen**				Professuren (C2, C3, C4)***			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft																
Rechtswiss.	503	274	229	45,5%	90	66	24	26,7%	4	4	0	0,0%	43	40	3	7,0%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
Wirtschaftsw.	441	310	131	29,7%	28	19	9	32,1%	6	5	1	16,7%	34	34	0	0,0%
Sozialwiss.	168	76	92	54,8%	27	17	10	37,0%	9	7	2	22,2%	30	21	9	30,0%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft																
Erz.wiss.	784	246	538	68,6%	20	10	10	50,0%	5	2	3	60,0%	92	70	22	23,9%
Psychologie	136	37	99	72,8%	13	8	5	38,5%	1	1	0	0,0%	15	14	1	6,7%
Sportwiss.	37	19	18	48,6%	1	1	0	0,0%	0	0	0	/	9	9	0	0,0%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften																
Ev. Theologie	29	17	12	41,4%	3	2	1	33,3%	4	3	1	25,0%	14	12	2	14,3%
Sprach./Lit.-/Medienwis	232	49	183	78,9%	34	17	17	50,0%	2	1	1	50,0%	68	57	11	16,2%
Phil./Gesch.wiss.	51	29	22	43,1%	22	16	6	27,3%	4	1	3	75,0%	21	18	3	14,3%
Kulturgesch.	79	26	53	67,1%	37	14	23	62,2%	1	0	1	100,0%	23	19	4	17,4%
Orientalistik/AAI	54	16	38	70,4%	15	9	6	40,0%	2	2	0	0,0%	18	15	3	16,7%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften																
Mathematik	40	30	10	25,0%	11	10	1	9,1%	1	1	0	0,0%	37	35	2	5,4%
Informatik	112	96	16	14,3%	11	10	1	9,1%	3	2	1	33,3%	23	20	3	13,0%
Physik	88	81	7	8,0%	72	58	14	19,4%	4	4	0	0,0%	42	41	1	2,4%
Chemie	141	62	79	56,0%	92	62	30	32,6%	2	2	0	0,0%	37	34	3	8,1%
Biologie	120	65	55	45,8%	83	54	29	34,9%	7	5	2	28,6%	49	46	3	6,1%
Geowiss.	57	38	19	33,3%	41	28	13	31,7%	1	0	1	100,0%	36	34	2	5,6%
Sonstige	6	4	2	33,3%	0	0	0	/	0	0	0	/	7	7	0	0,0%
Gesamt	3078	1475	1603	52,1%	600	401	199	33,2%	56	40	16	28,6%	598	526	72	12,0%

* Prüfungsjahr

** Kalenderjahr

*** Stichtag im Juni 2000; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.

Tabelle G

**Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen
Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2001**

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

Fachbereiche	Abschlüsse*				Promotionen*				Habilitationen**				Professuren (C2, C3, C4)***			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft																
Rechtswiss.	474	277	197	41,6%	93	60	33	35,5%	1	0	1	100,0%	39	37	2	5,1%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
Wirtschaftsw.	406,5	285,5	121	29,8%	26	18	8	30,8%	2	2	0	0,0%	34	34	0	0,0%
Sozialwiss.	166	94	72	43,4%	26	19	7	26,9%	3	1	2	66,7%	20	16	4	20,0%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft																
Erz.wiss.	664	197	467	70,3%	13	7	6	46,2%	4	3	1	25,0%	83	63	20	24,1%
Psychologie	96	18	78	81,3%	5	3	2	40,0%	0	0	0	/	17	15	2	11,8%
Sportwiss.	29	15	14	48,3%	2	2	0	0,0%	0	0	0	/	7	7	0	0,0%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften																
Ev. Theologie	37	14	23	62,2%	2	1	1	50,0%	0	0	0	/	17	15	2	11,8%
Sprach./Lit.-/Medienwis	304	64	240	78,9%	26	14	12	46,2%	7	4	3	42,9%	72	58	14	19,4%
Phil./Gesch.wiss.	80	44	36	45,0%	32	20	12	37,5%	2	2	0	0,0%	24	19	5	20,8%
Kulturgesch.	76	20	56	73,7%	33	15	18	54,5%	0	0	0	/	21	17	4	19,0%
Orientalistik/AAI	49	17	32	65,3%	13	6	7	53,8%	2	2	0	0,0%	19	16	3	15,8%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften																
Mathematik	48	36	12	25,0%	13	9	4	30,8%	4	4	0	0,0%	32	30	2	6,3%
Informatik	109	95	14	12,8%	12	11	1	8,3%	3	3	0	0,0%	23	20	3	13,0%
Physik	103	91	12	11,7%	52	40	12	23,1%	6	6	0	0,0%	40	38	2	5,0%
Chemie	111	55	56	50,5%	68	50	18	26,5%	3	3	0	0,0%	33	28	5	15,2%
Biologie	116	64	52	44,8%	77	39	38	49,4%	5	2	3	60,0%	48	45	3	6,3%
Geowiss.	65	43	22	33,8%	29	21	8	27,6%	2	2	0	0,0%	37	35	2	5,4%
Sonstige	8,5	4	4,5	52,9%	0	0	0	/	0	0	0	/	14	12	2	14,3%
Gesamt	2942	1433,5	1508,5	51,3%	522	335	187	35,8%	44	34	10	22,7%	580	505	75	12,9%

* Prüfungsjahr

** Kalenderjahr

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

Tabelle G

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

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

Fachbereiche	Abschlüsse*				Promotionen*				Habilitationen**				Professuren (C2, C3, C4)***			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft																
Rechtswiss.	437	239	198	45,3%	91	71	20	22,0%	1	0	1	100,0%	40	36	4	10,0%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
Wirtschaftsw.	442	325	117	26,5%	25	19	6	24,0%	3	3	0	0,0%	33	33	0	0,0%
Sozialwiss.	125	70	55	44,0%	19	7	12	63,2%	0	0	0	/	15	12	3	20,0%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft																
Erz.wiss.	676	198	478	70,7%	20	5	15	75,0%	4	1	3	75,0%	87	66	21	24,1%
Psychologie	154	84	70	45,5%	15	5	10	66,7%	2	1	1	50,0%	16	14	2	12,5%
Sportwiss.	19	12	7	36,8%	6	4	2	33,3%	0	0	0	/	10	9	1	10,0%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften																
Ev. Theologie	25	13	12	48,0%	5	3	2	40,0%	0	0	0	/	15	13	2	13,3%
Sprach./Lit.-/Medienwis	263	103	160	60,8%	28	11	17	60,7%	4	1	3	75,0%	66	52	14	21,2%
Phil./Gesch.wiss.	65	32	33	50,8%	27	19	8	29,6%	5	4	1	20,0%	19	13	6	31,6%
Kulturgesch.	86	23	63	73,3%	20	11	9	45,0%	3	1	2	66,7%	22	17	5	22,7%
Orientalistik/AAI	40	11	29	72,5%	12	8	4	33,3%	2	2	0	0,0%	18	15	3	16,7%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften																
Mathematik	34	23	11	32,4%	10	6	4	40,0%	2	1	1	50,0%	32	30	2	6,3%
Informatik	82	73	9	11,0%	11	11	0	0,0%	0	0	0	/	24	21	3	12,5%
Physik	62	55	7	11,3%	50	47	3	6,0%	6	6	0	0,0%	38	36	2	5,3%
Chemie	118	43	75	63,6%	74	41	33	44,6%	1	1	0	0,0%	31	26	5	16,1%
Biologie	115	58	57	49,6%	84	41	43	51,2%	6	3	3	50,0%	43	39	4	9,3%
Geowiss.	45	21	24	53,3%	27	19	8	29,6%	2	1	1	50,0%	31	29	2	6,5%
Sonstige	14	4	10	71,4%	0	0	0	/	0	0	0	/	15	11	4	26,7%
Gesamt	2802	1387	1415	50,5%	524	328	196	37,4%	41	25	16	39,0%	555	472	83	15,0%

* Prüfungsjahr

** Kalenderjahr

*** Stichtag im Juni 2002; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.

Tabelle G

**Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen
Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2003**

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

Fachbereiche	Abschlüsse*				Promotionen*				Habilitationen**				Professuren (C2, C3, C4)***			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft																
Rechtswiss.	387	216	171	44,2%	90	60	30	33,3%	1	1	0	0,0%	38	33	5	13,2%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
Wirtschaftsw.	309	235	74	23,9%	28	22	6	21,4%	4	2	2	50,0%	29	29	0	0,0%
Sozialwiss.	181	92	89	49,2%	18	10	8	44,4%	2	0	2	100,0%	15	12	3	20,0%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft																
Erz.wiss.	689	209	480	69,7%	20	9	11	55,0%	2	1	1	50,0%	83	62	21	25,3%
Psychologie	122	33	89	73,0%	21	9	12	57,1%	2	2	0	0,0%	14	12	2	14,3%
Sportwiss.	34	13	21	61,8%	9	6	3	33,3%	1	0	1	100,0%	10	9	1	10,0%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften																
Ev. Theologie	18	1	17	94,4%	3	3	0	0,0%	0	0	0	/	15	13	2	13,3%
Sprach./Lit.-/Medienwis	272	50	222	81,6%	22	11	11	50,0%	3	1	2	66,7%	70	56	14	20,0%
Phil./Gesch.wiss.	100	50	50	50,0%	22	12	10	45,5%	0	0	0	/	24	18	6	25,0%
Kulturgesch.	78	18	60	76,9%	28	12	16	57,1%	3	2	1	33,3%	21	16	5	23,8%
Orientalistik/AAI	39	12	27	69,2%	7	4	3	42,9%	3	1	2	66,7%	17	14	3	17,6%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften																
Mathematik	46	36	10	21,7%	3	3	0	0,0%	3	2	1	33,3%	33	31	2	6,1%
Informatik	116	99	17	14,7%	6	4	2	33,3%	0	0	0	/	21	19	2	9,5%
Physik	75	68	7	9,3%	53	48	5	9,4%	3	2	1	33,3%	41	39	2	4,9%
Chemie	152	56	96	63,2%	76	48	28	36,8%	3	2	1	33,3%	34	28	6	17,6%
Biologie	110	59	51	46,4%	90	49	41	45,6%	3	2	1	33,3%	41	36	5	12,2%
Geowiss.	47	21	26	55,3%	27	18	9	33,3%	1	1	0	0,0%	36	33	3	8,3%
Sonstige	7	3,5	3,5	50,0%	0	0	0	/	0	0	0	/	12	10	2	16,7%
Gesamt	2782	1271,5	1510,5	54,3%	523	328	195	37,3%	34	19	15	44,1%	554	470	84	15,2%

* Prüfungsjahr

** Kalenderjahr

*** Stichtag im September 2003; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.

Tabelle G

**Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen
Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2004**

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

Fachbereiche	Abschlüsse*				Promotionen*				Habilitationen**				Professuren (C2, C3, C4)***			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft																
Rechtswiss.	801	415	386	48,2%	141	79	62	44,0%	4	2	2	50,0%	34	29	5	14,7%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
Wirtschaftsw.****	371	247	124	33,4%	49	34	15	30,6%	2	2	0	0,0%	26	26	0	0,0%
Sozialwiss.	123	54	69	56,1%	16	7	9	56,3%	3	1	2	66,7%	18	12	6	33,3%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft																
Erz.wiss.	680	183	497	73,1%	21	11	10	47,6%	5	3	2	40,0%	78	59	19	24,4%
Psychologie	119	30	89	74,8%	17	9	8	47,1%	0	0	0	/	15	12	3	20,0%
Sportwiss.	34	18	16	47,1%	0	0	0	/	0	0	0	/	9	8	1	11,1%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften																
Ev. Theologie	12	3	9	75,0%	14	9	5	35,7%	1	1	0	0,0%	12	11	1	8,3%
Sprach./Lit.-/Medienwis	226	49	177	78,3%	26	9	17	65,4%	4	1	3	75,0%	60	48	12	20,0%
Phil./Gesch.wiss.	88	40	48	54,5%	22	10	12	54,5%	4	4	0	0,0%	27	20	7	25,9%
Kulturgesch.	84	23	61	72,6%	21	8	13	61,9%	1	0	1	100,0%	19	14	5	26,3%
Orientalistik/AAI	17	7	10	58,8%	10	5	5	50,0%	5	4	1	20,0%	14	12	2	14,3%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften																
Mathematik	55	41	14	25,5%	6	2	4	66,7%	3	3	0	0,0%	32	29	3	9,4%
Informatik	130,5	112,5	18	13,8%	11	11	0	0,0%	1	1	0	0,0%	21	19	2	9,5%
Physik	81	70	11	13,6%	76	64	12	15,8%	1	1	0	0,0%	38	35	3	7,9%
Chemie	127	62	65	51,2%	52	35	17	32,7%	0	0	0	/	32	27	5	15,6%
Biologie	151	66	85	56,3%	80	46	34	42,5%	5	2	3	60,0%	31	25	6	19,4%
Geowiss.	55	27	28	50,9%	38	22	16	42,1%	2	0	2	100,0%	33	30	3	9,1%
Sonstige	2	1	1	50,0%	0	0	0	/	0	0	0	/	11	9	2	18,2%
Gesamt	3156,5	1448,5	1708	54,1%	600	361	239	39,8%	41	25	16	39,0%	510	425	85	16,7%

* Prüfungsjahr

** Kalenderjahr

*** Stichtag im Oktober 2004; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.

**** Die im Jahr 2004 erfolgte Berufung einer Professorin ist wegen der Stichtagfestlegung im PAISY-System erst für das Folgejahr erfasst.

Tabelle G

**Frauen- und Männeranteil in den Qualifikationsstufen
Fachbereiche der Universität Hamburg, ohne Fachbereich Medizin
2000 - 2004**

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

Fachbereiche	Abschlüsse*				Promotionen*				Habilitationen**				Professuren (C2, C3, C4)***			
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Fakultät für Rechtswissenschaft																
Rechtswiss.	2602	1421	1181	45,4%	505	336	169	33,5%	11	7	4	36,4%	194	175	19	9,8%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften																
Wirtschaftsw.****	1969,5	1402,5	567	28,8%	156	112	44		17	14	3	17,6%	156	156	0	0,0%
Sozialwiss.	763	386	377	49,4%	106	60	46	43,4%	17	9	8	47,1%	98	73	25	25,5%
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft																
Erz.wiss.	3493	1033	2460	70,4%	94	42	52	55,3%	20	10	10	50,0%	423	320	103	24,3%
Psychologie	627	202	425	67,8%	71	34	37	52,1%	5	4	1	20,0%	77	67	10	13,0%
Sportwiss.	153	77	76	49,7%	18	13	5	27,8%	1	0	1	100,0%	45	42	3	6,7%
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften																
Ev. Theologie	121	48	73	60,3%	27	18	9	33,3%	5	4	1	20,0%	73	64	9	12,3%
Sprach./Lit.-/Medienwis	1297	315	982	75,7%	136	62	74	54,4%	20	8	12	60,0%	336	271	65	19,3%
Phil./Gesch.wiss.	384	195	189	49,2%	125	77	48	38,4%	15	11	4	26,7%	115	88	27	23,5%
Kulturgesch.	403	110	293	72,7%	139	60	79	56,8%	8	3	5	62,5%	106	83	23	21,7%
Orientalistik/AAI	199	63	136	68,3%	57	32	25	43,9%	14	11	3	21,4%	86	72	14	16,3%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften																
Mathematik	223	166	57	25,6%	43	30	13	30,2%	13	11	2	15,4%	166	155	11	6,6%
Informatik	549,5	475,5	74	13,5%	51	47	4	7,8%	7	6	1	14,3%	112	99	13	11,6%
Physik	409	365	44	10,8%	303	257	46	15,2%	20	19	1	5,0%	199	189	10	5,0%
Chemie	649	278	371	57,2%	362	236	126	34,8%	9	8	1	11,1%	167	143	24	14,4%
Biologie	612	312	300	49,0%	414	229	185	44,7%	26	14	12	46,2%	212	191	21	9,9%
Geowiss.	269	150	119	44,2%	162	108	54	33,3%	8	4	4	50,0%	173	161	12	6,9%
Sonstige	37,5	16,5	21	56,0%	0	0	0	/	0	0	0	/	59	49	10	16,9%
Gesamt	14760,5	7015,5	7745	52,5%	2769	1753	1016	36,7%	216	143	73	33,8%	2797	2398	399	14,3%

* Prüfungsjahr

** Kalenderjahr

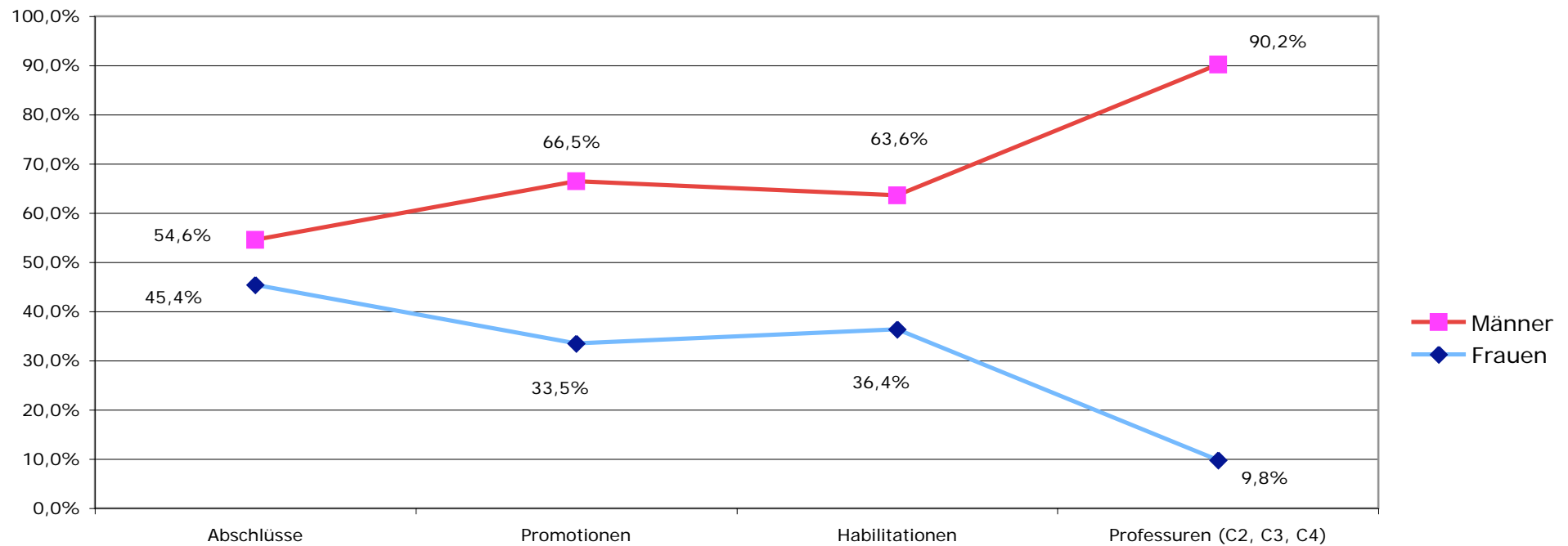
*** unterschiedliche Stichtage; die Angaben zu den besetzten Professuren sind rechnerische Größen (Addition über 5 Jahre); d.h. die Angabe z.B. 10 Professorinnen im Fachbereich Physik bedeutet: Im Fachbereich Physik sind durchschnittlich im jeweils betrachteten Zeitraum 2 Professuren mit Frauen besetzt.

**** Die im Jahr 2004 erfolgte Berufung einer Professorin ist aufgrund der Stichtagfestlegung im PAISY-System erst für das Folgejahr erfasst.

Tabelle H			
Durchschnittsnoten bei Studienabschlüssen			
Fachbereiche der Universität Hamburg, inkl. Fachbereich Medizin			
Studienjahr 2003*			
Quelle: Statistisches Landesamt; eigene Berechnungen der Arbeitsstelle Frauenförderung; Ref. 11			
	Gesamt	Männlich	Weiblich
Fakultät für Rechtswissenschaft	3,12	3,15	3,09
Rechtswiss.	3,12	3,15	3,09
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1,62	1,64	1,60
Wirtschaftsw.	1,89	1,97	1,80
Sozialwiss.	1,35	1,31	1,40
Fakultät für Medizin	2,04	2,06	2,03
Medizin	2,04	2,06	2,03
Fakultät für Erz.wiss., Psychologie und Bewegungswiss.	1,43	1,54	1,38
Erz.wiss.	1,87	1,98	1,83
Psychologie	1,25	1,38	1,20
Sportwiss.	1,16	1,25	1,10
Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften	1,71	1,72	1,70
Ev. Theologie	2,26	2,50	2,15
Sprach./Lit.-/Medienwiss.	1,76	1,70	1,78
Phil./Gesch.wiss.	1,58	1,69	1,47
Kulturgesch.	1,50	1,39	1,56
Orientalistik/AAl	1,44	1,32	1,52
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwiss.	1,64	1,63	1,64
Mathematik	1,56	1,60	1,46
Informatik	1,89	1,89	1,86
Physik	1,37	1,34	1,55
Chemie	2,06	1,92	2,13
Biologie	1,46	1,58	1,34
Geowiss.	1,49	1,46	1,52
Universität gesamt	1,73	1,75	1,71

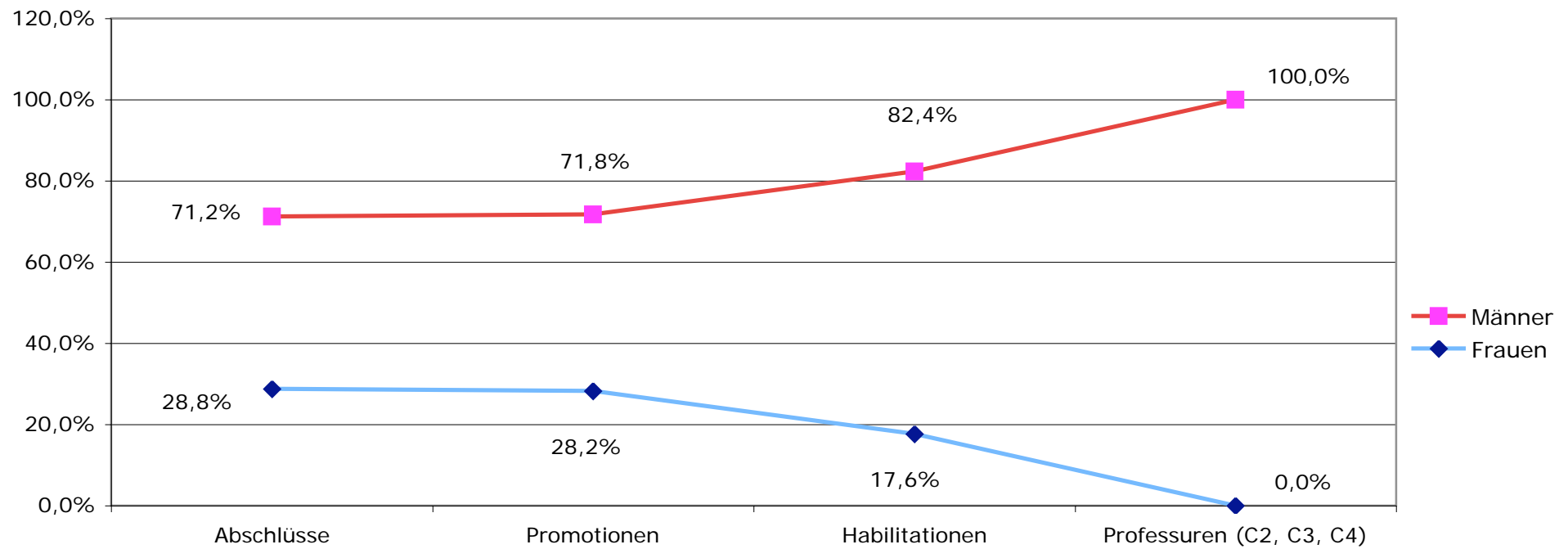
* Erfasst sind die Abschlüsse (Magister, Diplom, Lehramt - außer Promotion) der Studiengänge eines Fachbereichs.
 Notenumrechnung: ausreichend = 4, befriedigend = 3, gut = 2, sehr gut = 1, mit Auszeichnung = 0. Je kleiner der Wert,
 desto besser die Durchschnittsnote.

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



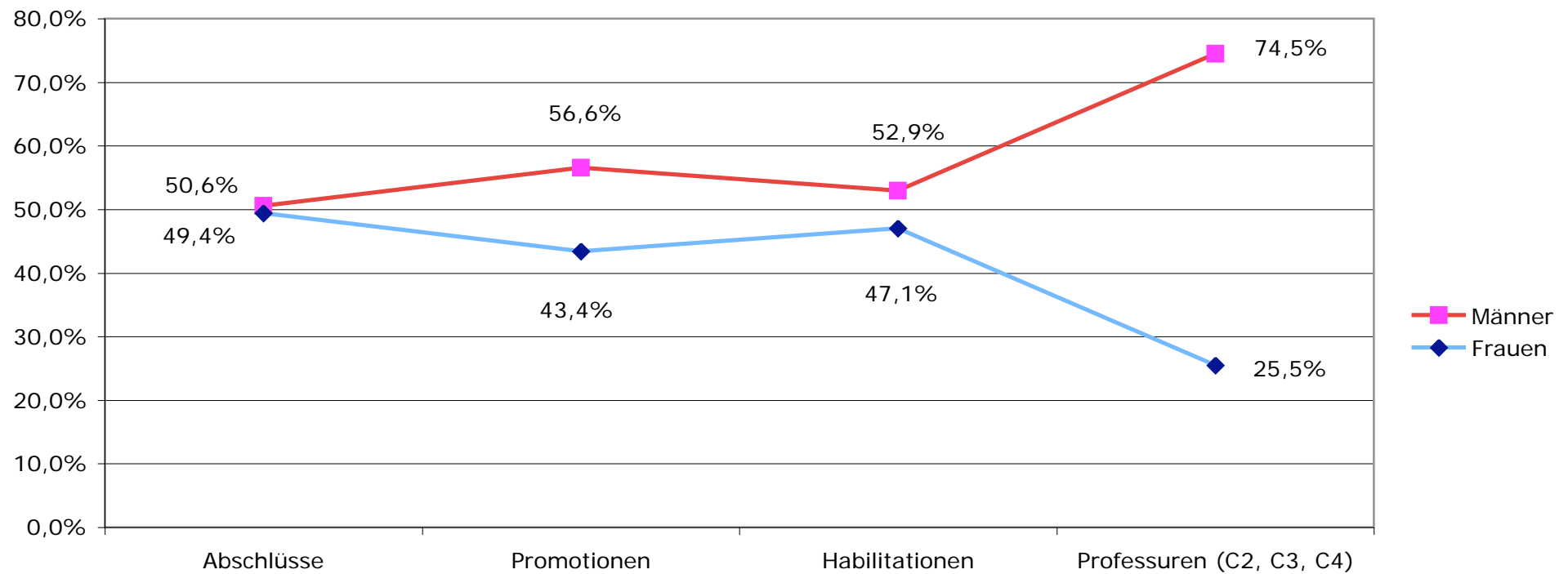
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studienabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



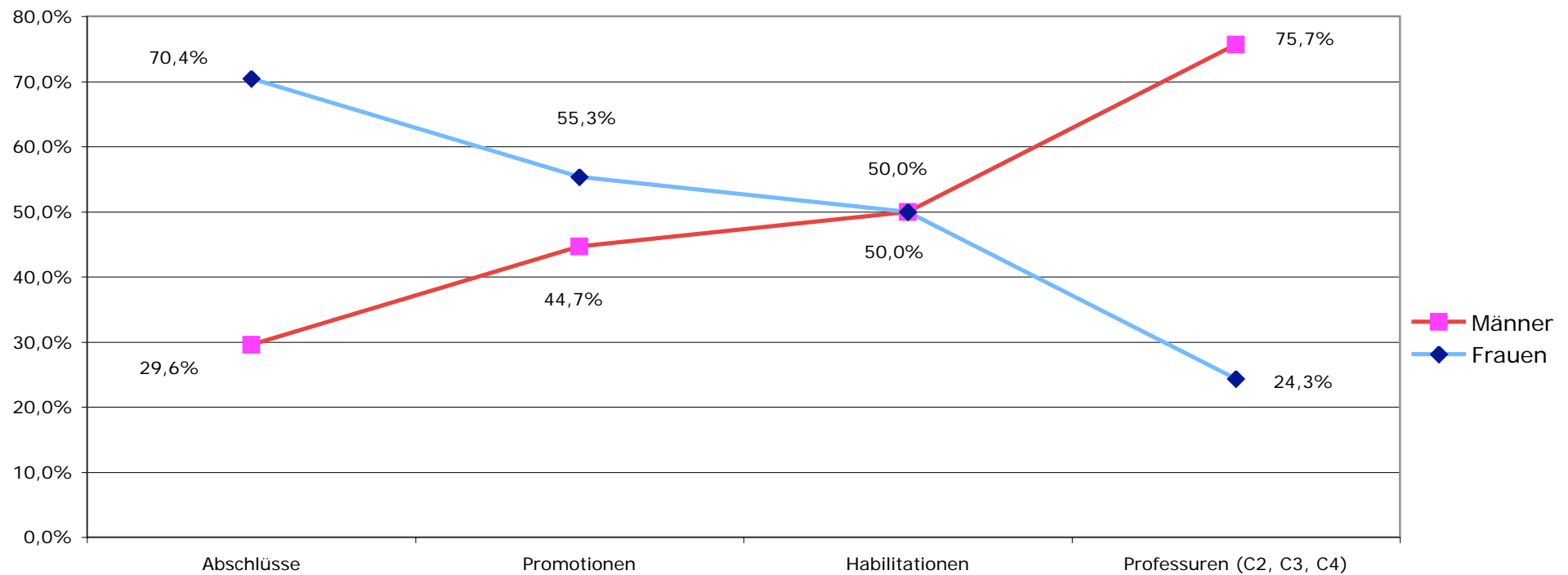
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



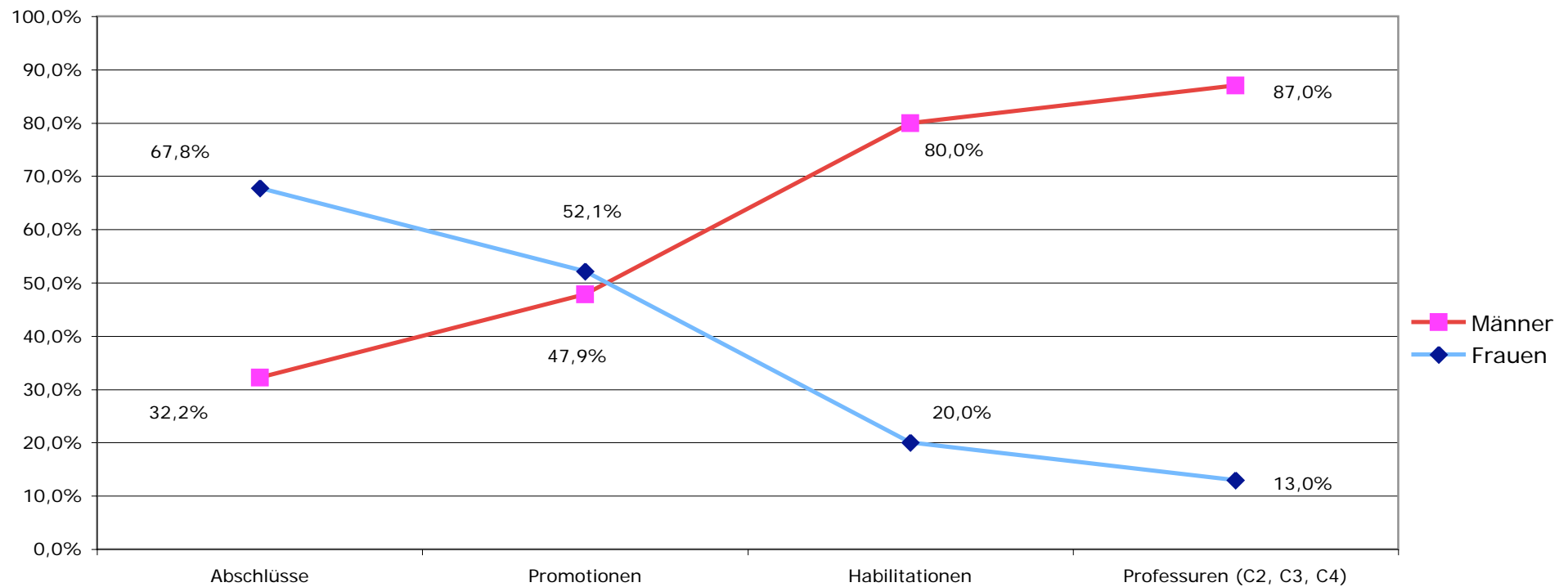
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



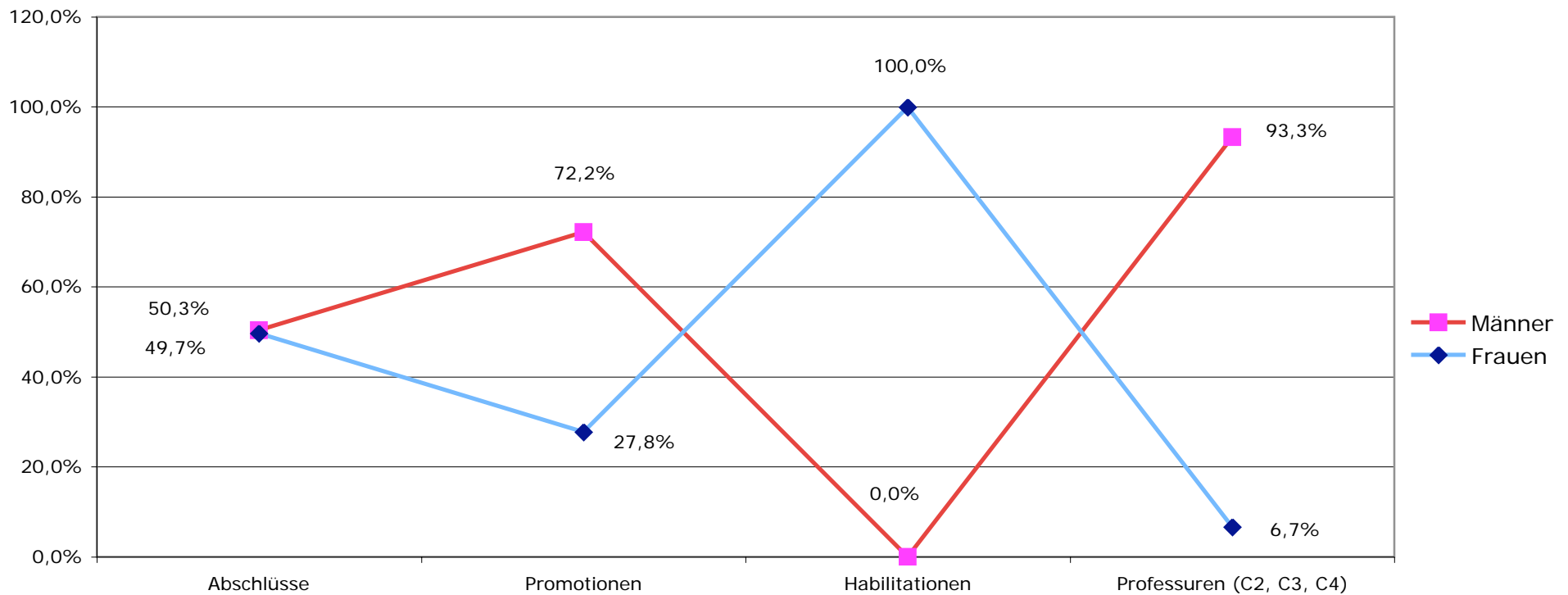
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



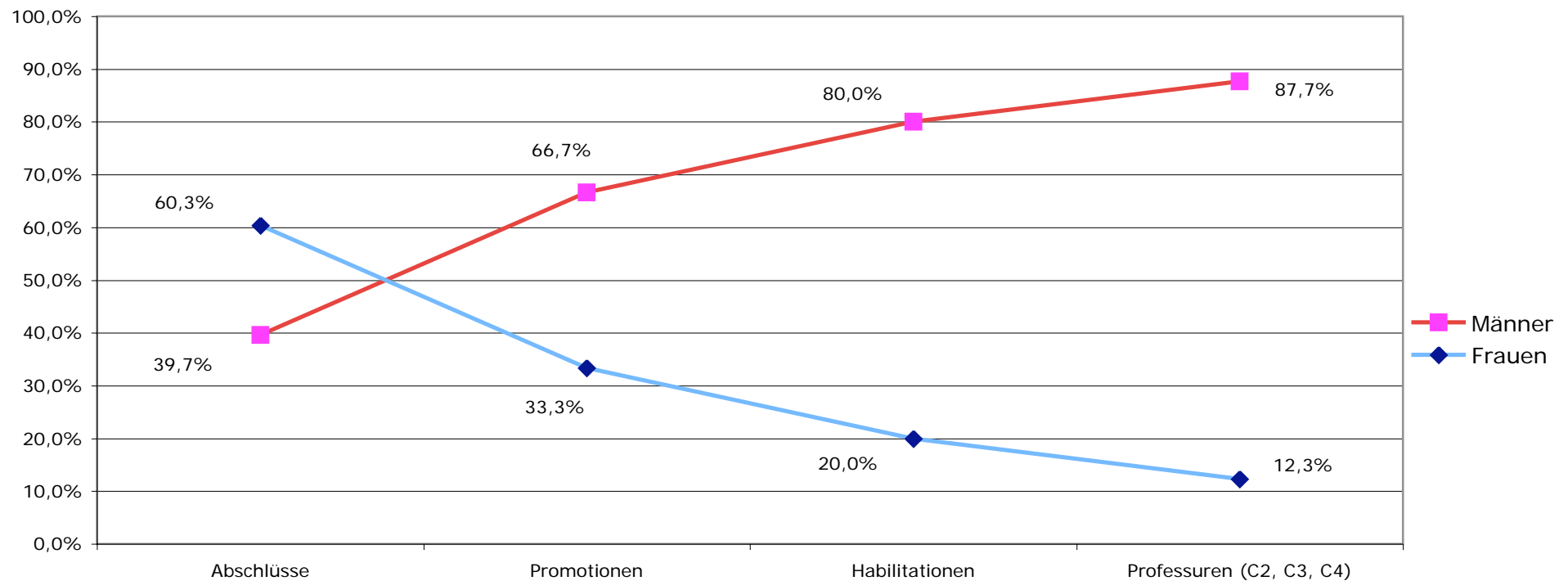
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



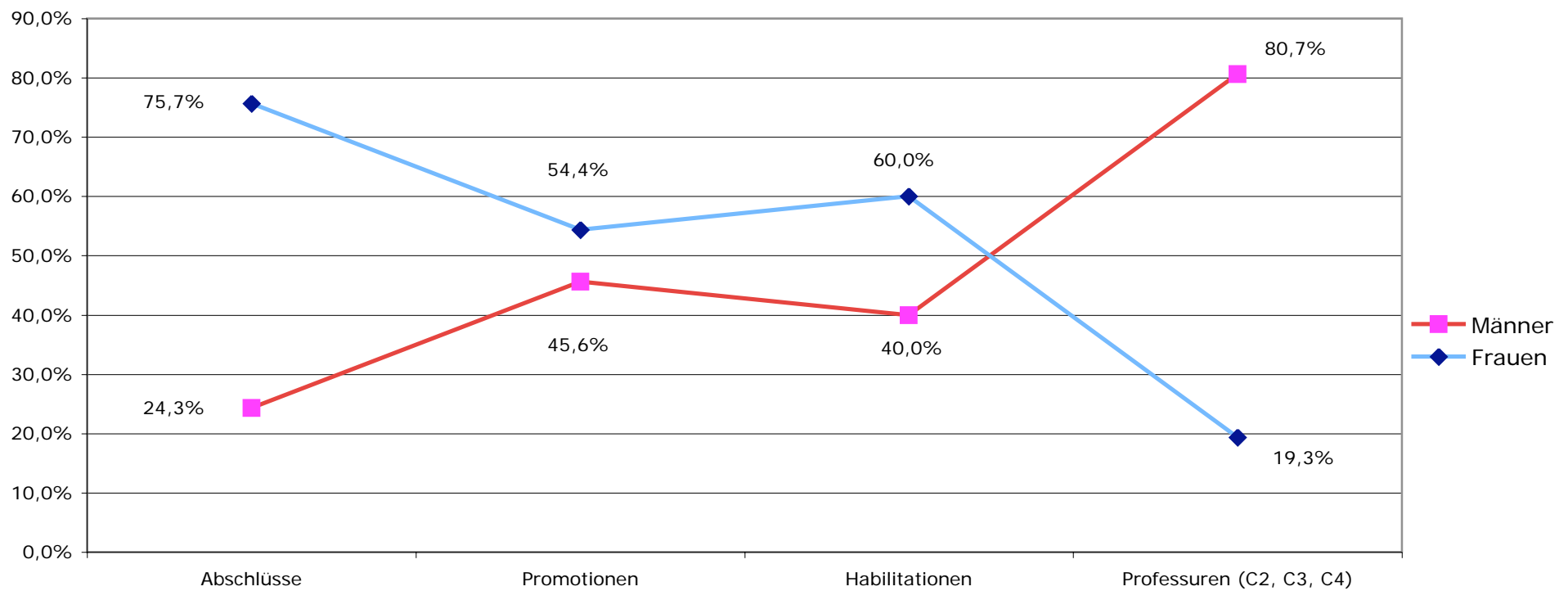
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studienabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



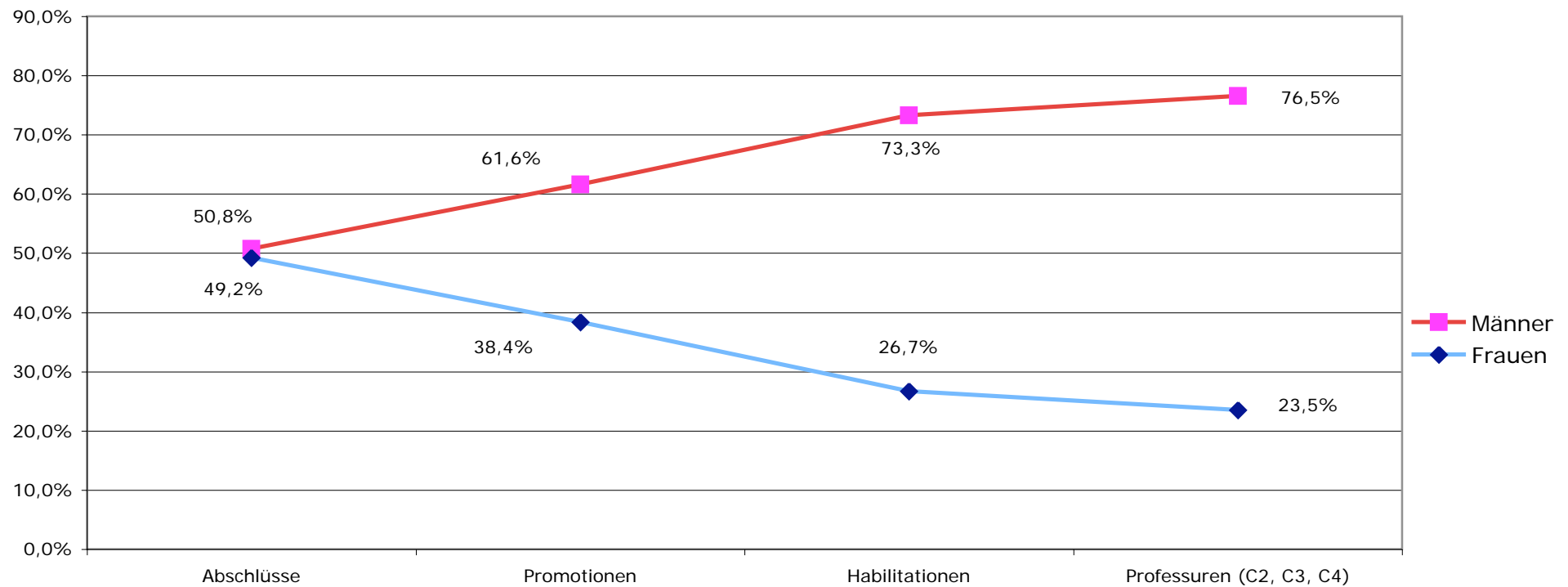
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studienabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



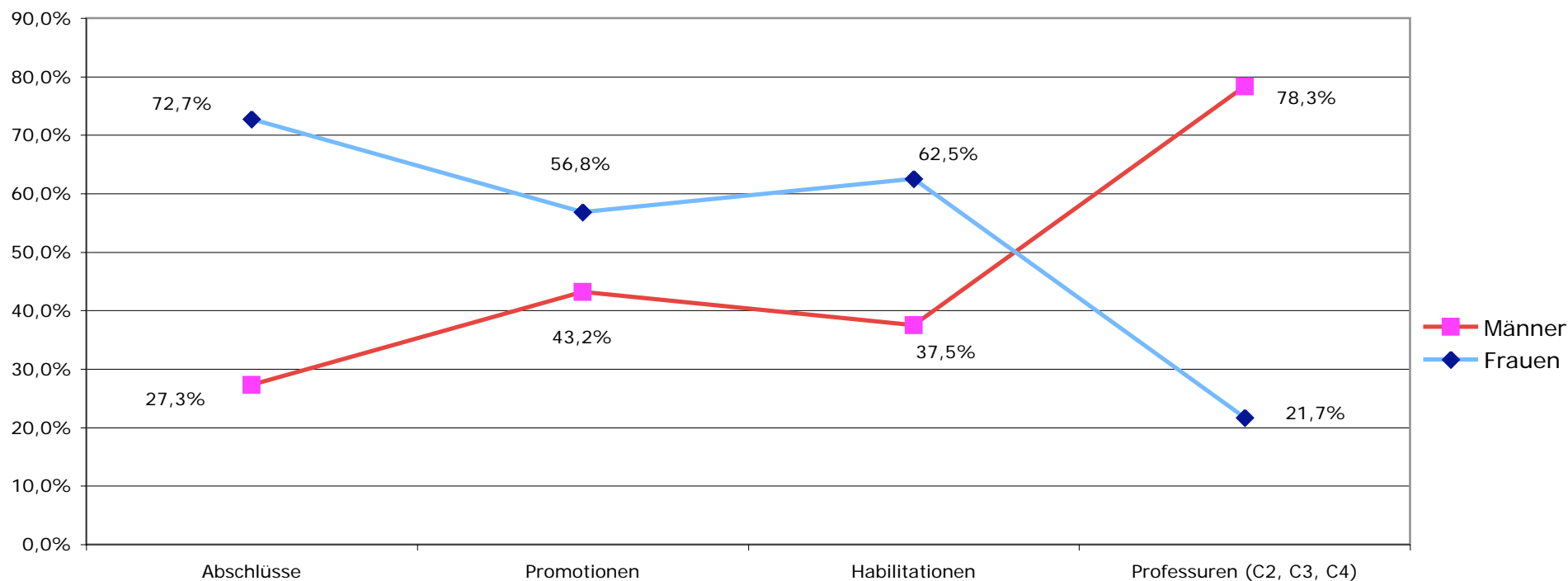
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

Grafik A.a
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaft
2000 - 2004



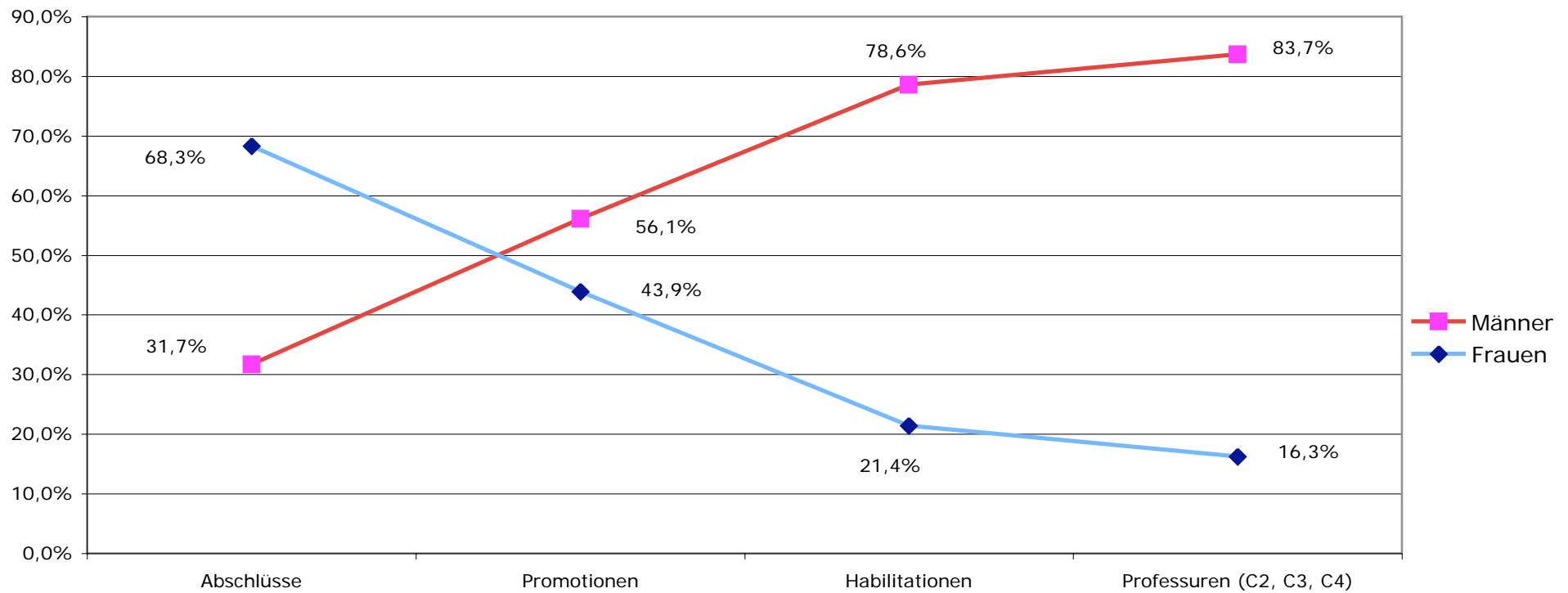
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

Grafik A.b
Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil
in den Qualifikationsstufen*
Universität Hamburg, Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde
2000 - 2004



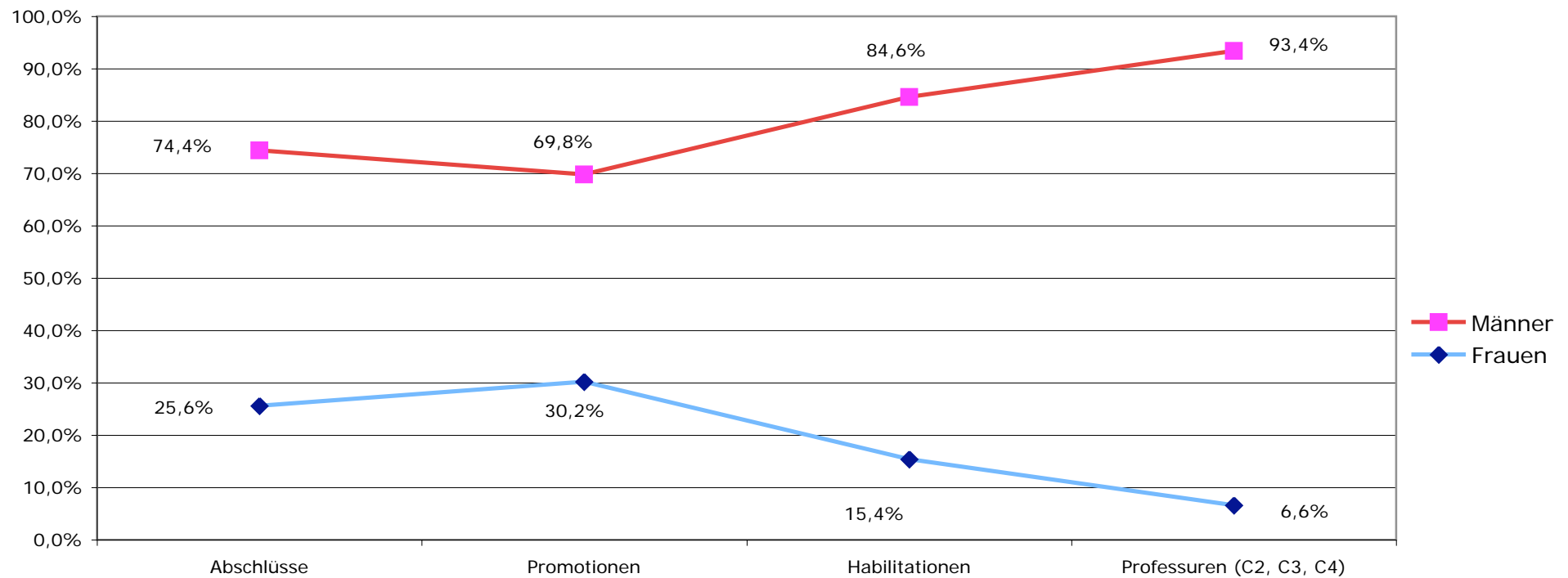
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



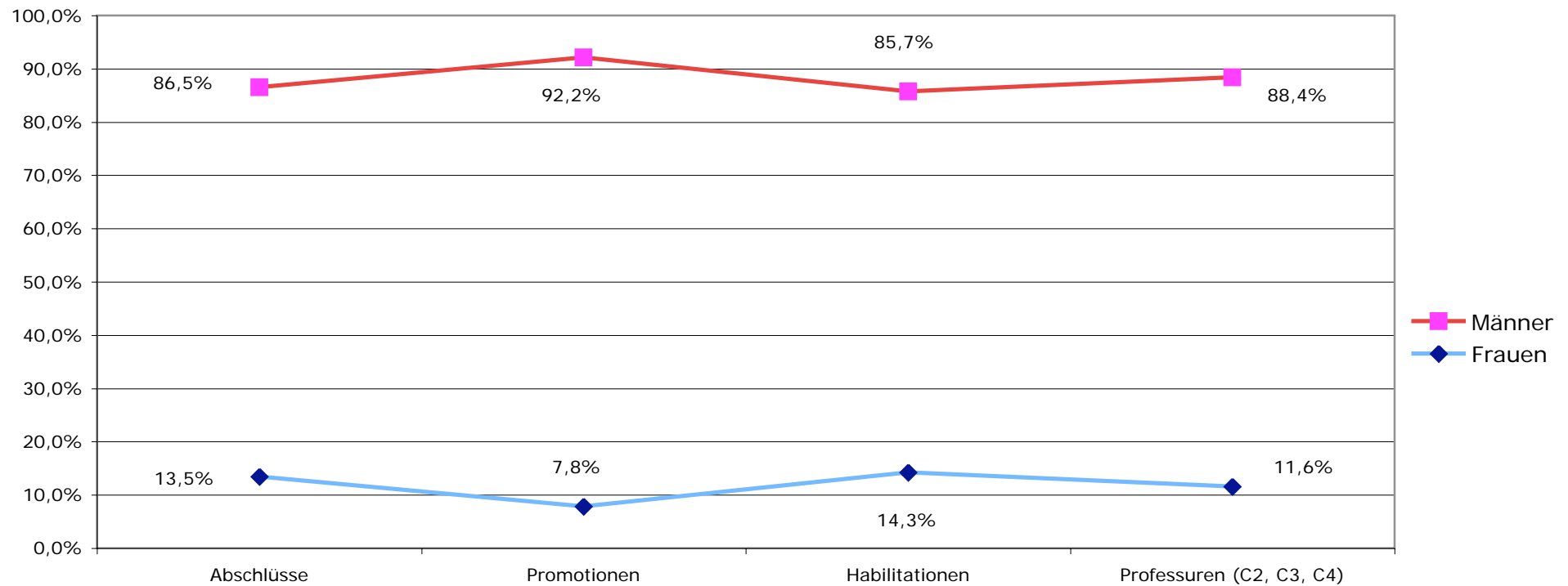
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



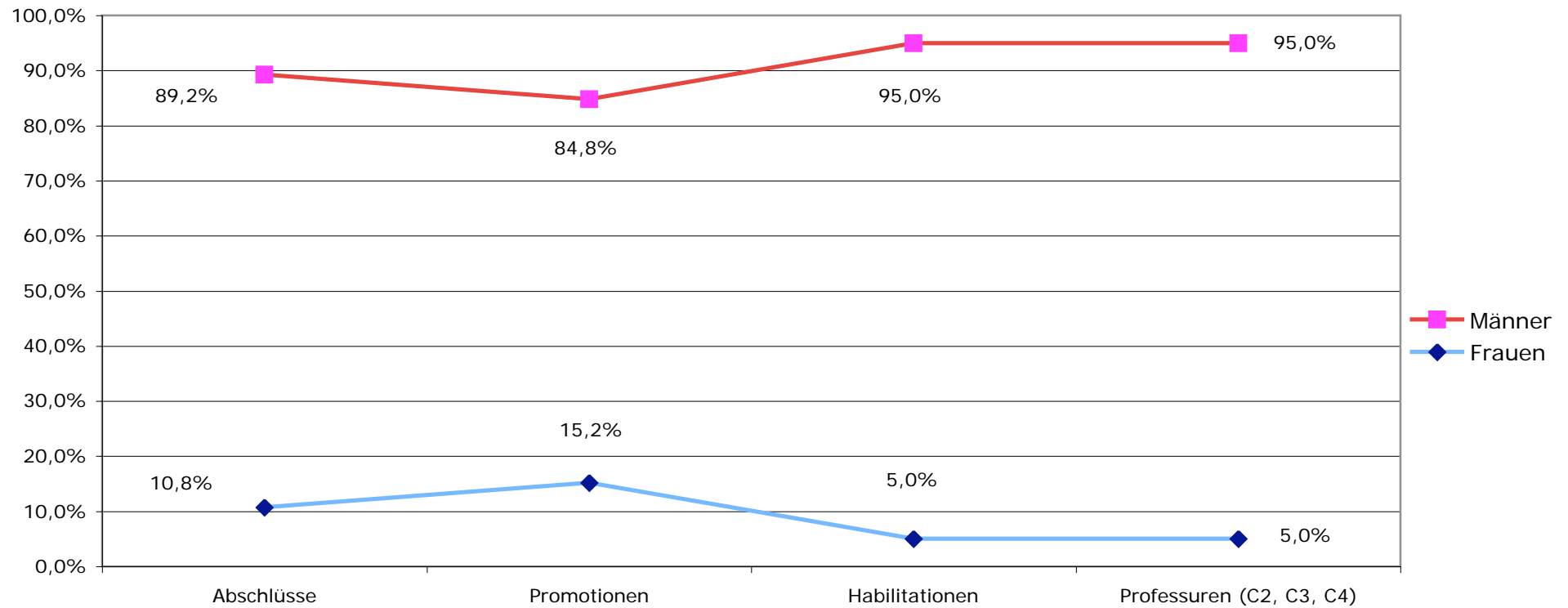
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



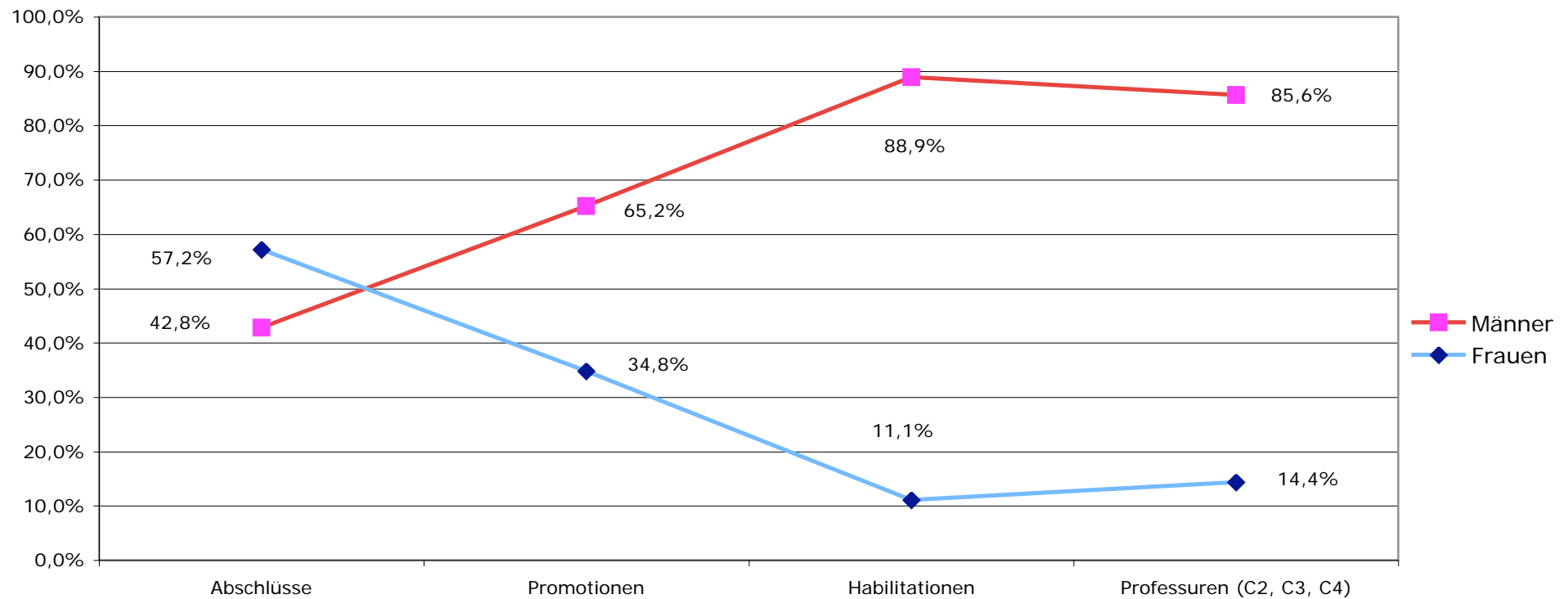
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



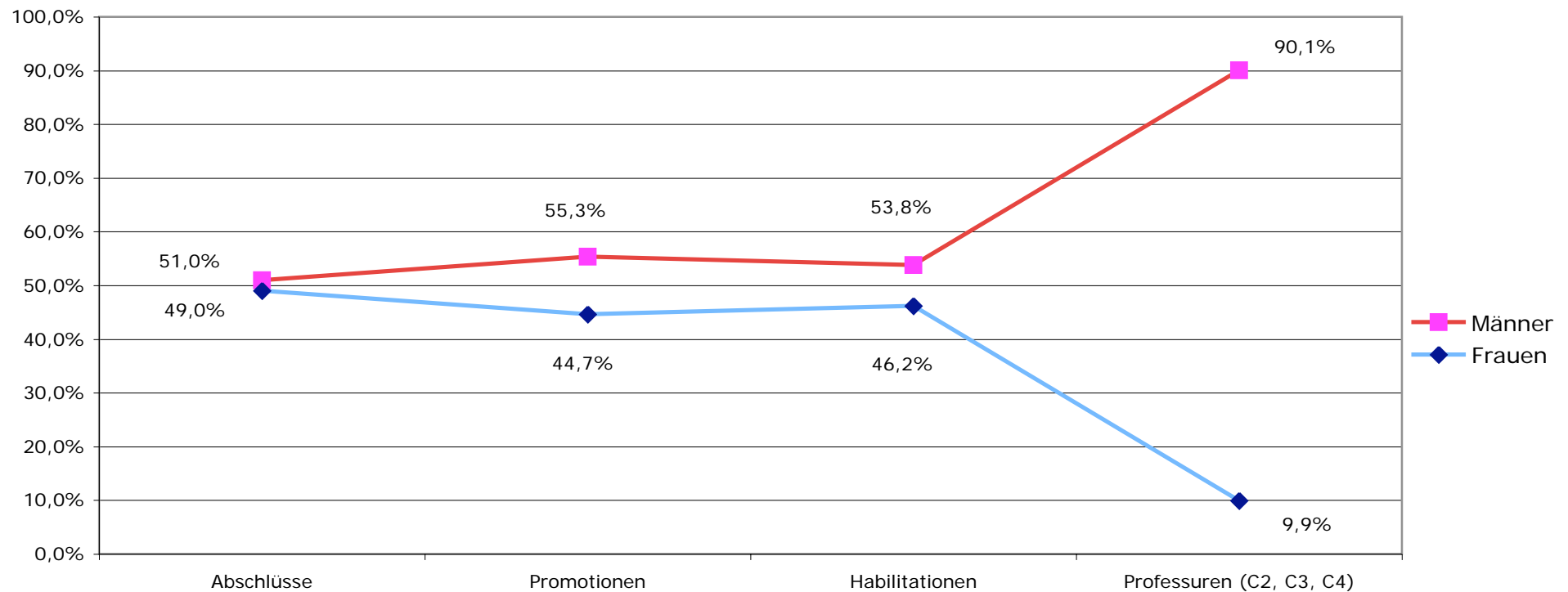
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



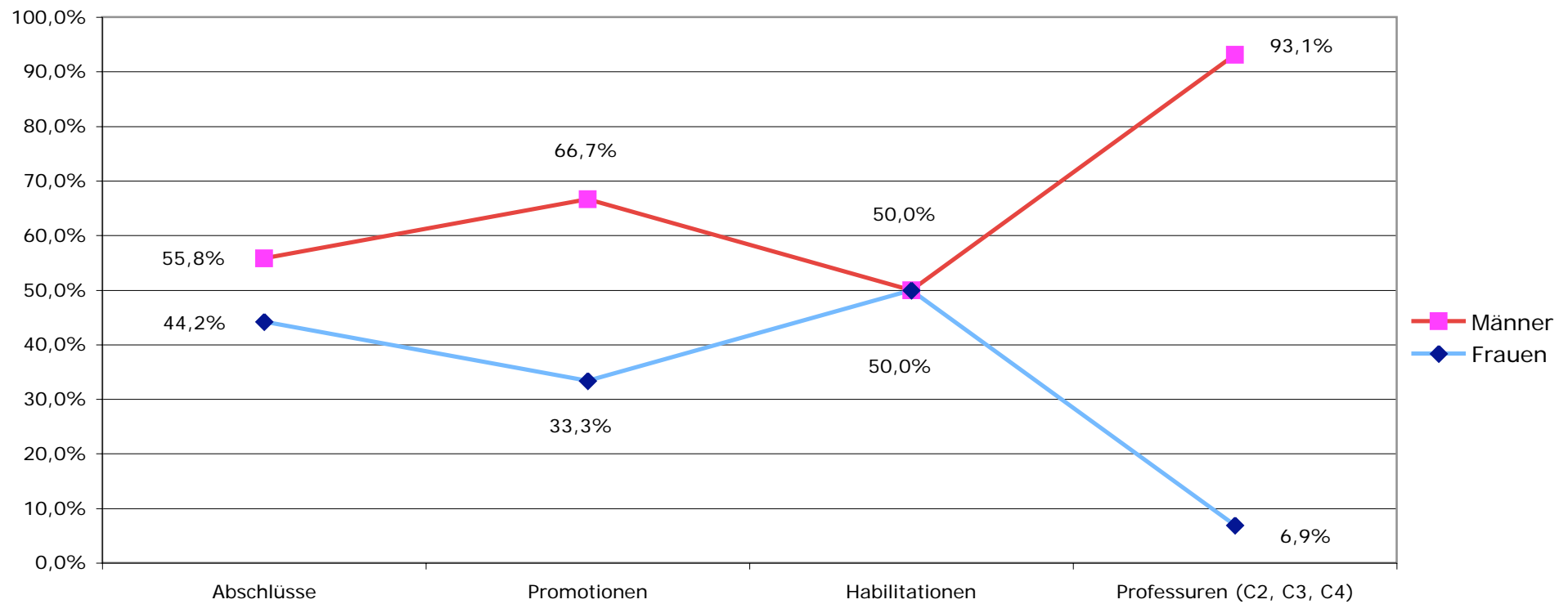
* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studiumsabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

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



* Die Frauen- und Männeranteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der Universität Hamburg werden nebeneinander zur gleichen Zeit - hier statt Wert aus einem Jahr Durchschnittswerte aus einem Fünfjahreszeitraum - betrachtet. Es wird nicht die Entwicklung einer definierten Personengruppe vom Studienabschluss über die Promotion und die Habilitation zur Professur nachgezeichnet. Daten vgl. Tabelle G.

Tabelle I								
Frauenanteil Mitglieder in zentralen Gremien								
19. Wahlperiode								
10.08.2004 - 31.03.2006								
Quelle: Gremienreferat								
Gremium	Vorsitz*	Anzahl zu wählende Mitglieder (ohne Vorsitz)	Anzahl tatsächliche Mitglieder insges.	davon Frauen	in Prozent	Anzahl tatsächliche stellvert. Mitglieder insges.	davon Frauen	in Prozent
Akademischer Senat	Pr	19	19	6	31,6%	19	5	26,3%
Planungsausschuss	Pr gf: W	10	10	1	10,0%	10	2	20,0%
Haushaltsausschuss	K gf: M	11	11	1	9,1%	9	2	22,2%
Ausschuss Lehre und Studium	VP gf: M	12	12	4	33,3%	10	6	60,0%
Ausschuss Forschung u. wiss. Nachwuchs	VP gf: W	9	9	4	44,4%	7	1	14,3%
Hochschulbeziehungen	VP gf: M	10	10	3	30,0%	9	6	66,7%
Ausschuss Frauenförderung	G SV: W	8	8	8	100,0%	8	8	100,0%
Ausschuss Baufragen	Mitglied: M	9	9	0	0,0%	7	0	0,0%
Ausschuss Bibliothekswesen	Mitglied: M	8	8	2	25,0%	5	2	40,0%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	Mitglied: W	5	5	2	40,0%	4	1	25,0%
SA Technologiefolgen-abschätzung	Mitglied: M	11	11	3	27,3%	7	1	14,3%
Ausschuss Weiterbildung	VP	8	7	1	14,3%	4	1	25,0%
§ 17 Kommission	Mitglied: W	8	8	1	12,5%	8	0	0,0%
BPK I und II	Mitglied: W/W	6	6	2	33,3%	3	0	0,0%
Grundordnungsaus-schuss	VP	12	12	5	41,7%	11	2	18,2%
Wahlausschuss	Mitglied: NN	4	4	2	50,0%	6	1	16,7%
Wahlprüfungsausschuss	Mitglied: NN	4	4	0	0,0%	7	1	14,3%
Gesamt		154	153	45	29,4%	134	39	29,1%

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

Tabelle J

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

	Leitungs- verantwortung für Chancen- gleichheit	Konkretete Zielvorgaben für die Neueinstellung von Wissenschaftlerinnen		Anreiz- /Sanktionssysteme für erreichte Zielsetzungen bzw. die Einstellung von Frauen	Frauen- förder- fonds	Frauen-/Gleichstellungs- beauftragte		Maßnahmen zur Vereinbarkei t von Beruf und Familie	Gender in Lehre und Forschung
Fachbereiche		für Professorinnen	für das wissen- schaftl. Personal			Ressourcen	Freistellung		
Ev. Theologie	II Nr. 4	/	/	/	I Nr. 3	/	/	III	/
Rechtswissenschaft	VII	II 1	II 2.b	IV	V	/	/	/	III
Wirtschaftswiss.	3.7	/	3	3.4 + 3.5	3.5	6.2	/	3.6	/
Medizin	2.2	2.1	3.4.1	3	/	6.3	/	1	3.4 + 5
Sozialwissenschaften	III	IV	IV	IV	/	II	/	/	III
Erziehungswiss.	/	/	S. 4	S. 5 + S. 12	S. 7	S. 6 + 7	/	S. 3 + 4 + 6	S. 6
Sprach./Lit./Medienwiss.	4.1 S. 4 + 4.3	4.5	4.10	/	/	/	4.1 S. 3	4.8 + 4.9	5
Phil./Gesch.wiss.	II 1.3 + 2	III 2	II 1.1 + III 4 + 5	III 3.3	II 1.4	II 4.4	II 4.3	II 1.2 + III 8	/
Kulturgeschichte/-kunde	4.8	4.2	4.1	4.3	/	/	4.6	4.5	4.4
Orientalistik/AAl	3.3 b)	3.2	3.1 + 3.2	3.4	/	/	3.3 a)	3.1 c)	/
Mathematik	9	2	1	5	/	/	10	8	/
Physik	B (1)	B (3)	B (3)	/	/	B (11)	/	B (12)	B (16)
Chemie	1 + 2	2.4	2.1 - 2.3	/	/	3.11	/	/	/
Biologie	/	3.1	3.6	/	3.6.1	/	1.3	3.6 + 6	7
Geowissenschaften	1	3.1	3.3	/	/	1	/	/	4
Psychologie	III 8.	/	III 3	/	/	/	I	III 6	III 4 + 5
Informatik	Präambel	3.1	3.3	5	3	6	6	4	3.7
Sportwissenschaft	Präambel	II	II	/	/	I	/	IV	II 3
RRZ	XIII	/	VI	/	XII	II	/	/	/

* Die Ziffern in der Tabelle entsprechen den Kapitel-Nummern/Seitenzahlen der jeweiligen Frauenförder-/Gleichstellungspläne der Fachbereiche

**Beschluss des Akademischen Senates der Universität Hamburg
vom 13. April 2006**

Universität Hamburg

- Der Präsident –

TOP Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

Beschlussvorschlag

1. Der Akademische Senat nimmt den ersten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zustimmend zur Kenntnis.
2. Der Akademische Senat stellt fest, dass in den vergangenen Jahren beachtliche Erfolge in der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Universität Hamburg erzielt wurden. Diese Fortschritte sprechen für eine konsequente Fortschreibung der von der Universität unternommenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal und in Leitungsfunktionen.
3. Der Akademische Senat bekräftigt das Ziel, durch deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den anstehenden Neuberufungen den Frauenanteil bei W2- und W3-Stellen zügig auf 25% zu erhöhen und bei Juniorprofessuren einen

Wert von 40% zu erreichen. Über inneruniversitäre Zielvereinbarungen sind Anreize für die Berufung qualifizierter Wissenschaftlerinnen vorzusehen.

4. Der Akademische Senat spricht sich dafür aus, bei der Neufassung der Berufungsordnung der Universität Hamburg Regelungen vorzusehen, die vermehrte und gezielte Aktivitäten zur Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen für die Universität Hamburg und eine stärkere Mitwirkung von Frauen an Berufungsverfahren sicherstellen.
5. Der Akademische Senat ersucht die Universitätsleitung, Angebote zur außerfachlichen Qualifizierung für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Universität einzurichten.
6. Der Akademische Senat sieht es als dringend geboten an, den Frauenanteil an Promotionen nachhaltig zu steigern. Er ersucht die Universitätsleitung und die Fakultäten, bei der Neustrukturierung der Promotionsphase und der Nachwuchsförderung konkrete Ziele und Maßnahmen der Frauenförderung vorzusehen. Außer um strukturelle Maßnahmen geht es um ein verändertes, junge Wissenschaftlerinnen stärker ermutigendes Klima und eine verbindlichere Betreuung. Die Universität sollte erprobte Angebote zur Karriereberatung von Frauen fortschreiben.
7. Der Akademische Senat fordert die Fakultäten auf, in den zukünftigen Fakultäts-Frauenförderplänen besondere Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses vorzusehen, die sicherstellen, dass der Frauenanteil an den Promotionen innerhalb eines Faches/Departments mindestens dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen in diesem Bereich entspricht.
8. Der Akademische Senat spricht sich angesichts geschlechtsspezifischer Studienfachpräferenzen dafür aus, dass Maßnahmen zur Gewinnung von Studierenden des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes von den Fakultäten fortgeführt werden. Er fordert insbesondere die an der Reform der Lehrerbildung beteiligten Einrichtungen auf, in den neuen Curricula die *Gender-*

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

9. Der Akademische Senat ersucht die Universitätsleitung und die Fakultäten, die vielfältigen Neuerungen in der Universität auch dafür zu nutzen, die Unterrepräsentation von Frauen, gerade auch im Technischen und Verwaltungspersonal, in höherwertigen und Leitungs- und Führungspositionen abzubauen. Bei der Besetzung neuer Leitungspositionen ist mit transparenten Auswahlverfahren die Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber sicher zu stellen.
10. Der Akademische Senat ersucht die Fakultäten, in den Fakultätssatzungen Regelungen vorzusehen, die eine verstärkte Mitwirkung von Frauen an Gremien und in den Leitungsorganen gewährleisten. Da gerade den Leitungsebenen der Universität besondere Verantwortung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zukommt, sollte vorhandene *Gender*-Kompetenz bei Frauen wie Männern ein wichtiges Auswahlmerkmal bei der Besetzung von Leitungsfunktionen sein.
11. Der Akademische Senat ersucht die Universitätsleitung, in der Universität für Möglichkeiten einer besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und einem Leben mit Kindern zu sorgen. Insbesondere sollte ein auf die spezifischen Studien- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule zugeschnittenes Kinderbetreuungsprogramm mit Krippenangebot eingerichtet werden.
12. Der Akademische Senat sieht es als unverzichtbar an, dass Statistiken in allen wichtigen Entscheidungsbereichen die Unterscheidung nach Geschlecht enthalten.

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