



Universität Hamburg

**Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg  
2009 bis 2013**

**Planungsstand: Juni 2008**

# 1. Das Gleichstellungskonzept im Überblick

Die Universität Hamburg betreibt seit vielen Jahren eine engagierte und erfolgreiche Gleichstellungspolitik, die durch eine konsequente Integration der Gleichstellung in alle Handlungsfelder der strategischen Universitätsentwicklung und die Bereitstellung von Mitteln für die Gleichstellung gekennzeichnet ist. Erfolge wie der im Bundesvergleich hohe Frauenanteil bei den Professorinnen, insbesondere C4/W3, zeigen, dass dieser Weg zur Erreichung zukünftiger Gleichstellungsziele und zur Bewältigung aktueller Herausforderungen der Gleichstellungspolitik fortzusetzen ist. Das vorgelegte Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg nutzt Erkenntnisse und Empfehlungen zum Gendermanagement<sup>1</sup>, basiert auf einer Situations- und Defizitanalyse der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg<sup>2</sup>, und zielt auf eine Fortführung der in die Universitätsentwicklung integrierten Gleichstellung<sup>3</sup> in sechs Handlungsbereichen:

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

Die Gleichstellungsziele in den Handlungsbereichen bilden mit vier Ebenen eine Matrix für gleichstellungsbezogene Maßnahmen der Universität und ihrer Fakultäten.

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

Die prioritären Maßnahmen umfassen Anreizsysteme für die Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen, gendersensible Strategien der Personalpolitik, den Ausbau genderorientierter Qualifizierungsangebote und die Stärkung von Genderkompetenz. Die Universität Hamburg wird hierfür zusätzliche Mittel in Höhe von ca. €640.000 pro Jahr bereitstellen, bei einer Förderung aus dem Professorinnenprogramm weitere Vorlaufprofessuren finanzieren, und die vorgesehenen Professuren für vorgezogene Berufungen nur für Frauen ausschreiben.

---

<sup>1</sup> Vgl. die "Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung" des Center of Excellence Woman and Science (CEWS), erstellt im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Januar 2006 <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kurzexpertise.pdf> (19.05.2008, 09:59 Uhr). Vgl. "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" des Wissenschaftsrats, Juli 2007 <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>.

<sup>2</sup> Vgl. "Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2002 - 2005".

<sup>3</sup> Vgl. die "Ziel- und Leistungsvereinbarungen für das Jahr 2008 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg (Universität)".

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

## **2. Gleichstellung an der Universität Hamburg**

Unter den Hamburger Hochschulen ist die Universität Hamburg mit aktuell über 35.500 Studierenden in sechs Fakultäten und nahezu 16.000 Beschäftigten die größte Bildungseinrichtung<sup>4</sup>. In ihrem Leitbild verpflichtet sich die Universität, Frauen und Männern den gleichen Zugang zu Bildung und Wissenschaft zu eröffnen. Gleichstellungsaufgaben sind im Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG vom 18.7.2001) geregelt.

### **2.1 Strukturen der Gleichstellungsarbeit**

Die Gleichstellung ist an der Universität Hamburg seit über 20 Jahren verankert und hat durch die institutionelle Einbindung zu deutlichen Verbesserungen der Repräsentation von Frauen an der Universität geführt. Gleichstellung befindet sich an der Universität Hamburg derzeit am Übergang zu einem umfassenderen Diversity Management und ist strukturell als fundamentaler Bestandteil der vernetzten Entscheidungs- und Anreizsysteme verankert:

- **Gleichstellungsstrukturen sind an der Universität Hamburg etabliert.**

Seit 1986 besteht eine zentrale Einrichtung zur Frauenförderung, die aktuell als Stabsstelle Gleichstellung mit 3 Mitarbeiterinnen von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet wird. Neben Personal- und Sachmitteln steht ein Budget von €30.000 jährlich für Frauenförderung zur Verfügung. Die vom Akademischen Senat gewählte und von der Präsidentin berufene Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist für Belange des wissenschaftlichen Personals aller Qualifikationsstufen sowie der Studierenden und in Grundsatzfragen für das Technische- und Verwaltungspersonal (TVP) verantwortlich. Zu ihren Aufgaben zählt die strategische Planung der Gleichstellungspolitik, die Prüfung von Berufungsverfahren, das Monitoring der Gleichstellungsindikatoren, die Weiterbildung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Begleitung des Gender Mainstreaming und die Beratung.

- **Gleichstellung ist in Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Universität Hamburg einbezogen.**

Die Universität Hamburg wirtschaftet auf der Basis einer Drei-Säulen-Finanzierung durch das Land Hamburg, die auf einem Grundleistungsbudget (85% der Landeszuweisung an die Universität), einem Anreizbudget (13%) und einem Innovationsbudget (2 %) beruht. Im Anreizbudget werden die Indikatoren Forschung und Lehre (je 35%) sowie Internationalisierung und Gleichstellung (je 15%) ausgewiesen. Die vom Hochschulrat der Universität im Februar 2007 verabschiedeten Leitlinien zur Budgetierung an der Universität Hamburg sind Grundlage für die detaillierteren "Grundsätze zur Mittelverteilung", in denen die Gleichstellung ebenfalls eine zentrale Stellung hat.

Die Entwicklung der Universität wird in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV) mit dem Land Hamburg festgelegt. In der Struktur- und Entwicklungsplanung (STEP) werden auf Basis einer Stärken-Schwächen-Analyse Ziele für die Gleichstellung und Maßnahmen zu deren Umsetzung festgelegt.

---

<sup>4</sup> <http://www.uni-hamburg.de>. Die Fakultäten der Universität Hamburg sind Rechtswissenschaft (RECHT), Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (WISO), Medizin (MED), Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft (EPB), Geisteswissenschaften (GEIST), Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN).

- **Gleichstellung ist ein Indikator für die leistungs- und belastungsorientierte Mittelvergabe an der Universität Hamburg.**

In der Struktur- und Entwicklungsplanung (STEP) ist Gleichstellung eines der zentralen Handlungsfelder. Im STEP werden die Ziele durch Maßnahmenbündel operationalisiert und der erforderliche Ressourceneinsatz sowie der Zeithorizont der Umsetzung abgeschätzt. Mit den Fakultäten<sup>5</sup> werden auf dieser Basis Ziele vereinbart, deren Erreichung durch ein Indikatorensystem erfasst, analysiert und bewertet wird.

Im fortgesetzten STEP-Prozess wird das Mittelverteilungsmodell zwischen den Fakultäten verfeinert, um den verschiedenen Fächerkulturen gerecht zu werden und die Ziele der Universität in den verschiedenen Handlungsfeldern (Gleichstellung, Forschung, Lehre, Nachwuchsförderung) zu unterstützen. Basierend u.a. auf langjährigen Erfahrungen der kennzifferbezogenen Verteilung der Sachmittel aufgrund von Gleichstellungsparametern wird ein fakultätsübergreifendes Mittelverteilungssystem erarbeitet, in dem ein Anreizsystem zur Erreichung der Ziele der Gleichstellung (und der anderen Handlungsfelder) geschaffen wird.

Für die leistungs- und belastungsorientierten Mittelvergabe (LOM) innerhalb der Fakultäten erfolgt die Budgetierung der Anreizbereiche ab 2009 gemäß eines vom Hochschulrat der Universität Hamburg verabschiedeten "Rahmenkonzeptes zur leistungs- und belastungsorientierten Mittelvergabe" anhand von Indikatoren. Gleichstellung ist einer von vier gleichgewichtigen Leistungsbereichen innerhalb der Fakultäten. Innerhalb der Fakultäten werden unterschiedliche Parameter zur Gleichstellung einbezogen, um den jeweiligen Förderbedarfen gerecht zu werden.

Die Fakultäten bündeln die vorher in den Fachbereichen verankerten Gleichstellungsmaßnahmen zu übergreifenden Fakultätskonzepten und verbessern die Ausstattung und damit die Arbeitsfähigkeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Über den Frauenförderfonds (€10.000) und den Frauenförderpreis (€10.000) stehen jährlich Anreizmittel für die Gleichstellungsarbeit der Universität zur Verfügung.

- **Gleichstellung ist in die Universitätsentwicklung integriert.**

Die Ziele der Gleichstellung und die zu ihrer Erreichung geplanten Maßnahmen werden in der universitätszentralen Frauenförderrichtlinie (30.10/18.12.1997) sowie den Fakultätsgleichstellungsplänen näher ausgeführt. Zur Umsetzung und Fortschreibung der Frauenförderrichtlinie und der seit 1997 in den Fachbereichen erstellten Frauenförderplänen (jetzt Gleichstellungspläne) wird unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität mit der Abteilung für Universitätsentwicklung ein Monitoring der Maßnahmen und ihrer Wirksamkeit durchgeführt. Die Einbindung der Gleichstellung in die Leitungsstrukturen und Steuerungsmechanismen der Universität ist gegeben über die direkte Anbindung der Stabsstelle Gleichstellung an die Vizepräsidentin für Personal- und Universitätsentwicklung, die beratende Mitgliedschaft im Akademischen Senat und der Leitung der Frauenkonferenz, bestehend aus den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Einrichtungen, und den Frauenbeauftragten des TVP. Genderforschung wird an allen Fakultäten betrieben, u.a. im Projekt "Frauen in der Spitzenforschung".<sup>6</sup> In nahezu allen Fakultäten sind Professuren mit der Widmung oder Teilwidmung Gender eingerichtet, darunter vier mit Frauen besetzte Professuren aus dem ehemaligen BLK-Programm ("Chancengleichheit"), von denen zwei innerhalb der MIN-Fakultät in der Informatik und der Mathematik angesiedelt sind.

<sup>5</sup> Die Fakultät Medizin gehört zum Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf (UKE), einer Körperschaft öffentlichen Rechts mit eigenem Haushalt.

<sup>6</sup> <http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=4691>

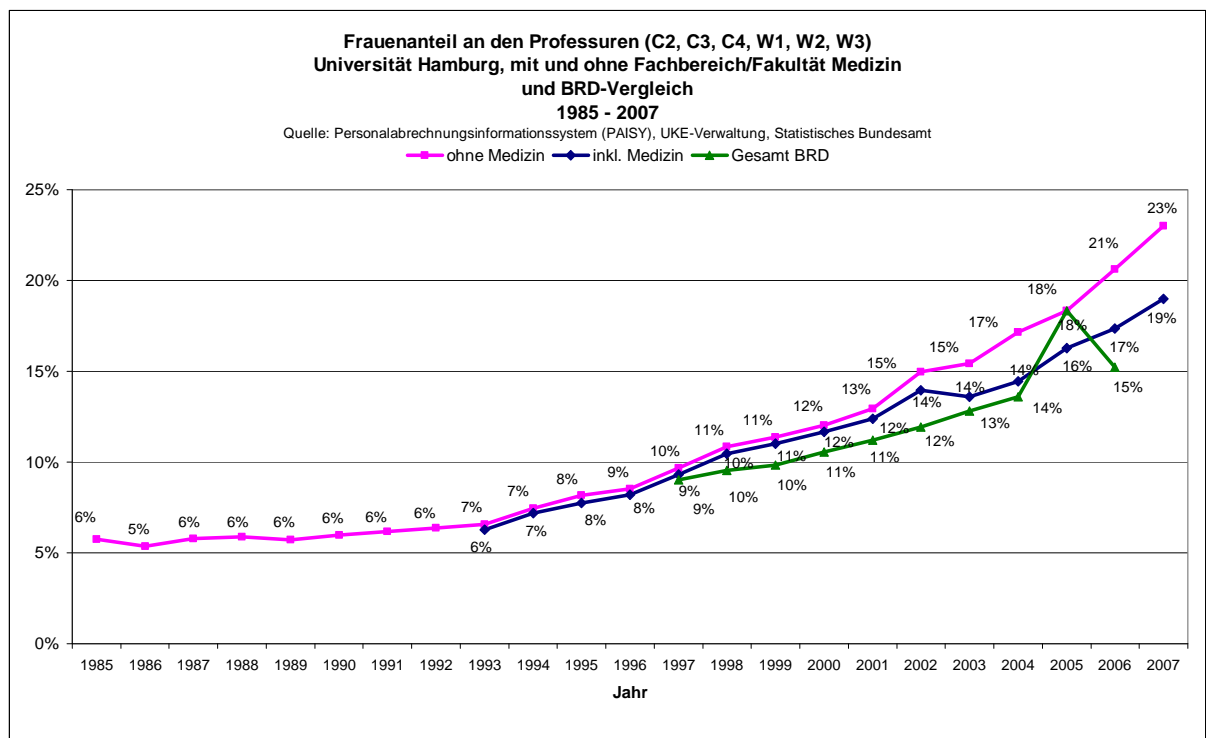
Das Projekt wurde Ende 2007 eingerichtet, um die von Bund- und Ländern beschlossene und durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft und den Wissenschaftsrat umgesetzte Exzellenzinitiative hinsichtlich ihrer Gleichstellungsaspekte wissenschaftlich zu begleiten und die beteiligten Wissenschaftseinrichtungen bei der Gleichstellungsförderung konstruktiv zu unterstützen.

## 2.2 Erfolge der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg

Der aktuelle Stand der Gleichstellungsarbeit in den sechs Handlungsbereichen Professuren, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen, familiengerechte Hochschule, Frauen im Wissenschaftsmanagement und nachhaltige Gleichstellung stellt sich wie folgt dar:

- **Im Frauenanteil an Professuren ist die Universität Hamburg führend.**

Die Universität Hamburg hat in den vergangenen Jahren durch erfolgreiche Gleichstellungsarbeit die Anteile an Frauen am wissenschaftlichen Personal (+5,9 % zwischen 2000 und 2005) und an Professuren (+7,98 %) gesteigert. Der Frauenanteil an Professuren (23% im Jahre 2007) gehört bundesweit zu den höchsten. Besonders erfreulich ist der Anstieg im Frauenanteil an W3/C4-Professuren von 10% (2000) auf 16% (2007) und bei den W2/C3-Professuren von 19% (2000) auf 26% (2007). Im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten<sup>7</sup> liegt die Universität Hamburg damit in der Spitzengruppe. Dies spiegelt sich aktuell auch im Frauenanteil in der Hochschulleitung von 60% wider.



Durch diese Erfolge hat die Universität Hamburg sich auch in Bezug auf die referentiellen Parameter (Kaskadenmodell der Qualifikationsstufen) im oberen Mittelfeld mit Tendenz nach oben stabilisiert. In den vergangenen sieben Jahren (2000 bis 2007) blieb der Frauenanteil bei den Habilitationen mit 25% gleich, bei den Promotionen stieg er von 37% (2000) auf 48% (2007) und bei den Abschlüssen von 52% (2000) auf 59% (2007). Bei den seit 2003 eingefügten Juniorprofessuren stieg der Anteil in diesem Zeitraum von 30% auf 44% im Jahre 2007.

<sup>7</sup> CEWS (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. CEWS Publ. No. 10

- **Die Universität Hamburg qualifiziert Nachwuchswissenschaftlerinnen.**

Die Universität Hamburg wirkt dem Verlust von hochqualifizierten Frauen durch ein Karrierezentrum (s.u.) und Qualifizierungsprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegen. So bietet die Stabstelle Gleichstellung seit 2006 ein Qualifizierungsprogramm speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen an (€ 10.000 pro Jahr), um die Leistungspotenziale qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erschließen, deren Karriereplanung zu unterstützen und exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen für neue Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb zu qualifizieren. Das genderorientierte Fortbildungsprogramm "Initiative für NachwuchswissenschaftlerInnen" (IN 2006) strebt an, die Position der JuniorprofessorInnen und NachwuchsgruppenleiterInnen im internationalen Wettbewerb zu stärken und zur Organisationsentwicklung beizutragen, indem Führungskräfte systematisch auf Managementaufgaben vorbereitet werden. Die meisten Fakultäten haben eigene Qualifizierungsprogramme entwickelt, z.B. die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit dem Mentoringprogramm ATHENE.<sup>8</sup>

- **Die Universität Hamburg fördert Studentinnen und Absolventinnen.**

Für die Förderung von Studierenden steht das Karrierezentrum zur Verfügung. Es wurde im Jahre 2001 als Women's Career Center (WCC) gegründet, um Studentinnen und Absolventinnen bei der beruflichen Orientierung, Karriereplanung und Entwicklung berufsrelevanter Schlüsselqualifikationen zu unterstützen. Das Zentrum fördert inzwischen als genderorientiertes "Career Center" mit vier Mitarbeiterinnen und Sachmitteln die Berufsfähigkeit von StudentInnen, AbsolventInnen und PromovendInnen aller Fakultäten in genderorientierten Seminaren/Workshops, über Beratung/Coaching sowie einen virtuellen Informationspool. Spezifische Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen von Beratung bis Mentoring sind an einigen Fakultäten vorhanden.<sup>9</sup>

- **Die Universität Hamburg bietet Plätze für die Kinderbetreuung .**

Das Studierendenwerk Hamburg bietet für Studierende die "Servicestelle Studieren mit Kind" an und stellt in Kindertagesstätten (mit Krippenplätzen) eine Ganztagsbetreuung mit 165 Plätzen für Kinder unter 3 und bis 14 Jahren zur Verfügung. Im KinderCampus werden bis zu 40 Kinder von 18 Monaten bis 6 Jahren zeitlich flexibel betreut. Beschäftigte der Universität können den Service des Studierendenwerks mit seinen Kindertagesstätten nutzen. Die Plätze des Studierendenwerks werden nach dem Kita Gutscheinsystem (Hamburger Modell) abgerechnet. Der Betriebskindergarten des Universitätsklinikums HH Eppendorf hat insgesamt 104 Kindergarten-Plätze und 28 Krippen-Plätze. Die Fakultäten wie auch der AStA stellen weitere eigene Kinderbetreuungsmodalitäten zur Verfügung.

- **Frauen besetzen Führungspositionen an der Universität Hamburg.**

In der Universität liegt der Anteil der Frauen im Präsidium bei 60% (nur 4 von 88 Universitäten haben laut CEWS mehr als 40% Frauenanteil); im akademischen Senat sind es 42% und in den Dekanaten 30%. Um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen legt die Universität Hamburg Wert darauf, Diversity-Sensibilität als Grundkompetenz der Entscheidenden und Verwaltenden zu verankern. Mit Ziel einer Haltungsänderung werden Entscheidungs- und Verwaltungsprozesse so umgestaltet, dass Genderaspekte durch standardisierte Berücksichtigung und Bewertung im Verfahren bewusst gemacht werden.

---

<sup>8</sup> <http://www.wiso.uni-hamburg.de/athene>

<sup>9</sup> Z.B. in den Fakultäten EPB, WISO, MIN (für Studentinnen).

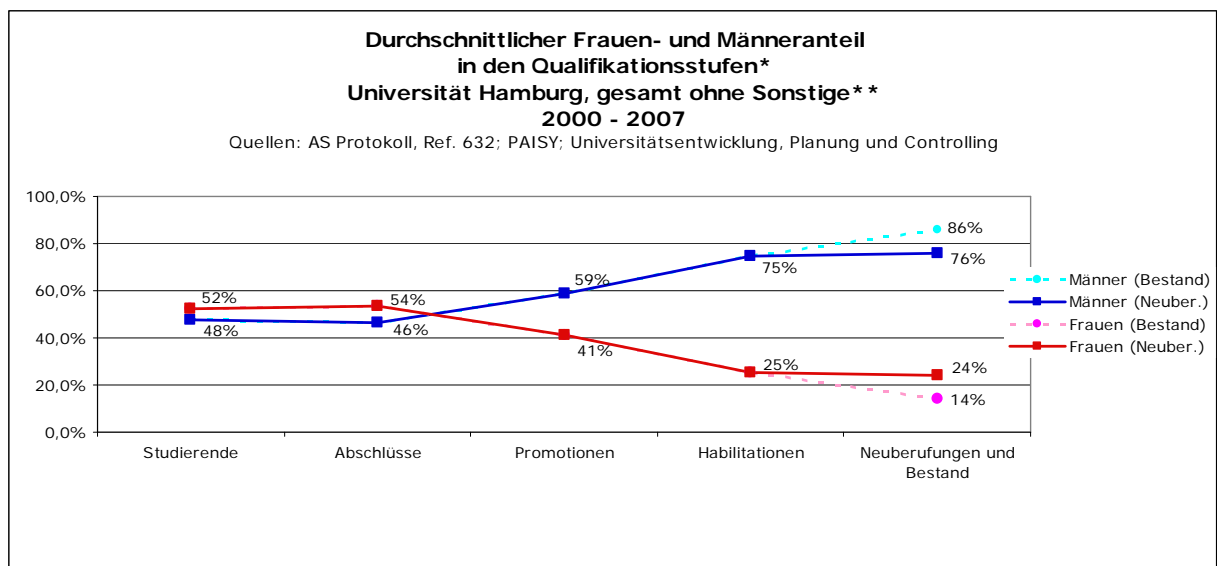
- **Die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit ist gesichert.**

Auf Ebene der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist die Einbindung der Gleichstellung in Entscheidungsstrukturen geregelt, bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist dies durch die Übernahme der Verantwortung in den neugegründeten Fakultäten und die Einbeziehung in die STEP Prozesse realisiert. Zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben die Fakultäten Lösungen hinsichtlich personeller und Sachausstattung gefunden. Durch die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung und Bündelung von Aktivitäten gegeben.

### **2.3 Prioritäre Handlungsbereiche der Gleichstellung**

Bereits der kurze Überblick über die Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg weist darauf hin, dass die Universität Hamburg im Zeitverlauf und im Bundesdurchschnitt, auch nach "best practice" Gesichtspunkten, eine sehr positive Entwicklung genommen hat. Dennoch ergeben sich aus einer Stärken- und Schwächenanalyse für die Ebene der Gesamtuniversität und die Ebene der Fakultäten für den Bereich Gleichstellung konkrete Ansatzpunkte für künftige Aufgaben.

Wie an anderen Universitäten zeigt sich auch an der Universität Hamburg ein sinkender Frauenanteil mit steigenden Qualifikationsstufen. Während im Zeitraum von 2000 bis 2007 durchschnittlich 52% Frauen an der Universität Hamburg studierten, lag der Anteil der Frauen auf Professuren bei durchschnittlich 14% (siehe folgende Grafik).



In allen Fakultäten zeigte sich in unterschiedlichem Ausmaß dieser als "leaky pipeline" bezeichnete Verlauf, der spätestens nach der Promotion einsetzt. In der Fakultät Geisteswissenschaften steht z.B. einem Frauenanteil von 70% bei den Abschlüssen ein Anteil von 20% Professorinnen gegenüber. In der MIN-Fakultät ist dieser Schwund geringer, allerdings auf Basis niedrigerer Frauenanteile bei den Studierenden. Für die Gleichstellungsarbeit bedeutet dies, dass die Bemühungen zur Besetzung von Professuren mit Spitzenwissenschaftlerinnen weitergeführt werden müssen und dass der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eine hohe Priorität zukommt. Weiterhin bleibt die Gewinnung und der Verbleib von Studentinnen an der MIN-Fakultät im Vordergrund.

Stärken für die Bearbeitung dieser Aufgaben liegen in der Bereitschaft der Universität Hamburg, hierfür erhebliche finanzielle Mittel aufzuwenden. Auch unterstützt die organisatorische Einbindung, die universitäre Vernetzung der Gleichstellungsarbeit und das erprobte Monitoring von Gleichstellungsindikatoren die Umsetzung von Maßnahmen. Es besteht Einigkeit darüber, dass Handlungsbedarf im Bereich der familienfreundlichen Hochschule besteht. Prioritär konzentriert sich die Universität Hamburg in Absprache mit den Fakultäten auf die drei oben erwähnten Handlungsbereiche, in die sie Maßnahmen von Vereinbarkeit von Familie und Studium/Karriere integriert. Im Zentrum des Konzeptes stehen:

- Ein Anreizsystem, mit dem Fakultäten zur Berufung von Frauen motiviert werden, die Ausstattung der Professorinnen verbessert wird, Qualifizierungsstellen für Frauen geschaffen und Mittel für den zentralen Frauenförderfond frei werden. Hierfür wird ein Budget von ca. €600.000 pro Jahr zur Verfügung gestellt, das im Falle der Förderung durch das Professorinnenprogramm um zusätzliche Mittel zur Schaffung von Vorlaufprofessuren für Frauen ergänzt wird.
- Regelungen der Personalpolitik, mit denen universitäre Praktiken noch stärker als bisher mit Gleichstellungszielen harmonisiert werden, um Chancengleichheit zu befördern.
- Koordination von zentralen und dezentralen Qualifizierungsangeboten für unterschiedliche Zielgruppen mit Dokumentation, Monitoring und Evaluation. Hierfür werden zentrale Mittel im Umfang von ca. €40.000 pro Jahr bereitgestellt.
- Reflektion von Einstellungen und Verhaltensweisen von Akteuren in der Organisationskultur der Universität mit dem Ziel erhöhter Genderkompetenz.

Im Folgenden werden die prioritären Maßnahmen über eine Situations- und Defizitanalyse begründet und hinsichtlich ihrer Schwerpunkte vorgestellt.

### **3. Handlungsbereiche im Gleichstellungskonzept**

#### **3.1 Handlungsbereich Professuren:**

##### **Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

- Ziel: Steigerung der Neuberufungen exzellenter Wissenschaftlerinnen. Angestrebt ist ein Anteil von neuberufenen Frauen auf W3 und W2 Professuren an der Universität von mindestens 40 % pro Jahr. Mittelfristig wird eine Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 35 % erwartet.
- Indikator: Neuberufungen von Frauen: Substantielle Steigerung des Frauenanteils bei Neuberufungen auf W3 und W2 Professuren um mindestens 5% bezogen auf den gemittelten Frauenanteil bei Professuren von drei Vorjahren.

### 3.1.1 Situations- und Defizitanalyse

Für die Universität Hamburg liegen kontinuierliche Datenerhebungen zum Anteil von Frauen an Professuren der Besoldungsstufen C2/W1, C3/W2, C4/W3 seit 1985 vor. Diese zeigen einen Anstieg des Frauenanteils an allen Professuren von damals 6% auf 23 % im Jahr 2007 ohne Fakultät Medizin bzw. auf 19% für alle Fakultäten. Der Frauenanteil an W3/C4 Professuren liegt bei 16%, an W2/C3 Professuren bei 26%. Im Vergleich zu anderen bundesdeutschen Hochschulen steht die Universität Hamburg mit diesen aktuellen Zahlen zum Frauenanteil an den Professuren in der Spitzengruppe.<sup>10</sup>

In den einzelnen Fakultäten stellt sich der Professorinnenanteil unterschiedlich dar. In der MIN-Fakultät beträgt er 16,8 % und in der EPB-Fakultät 37,6% im Jahr 2007. Über die Jahre 2000 bis 2007 sind die Neuberufungen von Frauen auf W1/JP, W2/C3, W3/C4 Professuren gesamt gesehen gestiegen, allerdings mit starken Schwankungen. Im Jahr 2007 wurden von 50 Berufungen 17 Stellen mit Frauen besetzt (34% Frauenanteil); ohne Medizin waren dies bei 41 Professuren 16 Frauen (39%).

### 3.1.2 Strukturen: Anreizsystem für Berufungen

Maßnahmen zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Steigerung der Anzahl neuberufener Professorinnen sind an finanzielle Anreize für die Fakultäten gebunden. Hierfür soll auch das Anreizbudget der Hamburger Behörde für Wissenschaft und Forschung genutzt werden.

- Als Anreiz für die Besetzung einer Professur mit einer Frau werden der Fakultät Mittel im Umfang von €30.000 zur Mitfinanzierung einer, der neuberufenen Professorin zugeordneten Promotionsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin zugewiesen.
- Die Universität bringt für jede Neuberufung einer Frau auf eine Professur (W2, W3) € 5.000 zusätzlich in den zentralen Frauenförderfonds ein, der von den Fakultäten nach Anzahl berufener Frauen und für fakultätsübergreifende Maßnahmen der Frauenförderung nutzbar ist. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität mit dem Ausschuss für Frauenförderung verwaltet diesen bereits (seit 2003) bestehenden Fonds.

Zur Umsetzung dieser Maßnahme im Zeitraum von 2009 bis 2013 sind bei der geschätzten Neuberufung von jährlich 22 Frauen auf W3 und W2 Professuren Mittel in Höhe von € 600.000 pro Jahr anzusetzen. Sollte die Erhöhung des Professorinnenanteils über das Anreizbudget der Drei-Säulen-Finanzierung zu erhöhten Zuführungsbeträgen durch das Land führen, ist eine Steigerung der Ausschüttung an die Fakultäten vorgesehen.

### 3.1.3 Verfahren: Strategische Planung und Transparenz der Berufungen

In der geltenden Berufsordnungsordnung der Universität Hamburg (vom 12.2.1999) sind besondere Bemühungen zur Gewinnung von Frauen, zur Besetzung der Berufungsausschüsse mit mindestens zwei formal qualifizierten Frauen, davon eine Professorin, zur Einladung aller qualifizierten Frauen zur Anhörung und zur Aufnahme mindestens einer Frau in den Listenvorschlag vorgeschrieben. Aufbauend auf den Erfahrungen der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit in den Berufsordnungsverfahren, soll eine Neufassung der Berufsordnungsordnung<sup>11</sup> hinwirken auf:

---

<sup>10</sup> Vgl. "Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. cews.publik.no10".

<sup>11</sup> Anmerkung Januar 2009: Die neue Berufsordnungsordnung der Universität Hamburg ist zum 01.01.2009 in Kraft getreten:

[http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/k/hochschulrecht/berufsordnungsordnung\\_2009.pdf](http://www.verwaltung.uni-hamburg.de/k/hochschulrecht/berufsordnungsordnung_2009.pdf)

- Strategische Berufsplanung durch Sichtung und aktiver Suche nach geeigneten Bewerberinnen unter Berücksichtigung internationaler Ausschreibungen der Professuren und Nutzung von Netzwerken,
- Verbesserte Chancengleichheit durch kritische Prüfung der Kriterien auf mögliche Benachteiligung einzelner Gruppen/Personen, Besetzung der Berufungskommissionen mit mindestens 40% Frauen und kontinuierliche Weiterbildung der begleitenden Gleichstellungsbeauftragten,
- Professionalisierung der Kommissionen, u.a. über die Unterstützung der Berufungsvorsitzenden und über die Objektivierung der den Berufungsentscheidungen zugrunde liegenden Bewertungen von Kommissionsmitgliedern.

Die Umsetzung ist kostenneutral und erfordert die Erarbeitung einer neuen Berufsordnung, die im Sommer 2008 fertig gestellt sein wird. Weitere Aufgaben sind Bereitstellung von Leitfäden, Materialien, Checklisten und Dokumentationsbögen zur Begleitung und Evaluation der Berufungsverfahren sowie eine Weiterführung des Monitoring der Berufungsstatistik mit Auswertung von Berufsprotokollen.

### **3.1.4 Programme: Dual-Career und Welcome-Service für Neuberufene**

Zur Attraktivität einer Professur gehört neben einer adäquaten Ausstattung mit Sachmitteln und Personal die Unterstützung im Umfeld des Antritts der Professur. Tradition ist die Begrüßung Neuberufener im Gästehaus der Universität und mindestens einmal im Semester von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführte Professorinnentreffen. Folgende Maßnahmen sind geplant bzw. bereits angelaufen:

- Einführung eines Dual-Career-Programms in Kooperation mit der Universität Kiel. Hier werden jährlich ca. € 100.000 pro Universität für die berufliche Einbindung der Partner von Neuberufenen bereitgehalten.
- Gründung eines universitären Welcome-Service mit Mitteln im Umfang ca. einer halben Personalstelle für die Unterstützung neuberufener ProfessorInnen im Bereich Wohnungssuche, Schule/Kindergarten, Behördenkontakte, Betreuung internationaler Neuberufener.
- Veranstaltung eines Einführungsabends pro Semester mit Informationen zur Universität Hamburg durch die Vizepräsidentin und die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Universität Hamburg möchte mit diesen Maßnahmen den Neuberufenen Karrieremöglichkeiten im neuen Umfeld eröffnen und das Einleben erleichtern.

### **3.1.5 Haltungen: Stärkung der Genderkompetenz**

Die Stärkung der Genderkompetenz von Berufungskommissionsmitgliedern und Fakultätsleitungen kann dazu beitragen, Chancengleichheit bei der Durchführung von Berufungsverfahren sicher zu stellen:

- Durchführung von jährlich vier professionell konzipierten zweitägigen Workshops zum Thema Genderkompetenz für 12 Personen pro Seminar, statusgruppenspezifisch und fakultätsübergreifend mit verbindlicher Teilnahme.
- Verknüpfung der Teilnahme mit einem Zertifikat, an die die Ausschüttung eines Teils von Mitteln für die Gleichstellung gebunden ist.

Für die Umsetzung ist die Ausschreibung, Angebotsprüfung und Beauftragung professioneller Anbieter von Genderkompetenztrainings im universitären Bereich notwendig. Hierfür werden Mittel in Höhe von €500 pro Person und Seminar bereitgestellt, bei 48 Personen sind dies ca. € 25.000 pro Jahr.

### **3.2 Handlungsbereich Nachwuchswissenschaftlerinnen:**

#### **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

- **Ziel:** Erhöhung des Anteils der Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Qualifikationsstufen ab der Promotion, Förderung von Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Post-doc, Habilitation, Juniorprofessur).
- **Indikator:** Zielquote ist die Erreichung des Frauenanteils in der vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell).

#### **3.2.1 Situations- und Defizitanalyse**

Über den Zeitraum von 2000 bis 2007 zeigt sich jährlich ein steter Anstieg des Anteils von Frauen bei den Studierenden, Abschlüssen und Promotionen. Der Frauenanteil bei den Habilitationen und den Juniorprofessuren steigt ebenfalls. Nach aktuellen Zahlen für das Jahr 2007 betrug die Zahl der AbsolventInnen an der Universität Hamburg gesamt 3949, davon waren 59% weiblich. Bei den 731 Promotionen im Jahr 2007 lag der Frauenanteil bei 47,7% (349 Promotionen von Frauen), bei den 55 Habilitationen belief er sich auf 25% (14 Habilitationen von Frauen) und bei den 48 Juniorprofessuren (W1) betrug der Frauenanteil 44% (21 Frauen). Zwischen den Fächern ergaben sich entsprechend des Frauenanteils an den Abschlüssen z.T. beträchtliche Unterschiede im Frauenanteil, bei den Promotionen reichte er von 8% in der Informatik bis 75% in der Psychologie. Da die durchschnittlichen Verläufe des Anteils von Frauen und Männern über die Qualifikationsstufen ab der Promotion auseinandergehen, sollte die Karriereförderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen daher bereits zu diesem Zeitpunkt stattfinden.

#### **3.2.2 Strukturen: Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Für die Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten zusätzliche Promotions- und Post-doc Stellen zur Verfügung stehen. Mit Hilfe von Anreizsystemen können solche Qualifikationsstellen für Frauen geschaffen werden:

- Die aus dem Anreizsystem für neuberufene Professorinnen geschaffenen Qualifikationsstellen werden mit einer Nachwuchswissenschaftlerin besetzt.
- Die Fakultäten prüfen, ob für jede habilitierte bzw. nach Evaluation erfolgreich publizierende Post-doc Nachwuchswissenschaftlerin als Anreiz Mittel im Umfang einer halben Stelle aus ihrem Gleichstellungsbudget zur Einstellung einer nachfolgenden Wissenschaftlerin für 2 Jahre zur Verfügung gestellt werden können.

Die Umsetzung erfordert die Bereitstellung von zentralen und dezentralen Budgets für Anreizsysteme. Einige Fakultäten haben eine zusätzliche Mittel für die Aufstockung der Stellen eingeplant. Prognostizierte Kosten sind aus dem zentralen Anreizsystem für Neuberufungen gedeckt, pro Fakultät dazu Kosten von €30.000 pro Jahr und Stelle.

### **3.2.3 Verfahren: Bessere Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Da die bisher vorwiegenden individuellen Förderbeziehungen in der Promotions- und Post-doc Phase sich für die Wissenschaftlerinnen nachteilig auswirken können ist eine transparente Gestaltung und Intensivierung der Betreuung gleichstellungsrelevant. Zudem ist besonders für Eltern in der Qualifizierungsphase eine flexible Arbeitsorganisation wichtig. Ziel ist daher die:

- Einhaltung von Qualitätsstandards für Qualifizierungsarbeiten mit transparenten Eingangsvoraussetzungen und Zulassungsverfahren, Einführung fakultätseinheitlicher Standards und präziser Anforderungen hinsichtlich der wissenschaftlichen Qualität sowie Betreuungsvereinbarungen in der Arbeitsplanung.
- Realisierung flexibler Arbeitszeiten und -orte für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern, um durch höhere Flexibilität und Zeitsouveränität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.
- Verfügbarkeit von Finanzpools für Vertretung in und Rückkehr von Elternzeit.

In der Umsetzung sind Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten von der Personalverwaltung zu treffen. Hinzu kommen die Prüfung der Einrichtung von Finanzausgleichspools und die Erarbeitung von Richtlinien für Qualitätsstandards in der Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten.

### **3.2.4 Programme: Vernetzung der Qualifizierungsangebote**

Im Qualifizierungsprogramm der Stabsstelle Gleichstellung wurden seit 2006 je fünf durchgängig positiv evaluierte Veranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Im genderorientierten Programm IN 2006 fanden drei erfolgreiche Potenzialworkshops und diverse Fortbildungsangebote zum Wissenschaftsmanagement statt. In Zukunft sollen diese genderorientierten Programme weiter geführt, genderspezifisch erweitert und um koordinierte Aktivitäten der Universität und der Fakultäten ergänzt werden:

- Entwicklung und Fortführung aufeinander abgestimmter Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotions- und Post-doc Phase zu Themen wie Karriereplanung, Team- und Leitungsfähigkeit, didaktischer Qualifizierung, kommunikativen Kompetenzen, Projektplanung und -management, Verfahren der Mitteleinwerbung, Publikationsstrategien.
- Aufbau fakultätsspezifischer Mentoringprogramme für Doktorandinnen, Post-doc Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen mit zentraler Beratung.
- Vereinbarungen zur Etablierung transparenter, formalisierter, strukturierter Promotionsprogramme und Erhöhung der Verbindlichkeit der Promotionsbetreuung in den Fakultäten.

Für die Umsetzung wird das bestehende, genderorientierte Karrierezentrum um den Arbeitsbereich Nachwuchswissenschaftlerinnen erweitert und sind fakultätsübergreifender Qualifikationsprogramme vorgesehen. Die prognostizierten Kosten umfassen 10 zweitägige Workshops pro Jahr à €2.500 inkl. Reisekosten der/des Referentin/Referenten, für je 15 Teilnehmerinnen (€25.000). Hinzu kommen Personalmittel für eine neue Stelle im Karrierezentrum.

### **3.2.5 Haltungen: Selbstkonzept und Organisationskultur**

Für die Entscheidung zur wissenschaftlichen Karriere sind die Haltungen der Nachwuchswissenschaftlerinnen gegenüber der eigenen Qualifikation und gegenüber den "Kosten" der Karriere im Sinne der Passung zur Organisationskultur wichtig. In der gemeinsamen Reflektion mit Hochschullehrerinnen zum Selbstverständnis und der Balance zwischen Arbeits- und Familienleben sollen Hilfen sowie Informationen zur Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere gegeben werden. Angeboten werden:

- Informelle Gruppentreffen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen mit dem Ziel der Sensibilisierung für eigene Haltungen und Einstellungen, die von der Stabsstelle Gleichstellung organisiert werden.
- Kontakte zu anderen Universitäten sowie zu internationalen Mentoringprogrammen können die Angebote an der Universität ergänzen.

Umgesetzt wird dies durch ein fachbezogenes Matching von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen sowie Organisation von Treffen durch die Stabsstelle Gleichstellung zweimal pro Jahr.

### **3.3. Handlungsbereich Studierende:**

#### **Gewinnung von Studentinnen für mathematisch- naturwissenschaftliche Fächer**

- Ziel: Erhöhung des Anteils von Studentinnen in der MIN-Fakultät
- Indikator: Steigerung der weiblichen Studienanfänger um jährlich mindestens 10% in der Fakultät insgesamt und um mindestens 5% in Fächern Informatik und Physik. Verringerung der Abbruchquoten.

#### **3.3.1 Situations- und Defizitanalyse**

Die Studierendenzahlen an der Universität insgesamt zeigen über die Jahre für die Universität einen leichten Anstieg des Frauenanteils, mit deutlichen Unterschieden zwischen den Fakultäten. Während im Jahre 2007 in der geisteswissenschaftlichen Fakultät der Frauenanteil 70% beträgt, sind besonders innerhalb der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN) die Frauen mit 37% unterrepräsentiert. Auch gibt es innerhalb der Fakultät, die sich aus sechs Departments zusammensetzt, große Unterschiede: Spitzenreiter bei den naturwissenschaftlichen Fächern sind die Biologie mit einem Frauenanteil an den Studierenden von 56% und die Chemie mit 54%. Die Geowissenschaften (46%) und die Mathematik (37%) liegen etwas darunter. Deutlich geringer ist der Anteil von Frauen in der Physik (17%) und der Informatik (15%).

Die MIN-Fakultät hat früh für eine Genderorientierung in ihrem Studienangebot gesorgt und zwei Genderprofessuren in den Fächern Mathematik und Informatik eingerichtet. Zu den Aktivitäten der Fakultät und des universitären Projektes "Universität in die Schule" gehören Veranstaltungen für Schülerinnen, Seminare für Studentinnen und Lehrangebote zu Genderthemen. Im Schülerinnenprogramm werden jährlich an den naturwissenschaftlichen Fächern interessierte Mädchen eingeladen. Zudem führt die Fakultät über den "Girls Day" Hamburger Schülerinnen an die naturwissenschaftlichen Berufe heran. Mit dem Praxisseminar ADMINA in der Informatik wird die Vernetzung der Studentinnen untereinander gefördert und durch die Vorlesung "Gender in MIN" werden Studierende mehrerer Departments erreicht. Lehrveranstaltungen mit Genderbezug werden von allen Departments angeboten.

### **3.3.2 Maßnahmen auf der Ebene von Strukturen**

Für die Gewinnung und den Verbleib von Studentinnen an der MIN-Fakultät sind strukturelle Maßnahmen nötig, die eine Anbindung interessierter Frauen an die Fakultät unterstützen:

- Ansprache motivierter Frauen durch eine Anlaufstelle für Studienanfängerinnen in der MIN-Fakultät durch die Schaffung eines Ortes, an dem Information, Beratung und Begleitung durch fortgeschrittene Studentinnen stattfinden kann.
- Zu prüfen ist, inwieweit finanzielle Anreize für die Gewinnung von Studentinnen geschaffen werden können – insbesondere falls in Hamburg weiter Studiengebühren erhoben werden, z.B. durch einen Erlass dieser für exzellente Abiturientinnen.
- Einführung eines Stipendienangebots für Studentinnen, das aus einem zentralen Fonds der Fakultät gespeist wird. Hierbei könnten pro Jahr mindestens zwei dreijährige Stipendien für Studienanfängerinnen in Aussicht genommen werden, unter besonderer Berücksichtigung von Bewerberinnen für Informatik oder Physik.

Die Umsetzung erfordert die Einrichtung einer Anlaufstelle mit Besetzung durch Absolventinnen für Studentinnen der naturwissenschaftlichen Fakultät, sowie Regelungen zu Studiengebühren und Bereitstellung und Organisation der Stipendienvergabe. Prognostizierte Kosten betreffen die Anlaufstelle mit Mitteln für studentische Hilfskräfte von €5.000 pro Jahr und ein Budget für zwei Stipendien pro Jahr für drei Jahre. Alternativ ist die Ausschreibung eines Preises für die beste Abschlussarbeit von Frauen in Diskussion.

### **3.3.3 Maßnahmen auf der Ebene von Verfahren**

Die Fakultät hat sich bereits in der Vergangenheit besonders um die Revision von Studieninhalten erfolgreich bemüht: Sie hat zwei Genderprofessorinnen angeworben, Gender Mainstreaming etabliert und bemüht sich um eine gendersensitive Didaktik.

- Eine Hauptaufgabe bleibt die Gender Orientierung von Studieninhalten, Veranstaltungstypen und Prüfungen besonders in Hinblick auf Praxisrelevanz.
- In Kooperation mit den Erziehungswissenschaften sollen Fachdidaktiken geprüft und revidiert werden.

Die Umsetzung der Revision von Studieninhalten und Prüfungsmodalitäten soll durch entsprechende Kommissionen geleistet werden. Die Kooperation mit den Erziehungswissenschaften ist wichtig und entsprechende Kontakte sind bereits aktiviert. Die formale und inhaltliche Evaluation der Veränderungen in Studieninhalten und Prüfungsmodalitäten muss auch über eine Befragung von Studierenden geprüft werden.

### **3.3.4 Maßnahmen auf der Ebene von Programmen**

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät beinhaltet neben der Karriereförderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen auch die Begleitung der Studentinnen auf dem Weg zur Karriere.

- Nutzung des universitären Karrierezentrums mit allgemeinen und spezifischen Angeboten für MIN-Studentinnen.
- Angebot von fachspezifischen Mentoringprogrammen für Studierende durch Fakultätsangehörige.
- Einführung von strukturierten Promotionsprogrammen, die auch geschlechtsspezifisch ausgerichtet sind.

In der Umsetzung wird die bestehende Zusammenarbeit mit dem Karrierezentrum mit weiteren Angeboten für die MIN Studentinnen verknüpft. Die prognostizierten Kosten belaufen sich auf €5.000 für studentische Hilfskräfte zur technischen Koordination der Programme in der Fakultät.

### **3.3.5 Maßnahmen auf der Ebene von Haltungen**

Ein Kernbereich ist die Veränderung des Images besonders der Fächer Informatik und Physik in der Außenwahrnehmung. Wie bereits durch die Fakultät betrieben, gehört hierzu ein aktives Zugehen auf Schülerinnen, aber auch ein enger Kontakt mit den Schulen insgesamt. Ansätze zur Erarbeitung einer gendersensitiven Didaktik an der Universität können so auch für schulische Lehrangebote genutzt werden.

- Weiterführung der Aktivitäten in den Schulen als Informationsveranstaltungen und Imagekampagnen, um Schülerinnen und Schüler über spezifische Fächer zu informieren und sich mit Lehrenden dort zu vernetzen.
- Fortführung von "summerschools" und Schnupperkursen an der Universität, speziell für Schülerinnen.
- Fortbildung der Lehrenden in der Erarbeitung und Vermittlung einer gendersensitiven Didaktik.
- Ausschreibung eines Ideenwettbewerbs für die Verbesserung der Attraktivität der Physik und Informatik; Preisverleihung für den besten Ansatz.

Umgesetzt wird dies durch Veranstaltungen speziell für Schülerinnen mit einer Imageoffensive für die Naturwissenschaften und Mathematik/Informatik; gefördert werden Diskussion zur gendersensitiven Didaktik innerhalb der Lehrenden und Studentinnen. Es erfolgen die Mittelbereitstellung und Organisation zur Auszeichnung der besten Ansätze; das Preisgeld für das beste Konzept beträgt €500 im Jahr.

### **3.4 Das Programm der Fakultäten**

Die sechs Fakultäten der Universität haben für die konkrete Ausgestaltung ihrer Beteiligung am Professorinnenprogramm mehrheitlich den Bereich der Nachwuchsförderung als prioritär benannt, ihre gleichstellungsrelevanten Maßnahmen auf Fakultätsebene beschrieben und für das Professorinnenprogramm in Aussicht genommene Professuren benannt.

Die Fakultät Rechtswissenschaft hat ein Gleichstellungskonzept der Fakultät entwickelt mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal sowie genderspezifischen Lehrveranstaltungen und Doktorandenbetreuung. In der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft sollen Mittel in die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fließen. In der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sollen Mittel in ein Mentoringprogramm fließen. Die Fakultät Medizin plant den Einsatz von Mitteln für die Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots. Die Fakultät Geisteswissenschaften zielt auf Gleichstellungsaufgaben in der Nachwuchsförderung. In der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften sollen Mittel für die Gleichstellung auch auf der Ebene der Studierenden eingesetzt werden.

Bei der Auswahl der für das Professorinnenprogramm vorgesehen Professuren haben die sechs Fakultäten auf einen engen Bezug zu ihrem fakultätsspezifischen Gleichstellungsplan und zur Profilbildung der Universität geachtet.

Das Präsidium der Universität Hamburg hat entschieden, im Falle einer erfolgreichen Bewerbung um das Professorinnenprogramm den, aufgrund der Förderbedingungen des Programms (je Hochschule maximal drei Professuren), nicht im Professorinnenprogramm berücksichtigten Fakultäten zusätzliche Mittel zur Besetzung von vorgezogenen Professuren durch Frauen zur Verfügung zu stellen.

## 4 Künftige Perspektiven der Gleichstellung der Universität Hamburg

Die Erfolge der bisherigen Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg sowie der Einsatz finanzieller Mittel für die Gleichstellung beruhen auf der Einbindung des Parameters Gleichstellung in die strategische Universitätsentwicklung. Mit dieser konsequenten Verfolgung von Gleichstellungszielen hat die Universität eine führende Position im Bereich des Frauenanteils bei Professuren erreichen können. Auf Basis dieser Erfolge sollen weitere Gleichstellungsziele angegangen werden.

Die Universität Hamburg zielt mit ihrem Gleichstellungskonzept weiterhin darauf ab, die Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen. Da bekanntermaßen viele Frauen frühzeitig aus der Wissenschaft aussteigen, anstatt innerhalb des Wissenschaftssystems aufzusteigen<sup>12</sup>, legt sie ebenso großen Wert auf eine nachhaltige Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der Gewinnung qualifizierter Spitzenwissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wird im vorliegenden Konzept dadurch Rechnung getragen, dass ein in beide Handlungsbereiche hineinwirkendes finanzielles Anreizsystem umgesetzt wird. Regelungen für personalbezogene Verfahrensweisen sowie die Koordination und Erweiterung der vorhandenen Qualifizierungsprogramme tragen ebenfalls zur Zielerreichung bei. Die Reflexion von Haltungen und die Stärkung der Genderkompetenz sind von hoher Bedeutung. Auch die bereits etablierten Bemühungen um Studentinnen für die MIN-Fakultät sollen verstärkt werden durch Ausbau innovativer Konzepte.

In der Priorität folgend ist das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das im vorliegenden Konzept durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -stellen und die Einrichtung von Finanzausgleichspools für Drittmittelangestellte aufgegriffen wird. Obwohl die Kinderbetreuung an der Universität Hamburg gut etabliert ist, fehlen arbeitsnahe Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, insbesondere im Krippenalter, von Beschäftigten. In Kooperation mit dem Studierendenwerk und der Universitätsverwaltung wird derzeit darüber beraten, wie diese Lücke zu schließen ist. Im Handlungsfeld der Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsmanagement sind besonders auf Ebene der Dekanate, aber auch der gehobenen Verwaltung weitere Anstrengungen zu unternehmen, die sich im Prinzip an den im Konzept beschriebenen Maßnahmen orientieren können. Die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit entwickelt sich auch auf Ebene der Fakultäten positiv. Die anstehende Novellierung des Hamburger Hochschulgesetzes sollte für gleichstellungspolitische Änderungen im Blick gehalten werden.

In Zukunft wird sich das in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen festgelegte Aufgabenspektrum der Gleichstellung in Richtung auf Einbeziehung von Diversity Management erweitern. Dieser Prozess erfordert eine fundierte Analyse der Situation, die aktuell angegangen wird. Im Qualitätsmanagement bleibt Gleichstellung weiterhin ein wesentlicher Indikator der Universitätsentwicklung. Die Universität Hamburg hat für das Professorinnenprogramm die Professuren identifiziert, die diese Universitätsentwicklung weiter befördern. Auf der Basis der an der Universität Hamburg etablierten Gleichstellung, vor dem Hintergrund der bisherigen Erfolge und der vorgesehenen weiteren erheblichen Investitionen und Maßnahmen sowie der Identifikation weiterer Entwicklungsmöglichkeiten ist die Universität Hamburg gut gerüstet, Gleichstellung auch weiterhin voranzutreiben und als Ressource für die Universitätsentwicklung zu nutzen.

---

<sup>12</sup> Vgl. "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" des Wissenschaftsrats, Juli 2007. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>.