



## **Abschlussbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG<sup>1</sup>**

Die Universität Hamburg (UHH) hat sich in den vergangenen Jahren in relevanten Gleichstellungsindikatoren stetig und weiter verbessert. Im aktuellen CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (2012) liegt die Universität Hamburg hinsichtlich des Frauenanteils an Promotionen, der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren und am wissenschaftlichen Personal in der Spitzengruppe. Als Indikatoren für die Erreichung des strategischen Ziels der Gleichstellung dient der Frauenanteil an Professuren und am wissenschaftlichen Personal. 2011 konnte erstmalig die 30% Marke des Frauenanteils an Professuren überschritten werden. Beim wissenschaftlichen Personal lag der Frauenanteil 2011 bei 37%. Die UHH konnte im Vergleich zu den vorhergehenden Rankings (2007, 2009) ihre gute Position behaupten. In der neuen Exzellenz-Datenbank *AcademiaNet* sind aktuell 16 (gegenüber 14 im Jahr 2011) an der UHH tätige Wissenschaftlerinnen aufgeführt.

Zu berichten ist darüber hinaus, dass zum 01.02.2012 Jun.-Prof. Dr. Britta Ramminger die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg angetreten hat. Der vorliegende Abschlussbericht wurde vom Präsidium der UHH in seiner Sitzung am 04.03.2013 verabschiedet.

### **A) Strukturelle Gleichstellungsstandards**

#### **1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

Seit dem Zwischenbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG durch die UHH (14.02.2011) wurde insbesondere die Implementierung der Standards in interne Strukturen und Prozesse vorangebracht. Besonders ist festzuhalten, dass die Universität weiterhin jeder neuberufenen Professorin auf W2- und W3-Stellen eine Anschubfinanzierung von € 30.000 für die Einstellung einer vorzugsweisen weiblichen akademischen Nachwuchskraft zu Verfügung stellt. Entsprechendes gilt bei erfolgreichen Bleibeverhandlungen mit Professorinnen. Bisher sind zumeist Nachwuchswissenschaftlerinnen auf diese Stellen eingestellt worden; damit wird die Förderung von Professorinnen mit der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verknüpft. Seit 2010 fließt zudem für jede neuberufene oder durch Bleibeverhandlungen gehaltene Professorin auf unbefristete W2- und W3- Stellen ein Betrag von € 5.000 in einen zentralen Gleichstellungsfonds. Hieraus können sowohl Einzelmaßnahmen als auch strukturelle Förderungen gleichstellungsrelevanter Maßnahmen an der UHH finanziert werden.

##### **1.1 Verankerung auf Leitungsebene**

Im Sommer 2009 verabschiedete die UHH ihren **Struktur- und Entwicklungsplan** (StEP 2012). Das Präsidium hatte ihn gemeinsam mit den Fakultäten in einem rund zweijährigen

---

<sup>1</sup> Die im Bericht dargestellten Maßnahmen sind mehrheitlich implementiert bzw. als beschlossen oder in Planung gekennzeichnet. Eine Auflistung auf Basis der ursprünglichen Stellungnahme findet sich im Anhang.

Prozess einvernehmlich erarbeitet; er wurde vom Hochschulrat im Juli 2009 beschlossen. Im StEP werden insgesamt acht zentrale Handlungsfelder identifiziert, darunter das Handlungsfeld Gleichstellung. Auf zentraler Ebene und auf Ebene der Fakultäten werden hier Maßnahmen, Meilensteine, Terminierung und Erfolgskriterien für die Gleichstellung benannt. Der Stand der Umsetzung der Maßnahmen und die Erreichung der strategischen Ziele werden regelmäßig überprüft. Basierend auf dem StEP 2012 und dessen Controlling wurde 2012 die Verlängerung des StEP bis 2014 beschlossen.

Das Handlungsfeld Gleichstellung aus dem StEP orientiert sich an dem **universitären Gleichstellungskonzept 2009 bis 2013**, das die UHH im Rahmen des Professorinnenprogramms eingereicht hat. Im Gleichstellungskonzept legte die UHH dar, wie sie die Gleichstellung und deren Ziele weiter voranbringen wird. Von sechs Handlungsfeldern werden drei als prioritäre Ziele definiert. Diese beziehen sich auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Anzahl von Studentinnen in den Fächern der MIN-Fakultät. In den sechs benannten Handlungsfeldern werden jeweils Veränderungen von Strukturen, Programmen, Verfahrensweisen und Haltungen thematisiert. Die Umsetzung der in diesem Konzept verankerten Maßnahmen wird derzeit zur Vorbereitung für die zweite Ausschreibungsrunde des Professorinnenprogramms im Rahmen einer Stärken-Schwächen-Analyse dokumentiert.

Durch die positive Bewertung des Gleichstellungskonzepts wurde es an der UHH möglich, für drei Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms eine Förderung anteilig durch Bund und Länder zu erhalten. Die durch die Programmförderung freigewordenen Mittel nutzte die UHH für die fünfjährige Finanzierung von drei weiteren Professuren. In der Medizinischen Fakultät konnte eine Professur zu einem Sechstel aus diesen Mitteln finanziert werden. Auf diese Weise konnte erreicht werden, dass fünf der sechs Fakultäten an diesem Programm beteiligt wurden. Lediglich in der Fakultät für Rechtswissenschaft gelang es nicht, in dem fraglichen Zeitraum eine Professur mit einer Frau zu besetzen.

Die Gleichstellungsarbeit an der UHH fußt neben den gesetzlichen Vorgaben aus dem Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG), dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst, sowie auf der seit 1997 geltenden Frauenförderrichtlinie. Aufgrund vielfältiger struktureller Änderungen wie beispielsweise der Fakultätengründung war die Neufassung der Richtlinie als **Gleichstellungsrichtlinie** vonnöten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität erarbeitete 2012 in Absprache mit den Gleichstellungsvertreterinnen und -vertretern der verschiedenen Fakultäten die neue Gleichstellungsrichtlinie der Universität. Diese wurde Ende 2012 dem Präsidium vorgelegt und wird voraussichtlich 2013 in Kraft treten.

Darüber hinaus ist eine Expertin für Gleichstellungsfragen Mitglied im **Hochschulrat** der Universität, was die kompetente Begleitung der Gleichstellungspolitik ermöglicht.

Der Akademische Senat der UHH setzt sich mit dem Thema Gleichstellung insbesondere in seinem Unterausschuss "**Ausschuss für Gleichstellung**" auseinander. In ihm werden beispielsweise die Bewilligung von Anträgen für den universitären Frauenförder- und Gleichstellungsfonds sowie die Vergabe des Frauenförderpreises der Universität abgestimmt.

Schließlich ist das Thema Gleichstellung weiterhin zentral im **Leitbild** der Universität und der **Grundordnung** der Universität verankert und ein zentraler Punkt in der seit dem 01.01.2009 geltenden **Berufungsordnung** der UHH (siehe auch 4.).

Gleichstellung ist darüber hinaus Bestandteil der **Ziel- und Leistungsvereinbarung der UHH mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung**. Als Zielvorgaben für die Jahre

2013 und 2014 ist darin eine Konsolidierung des Frauenanteils an den Professuren von 30%, sowie bei wissenschaftlichem Personal von 37% vereinbart.

## 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Das Präsidium der UHH befindet sich über die sogenannte **Kammer** in einem regelmäßigen Austauschprozess mit den Dekaninnen und Dekanen der Fakultäten. In den gemeinsamen Sitzungen ist der Gleichstellungsaspekt regelmäßig Thema.

Alle **Fakultäten** haben **Gleichstellungspläne** für die Jahre 2009 bis 2013 erstellt. Für das Technische und Verwaltungspersonal besteht ebenfalls ein entsprechender Gleichstellungsplan. Die Pläne werden regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben.

Regelmäßig, zweimal im Semester, finden **Konferenzen** aller an der UHH amtierender **Gleichstellungsbeauftragten** statt. Diese, von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Stabsstelle Gleichstellung organisierten Konferenzen, dienen insbesondere dem Austausch über Themen der Gleichstellung.

Auch über die Konferenzen hinaus befindet sich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in einem **stetigen Austauschprozess** mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der Frauenbeauftragten für das Technische und Verwaltungspersonal. Dieser Prozess stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragten an für die Gleichstellung relevanten Initiativen und Arbeitsgruppen beteiligt sind. So waren und sind die Gleichstellungsbeauftragten eingebunden in den Prozess der Entwicklung einer universitären Strategie hinsichtlich Diversity und Familienfreundlichkeit (s.u.). Ferner ist sichergestellt, dass weiterhin die Gleichstellungsbeauftragten in der Ausübung ihres Amtes unterstützt werden. Die Fakultäten haben Regelungen zu ihrer Entlastung bzw. zur Ausstattung mit Personal- und Sachmitteln getroffen.

Seit 2008 wird im Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) eine **studentische Gleichstellungsbeauftragte** bestimmt; sie nimmt an den Konferenzen und Initiativen regelmäßig teil und bringt die Perspektive der Studierenden in den Austauschprozess ein.

Einmal im Semester organisiert die Gleichstellungsbeauftragte zudem das sogenannte **Professorinnentreffen**, bei dem ebenfalls aktuelle Themen aus der Universität insgesamt und den Fakultäten besprochen werden. Themenspezifisch sind oftmals Mitglieder des Präsidiums und weitere Universitätsmitglieder zugegen.

In den Fakultäten wurden und werden Frauenförder- und **Mentoringprogramme** initiiert und durchgeführt (vgl. B 2.) Zudem haben die meisten der sechs Fakultäten eigene Gleichstellungsfonds und -preise eingerichtet.

## 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die UHH ist Mitglied der **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten** (LaKoG) und der **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** (BuKoF). Ebenfalls ist sie hinsichtlich Gleichstellung mit Einrichtungen der Stadt (z.B. Arbeitsstelle Vielfalt) vernetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich sowohl auf zentraler wie dezentraler Ebene an der **strategischen Entwicklungsplanung der Universität**. Darüber hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in Organisationsprozesse und Initiativen der UHH eingebunden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der AStA haben gemeinsam die **Pilotstudie** "Spezifische Probleme ausländischer Studierender und von Studierenden mit **Migrationshintergrund** an der UHH" durchgeführt. Die Studie wurde im Januar 2010 vorgelegt und enthält eine Vielzahl an Anregungen aus den Ergebnissen. Die Verfasserinnen geben Empfehlungen für mögliche Handlungsfelder an der UHH, beispielsweise eine bessere Vernetzung von beratenden Institutionen, die Verringerung der Arbeitsbelastung im Bachelorstudium und die Erweiterung von Programmen zu Deutsch als Fremdsprache. Diese Empfehlungen dienen unter anderem als Grundlagen für das 2012 gegründete Universitätskolleg. Unter dem Titel „Brücken in die Universität – Wege in die Wissenschaft“ bietet das Universitätskolleg den konzeptionellen, institutionellen und operativen Rahmen für Initiativen, die die zentrale Bildungspassage zwischen Schule oder Beruf und Universität gestalten und die Fähigkeiten zum wissenschaftlichen Studium betreffen. Es bündelt sowohl fakultätsspezifische als auch fakultätsübergreifende Projekte und Aktivitäten zu diesen Themenbereichen und wirkt mit dem Kompetenzzentrum Nachhaltige Universität zusammen.

Das **Zentrum GenderWissen** bietet ein fachübergreifendes Forum für Forschende, Lehrende und Studierende an Hamburger Hochschulen, die kontinuierlich zu Gender Studies und intersektionalen Perspektiven arbeiten. Dieser hochschulübergreifende Zusammenschluss trägt zur Weiterarbeit und zur Verankerung dieser Themenbereiche in Lehre, Forschung und Weiterbildung bei. An Hamburger Hochschulen stattfindende Lehrveranstaltungen mit Gender-Schwerpunkten werden von der an der UHH verankerten Koordinationsstelle erfasst und als Wahlbereich „Gender & Queer Studies“ angeboten. Durch aktive Teilnahme an diesem Wahlbereich können Studierende ein Zertifikat für Genderkompetenz erwerben. Seit 2011 kann zudem ein Zertifikat für Intersektionalität und Diversity erworben werden.

Auch in der universitären **Forschung** beschäftigt sich die UHH mit **Gleichstellung und Diversity**. Dies wird an vielen Initiativen deutlich, die an der UHH angesiedelt sind bzw. an denen sich die UHH beteiligt.

2012 fand erstmals ein **Runder Tisch Diversity** statt, an dem sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer von unterschiedlichen Einrichtungen und Gruppen der UHH austauschen und kennenlernen konnten. Dieser Runde Tisch soll fest etabliert werden und unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten der UHH vierteljährlich stattfinden. In Ergänzung ist eine barrierefreie virtuelle Plattform für den gegenseitigen Austausch geschaffen worden. Außerdem hat sich die UHH 2012 erfolgreich an einem bundesweiten Projekt zur **Förderung von Doktorandenstellen für Schwerbehinderte** (PROMI) beteiligt. Das Büro **für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen** war 2012 in verschiedene Aktivitäten in Bezug auf die Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen involviert. Der im Dezember 2012 vom Senat beschlossene Landesaktionsplan zur Umsetzung dieser UN-Konvention definiert in Verbindung mit den Ergebnissen der Evaluation der HRK-Empfehlung „**Eine Hochschule für Alle**“ zum Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit auch Arbeitsschwerpunkte für das kommende Jahr. Dazu zählen beispielsweise die Entwicklung und Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrende und Studienbüros sowie die Einrichtung eines Kontingents an Promotionsstellen für Menschen mit Behinderung.

In mehreren Projekten wird in unterschiedlichen Kontexten zum Thema Gleichstellung geforscht. Insgesamt waren bereits zum Zeitpunkt des Zwischenberichts der UHH zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards mehrere **Gender-Professuren** etabliert. Aktuell sind an der UHH fünf Professorinnen mit Gender-Denomination in den Fakultäten MIN, Recht und WISO beschäftigt.

Die Ergebnisse aus den folgenden Forschungsprojekten und Initiativen werden bei der Erstellung eines universitären **Diversity-Konzeptes** berücksichtigt, an dem Präsidium und Gleichstellungsbeauftragte der Universität gemeinsam arbeiten.

Im Rahmen der Hamburger Landesexzellenzinitiative (LEXI) konnten Prof. Dr. Ingrid Gogolin und Prof. Dr. Peter Siemund Mittel für das Cluster "**LiMA - Linguistic Diversity Management in Urban Areas**" einwerben. Das Forschungsprojekt baut auf der bundesweit einmaligen Forschungsexpertise der UHH zu Multilingualität auf und versucht, das Thema Diversity nachhaltig zu bearbeiten.

Im Januar 2010 wurde an der Universität Hamburg, Institut für International und Interkulturell Vergleichende Erziehungswissenschaft, das **FÖRMIG-Kompetenzzentrum** eingerichtet. Es handelt sich um ein Forschungstransferzentrum. Vorausgegangen war das Modellprogramm "Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund", das 2004 bis 2009 in zehn Bundesländern erfolgreich durchgeführt wurde - wissenschaftlich begleitet vom UHH-Institut für International und Interkulturell Vergleichende Erziehungswissenschaft (Prof. Dr. Ingrid Gogolin).

Prof. Dr. Anita Engels koordinierte das Forschungsprojekt "**Frauen in der Spitzenforschung**". Das Projekt wurde Ende 2007 eingerichtet, um die von Bund und Ländern beschlossene und durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft umgesetzte Exzellenzinitiative hinsichtlich ihrer Gleichstellungsaspekte wissenschaftlich zu begleiten und die beteiligten Wissenschaftseinrichtungen bei der Gleichstellungsförderung konstruktiv zu unterstützen. Dieses Projekt wurde 2012 abgeschlossen. Die Ergebnisse werden im April 2013 im Rahmen einer Abschlussveranstaltung öffentlich präsentiert.

In der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft wurde unter Leitung von Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland das Forschungsprojekt "**MäGs – Männer und Grundschule – Gleichstellung und Diversity an der Fakultät forschend entwickeln**" durchgeführt. Damit sollte die Frage geklärt werden, weshalb so wenige männliche Studierende im Lehramt – vor allem in der Grundschulpädagogik – zu finden sind. Der Abschlussbericht wurde im Oktober 2012 vorgelegt.

In dem von Prof. Dr. Eva Bamberg (Fachbereich Psychologie) geleiteten und durch das BMBF geförderten Verbundprojekt "**Aufstiegskompetenz von Frauen - Entwicklungspotentiale und Hindernisse**" wurden förderliche und hinderliche Faktoren von Aufstiegskompetenz ermittelt. Im Rahmen des Projektes fanden mehrere Teilprojekte zur Arbeitstätigkeit, zum Vorgesetztenverhalten, zu mikropolitischen Strategien, zu mentalen Blockaden sowie zum technikbezogenen Selbstkonzept statt. Der Abschlussbericht wurde im November 2011 vorgelegt.

#### **1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

Die an der UHH implementierten und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen finden sich insbesondere im StEP, im Gleichstellungskonzept der Universität, den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und in der Frauenförder- bzw. Gleichstellungsrichtlinie. Die Einhaltung der darin jeweils genannten Maßnahmen und Vorgaben wird entweder **regelmäßig evaluiert** (StEP, Gleichstellungskonzept und fakultäre Gleichstellungspläne) oder von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Präsidium überprüft (Frauenförder- bzw. Gleichstellungsrichtlinie).

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist an der Entwicklung des neuen universitären Bereiches **Qualitätsmanagement** beteiligt. Das Referat bearbeitet das gesamtuniversitäre integrierte Qualitätsmanagement (QM) und koordiniert das handlungsfeldbezogene QM. Dieser verfolgt das Ziel, ausgehend von vorhandenen QM-Aktivitäten ein

umfassendes und integriertes QM-System aufzubauen, welches systematisch die Verbindungen und Querbezüge zwischen den einzelnen Handlungsfeldern (z.B. Lehre und Studium, Forschung, Gleichstellung, Internationalisierung) integriert.

Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH hat in Kooperation mit dem Präsidium der UHH und zusammen mit der Stabsstelle Gleichstellung die Durchführung des **"audit familiengerechte hochschule"** übernommen (siehe 3.1). Anfang 2012 wurde ein Familienbüro und eine halbe Mitarbeiterstelle (E 13) für dessen Leitung eingerichtet.

## **2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

Die Stabsstelle Gleichstellung führt ihre geschlechtsspezifische Statistik seit 1985.

Die Universität hat jüngst im Zuge von Umstrukturierungen auf zentraler Ebene das Referat Datenmanagement und Statistik neu geschaffen. Dieses Referat koordiniert die Erstellung der gesetzlich vorgeschriebenen Hochschulstatistiken durch die zuständigen Fachabteilungen, sichert die Datenqualität und liefert die Daten zentral für die gesamte Universität an das Statistische Landesamt. Mit der Gründung des Referats ist die UHH ihrem Ziel, eine zuverlässige und umfassende Datengrundlage auszubauen, ein großes Stück näher gekommen.

Die statistischen Daten werden durch das Referat systematisch aufbereitet und für unterschiedliche Zwecke ausgewertet z.B. für die interne Planung und Steuerung der Universität, für die übergreifende Berichterstattung und Mitteleinwerbung sowie für vielfältige Informationsbedarfe aus Politik und Gesellschaft.

Derzeit erstellt das Referat u.a. Statistiken über die Studierenden und Gasthörer, die Abschlussprüfungen (Studienabschluss, Promotion und Habilitation), den Personalbestand sowie die Personalstellen. Personenbezogene statistische Daten werden dabei stets geschlechtsdifferenzierend erhoben und aufbereitet.

Aus den Datenlieferungen des Referats Datenmanagement und Statistik werden in der Stabsstelle Gleichstellung jährlich Auswertungen erstellt, sodass jahresweise folgende Aussagen über die Gleichstellungssituation an der UHH vorliegen:

- Wissenschaftliches Personal entsprechend Besoldung (Wissenschaftliche Mitarbeiter, Professuren)
- Neuberufene Professorinnen (Anteil an den Neubesetzungen)
- Studierende
- Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Aus den genannten Statistiken erstellt die Stabsstelle Gleichstellung zudem Verlaufsstatistiken über jeweils einen längeren Zeitraum sowie Statistiken, die die Daten in Vergleichszeiträumen aggregieren, sodass Vergleichbarkeit gegeben ist bzw. sich Entwicklungstrends ablesen lassen.

Zudem erfolgt in der Stabsstelle Gleichstellung die jährliche ausführliche Auswertung der an der UHH durchgeführten **Berufungsverfahren** und der Einstellungsverfahren auf Stellen des wissenschaftlichen Personals. Hinsichtlich der Berufungsverfahren können beispielsweise Aussagen über die Anzahl der Bewerbungen (Männer und Frauen), die Zusammensetzung der Berufungskommission und weiterer Maßnahmen zur Berücksichtigung von Gleichstellung im Verfahren getroffen werden.

Daten zur Gleichstellungssituation veröffentlicht die UHH in den regelmäßigen **Berichten der Gleichstellungsbeauftragten** an den Akademischen Senat (alle drei bis vier Jahre), im

universitären Gleichstellungskonzept, im Jahresbericht des Präsidiums und in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten. Im Dezember 2011 verabschiedete der Akademische Senat den "Dritten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg 2009 bis 2011". Zurzeit arbeiten die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Stabsstelle Gleichstellung am "Vierten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg 2012 bis 2014".

### **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

Gleichstellung ist wesentlich für die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der UHH, besonders auch im Hinblick auf die Familienfreundlichkeit der Universität.

#### **3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

Im April 2010 hatte sich das Präsidium der UHH entschieden, das "**audit familiengerechte hochschule**" der berufundfamilie gGmbH der Hertie Stiftung durchführen zu lassen. Das "audit familiengerechte hochschule" ist ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen.

Die im Auditierungsprozess erarbeiteten universitären Zielvereinbarungen formulieren **Maßnahmen zu acht Handlungsfeldern**, bezogen sowohl auf die Arbeit in der Universität als auch das Studium und die weitere wissenschaftliche Qualifikation an der Universität. Die Handlungsfelder sind: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familien.

Die wichtigsten Maßnahmen zu diesem Bereich aus den Zielvereinbarungen sind:

- Die bestehenden **flexiblen Regelungen** wie alternierende Telearbeit, Teilzeit, Kurzsabbaticals und Zeitkonten/ Ausgleichszeiten sollen im Rahmen des Audits weiter ausgebaut werden. Hinzukommen sollen Jobsharing-Modelle, alternierende Telearbeit, "Home Office", "Führung in Teilzeit" und "Fallweise Arbeit von Zuhause" sowie ein umfassendes Bindungsmanagement.
- Die UHH unterstützt und fördert das **Studium mit Kind**. Die bereits vorhandenen E-Learning-Angebote werden fortwährend ausgebaut. 2011 hat das Präsidium die Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung beschlossen. Diese geben einen Überblick über Maßnahmen, durch die Studierende mit Betreuungsaufgaben an der UHH unterstützt werden.
- Von der Gleichstellungsreferentin des AStA wird aktuell in Kooperation mit dem Familienbüro und der Gleichstellungsbeauftragten der UHH ein Ampel-System entwickelt, mit dem zukünftig ein **Monitoring** für familienfreundliches Studieren auf Fachbereichs- und Fächerebene erfolgen soll.
- Die **familienbezogene Personalpolitik** der UHH soll weiter ausgebaut werden: Das Thema Familie soll stärker in den Kommunikationsebenen der Universität verankert werden, u.a. in Mitarbeitergesprächen und Gremien. Instrumente auf Ebene der Arbeitsorganisation sollen bei der Abfederung von Vertretungsfällen helfen. Im Handlungsfeld Führung soll durch diverse Maßnahmen ein bewusster Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit erreicht werden; die Umsetzung ist für die **Jahre 2011 bis 2013** geplant und wird seit 2011 durch das Projekt "Zukunftskonzept Universitätsverwaltung" umgesetzt. Dieses großangelegte Projekt ist mit der Reorganisation der gesamten Verwaltung betraut, beratend unterstützt durch die Expertise einer externen Expertengruppe.

Um den Umsetzungsprozess an der UHH intern zu lenken, hat das Präsidium im November 2010 zwei entsprechende **Steuerungsgruppe zu "Beruf und Familie"** und **"Studium und Familie"** einberufen. Ihnen gehören die Dekanate bzw. Geschäftsführungen der einzelnen Fakultäten, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die Personalräte, Vertreter bzw. Vertreterinnen aus diversen Abteilungen der Verwaltung und Vertreter bzw. Vertreterinnen aus den Studienbüros, dem AstA und den *UniEltern* an.

Ende August 2010 war der primäre Auditierungsprozess abgeschlossen, es erfolgte die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule. Die praktische Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen wird jährlich von der berufundfamilie GmbH überprüft.

Zum 1. Januar 2012 konnte die Stelle im neu eingerichteten **Familienbüro** der Universität Hamburg besetzt werden. Damit wurde eine wesentliche Vereinbarung aus dem **audit familiengerechte hochschule** und der ZLV zwischen der Universität Hamburg und der BWF erfüllt. Diese an der Stabsstelle Gleichstellung etablierte zentrale Einrichtung dient der Information zu Vereinbarkeitsthemen, zur Kinderbetreuung an der UHH und Pflege von Angehörigen für die Zielgruppen Studierende sowie sämtliche Beschäftigte aus Verwaltung und Wissenschaft. Beratungsinhalte waren im ersten Jahr bei Studierenden hauptsächlich flexiblere Studienbedingungen, bei wissenschaftlich Beschäftigten die Problematik der Familien- und Elternzeitplanung vor dem Hintergrund befristeter Arbeitsverträge und bei Beschäftigten aus dem TVP kamen insbesondere Fragen zu familienfreundlicher Arbeitsplatzgestaltung.

Durch das Familienbüro wurden 2012 zudem mehrere Veranstaltungen organisiert. Auf dem bundesweiten Netzwerk-Treffen „Familienbewusstes Führen an der Hochschule“ im Mai 2012 setzte die UHH positive Signale in Richtung familienbewusstes Führen. Bei der Veranstaltung „Studieren mit Kind“ im Oktober 2012 wurden alle Beratungseinrichtungen zum Thema familienfreundliche Studienorganisation und -finanzierung sowie Betreuungsmöglichkeiten präsentiert. Aufgrund des Erfolges soll diese Veranstaltung auch zukünftig regelmäßig im Wintersemester stattfinden. In der Podiumsdiskussion „Persönlichkeiten aus der Wissenschaft – mit Familie“ im November 2012 gewährten Professorinnen der Hamburger Hochschulen Einblicke in ihre persönlichen Handlungsstrategien, mit denen sie wissenschaftliche Karriere und Familie erfolgreich miteinander vereinbaren.

Im August 2012 wurde der Bericht der UHH über die im Rahmen der Zielvorgaben verankerten und bereits umgesetzten Maßnahmen von der berufundfamilie GmbH positiv bewertet, so dass eine Re-Auditierung 2013 erfolgen kann. Dabei wird erneut geprüft, inwieweit die gesteckten Ziele erreicht worden sind und welche weiterführende Ziele zu vereinbaren sind. Im Falle einer erfolgreichen Re-Auditierung erhält die UHH die Bestätigung ihres Zertifikats und darf das Qualitätssiegel des Audit bis zur nächsten Überprüfung nach weiteren drei Jahren führen.

### **3.2 Kinderbetreuungsangebote**

In Hamburg ist Kinderbetreuung an der UHH Aufgabe des Studierendenwerks. Die UHH unterstützt das Studierendenwerk bei dieser Aufgabe mit einem einmaligen Betrag in Höhe von € 40.000 und laufenden Mitteln in Höhe von € 40.000 pro Jahr aus HSP-Mitteln.

Im Zuge des **"audit familiengerechte hochschule"** und der Erstellung der Zielvereinbarungen wurde beschlossen, hinsichtlich der Kinderbetreuung an der UHH ein neues Konzept zu entwickeln, das die Errichtung eines Kinderhauses einschließt. Das Studierendenwerk hat inzwischen ein Konzept für ein Kinderhaus vorgelegt. Die Finanzierungsmöglichkeiten sind aufgezeigt und müssen geprüft werden. Auch ein Ort für ein Kinderhaus muss noch gefunden werden. Bis zur Errichtung des Kinderhauses wurde die Kinderbetreuung an der UHH bereits auf verschiedenen Ebenen ausgebaut.

## Reguläre Kinderbetreuung

Das Studierendenwerk Hamburg ist Träger von fünf Kindertagesstätten und bietet Platz für die regelmäßige Betreuung von ca. 370 Kindern im Alter von einem bis sechs Jahren von Studierenden und Beschäftigten der Hamburger Hochschulen. Die Kitas sind in Campusnähe (KinderCampus, Kita Bornstraße, Kita Hallerstraße), am UKE (Kita UKE) und in der Nähe der HAW (Kita „Die Stifte“).

## Flexible Kinderbetreuung

- Für eine regelmäßige Kinderbetreuung **am späten Nachmittag und in den Abendstunden** hat das Studierendenwerk Hamburg das Spielgruppen-Projekt „Casper“ ins Leben berufen. Casper kann sowohl von Studierenden als auch von Beschäftigten in Anspruch genommen werden.
- Die Elterninitiative UniEltern bietet ein **individuelles Kurzzeitbetreuungsangebot** bis zu acht Stunden pro Woche. Das Angebot richtet sich besonders an Eltern von kleinen **Kindern im Krippenalter** und ermöglicht einen frühen Wiedereinstieg ins Studium oder in die Beschäftigung. Die UHH unterstützt diese Initiative auf Beschluss des Präsidiums mit einem Zuschuss von € 10.000 p.a..
- Die MIN-Fakultät bietet in Kooperation mit dem Studierendenwerk auf dem **Informatik-Campus in Stellingen** die Möglichkeit einer verlässlichen **Kurzzeitbetreuung** von zwei bis maximal zehn Stunden pro Woche.
- **Tagungs- und Event-Kinderbetreuung** bietet das Studierendenwerk auf Anfrage.

## Notfallbetreuung

- Für Beschäftigte aus Wissenschaft und Verwaltung bietet die UHH in Kooperation mit der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH eine **Kindernotfallbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 13 Jahren** an. Die Kinder werden in einer von 23 Kindertagesstätten, verteilt auf das gesamte hamburgische Stadtgebiet, betreut. Die **MIN-Fakultät** bietet Studierenden und Beschäftigten der Fakultät auf Antrag die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung für Kindernotfallbetreuung. Die Betreuung wird in diesem Fall von den Eltern selbst organisiert, z.B. durch den eigenen vertrauten Babysitter. Die Erstattung der Kosten erfolgt unbürokratisch. Bis zu € 300 pro Antragsteller bzw. Antragstellerin und Kalenderjahr können zur Verfügung gestellt werden.
- Andere **Fakultäten** der UHH bieten für Ihre Beschäftigten in Zusammenarbeit eine flexible Kinderbetreuung für Notfälle an, zum Beispiel bei kurzzeitiger Schließung der Kita wegen Streik, Krankheit oder Betriebsversammlung.
- Als individuelle Notfallbetreuungsmöglichkeit steht ab 01.04.2013 Beschäftigten des TVP ein **Eltern-Kind-Zimmer** in den Räumlichkeiten der zentralen Verwaltung zur Verfügung. Kurzfristig und in Ausnahmesituationen können dort Beschäftigte einen kombinierten Arbeits- und Betreuungsplatz finden.

## 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die UHH unterstützt individuelle Lebensentwurfsgestaltungen. In Personalauswahlgesprächen und Berufungsverfahren ist Dual Career seit einigen Jahren Thema. Dies wurde in der seit 2009 geltenden Berufsordnung der UHH explizit festgelegt.

Die UHH bietet seit Anfang 2009 ihren **Welcome- & Dual Career Service** an. Der Welcome Service berät Neuankömmlinge in Bezug auf Kinderbetreuung, Wohnungssuche und

Freizeitangebote. Dieser Service wurde 2012 insbesondere für internationale Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen neu konzipiert.

Zudem bietet das universitäre **CareerCenter** durchgehend mehrere Veranstaltungen an, auch zu Work-Life Balance und auch spezifisch für Frauen. Für genderspezifische Veranstaltungen, die in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten konzipiert werden, stehen aus zentralen Gleichstellungsmitteln jährlich € 10.000 zur Verfügung.

Für 2013 ist eine Untersuchung zur Arbeits- und Lebenssituation von Angestellten in Wissenschaft und Verwaltung geplant, in der insbesondere eine Evaluierung der Work-Life-Balance der Beschäftigten an der UHH erfolgen soll.

#### **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

Seit 01.01.2009 gilt für Berufungsverfahren auf Professuren eine **neue Berufsordnung**, die die Qualität der an der UHH durchgeführten Berufungsverfahren maßgeblich verbessert hat. Folgende Neuerungen sorgen seitdem für transparente Verfahrensabläufe und die Sicherstellung der Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts:

- Der Frauenanteil an den stimmberechtigten Berufungskommissionsmitgliedern muss 40% betragen.
- Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen.
- Bereits vor der Ausschreibung müssen Dekanat und Berufungsausschuss im In- und Ausland nach geeigneten Wissenschaftlern und insbesondere Wissenschaftlerinnen suchen und diese dem Präsidium benennen. Als potentielle Stelleninhaberinnen müssen 40% Frauen zur Verfügung stehen. Im Falle eines sehr kleinen Bewerberfeldes ist eine Ausweitung der Stellenaufgaben anzustreben.
- Die Fähigkeit, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre zu berücksichtigen, ist differenzierendes Ausschreibungskriterium in jedem Verfahren.
- Das Thema Familie und Dual Career kann in der Anhörung der Kandidaten und Kandidatinnen angesprochen werden.
- Bei der Einholung von externen Gutachten über die Kandidatinnen und Kandidaten sind Professorinnen als Gutachterinnen im Rahmen der vorgesehenen Anzahl von Gutachten anteilig zu berücksichtigen.
- Die Befangenheitsthematik muss in Bezug auf die Kommissionsmitglieder und die gutachtenden Personen berücksichtigt und in der Dokumentation des Verfahrens schriftlich aufgeführt werden.
- An jedem Berufungsverfahren ist eine fachnahe Gleichstellungsbeauftragte bzw. ein Gleichstellungsbeauftragter beteiligt, der bzw. die in einer Stellungnahme das Verfahren hinsichtlich Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bewertet. Diese Stellungnahmen werden der jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur Kenntnis gegeben und sind Bestandteil der Berufsakte.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität nimmt regelhaft zu allen **Stellenbesetzungsverfahren des wissenschaftlichen Personals und insbesondere zu allen Berufungsverfahren auf Professuren** Stellung. In ihrer Stellungnahme zu Berufungsverfahren, die das Präsidium der UHH bei seiner Entscheidung berücksichtigt, kontrolliert sie insbesondere die Einhaltung der Vorgaben aus der Berufsordnung. Im Falle eines Widerspruchs der Gleichstellungsbeauftragten zu einer Entscheidung des Dekanats, muss eine erneute Entscheidung getroffen werden.

Seit Erlass der neuen Berufsordnung führt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten regelmäßig Workshops zur rechtlichen Stellung der Gleichstellungsbeauftragten durch.

#### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Um die Arbeit mit der neuen Berufsordnung zu vereinfachen und die Universitätsmitglieder im Übergang von der alten Berufsordnung zu unterstützen, werden vom Präsidium stetig aktualisierte **Empfehlungen und Informationen zur Durchführung von Berufsverfahren** bereitgestellt. Darin werden die Vorgaben aus der Berufsordnung genau erklärt und mit Beispielen erläutert. Für Rückfragen können sich Universitätsangehörige an die zuständige Vizepräsidentin für Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung und/ oder an das Berufsreferat der Präsidialverwaltung wenden. Der inneruniversitäre Austausch findet zumeist bereits während der laufenden Verfahren statt, sodass in Berufsverfahren unklare Punkte oder strittige Fragen rechtzeitig geklärt werden können.

Für Stellenbesetzungen des wissenschaftlichen Personals existiert ein entsprechender **Leitfaden des Personalreferates** und des Personalrates für das wissenschaftliche Personal (WiPR) zur Stellenbesetzung. Auch dieser Leitfaden wird regelmäßig überarbeitet und den ggf. veränderten gesetzlichen Regelungen angepasst.

Weitere Regelungen zur Personalauswahl finden sich in der **Frauenförder- bzw. Gleichstellungsrichtlinie** der UHH.

#### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Seit 1999 hat die UHH in einer Richtlinie die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und der Vermeidung wissenschaftlichen Fehlverhaltens festgelegt. Entsprechend der Richtlinie wurden vom Präsidenten auf Vorschlag des Akademischen Senats vier Professorinnen bzw. Professoren für die Dauer von drei Jahren als Vertrauenspersonen und Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin (**Ombudspersonen**) für Universitätsangehörige, die Vorwürfe und Hinweise auf wissenschaftliches Fehlverhalten vorzubringen haben, ernannt.

Die UHH hat sich verpflichtet, **sexueller Diskriminierung**, Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken. Sie hat die entsprechende **Richtlinie** gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt 2009 erlassen. 2008 wurde bereits die **Kontaktstelle** bei sexueller Diskriminierung und Gewalt ins Leben gerufen und darin die Funktion einer zentralen Vertrauensperson geschaffen, die Ansprechpartnerin für Betroffene ist. Zukünftig soll auch bei Vertragsabschlüssen mit internationalen Partneruniversitäten auf Regelungen bei geschlechtsbezogener Diskriminierung und sexueller Gewalt in den jeweiligen Partneruniversitäten geachtet werden.

Ein Beitrag zur Vermeidung persönlicher Abhängigkeiten im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation sind Graduiertenkollegs und die Einführung strukturierter Promotionsprogramme, ebenso wie die Begleitung im Rahmen von Mentoringprogrammen und Angeboten des CareerCenters. Zudem wurde in den neu geschaffenen Promotionsordnungen der Fakultäten die Möglichkeit eines Betreuungsgremiums anstelle eines einzelnen Betreuers oder einer einzelnen Betreuerin für Doktorandinnen und Doktoranden geschaffen.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität überprüft in ihren Stellungnahmen zu den Berufungsverfahren, inwiefern die Fakultäten der Vorgabe, sich um Bewerberinnen besonders zu bemühen (Berufungsordnung), nachgekommen sind. Insbesondere mit den Fachbereichen mit traditionell geringem Frauenanteil, wie z.B. Physik, Informatik Mathematik und Rechtswissenschaften, werden ständig Möglichkeiten der Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Stadien des Auswahlverfahrens (Scouting, interne und externe Mitglieder des Berufungsausschusses, Gutachterinnen) ausgetauscht.

In der MIN-Fakultät ist der Frauenanteil an den Studierenden unterdurchschnittlich gering, wenn auch mit Unterschieden zwischen den einzelnen Fächern. Diesem Umstand wird mit vielfältigen Programmen auf Ebene der Studierenden begegnet: Die Fakultät beteiligt sich mit unterschiedlichen Programmen am jährlich stattfindenden **Girls Day**. Für Oberstufenschülerinnen findet regelmäßig unter dem Titel "**girls go math**" ein Mathematiktag für Schülerinnen der Jahrgangsstufen zehn bis dreizehn statt. Erstmals wurde 2011 die Veranstaltung "**Genetischer Fingerabdruck**" nur für Mädchen der Oberstufe im Fachbereich Chemie angeboten. Mitglieder der Fakultät beteiligen sich zudem am Projekt **CyberMentor** – E-Mentoring für Mädchen im MINT-Bereich. Darüber hinaus engagiert sich die MIN-Fakultät im Rahmen von Schülermessen, Veranstaltungen zur Berufsorientierung, Ferienkursen oder als außerschulischer Lernort in Form von Schülervorlesungen und Laborführungen.

#### 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

**Gleichstellung/Familienfreundlichkeit ist einer von fünf Indikatoren bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) der BWF an die UHH (10% des Leistungsbudgets, das z.B. für 2013/14 15% des Globalbudgets umfasst, entfallen auf den Indikator Gleichstellung).** Inneruniversitäre Anreizsysteme zur Verteilung der Mittel sind für den Leistungsindikator "Erhöhung des Frauenanteils bei Neuberufungen" bereits umgesetzt.

Wie die UHH in ihrem Gleichstellungskonzept darlegt, erhält jede ab dem 01.07.2008 neu berufene Professorin, die auf eine unbefristete W2- oder W3-Stelle berufen wurde, € 30.000 zur Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin aus zentralen Mitteln der Universität. Viele Fakultäten stellen zusätzlich eigene Beträge in gleicher Höhe zur Verfügung.

Mit dem universitären **Frauenförderfonds** fördert die UHH seit 2002 Vorhaben, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung einer früheren Zielvereinbarung zur Frauenförderung zwischen dem Präsidium und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bezogen sind. Aus dem mit jährlich € 10.000 ausgestatteten Fonds werden Projekte zum Abbau geschlechterbedingter Benachteiligungen in Studium, Lehre und Forschung sowie der Verwaltung gefördert. Dabei sind förderungsfähig:

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

Seit 1997 wird an der UHH der mit € 10.000 dotierte **Frauenförderpreis** jährlich verliehen. Mit ihm möchte die Universität herausragende Projekte oder Maßnahmen zur Förderung von Frauen auszeichnen. Insbesondere sollen solche Initiativen und Aktivitäten den Preis erhalten, die Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne überdurchschnittlich gut umsetzen, Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation für Frauen durchführen, Projekte der hochschulbezogenen Frauenforschung durchführen und/oder Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Technischen und Verwaltungsbereich durchführen. Die mit dem Frauenförderpreis gewürdigten Institute oder Einrichtungen, Gruppen oder auch einzelne Personen der Universität erhalten das Preisgeld, um damit weitere Aktivitäten zur Frauenförderung finanzieren zu können.

Aus dem 2010 bestehenden Gleichstellungsfonds werden Einzelmaßnahmen und Programme zu allgemeinen Gleichstellungsthemen in Studium, Lehre und Forschung sowie Maßnahmen zum Abbau von geschlechterspezifischer Benachteiligung gefördert. Hierzu zählen unter anderem:

- Mutterschutzvertretungen für Professorinnen
- Professionelles Einzelcoaching für Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen
- Lehr- und Forschungsprojekte zu Gender- und Diversity-Themen
- Tagungen und Ausstellungen zu Gender- und Diversity-Themen
- Abschlussfinanzierung für Dissertationen
- Hilfskraftstunden für Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern
- Reisekostenzuschüsse für Tagungsteilnahmen von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Eine Reihe der Fakultäten der UHH haben mittlerweile eigene Gleichstellungsfonds und -preise.

Für die Zukunft ist zudem geplant, das Thema **Gender Budgeting** zu bearbeiten, in dem sowohl die Aufwendungen für die Gleichstellungsarbeit zentral und dezentral erhoben werden, als auch darauf geachtet wird, dass Ressourcen der Universität Männern und Frauen gleichermaßen zur Verfügung stehen. Eine erste Untersuchung der Gehaltszulagen von Professorinnen und Professoren auf W2- und W3-Stellen ergab, dass auch an der UHH der in vielen gesellschaftlichen Bereichen beobachtbare Gender-Pay-Gap zu verzeichnen ist. In der neu verfassten Gleichstellungsrichtlinie ist eine regelmäßige Überprüfung dieser Ungleichverteilung mit dem Ziel eines Abbaus der geschlechtsspezifischen Differenzen verankert. Ebenso soll zukünftig die geschlechtsspezifische Verteilung von uni-intern vergebenen Stipendien und Forschungsanschubfinanzierungen Bestandteil des Berichts der Gleichstellungsbeauftragten sein.

## **2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

Das universitäre **CareerCenter** bietet neben seinem allgemeinen Angebot immer auch gender-spezifische Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs an. So werden beispielsweise Seminare zu Führungskompetenz ausschließlich für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten.

Die universitäre **Abteilung Forschung und Wissenschaftsförderung** bietet eine ausführliche Beratung für Nachwuchswissenschaftler/innen an. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Referats informieren Interessierte über die Promotion an der UHH, über Promotionsprogramme, Möglichkeiten der Promotionsförderung, Stipendien, Förderpreise, Qualifizierungsangebote, Nachwuchsgruppen, akademische Karriere-möglichkeiten und Networking.

In den Fakultäten der Universität wurden Frauenförder- und Mentoringprogramme etabliert: Ursprünglich in der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft ins Leben gerufen, mittlerweile aber auf andere Fakultäten ausgeweitet, erfolgt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses über die universitäre Arbeitsstelle **Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring**. Die Arbeitsstelle unterstützt das berufliche Vorankommen von Frauen durch Mentoring und Beratung bei Berufs- und Karrierefragen. Mentorinnen bzw. Expertinnen mit langjähriger Berufs- und Führungserfahrung beraten ehrenamtlich in Einzelgesprächen über kürzere oder längere Zeiträume.

Die Arbeitsstelle koordiniert zudem das Projekt **UNICA, ein Berufseinstiegs-Mentoring** zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses. Teilnehmen können daran Studentinnen und Doktorandinnen der Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft, der Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften und der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Besonders leistungsorientierte Studentinnen und Doktorandinnen der UHH sollen in der Hamburger Wirtschaft sichtbar gemacht und die Phase des beruflichen Einstiegs mit fachlichem Know-how und Erfahrungswissen begleitet werden.

Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bietet mit **ATHENE** ein Mentoringprogramm für Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen an. Diese treten in einen Erfahrungsaustausch mit renommierten Wissenschaftlern bzw. Wissenschaftlerinnen und Unternehmenspraktikern bzw. -praktikerinnen. Das Programm begleitet die Mentees bei der Planung des Berufswegs und bei der Orientierung bezüglich der Anforderungen in Wissenschaft und Unternehmenspraxis und hilft ihnen, ihre eigenen Fähigkeiten zu bestimmen, Hinweise zur beruflichen Weiterentwicklung zu erhalten und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. ATHENE fördert den Zugang zu Netzwerken, bietet Hilfestellung bei der Einschätzung von Chancen alternativer Karrierewege und unterstützt in Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienverantwortung.

Die Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften hat das **Frauenförderprogramm Anna Logica** etabliert. Das Programm begleitet Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät während ihres Studiums, ihrer Promotions- und Post-Doc-Zeit. Für das Programm wurde ein breites Seminarangebot zu Schlüsselkompetenzen entwickelt. Vom ersten Semester an soll es die für das Studium, die Wissenschaft und das Leben wichtigen Fähigkeiten entwickeln und fördern.

Die medizinische Fakultät hat seit 2008 ein Mentoringprogramm für weibliche Post-Docs eingeführt und evaluiert.

2012 wurde ein fakultätsübergreifendes Coaching-Programm für Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen konzipiert, das im Januar 2013 gestartet ist. Im Unterschied zu vorhandenen Gruppenangeboten (Vorträge, Workshops, Programme für Gruppencoaching) ist das Einzelcoaching als spezielles Angebot einer individuellen lösungsorientierten Beratung für Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen konzipiert, in der die individuellen Anliegen, Ziele und Interessen der Coachee im Mittelpunkt stehen. Dabei geht es um Fragestellungen und Veränderungsanliegen, die sich aus der beruflichen Position der Klientinnen ergeben. Die Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen können ihr Stundenkontingent ganz nach persönlichen Bedarfen nutzen, um ihre akademischen Schlüsselqualifikationen einzuschätzen und selbst empfundene Stärken oder Schwächen zu reflektieren.

Die UHH beteiligt sich mit sechs anderen Hamburger Hochschulen an **Pro Exzellenzia**, einer Initiative der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg (LaKoG Hamburg). Es handelt sich um einen hochschulübergreifenden Zusammenschluss, der sich für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in Forschung, Lehre,

Weiterbildung und Studium einsetzt. Ziel des Projektes ist, Frauen mit einem maßgeschneiderten Programm in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Es richtet sich an Hamburger Hochschulabsolventinnen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, Kunst, Musik und Architektur. Das Projekt wurde zunächst für den Zeitraum 01.09.2010 bis 31.08.2012 mit € 1,2 Millionen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Stadt Hamburg gefördert und aufgrund der erfolgreichen Zwischenevaluierung bis Ende 2014 verlängert.

### **3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

An anderer Stelle wurde bereits auf den universitären Frauenförderfonds hingewiesen. Aus diesem werden immer auch **Maßnahmen zur Vermeidung von Rollenstereotypen** angeboten.

An der UHH angesiedelt ist das **Zentrum GenderWissen/ Hochschulübergreifende Koordinationsstelle Frauenstudien, Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies**. Die Einrichtung versteht sich als Dachverband von Expertinnen und Experten, die an Hamburger Hochschulen zu Gender Studies/ Intersektionalität studieren, lehren und forschen. Der hochschulübergreifende Zusammenschluss soll zur Weiterarbeit und zur Verankerung der Themenbereiche in Lehre, Forschung und Weiterbildung beitragen.

Um ihrer Diversity-Orientierung Ausdruck zu verleihen, vereinbarte die UHH in früheren Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF), sich spezifisch und verstärkt mit dem Thema Diversity u.a. im Bereich der Gewinnung von Studierenden mit Migrationshintergrund für die Universität, aber auch im Bereich der Gewinnung von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu beschäftigen. Hierzu erstellen die Gleichstellungsbeauftragte und das Präsidium ein gesamtuniversitäres Diversity-Konzept, das mit dem Audit Internationalisierung und dem Zukunftskonzept der Universität verbunden ist.

### **Fazit**

Die Erfolge der bisherigen Gleichstellungsarbeit an der UHH sowie der Einsatz finanzieller Mittel für die Gleichstellungsarbeit beruhen insbesondere auf der Einbindung des Parameters Gleichstellung in die strategische Universitätsentwicklung. Mit der konsequenten Verfolgung von Gleichstellungszielen hat die Universität eine führende Position im Bereich des Frauenanteils der Professuren erreichen können. Das Ziel einer paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen erfordert jedoch eine konsequente Weiterführung der Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen, insbesondere in den Fakultäten MIN, Recht und Medizin.

Zukünftige Schwerpunkte der Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards werden besonders im Bereich Diversität und Internationalität sowie im Bereich familien-gerechte Hochschule liegen. Im Zukunftskonzept der Universität, das für die dritte Förderlinie der bundesweiten Exzellenzinitiative eingereicht wurde, sind diese Bereiche im Rahmen des Nachhaltigkeitsprinzips berücksichtigt.

In der folgenden Tabelle ist aufgeführt, welche der in der Stellungnahme der UHH vom 31.01.2009 benannten Maßnahmen inzwischen implementiert, beschlossen bzw. geplant sind.

Übersicht über Maßnahmen der Universität Hamburg (UHH) zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (auf Basis der Stellungnahme der UHH vom 31.01.2009)		imple- men- tiert	be- schlo- -ssen	ge- plant
A.1. Durchgängigkeit	Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Leitbild der Organisation	X		
	Gleichstellung als Handlungsfeld in der universitären Struktur- und Entwicklungsplanung STEP auf zentraler und dezentraler Ebene	X		
	Gezielte Öffentlichkeitsarbeit der Universität zur Forschungsleistung von Frauen und zu Genderaspekten in der Forschung	X		
	Einbeziehung der Gleichstellung als Leistungsindikator für die Mittelvergabe	X		
	Ressortzuständigkeit eines Präsidiumsmitglieds für Gleichstellung	X		
	Mitgliedschaft einer Expertin für Gleichstellungsfragen im Hochschulrat der Universität	X		
	Aktive Thematisierung der Gleichstellung als Aufgabe aller Einheiten der Universität durch Leitungspersonen	X		
	Kooperation mit bestehenden, unabhängigen Strukturen im Rahmen regionaler und überregionaler Netzwerke	X		
	Anreizsysteme für die Besetzung von Professuren mit Frauen	X		
	Aktive Nachfrage nach und Förderung der Beteiligung von Frauen in Leitungsverantwortung	X		
	Einrichtung von Fonds für Gleichstellungsmaßnahmen	X		
	Zuweisung gesonderter Mittel oder zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten	X		
A.2. Transparenz	Erhebung, Auswertung und Darstellung personenbezogener Daten in der Einrichtung differenziert nach Geschlecht	X		
	Kontinuierliche und geschlechtsdifferenzierte Statistiken über die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	X		
	Erstellung einer Kriterienliste zur Erfüllung der Gleichstellungsstandards		X	
	Teilnahme der Universität an gleichstellungsorientierten Wettbewerben und Rankings	X		
A.3. Wettbewerbs-/Zukunftsorientierung	Angebote zur festen Kinderbetreuung an der Universität Hamburg	X		
	Flexible und kurzfristige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	X		
	Beratung und praktische Unterstützung in Vereinbarkeitsfragen	X		
	Ausfallzeitenregelung für Mutterschutz und Elternzeit	X	X	
	Bindung und Rückführung von Eltern in die universitäre Forschung		X	
	Schaffung einer familienfreundlichen Hochschule		X	
	Flexible Regelung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten		X	
	Sensibilisierung von Universitätsmitgliedern für das Vereinbarkeitsthema		X	
Familienfreundliche Gestaltung von Arbeitsaufgaben		X		
A.4. Kompetenz	Festlegung einer Mindestzahl von Frauen in Kommissionen (hier Berufungsverfahren)	X		
	Durchführung und Prüfung der Verfahren im Hinblick auf Gendergerechtigkeit	X		
	Regelungen zur Prüfung von Befangenheit	X		
	Durchführung strukturierter Nachwuchsförderung (hier strukturierte Promotionsprogramme)	X		
	Bereitstellung von Mitteln zur Qualifizierung von Peers und Vorsitzenden zur gleichstellungs- und genderkompetenten Begutachtung von Personen			X
	Geschlechtergerechtigkeit in Berufungskommissionen	X		
	Absicherung von Gleichstellungs- und Genderkompetenz von Kommissionsmitgliedern		X	
	Gezielte Einbindung von Frauen in Forschungsverbände, z.B. in Sonderforschungsbereiche		X	
	Initiationsprojekte zur Herstellung von Akzeptanz von Genderaspekten in der Forschung (hier MIN-Fakultät)	X		
	Nominierung von Frauen für Gremien der Wissenschaftsförderung		X	
B.1. Durchgängigkeit	Aktive Rekrutierung und Platzierung von Frauen und Männern zur Verwirklichung personeller Gleichstellungsstandards auf allen Ebenen der Universität	X		
	Aktives Engagement der Leitung für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen	X		
	Auslobung von Wissenschaftspreisen für Wissenschaftlerinnen, Genderforschung und Gleichstellungsmaßnahmen	X		
	Aktive Unterstützung der Bewerbung von Frauen für Wettbewerbe und Preise		X	
	Prüfung der geschlechtergerechten Verteilung von Ressourcen		X	
B.2. Transparenz	Regelmäßige Publikationen der Gleichstellungsdaten der Universität	X		
	Gleichstellungsorientierte Gestaltung und Information über Handreichungen zur Personalwahl	X		
	Gleichstellungsorientierte Reform der Verfahrensprüfung in der wissenschaftlichen Qualifikation	X		
B.3. Qualifikat.	Weicht das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe von dem der jeweils darunterliegenden Stufe ab, ist festgelegt und publiziert, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren zu verringern ist		X	
B.4. Wettbewerbs-/Zukunftso.	Breites Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen zur Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft	X		
	Bereitstellung von Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Förderung ihrer Beteiligung an Forschungsvorhaben		X	
	Förderung von Projekten zur Anwerbung von weiblichem Nachwuchs in Fächern, in denen Frauen wenig vertreten sind	X		
	Rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit	X		
	Aktive Angebote zur Stärkung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und für Männer	X		
B.5. Kompetenz	Gezielte Beratung und Einsatz von Instrumenten zur anonymisierten Beurteilung von Leistungen, zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, zur gleichstellungsorientierten Vereinbarkeitspolitik der Einrichtung		X	
	Information und Ansprache von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Gleichstellungsfragen	X		

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht: Universität Hamburg\*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	14044	18537	43%	57%	14773	19554	43%	57%	18117	23097	44%	56%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	382	349	52%	48%	428	398	52%	48%	408	428	49%	51%	50%	50%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	281	237	54%	46%	275	243	53%	47%	371	329	53%	47%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	41	14	75%	25%	38	11	78%	22%	36	15	71%	29%	65%	35%
Leitung von Nachwuchsgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	6	3	67%	33%	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	25	19	57%	43%	31	25	55%	45%	38	34	53%	47%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	201	62	76%	24%	176	67	72%	28%	160	72	69%	31%	65%	35%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	246	52	83%	17%	259	69	79%	21%	274	73	79%	21%	75%	25%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene ( Dekane 2008, 2011, 2012, Stand 1. Juli 2012)	19	8	70%	30%	16	8	67%	33%	15	9	63%	38%	60%	40%

\* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

\*\* Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rechtswissenschaft UHH\*

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Rechtswissenschaft UHH*														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	1708	1850	48%	52%	1636	1969	45%	55%	1839	2373	44%	56%	43%	57%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	62	27	70%	30%	37	30	55%	45%	57	39	59%	41%	60%	40%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	21	30	41%	59%	40	37	52%	48%	32	37	46%	54%	52%	48%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	2	0	100%	0%	2	1	67%	33%	1	0	100%	0%	50%	50%
Leitung von Nachwuchsgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	0	/	/	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	2	0	100%	0%	3	1	75%	25%	5	4	56%	44%	75%	25%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	7	2	78%	22%	4	1	80%	20%	1	0	100%	0%	100%	0%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	18	3	86%	14%	19	4	83%	17%	19	4	83%	17%	82%	18%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	3	2	60%	40%	3	1	75%	25%	2	2	50%	50%	75%	25%

\*Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

\*\* Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften UHH\*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	3570	3373	51%	49%	4007	3674	52%	48%	4810	4482	52%	48%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	34	33	51%	49%	48	32	60%	40%	38	32	54%	46%	50%	50%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	61	53	54%	46%	81	57	59%	41%	94	70	57%	43%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	0	0	/	/	2	0	100%	0%	2	1	67%	33%	50%	50%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	0	/	/	k.A.				50%	50%
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	3	2	60%	40%	3	1	75%	25%	2	2	50%	50%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	25	9	74%	26%	20	8	71%	29%	15	8	65%	35%	50%	50%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	34	9	79%	21%	33	15	69%	31%	41	14	75%	25%	50%	50%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	4	1	80%	20%	2	3	40%	60%	2	2	50%	50%	50%	50%

\* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

\*\* Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Medizin UHH\*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	1223	2075	37%	63%	1166	1928	38%	62%	1436	2126	40%	60%	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	93	133	41%	59%	125	157	44%	56%	127	187	40%	60%	40%	60%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/		
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	25	11	69%	31%	20	5	80%	20%	21	9	70%	30%	67%	33%
Leitung von Nachwuchsgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	4	0	100%	0%	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	unwahrscheinlich in der Medizin	
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	49	5	91%	9%	42	6	88%	13%	38	7	84%	16%	80%	20%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	51	8	86%	14%	60	12	83%	17%	274	73	79%	21%	80%	20%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	75%	25%

\* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

\*\* Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft UHH\*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]													
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	2086	5177	29%	71%	2056	5471	27%	73%	2463	6166	29%	71%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	14	27	34%	66%	16	21	43%	57%	22	17	56%	44%		Ziel erreicht
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	17	29	37%	63%	16	23	41%	59%	22	45	33%	67%		Ziel erreicht
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	1	1	50%	50%	1	2	33%	67%	0	0	0%	0%		Ziel erreicht
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	0	1	0%	100%	k.A.					Ziel erreicht
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	3	6	33%	67%	0	6	0%	100%	4	8	33%	67%	50%	50%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	30	21	59%	41%	25	20	56%	44%	14	18	44%	56%	50%	50%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	18	9	67%	33%	20	11	65%	35%	21	14	60%	40%	50%	50%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	2	2	50%	50%	2	2	50%	50%	2	2	50%	50%		Ziel erreicht

\* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

\*\* Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Geisteswissenschaften*														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	1851	3808	33%	67%	1998	4103	33%	67%	2279	4664	33%	67%		Ziel erreicht
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	45	44	51%	49%	35	45	44%	56%	26	48	35%	65%		Ziel erreicht
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	36	50	42%	58%	21	37	36%	64%	31	58	35%	65%		Ziel erreicht
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	5	2	71%	29%	4	2	67%	33%	8	5	62%	38%	wird aktuell überarbeitet	35%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	6	6	50%	50%	7	10	41%	59%	7	13	35%	65%		Ziel erreicht
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	37	10	79%	21%	29	16	64%	36%	32	19	63%	37%	wird aktuell überarbeitet	35%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	35	13	73%	27%	39	17	70%	30%	34	21	62%	38%	wird aktuell überarbeitet	35%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%	3	1	75%	25%		

\* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

\*\* Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften\*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage (Daten aus 2007 und 2008)				Stand Zwischenbericht 2011 (Stichtag 01.06.2010)				Stand Abschlussbericht (Stichtag 01.12.2011)				Zielvorgabe für 2013**	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]													
Studierende (SoSe 2008, SoSe 2010, WiSe 2012/2013)*	3522	2165	62%	38%	3826	2329	62%	38%	5253	3224	62%	38%	57%	43%
Anzahl der Promotionen im Jahr (2007, 2009, 2011)	134	85	61%	39%	167	113	60%	40%	138	105	57%	43%	59%	41%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nach § 28 HmbHG) (2008, 2010, 2011)	126	66	66%	34%	112	88	56%	44%	189	116	62%	38%		50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr (2007, 2009, 2011)	8	0	100%	0%	9	1	90%	10%	4	0	100%	0%	80%	20%
Leitung von Nachwuchssgruppen (2011)	k.A.	k.A.	/	/	2	1	67%	33%	k.A.					
Juniorprofessuren (2008, 2010, 2011)*	9	3	75%	25%	17	7	71%	29%	17	6	74%	26%	58%	42%
Professuren C2, C3/W2 (2008, 2010, 2011)*	52	15	78%	22%	56	16	78%	22%	56	18	76%	24%	73%	27%
Professuren C4/W3 (2008, 2010, 2011)*	83	7	92%	8%	83	8	91%	9%	92	8	92%	8%	87%	13%
Dekanate (2008, 2011, 2012, Stand 01. Juli 2012)	4	1	80%	20%	3	0	100%	0%	3	1	75%	25%	80%	20%

\* Bei den Studierenden und den Professuren ist die Gesamtsumme der Universität nicht deckungsgleich mit der Summe der Fakultäten, da einige Studierende und Professuren keiner Fakultät zugeordnet werden können.

\*\* Ziel bereits erreicht, wenn 50% und darüber