



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG



GLEICHSTELLUNGSBERICHT

UNIVERSITÄT HAMBURG 2021–2023

**SIEBTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN DER
UNIVERSITÄT HAMBURG
2021 BIS 2023**

INHALTSVERZEICHNIS

01	EINLEITUNG UND DANKSAGUNG	7
02	KONZEPTION UND AUFBAU DES BERICHTS	9
03	DIE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT	10
03.1	Gleichstellung im Zukunftsvertrag der FHH mit der UHH	12
03.2	Gleichstellung im Struktur- und Entwicklungsplan	12
03.3	Weitere rechtliche Regelungen	13
03.4	Diversity-Audit des Stifterverbands und Diversity-Konzept der UHH	16
03.5	Audit und Dauerzertifizierung familiengerechte Hochschule	18
03.6	Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards und Professorinnenprogramm 2030	18
03.7	Gleichstellungspreis und Fonds	20
04	STUDIERENDE	29
05	NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER:INNEN	34
06	PROFESSOR:INNEN	42
07	DIVERSITÄT	47
08	VEREINBARKEIT	50
09	QUALIFIZIERUNG VON PERSONAL ZU GLEICHSTELLUNGSTHEMEN	56
10	GLEICHSTELLUNG SOWIE GENDER UND DIVERSITY IN FORSCHUNG UND LEHRE	58
11	KOMMUNIKATION UND KOOPERATIONEN	61
11.1	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	61
11.2	Gremien und Kooperationen	65
11.3	Zusammenarbeit mit weiteren Einrichtungen	70
20	VORBEMERKUNG ZUR STATISTIK	75
21	STUDIENANFÄNGER:INNEN UND STUDIENABSCHLÜSSE	76
21.1	Studienanfänger:innen Bachelor und Staatsexamen	76
21.2	Studienabschluss Bachelor	81

21.3	Studienanfänger:innen Master	85
21.4	Studienabschlüsse Master und Staatsexamen	89
21.5	Veränderungen des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf des Studiums	95
22	ABGESCHLOSSENE PROMOTIONEN UND HABILITATIONEN	98
22.1	Promotionen	98
22.2	Habilitationen	100
23	QUALIFIKATIONSTUFEN	102
23.1	Qualifikationsstufen vom Hochschulabschluss bis zur Professur	102
23.2	Entwicklung des Frauenanteils auf den Qualifikationsstufen im Vergleich zum vorherigen Bericht	103
23.3	Wissenschaftliche Qualifikationsstufen nach Fakultäten	104
24	WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	112
24.1	Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht	112
24.2	Wissenschaftliches Personal nach Stellenart	112
24.3	Wissenschaftliches Personal nach Fakultät	117
24.4	Entwicklungen im Wissenschaftlichen Personal im Vergleich	118
25	NACHWUCHSFÖRDERLINIEN	124
26	BERUFUNGSGESCHEHEN UND NEUBERUFUNGEN	127
26.1	Berufungsgeschehen und Listenplatzierungen	127
26.2	Neuberufungen nach Geschlecht	139
26.3	Neuberufungen in den einzelnen Besoldungsstufen	140
26.4	Neuberufungen in den Fakultäten	141
26.5	Entwicklung der Neuberufungen im Vergleich	143
26.6	Entwicklung der Frauenanteile innerhalb der Berufungsverfahren im Vergleich	145
26.7	Überblick über die Monita der zentralen Gleichstellungsbeauftragten	148
26.8	Frauenanteile in Berufungsausschüssen	149
26.9	Frauenanteil an Gutachten in Berufungsverfahren	151
27	PERSONALBESTAND IM BEREICH PROFESSUREN	152
27.1	Professuren nach Geschlecht	152
27.2	Professuren nach Besoldungsstufen	153
27.3	Professuren nach Fakultäten	154
27.4	Entwicklung der Professuren im Vergleich	157
28	LEITUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN	159

29	KURZZUSAMMENFASSUNG	164
30	QUELLEN	166
31	ANHANG	170
31.1	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	170
31.2	Abkürzungsverzeichnis	181



01 EINLEITUNG UND DANKSAGUNG

An der Universität Hamburg (UHH) ist Gleichstellung seit 1985 verankert und institutionell etabliert. Die Stabsstelle Gleichstellung wird mit derzeit sieben Mitarbeiter:innen sowie zusätzlichen studierenden Angestellten von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. Im Berichtszeitraum 2021–2023 wurde Frau Dr. Angelika Paschke-Kratzin als Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden vom Akademischen Senat (AS) bestätigt. Seit 1. April 2023 ist Dr. Uta Wagner von der Fakultät für Erziehungswissenschaft stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der UHH. Sie wurde im Januar 2023 einstimmig vom AS gewählt. Sie löste damit Prof. Dr. Sabine Kienitz aus den Geisteswissenschaften ab, die die Position als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte acht Jahre innehatte.

Die Stabsstelle Gleichstellung ist strategisch an das Ressort der Vizepräsidentin Prof. Dr. Jetta Frost angegliedert, die zuständig ist für Transfer, akademische Karrierewege und Chancengerechtigkeit. Im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung ist der Ausschuss für Gleichstellung – ein Ausschuss des Akademischen Senats – verantwortlich für das Thema Gleichstellung und berät den Akademischen Senat in Gleichstellungsbelangen.

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

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

Das Thema Chancengerechtigkeit mit seinen drei Handlungsfeldern *Geschlechtergerechtigkeit*, *Diversität* und *Vereinbarkeit* ist strukturell und personell in der Universität etabliert. Hierzu gehört überdies die strategische Verankerung des Themenkomplexes in den verschiedenen Ebenen der Hochschulgovernance, wobei insbesondere das Hamburgische Hochschulgesetz und das Hamburgische Gleichstellungsgesetz den rechtlichen Rahmen hierfür bilden.

Im Berichtszeitraum gab es vor allem die nachfolgenden prozessualen Treiber der Gleichstellungsthemen an der UHH:

- der Exzellenzwettbewerb,
- die (Re-)Auditierungsverfahren „familiengerechte Hochschule“ sowie „Vielfalt gestalten“,
- die Fortschreibung des Gleichstellungsplans der UHH,
- die Covid-19-Pandemie, die auch in diesem Berichtszeitraum grundlegende Änderungen in den Arbeitsformen und -inhalten mit sich brachte.

Diese Prozesse bzw. Bedingungen haben zwischen 2021 und 2023 maßgeblich die Gleichstellungsarbeit an der UHH bestimmt.

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

Mein Dank geht an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten: Clarissa Barth (RW), Prof. Dr. Daniela Rastetter (WiSo), Prof. Dr. Tanja Zeller (MED), Prof. Dr. Kerstin Michalik (EW), Prof. Dr. Kristin Merle (GW), Prof. Dr. Esther Diekhof (MIN), Dr. Ariane Marion-Jetten (PB), Prof. Dr. Anne Lauscher (BWL) sowie deren Stellvertreter:innen und den Gleichstellungsreferent:innen sowie -akteur:innen in den Fakultäten und Forschungsverbänden. Ich bedanke mich darüber hinaus auch bei den Dekanaten für ihre Unterstützung in Belangen der Gleichstellung.

Ferner danke ich den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern des Ausschusses für Gleichstellung der vergangenen Amtsperiode: Prof. Dr. Jannis Androutsopoulos, Prof. Dr. Florian Berding, Ash Brandt, Prof. Dr. Michel Clement, Prof. Dr. Sven Degenhardt, Jo Dietze, Marielle Heitmann, Prof. Dr. Sylvia Kesper-Biermann, Prof. Dr. Kerstin Lopatta, Prof. Dr. Julia Pauli, Dr. Gilberto Rescher, Prof. Dr. Claudia Schubert, Dr. Ferdinand Wenzlaff und Susanne Wesner.

Mein Dank gilt auch der vielfältigen Unterstützung aus allen Bereichen der Universitätsverwaltung, hier insbesondere bei der Erstellung des Berichts: Daniela Metzsig und ihrem Team (Team Hochschulstatistik im Referat 13 Kennzahlen und Hochschulstatistik), Dr. Stefanie Lünsmann-Schmidt und ihrem Team (Stabsstelle Berufungen) sowie Barbara Gutzeit (Gremienbetreuung Akademischer Senat) und Abteilung 4. Ohne ihre Unterstützung wäre die umfangreiche quantitative Auswertung nicht möglich gewesen.

Ich bedanke mich darüber hinaus bei der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin, Prof. Dr. Jetta Frost, ihrer Referentin Dr. Kea Glaß und ihrem ehemaligen Referenten Dr. Christian Kölzer und ihrer Mitarbeiterin Zeynep Isik.

Nicht zuletzt möchte ich den ehemaligen und aktuellen Mitgliedern des Teams der Stabsstelle Gleichstellung ganz herzlich für die sehr engagierte, unterstützende und ideenreiche Mitarbeit im Berichtszeitraum und bei der Erstellung des Berichtes danken: Olga Andor, Franziska Horn, Jette Hötten, Katharina Jessen, Henriette Lier, Gina Macher, Franziska Nitsche, Svenja Saure, Dr. Jara Schmidt, Carolin Steinat, Prof. Dr. Lars Vorberger und Anna-Maria Wüstenberg sowie den studierenden Angestellten Ana Cokic, Kris Derben, Ann-Sophie Hackmann, Vivien Ralph, Mara Zschommler und den ehemaligen studierenden Angestellten.

Dr. Angelika Paschke-Kratzin

Mai 2024

02 KONZEPTION UND AUFBAU DES BERICHTS

Der vorliegende siebte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten setzt die Berichterstattung über die Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg kontinuierlich fort und behält die bewährte Struktur des vorherigen Gleichstellungsberichts (2018–2020) bei.

Der erste Teil des Berichts, der sich am aktuellen Gleichstellungsplan der Universität (2023–2027) sowie an den bestehenden Strukturprozessen orientiert, rekurriert auf die Verankerung der Gleichstellungsarbeit in die Hochschulgovernance sowie auf Programme und Maßnahmen für die verschiedenen Zielgruppen. Der Fokus liegt in der Darstellung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit. Im qualitativen Berichtsteil wird das Querschnittsziel Gleichstellung in den Handlungsfeldern Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen dargestellt und mit bestehenden zentralen und fakultären Maßnahmen oder Projekten beispielhaft unterlegt.

Im zweiten Teil, dem quantitativen Berichtsteil, werden die Daten der Hochschulstatistik genutzt, um die Entwicklung der Anteile der Geschlechter¹ auf unterschiedlichen Karrierestufen darzustellen. So werden Anteile bei den Studierenden, den verschiedenen Abschlüssen sowie zur Entwicklung des wissenschaftlichen Personals dargestellt. Daneben erfolgen Auswertungen zum Berufungsgeschehen sowie zur Beteiligung an Leitungspositionen und Gremien.

Um die Entwicklungen längerfristig aufzuzeigen, umfasst der Bericht, wenn geeignet, auch die Entwicklungen der beiden vorherigen Berichtszeiträume (2014–2017, 2018–2020). Zusätzlich werden die Daten differenziert für die acht Fakultäten sowie nach Status- oder Besoldungsgruppen dargestellt.

¹ Der vorliegende Gleichstellungsbericht fokussiert aufgrund der gesetzlichen Regelungen und des hochschulspezifischen Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechter vor allem auf Frauen und Männer, auch wenn die Stabsstelle Gleichstellung alle Geschlechter in ihrer Arbeit in den Blick nimmt. Darüber hinaus ist eine Erweiterung des quantitativen Berichtsteils um weitere Diversitätsdimensionen unter den bestehenden Rahmenbedingungen, auch im Hinblick auf Datenschutzthemen, nur sehr eingeschränkt möglich. Wenige Diversitätsdimensionen wie Alter oder Nationalität sind als Daten verfügbar.

03 DIE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Struktur der Gleichstellungsarbeit

Die Universität Hamburg versteht Gleichstellung als Teil der Universitätsentwicklung und zielt auf eine geschlechtergerechte Organisationskultur. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer systematischen Verankerung von Gleichstellung in die bestehenden oder sich noch in Entwicklung befindlichen Organisationsstrukturen. Hierfür gibt es gleichstellungsfördernde rechtliche Rahmenbedingungen, wie das Hamburgische Hochschulgesetz oder das Hamburgische Gleichstellungsgesetz. Demnach ist die Universität verpflichtet, für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium bzw. eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicherzustellen. Als wesentlicher Bestandteil wird aber auch rechtlich definiert, dass der Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts entgegenzuwirken ist. Dies trifft, wie im vorliegenden Bericht deutlich werden wird, in den verschiedenen Bereichen der Universität mehrheitlich Frauen.

Darüber hinaus sind für hochschulische Gleichstellungsarbeit auch Hochschulsteuerungsinstrumente notwendig. Wichtige externe Instrumente sind die Hochschulvereinbarungen zwischen den staatlichen Hochschulen und dem Hamburger Senat (respektive die Hamburger Zukunftsverträge) sowie die alle zwei Jahre abzuschließenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen. Daneben haben auch bundespolitische Entwicklungen und Programme Auswirkungen auf die hochschulische Gleichstellungsarbeit wie das Tenure-Track- oder das Professorinnenprogramm oder aber die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Weiterhin bestehen noch UHH-interne Instrumente, wie die Gleichstellungsrichtlinie, der Gleichstellungsplan der Universität sowie die fakultären Gleichstellungspläne.

Die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg vereint unter dem Dach Gleichstellung die drei Säulen *Geschlechtergerechtigkeit*, *Diversität* und *Vereinbarkeit*. Jede dieser drei Säulen ist strategisch in der Hochschulgovernance verankert. Den paradigmatischen Rahmen bilden die Teilstrategie Gleichstellung und Diversität, die Gleichstellungsrichtlinie, der Gleichstellungsplan 2018-2022 und dessen Fortschreibung 2023–2027, das Diversity-Konzept 2019–2023, die Zielvereinbarungen sowie der Gleichstellungsplan der Dienststelle².

Im Bereich Geschlechtergerechtigkeit steht die Unterstützung aller Universitätsmitglieder des wissenschaftlichen Bereichs zur Verwirklichung der Gleichstellung im Mittelpunkt. In allen Bereichen, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile etabliert werden. Ein besonderes Anliegen ist dabei auch die Beseitigung bestehender struktureller Benachteiligungen.

² An der Universität gibt es neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal nach § 87 HmbHG ein Netz von Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten gem. § 89 Abs. 6 HmbHG. Daneben gibt es die [Gleichstellungsbeauftragten für das Technische, Verwaltungs-, IT- und Bibliothekspersonal \(TVBP\)](#) gem. § 18 HmbGleIG. Entsprechend gibt es auch zwei Gleichstellungspläne. Die Gleichstellung ist durch das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst aus dem Jahr 2014 geregelt.

Diversität meint im Allgemeinen die Vielfalt von Personen oder Personengruppen. Dies bedeutet, dass sich individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind, auch in einer Organisation wie der Universität Hamburg abbilden. Bezogen auf die Merkmale innerhalb einer Organisation können dies Dimensionen wie geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Nationalität und Staatsangehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und chronische Erkrankungen, Lebensalter, soziale Herkunft und sozialer Status, Familienstatus, äußere Erscheinung und fachliche Perspektive sein. Diversity-Management zielt darauf ab, die Vielfalt in einer Organisation anzuerkennen, wertzuschätzen und die sich daraus ergebenden Potenziale zu fördern. Barrieren sollen mit entsprechenden Maßnahmen abgebaut und Studien- und Arbeitsbedingungen so verbessert werden, dass eine offene Hochschulkultur für Studierende und Mitarbeitende ermöglicht wird.

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



03.1 GLEICHSTELLUNG IM ZUKUNFTSVERTRAG DER FHH MIT DER UHH

Bereits im vorherigen Berichtszeitraum erarbeiteten die Präsidien der staatlichen Hochschulen Hamburgs, das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf sowie die Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg Vereinbarungen mit dem Hamburger Senat – die so genannten Hamburger Zukunftsverträge. Präzisiert wird der Hamburger Zukunftsvertrag, der eine Laufzeit von 2021 bis 2027 hat, durch die Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die nach §2 Absatz 3 HmbHG alle zwei Jahre mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) geschlossen werden.

Im Zukunftsvertrag des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg und des Präsidiums der Universität Hamburg heißt es:

Gleichstellung im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Diversität wird in allen Handlungsfeldern der strategischen Hochschulentwicklung konsequent weitergeführt. Die Hochschulen setzen sich dem Grundgesetz folgend für Geschlechtergerechtigkeit ein und unternehmen Maßnahmen zur Förderung des strukturell benachteiligten Geschlechts auf allen Stufen der akademischen Laufbahn. Die möglichst gleiche Verteilung von Männern und Frauen in allen Statusgruppen und Entscheidungsgremien der Hochschulen wird angestrebt (Personen weiterer Geschlechter sowie inter- und transgeschlechtliche Personen sind dabei angemessen zu berücksichtigen). Die Hochschulen orientieren sich zur Umsetzung an den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Die erfolgreichen Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Studium/Beruf, Familie und Pflege in allen Bereichen der Hochschulen werden fortgeführt und weiterentwickelt. Die Hochschulen etablieren das nach Hamburgischem Hochschulgesetz (HmbHG) geforderte Diversity Management.³

03.2 GLEICHSTELLUNG IM STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN

Im bereits im Dezember 2018 verabschiedeten Struktur- und Entwicklungsplan der Universität (STEP) sind die Grundsätze für die Weiterentwicklung der Universität bis 2026 festgelegt.

Gleichstellung bildet ein zentrales Handlungsfeld innerhalb der universitären Entwicklungsplanung und wird als Querschnittsaufgabe wahrgenommen, die alle Angehörigen der Universität betrifft. Die Universität Hamburg hat sich strategische und operative Leitlinien gegeben. Ergänzend hierzu wird derzeit ein Diversity-Konzept entwickelt, das sich an alle Angehörigen der Universität richtet.⁴

³ Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft. Hamburger Zukunftsverträge – Vereinbarungen der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke mit den Hamburger Hochschulen, dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf sowie der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg über die Entwicklung in den Jahren 2021 bis 2027. Drs. 22/3793. 30.03.2021. S. 7

⁴ Universität Hamburg (2019): Innovating and Cooperating for a Sustainable Future - Struktur- und Entwicklungsplanung für die Universitätsentwicklung 2019ff.: <https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/zahlen-berichte/planung-steuerung/struktur-entwicklungsplan-step/step-2019.pdf> Seite (S. vi) [abgerufen: 19.03.2024]

Im Struktur- und Entwicklungsplan sind auf Basis der in den strategischen Leitlinien definierten gleichstellungs- und diversitätspolitischen Ziele, drei Hauptziele im Handlungsfeld *Gleichstellung* verortet, die sich mit der Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ decken:

Die Strategie

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

Die Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ entstand 2018 im Rahmen eines umfangreichen Strategieprozesses mit zunächst 25, dann 20 Teilstrategien in allen Bereichen der Universitätsentwicklung. Mit der Teilstrategie „Gleichstellung und Diversität“ wurden die – bis dato – einzelnen Konzepte, Strategiepapiere und Pläne systematisch zusammengefasst. Im Fokus der genannten Teilstrategie stand die Weiterentwicklung von der „klassischen“ Gleichstellungsarbeit als Frauenförderung hin zu einem diversitätssensiblen Gleichstellungsansatz. Diversität ist ein sich mit Geschlechtergerechtigkeit überschneidender Bereich, weswegen die Diversity-Arbeit institutionell in der Stabsstelle Gleichstellung angesiedelt wurde. So konnten die Diversity-Arbeit auf den bereits etablierten Gleichstellungsstrukturen aufbauen und bereits entwickelte Gleichstellungsmaßnahmen um Diversitätsaspekte erweitert werden.

Aus den oben genannten drei Hauptzielen der Teilstrategie wurden einzelne Maßnahmen abgeleitet bzw. vorhandene Maßnahmen, Programme und Strukturprozesse den Zielen zugeordnet. Die Maßnahmen adressieren dabei die Organisationsstruktur sowie die Organisationskultur.

Nach wie vor ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung der Teilstrategie das Commitment der (erweiterten) Hochschulleitung sowie die Stärkung der Governancestrukturen.

03.3 WEITERE RECHTLICHE REGELUNGEN

Bereits im vergangenen Berichtszeitraum wurde die seit 2016 bestehende **Gleichstellungsrichtlinie**⁵ für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg hinsichtlich der Definition der Bereiche für die Auswertung der Geschlechterverhältnisse zur Ermittlung

⁵ Universität Hamburg (2019): Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg. <https://www.uni-hamburg.de/fid/gleichstellung-wissenschaft-uhh.pdf> [abgerufen: 13.03.2024]

der Ermutigungsklausel in Ausschreibungstexten für das wissenschaftliche Personal unterhalb der Professur von Fakultäten auf Fachbereiche angepasst. Die Gleichstellungsrichtlinie bildet den rechtlichen Rahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen und Männern an der Universität.

Im Berichtszeitraum wurde der **Gleichstellungsplan**⁶ der UHH für die Jahre 2023 bis 2027 fortgeschrieben. Die nachfolgend aufgeführten Handlungsfelder, die bereits für den Gleichstellungsplan 2018–2022 erarbeitet wurden, umfassen alle Aspekte der Teilhabe von Frauen, dem in der Wissenschaft insgesamt auf den oberen Karrierestufen unterrepräsentierten Geschlecht. Konkret geht es um die folgenden Handlungsfelder:

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

Neben dem Gleichstellungsplan der UHH hatten im Berichtszeitraum zudem alle Fakultäten Gleichstellungspläne. Die Fakultäten Medizin (2021–2025), Rechtswissenschaft (2021–2015), Betriebswirtschaft (2023–2027), Erziehungswissenschaft (2023–2028) und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (2023–2028) sowie das Regionale Rechenzentrum (2023–2028) haben ihre Gleichstellungspläne fortgeschrieben. Die Stabsstelle Gleichstellung hat bei der Weiterentwicklung der Pläne gezielt unterstützt, sowohl mittels einer detaillierten

⁶ Universität Hamburg (2023): Gleichstellungsplan der Universität Hamburg. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/2023-11-fortschreibung-gleichstellungsplan-uhh-2023-2027-barrierefrei.pdf> [abgerufen: 08.02.2024]

Handreichung als auch durch individuelle Beratung auf der Ebene der Referent:innen und Gleichstellungsbeauftragten.

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaften hatte eine Laufzeit von 2017–2021. Aufgrund von Vakanzen konnte der Gleichstellungsplan der Fakultät im Berichtszeitraum nicht fortgeschrieben werden und hat weiterhin Bestand. Die Fortschreibung ist für 2024 geplant.

Richtlinie zum Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Um die Grenze zwischen respektvollem Umgang und übergriffigem Verhalten noch deutlicher zu definieren, hat das Präsidium eine neue **Richtlinie**⁷ beschlossen. Diese ersetzt die zuletzt 2009 aktualisierte Fassung. Die Universität Hamburg fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung. Sie legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sowie einen respektvollen und wertschätzenden Umgang. Die Universität Hamburg setzt sich dafür ein, dass innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs die Persönlichkeitsrechte und die individuellen Persönlichkeitsgrenzen von Personen gewahrt werden. Alle Mitglieder und Angehörigen der Universität Hamburg sind aufgefordert, zu einem Arbeits- und Studienklima beizutragen, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung respektiert und sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt nicht geduldet werden. Insbesondere Personen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre und Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung tragen dafür aufgrund ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung. Diese Richtlinie dient dem Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, soll sensibilisieren sowie Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention aufzeigen. Mit ihr regelt die Universität Hamburg die Verantwortlichkeiten und das Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in ihrem Zuständigkeitsbereich. Die Richtlinie beschreibt die konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der diesbezüglichen Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Hamburgischen Hochschulgesetzes sowie der internen Verpflichtungen durch die Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich sowie dem Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal der Universität Hamburg.

Um Vorfälle sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu vermeiden, führt die Universität Hamburg regelmäßige Fort- und Weiterbildungsangebote für Mitglieder durch, insbesondere für Führungskräfte. Außerdem gibt es eine Reihe von Beratungsangeboten für Beschäftigte und Studierende. Mitarbeitende können sich an die Beratungsstelle bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung im Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit wenden. Studierenden steht die Kontakt- und Beratungsstelle bei sexueller

⁷ Universität Hamburg (2021): Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/2019-01-24-richtlinie-gegen-sexuelle-diskriminierung-und-gewalt-1996.pdf&ved=2ahUKewjFncLR8ZaGAXUFefEDHUusBioQFnoECBEQAQ&usq=AOvVaw0R5lwy5XycpPQtC64WInMX> [abgerufen: 13.03.2024]

Diskriminierung und Gewalt in der Abteilung 3 zur Verfügung. Darüber hinaus stehen Betroffenen auch die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalräte, die Schwerbehindertenvertretungen, die Konflikt- und Sozialberatungen für Beschäftigte und die Psychologische Beratung für Studierende zur Verfügung.

Auch in den Fakultäten und Clustern der Universität wird das Thema zunehmend aufgegriffen. So kann hier beispielhaft die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften genannt werden, die in Kooperation mit der Beratungsstelle bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung sowie der Stabsstelle Gleichstellung ein Handout „Sexualisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz“ erstellt hat. Aber auch das Cluster CUI: Advanced Imaging of Matter kann hier genannt werden. Das Cluster holte die bekannte Ausstellung „Was hattest du an?“ auf den Campus Bahrenfeld, welche durch einen Aktionsmonat mit Workshops, Vorträgen und Selbstverteidigungskursen ergänzt wurde. Hieran wirkten die folgenden Partner:inneninstitutionen mit: Sozialberatung und Beratung bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung für Beschäftigte der Universität Hamburg, Deutsches Elektronen-Synchrotron DESY, Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie, European XFEL GmbH, PIER (Partnerschaft zwischen Universität Hamburg und DESY), Exzellenzcluster „Quantum Universe“ und Stabsstelle Gleichstellung in Form des LGBTIQA* Netzwerkes.

03.4 DIVERSITY-AUDIT DES STIFTERVERBANDES UND DIVERSITY-KONZEPT DER UHH

Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes

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



Für die Erarbeitung einer strategischen Leitlinie zum konstruktiven Umgang mit Vielfalt hat die Universität von 2016 bis 2019 am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes teilgenommen. Mit insgesamt acht anderen bundesdeutschen Hochschulen durchlief die UHH dieses mehr als zweijährige Verfahren erfolgreich. Teil des Auditverfahrens waren zum einen fünf UHH-interne Entwicklungsworkshops mit verschiedenen Vertreter:innen aller

Statusgruppen und aus verschiedenen thematischen Bereichen. Zum anderen wurden zusammen mit den teilnehmenden Hochschulen externe Diversity-Foren zu Themen wie Monitoring und Antidiskriminierung sowie das Abschlussforum zur inhaltlichen Evaluation des hochschulischen Diversity-Prozesses durchgeführt. Im Rahmen des Abschlussforums präsentierte die UHH ihre Diversity-Strategie sowie die Entwicklungsschritte im Audit und stellte sich den Rückmeldungen der „critical friends“.

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

Am 20. Februar 2019 wurde die Universität als erste Hamburger Hochschule vom Stifterverband für ihren Diversity-Prozess und das daraus entstandene Konzept mit dem Zertifikat „Vielfalt gestalten“ gewürdigt.

Re-Audit „Vielfalt gestalten“

Das Zertifikat war fünf Jahre gültig und wird bei erfolgreicher Re-Auditierung in den Jahren 2024 bis 2025 um weitere fünf Jahre verlängert. Bereits vor dem Ablauf der Gültigkeit des Zertifikats „Vielfalt gestalten“ hat sich die UHH für die Durchführung der Re-Auditierung durch den Stifterverband entschieden. Dieses Re-Audit dient zum einen der Qualitätssicherung und soll zum anderen durch die Begutachtung unabhängiger Expert:innen einen wertvollen Input für die Weiterentwicklung des Diversity-Managements an der UHH geben. Während des Re-Auditierungsprozesses wird 2024 ein Selbstreport zu erstellen sein. Dieser dient der Reflexion der Diversitätsstrategie und der Bilanzierung des seit der Erst-Auditierung Erreichten. Daran schließt sich ein ganztätiger Peer Review an der UHH durch unabhängige Expert:innen an. Durch Gespräche mit allen Mitgliedergruppen, dem Präsidium sowie Projektverantwortlichen, Mitarbeitenden und Teilnehmenden verschiedener Maßnahmen und Einzelprojekten können die Peers ein kritisch-konstruktives Feedback an die UHH geben, welches genutzt wird, um das Diversity-Management weiterzuentwickeln.

Diversity-Konzept 2019–2023 und Fortschreibung 2024–2027

Ein Ergebnis des Auditprozesses war das universitäre Diversity-Konzept 2019–2023, das vom Präsidium im Februar 2019 verabschiedet und im Akademischen Senat vorgestellt wurde. Das Konzept wird 2024 fortgeschrieben. Es beschreibt die Diversitätsstrategie der UHH und definiert Ziele und Maßnahmen für die kommenden Jahre bis 2027 in den Handlungsfeldern Struktur und Strategie, Studierende, Nachwuchsförderung, Personal und Führung, Forschung, Lehre, Bildung und Barrierefreie Zugänge. Bereits bestehende Maßnahmen und Strukturen werden dabei mit ressourcenorientierten Lösungen für bestehende und zukünftige Handlungsfelder und Herausforderungen verbunden. Diversity-Management dient dabei als Querschnittsaufgabe zur Unterstützung und Optimierung universitärer Prozesse und der zukunftsbewussten Profilbildung.

03.5 AUDIT UND DAUERZERTIFIZIERUNG FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

Die Universität Hamburg versteht sich als familiengerechte Hochschule und die vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen zielen darauf ab, dass die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur ist und sichtbar wird. Als strategisches Managementinstrument unterstützt das Audit die Universität Hamburg darin, die familiengerechte Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen bzw. eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik systematisch flächendeckend und nachhaltig zu gestalten und in der Organisation zu verankern. Ein adäquater Umgang mit Anforderungen aus Vereinbarkeitssituationen soll in den Strukturen und Prozessen der Hochschule verankert werden.



Erstmals wurde die Universität Hamburg im Jahr 2010 mit dem Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet. Nach zwei Re-Auditierungen erhielt die Universität das Zertifikat auf Dauer. Zur Qualitätssicherung wird nun seit 2019 alle drei Jahre ein Dialogverfahren durchgeführt. Im März 2023 wurde der Universität Hamburg nach dem erfolgreich durchlaufenen Dialogverfahren die fünfte Zertifizierung überreicht und das Handlungsprogramm für weitere drei Jahre unterzeichnet. Schwerpunkte darin sind die Berücksichtigung von Vereinbarkeitsanforderungen im Kontext von Führung und Zusammenarbeit und hierbei die vereinbarkeitsunterstützende Organisationskultur und flächendeckende Verankerung der guten Gestaltung von Vereinbarkeitsanforderungen insbesondere auch im Rahmen von „New Work“. Ein weiterer Schwerpunkt ist die systematische Unterstützung bei der Vereinbarkeit des Studiums mit familiären Anforderungen insbesondere im Kontext von Ansätzen in anderen Themenfeldern: verlässliche Strukturen, Prozesse sowie Kommunikation und eine klare Definition von Aufgaben und Rollen.

03.6 FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGS- UND

DIVERSITÄTSSTANDARDS UND PROFESSORINNENPROGRAMM 2030

Im Jahr 2008 einigten sich die Mitglieder der DFG im Rahmen einer Selbstverpflichtung auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, um die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft auf allen Karrierestufen des Wissenschaftssystems zu erhöhen. Bereits 2009 hat sich die Universität Hamburg verpflichtet, in strukturellen, ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen das Ziel der Gleichstellung ausdrücklich zu beachten und durchgängig in die Verfahren der Qualitätssicherung zu integrieren. Auch Steuerungsmaßnahmen sollen im Hinblick auf die Erreichung von Gleichstellungszielen überprüft werden.

Alle zwei Jahre berichten die Hochschulen der DFG zum Umsetzungsstand. Für den Berichtszyklus wählten die Mitglieder der DFG 2020 zwei neue Schwerpunktthemen „Umgang mit Diversity“ und „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“, zu denen qualitativ

berichtet wurde. Zu beiden Schwerpunktthemen hat die Universität Hamburg im Januar 2021 Berichte abgegeben.

Im Berichtszeitraum gab es daneben eine weitere wesentliche Änderung: Die DFG-Mitgliederversammlung beschloss 2022 nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter, sondern auch die Diversität in der Wissenschaft weiter voranzutreiben. So wurde der Diversitätsaspekt in die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ integriert und ihr Name entsprechend in „Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ (FOGDS) erweitert.

Neben Geschlecht und geschlechtlicher Identität umfassen sie nun u. a. auch ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder chronische/langwierige Erkrankung sowie soziale Herkunft und sexuelle Orientierung. Auch das Zusammenkommen mehrerer Unterschiedsdimensionen in einer Person (Intersektionalität) soll angemessen berücksichtigt werden. Zusätzlich bekannten sich die DFG-Mitglieder zu ihrer Verantwortung gegenüber Angehörigen ihrer Einrichtungen und weiteren Personen im Hinblick auf den Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing. Ziel des vom Hauptausschuss der DFG verabschiedeten neuen Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts ist es, neben der Gleichstellung der Geschlechter künftig die Unterschiedlichkeit der Forschenden in anderen Dimensionen, bezeichnet mit den Begriffen Diversität oder Vielfältigkeit, im Förderhandeln der DFG noch stärker zu berücksichtigen.⁸

Aufgrund der erweiterten Zielsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards wird auch das Berichtswesen zukünftig entsprechend angepasst. Die DFG-Mitglieder reichen einen integrierten Bericht zu den Themen „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ und „Förderung von Diversität“ ein. Die Berichtszyklen werden um ein Jahr und damit auf insgesamt drei Jahre verlängert. Zum Ende des Berichtszeitraums bietet die DFG den Hochschulen eine Plattform, sich in einer kollegialen Beratung auszutauschen. Der erste integrierte Bericht der Universität Hamburg wird im September 2024 fällig.

Neben diesem bundespolitischen Thema ist im Berichtszeitraum auch die erneute Ausschreibung des Professorinnenprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erfolgt. Das vom BMBF initiierte Programm wurde 2008 erstmalig aufgelegt und zielt darauf ab, die Anzahl der Professorinnen in Richtung Parität zu erhöhen, Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Lebenszeitprofessur zu fördern und in der Wissenschaft zu halten und Gleichstellung an den Hochschulen strukturell zu verankern. Bund und Länder stellen bis 2030 insgesamt 320 Millionen Euro zur Verfügung. Das vom BMBF geforderte **Konzept für Parität** wurde 2023 federführend in der Stabsstelle Gleichstellung und Mitwirkung aller hierfür relevanten Gremien erstellt. Hier sei dem nächsten Gleichstellungsbericht vorweggenommen, dass die Universität Hamburg zu einer von 92

⁸ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG. <https://www.dfg.de/resource/blob/175828/13e863b933ff6a09e0211e40e9e2575/fog-aspekt-diversitaet-data.pdf> [abgerufen: 14.02.2024]

Hochschulen in Deutschland gehört, die mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität im ersten Call der vierten Förderphase überzeugen konnte. Dies wurde am 23. Februar 2024 von der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) bekannt gegeben. Damit schließt die UHH an ihre Erfolge der vergangenen Ausschreibungen an. Für die kommenden Jahre kann die Universität Förderanträge für bis zu drei Anschubfinanzierungen oder Regelprofessuren für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren stellen.

03.7 GLEICHSTELLUNGSPREIS UND FONDS

Auf zentraler und fakultärer Ebene bestehen eine Vielzahl an Prämierungen für besondere Leistungen im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit sowie Förderfonds zur Unterstützung von Projekten, Vorlesungsreihen oder Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung. Beinahe alle Fakultäten haben diese Fonds eingerichtet bzw. bieten finanzielle Fördermöglichkeiten an.⁹

Gleichstellungspreis

Der Gleichstellungspreis wird jährlich vom Akademischen Senat für herausragendes, sichtbares und nachhaltiges Engagement für Gleichstellung (Geschlechtergerechtigkeit, Diversität, Vereinbarkeit) verliehen und soll einen Anreiz bieten, Vielfalt in Studium und Lehre, Wissenschaft und Verwaltung umzusetzen. Der mit 10.000 Euro dotierte Preis kann einzelnen Mitgliedern, Gruppen von Mitgliedern oder Organisationseinheiten der Universität Hamburg zuerkannt werden. 2021, 2022 und 2023 wurde der Gleichstellungspreis an die nachfolgenden Projekte verliehen:

2021 erhielt das Gleichstellungsreferat der Fakultät für Rechtswissenschaft den Gleichstellungspreis für das Projekt [S.TEREO – \(Geschlechter\)Rollenstereotype in Juristischen Ausbildungsfällen](#). Ziel des Projekts ist die strukturelle und nachhaltige Verankerung gender- und diversitätssensibler sowie diskriminierungsfreier Lehre an der Fakultät für Rechtswissenschaft. Im Mittelpunkt des Projekts steht eine digitale Beschwerdestelle, die es Studierenden ermöglicht, sich aktiv am Projekt zu beteiligen und anonym auf diskriminierende Lehrmaterialien aufmerksam zu machen. Das Gleichstellungsreferat nimmt die Meldungen zum Anlass, Lehrende bei der geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Gestaltung von juristischen Ausbildungsfällen zu unterstützen. Mit der Implementierung geschlechtergerechter Sprache in rechtswissenschaftlichen Lehrmaterialien wird zudem eine Maßnahme aus dem Gleichstellungsplan der Fakultät für Rechtswissenschaft umgesetzt.

Den Preis erhielt 2022 die [Initiative Bildung – Macht – Rassismus](#). Ziel der Initiative ist die Stärkung rassismuskritischen Denkens und Handelns im universitären Alltag und die Förderung eines konstruktiven Umgangs mit Diversität. Mit ihren Veranstaltungen bietet die

⁹ Die medizinische Fakultät stellt in Bezug auf die Antragsberechtigung hinsichtlich zentraler Fördermittel eine Besonderheit dar. Mitglieder der medizinischen Fakultät, die als Teil des UKE finanziell von der Universität unabhängig sind, sind für den Frauenförder- und Gleichstellungsfonds der Universität nicht antragsberechtigt, können sich aber auf den Gleichstellungspreis bewerben und nehmen am Agathe-Lasch-Coaching plus divers über die Finanzierung durch die medizinische Fakultät teil.

Initiative Raum zur Auseinandersetzung mit strukturellen und institutionellen Ungleichheiten im Hochschulkontext. Organisiert wird die Initiative von einem Team aus Studierenden, Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden vor allem der Universität Hamburg, aber auch der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg sowie Nicht-Studierenden und Berufstätigen. Alle Beteiligten arbeiten ehrenamtlich und zeichnen sich durch ihr außerordentliches Engagement aus.

Für das besondere Engagement beim Empowerment von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften erhielt 2023 das Mentoring-Programm [dynaMENT: Mentoring for Women in Natural Sciences](#) den Gleichstellungspreis der UHH. Das Mentoring-Programm dynaMENT zeichnet sich durch die Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses in den Naturwissenschaften aus und stärkt somit das gleichstellungspolitische Profil u. a. des Campus Bahrenfeld. Durch zielgruppenorientierte Workshops, Einzelcoachings mit erfahrenen Mentor:innen sowie Netzwerkveranstaltungen werden die Wissenschaftlerinnen individuell gefördert. Ziel des Programms ist die Bindung von Frauen an Universität und Wissenschaft sowie an den Wissenschaftsstandort Hamburg. Darüber hinaus verfolgt dynaMENT das politische Ziel, geschlechtergerechtere Strukturen zu schaffen, bestehende Hierarchien und Abhängigkeiten transparenter zu machen oder zu überwinden und somit zur Sichtbarmachung qualifizierter Frauen in den Naturwissenschaften beizutragen.

Gleichstellungsfonds 2021–2023

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

Der Fonds wird in der Regel jährlich im Frühjahr ausgeschrieben. Förderungsfähig sind Anträge in drei Bereichen:

- Projekte (z. B. Lehrveranstaltungen, Tagungen, Ausstellungen, Forschungsanträge), die einen direkten Bezug zu den Themen Gender, Diversity und/oder Vereinbarkeit haben. Pro Projekt kann eine maximale Fördersumme in Höhe von 5.000 Euro beantragt werden.
- Stipendien für die Abschlussphase von Dissertationen und Habilitationen von Wissenschaftlerinnen (max. 6 Monate). Bei den zu vergebenden Stipendien werden Promotionsthemen mit Gender- und/oder Diversity-Bezug bevorzugt, ebenso Anträge von Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben (Kind(er) oder zu pflegende Angehörige). Die Höhe der Abschlussstipendien richtet sich nach der Richtlinie für die Vergabe von Stipendien der Universität Hamburg.
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sowohl für die einzelnen Wissenschaftler:innen (z. B. durch studentische Unterstützung) als auch Vorhaben, die dazu beitragen, die Universität als Ganzes familienfreundlicher zu gestalten.

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

Im gesamten Berichtszeitraum wurden insgesamt 142 Anträge mit einem Gesamtantragsvolumen von fast 656.000 Euro gestellt. Rund 41% der Anträge wurden im Zeitraum 2021–2023 mit einer Gesamtsumme von rund 247.000 Euro bewilligt. Hierbei wird auch deutlich, dass die Projekte im Durchschnitt mit 40% der beantragten Fördergelder unterstützt werden.

Tabelle 1 Anträge (Anzahl und Summe in Euro) und Bewilligungen (Anzahl und Summe in Euro) und zur Verfügung stehende Mittel aus Gleichstellungsfonds für die Jahre 2021–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

	Anträge		Bewilligungen		Zur Verfügung stehende Mittel
	Anzahl	Summe [€]	Anzahl	Summe [€]	
2021	60	302.085 €	20	102.306 €	100.000 €
2022	42	200.245 €	16	66.049 €	60.000 €
2023	40	153.478 €	22	78.249 €	80.000 €
Gesamt	142	655.808 €	58	246.604 €	240.000 €

Im Vergleich mit dem vorherigen Berichtszeitraum wird sichtbar, dass sich die Anzahl der eingereichten Anträge weiterhin auf einem hohen Niveau bewegt – mit 60 Anträgen im Jahr 2021 wurde ein Peak erreicht. In 2022 und 2023 hat das beantragte Volumen abgenommen.

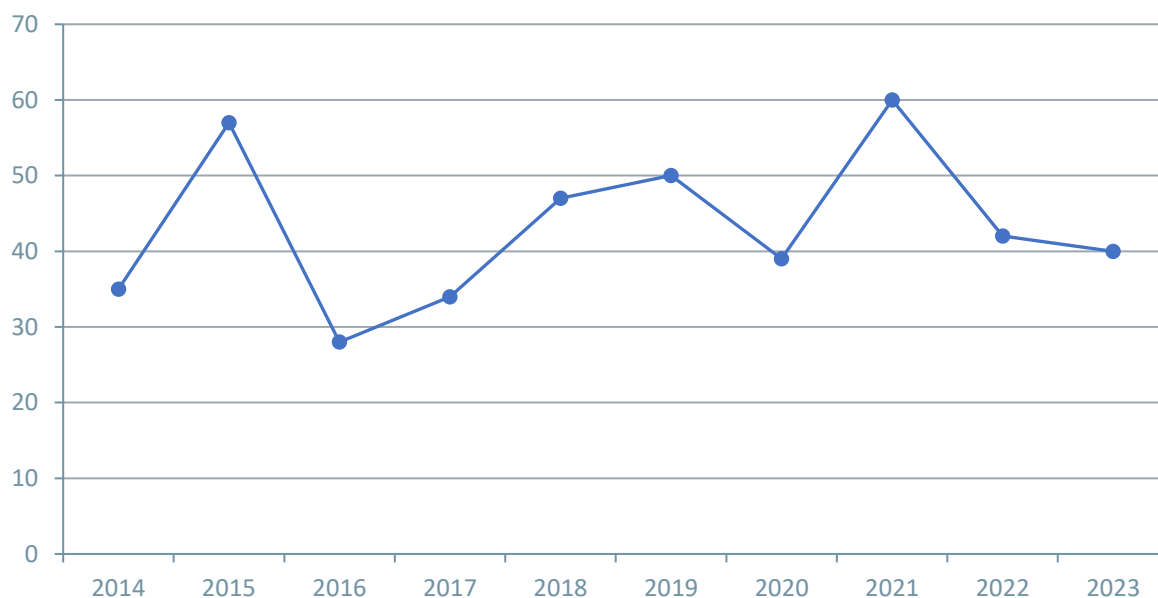


Abbildung 1 Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds für die Jahre 2014–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Betrachtet man für den Berichtszeitraum die Anzahl der Anträge nach Fakultäten wird ersichtlich, dass die GW, die MIN und die WiSo vermehrt Anträge stellen. Wobei die MIN als größte fakultäre Einheit mit 23 Anträgen rund halb so viele Anträge wie die GW gestellt hat. Aus den Fakultäten BWL und PB hingegen wurden insgesamt nur jeweils zwei und sechs Anträge gestellt. Die Anzahl der fakultätsübergreifenden Anträge ist im Vergleich zu den Vorjahren von drei auf zehn gestiegen.

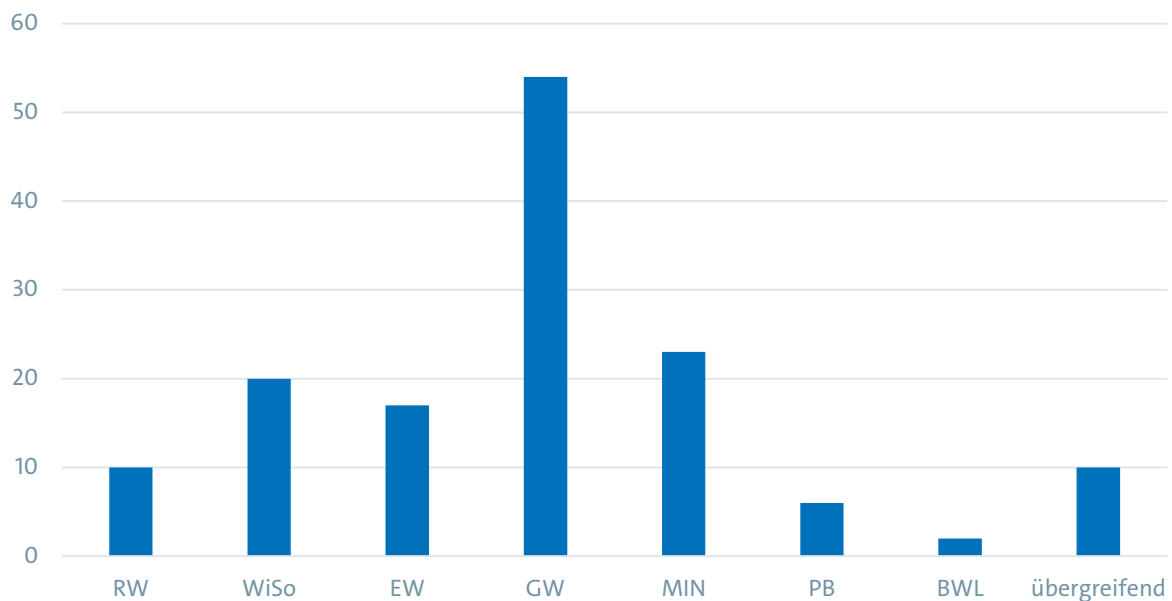


Abbildung 2 Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds nach Fakultäten für Gesamtzeitraum 2021–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Wie weiter oben ausgeführt, sind im Gleichstellungsfonds vor allem drei Schwerpunktbereiche förderfähig: Projekte, Abschlussstipendien und Vereinbarkeitsmaßnahmen. Wird die Anzahl der Anträge nach diesen Kategorien aufgeschlüsselt, ist zu erkennen, dass die Anträge um Abschlussstipendien seit 2021 kontinuierlich zurückgehen, während Projektanträge und Anträge zur Vereinbarkeit über die Jahre bis auf 2022 relativ konstant sind. Dieser Trend scheint sich 2024 nicht fortzusetzen. Hier sind die Stipendienanträge wieder deutlich gestiegen.

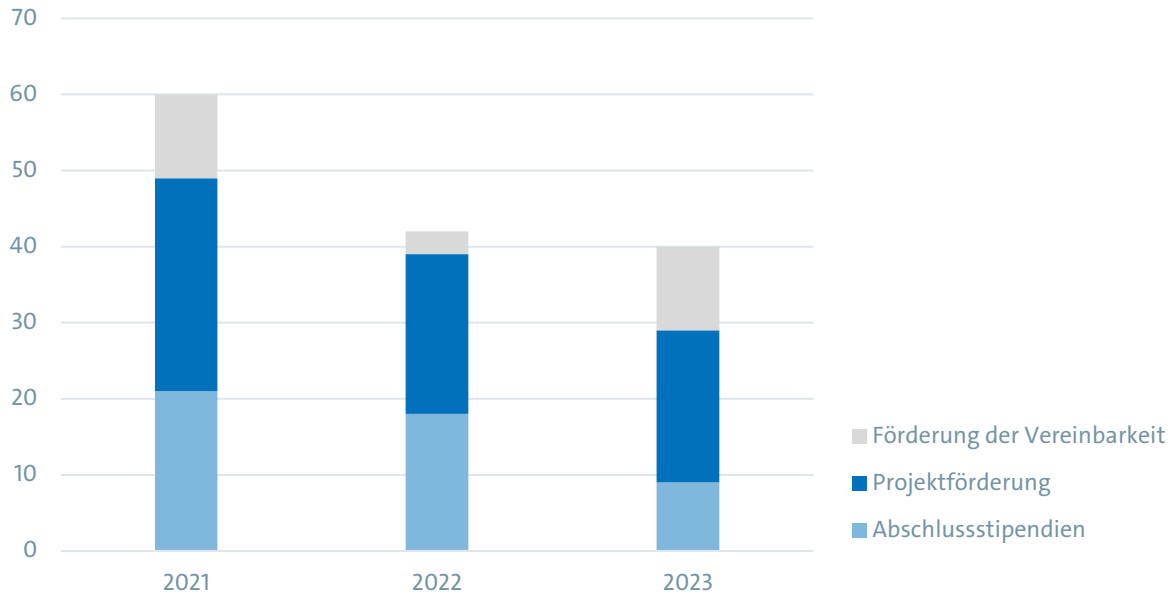


Abbildung 3 Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds nach Kategorie für die Jahre 2021–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

In Hinblick auf die **Stipendienförderung** wurden im Berichtszeitraum insgesamt 48 Anträge zur Förderung eines Abschlussstipendiums gestellt, wovon 21 positiv beschieden wurden. Dabei handelte es sich im aktuellen Berichtszeitraum ausschließlich um Promotionsstipendien. Die Höhe der Abschlussstipendien richtet sich nach der Richtlinie für die Vergabe von Stipendien der Universität Hamburg. Diese lagen im Berichtszeitraum bei 1.203 Euro/Monat plus Kinderbetreuungszuschlag von 400 Euro/Monat plus 100 Euro/Monat für jedes weitere Kind. Insgesamt variierte die Fördersumme je nach Förderdauer und Familienverantwortung und betrug im Berichtszeitraum zwischen 6.412 und 10.218 Euro.

Werden die bewilligten Stipendien nach Fakultäten aufgeschlüsselt, ergibt sich ein ähnliches Bild der Verteilung wie in Abbildung 2. Mehr als die Hälfte aller aus der MIN eingereichten Anträge (23) waren Abschlussstipendien; bei der GW immerhin knapp die Hälfte aller Anträge (54). Aus der BWL wurden indes gar keine Anträge auf Abschlussförderung gestellt, wobei auch die Anzahl der Anträge aus der RW, WiSo und der PB gering ausfallen.

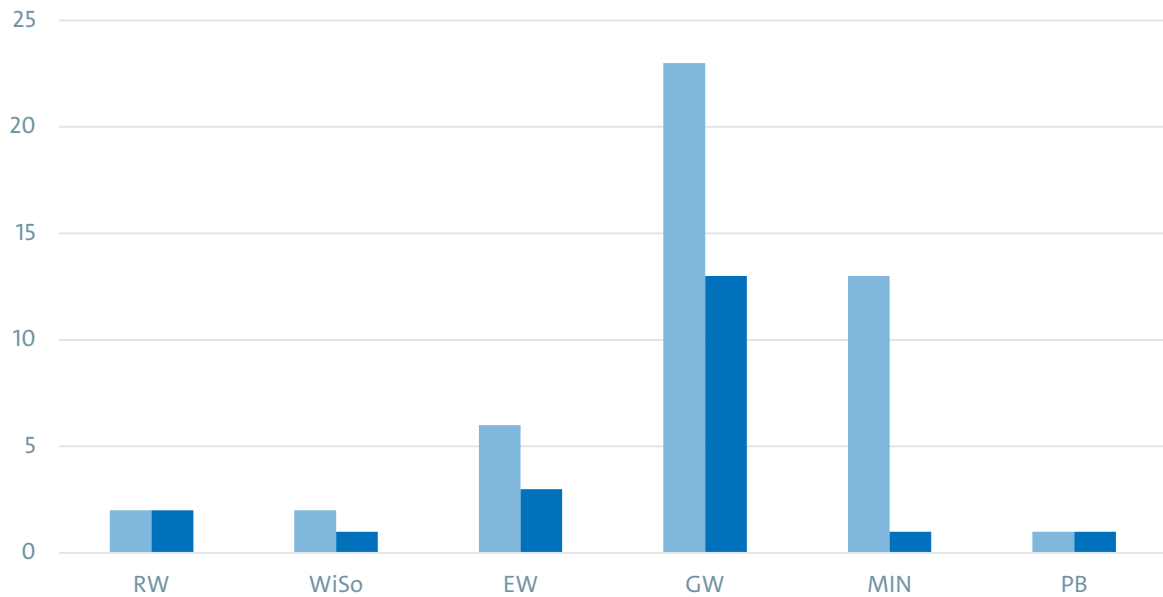


Abbildung 4 Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge für ein Abschlussstipendium nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenförderfonds 2021–2023

Auch in diesem Berichtszeitraum wurde jährlich der Frauenförderfonds mit 10.000 Euro ausgeschrieben.

Aus diesem Fonds sollen Projekte zum Abbau geschlechterbedingter Benachteiligungen in Studium, Lehre und Forschung sowie der Verwaltung gefördert werden. Förderungsfähig sind:

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

Da im Frauenförderfonds im Vergleich zum Gleichstellungsfonds weniger Fördermittel zur Verfügung stehen, ist auch die Anzahl der eingereichten Anträge geringer. Die Fördersumme beträgt pro Antrag maximal 2.000 Euro.

In den Jahren 2021 bis 2023 bewegte sich die Höhe der bewilligten Mittel pro Antrag zwischen 530 und maximal 2.000 Euro.

Tabelle 2 Anträge (Anzahl und Summe in Euro) und Bewilligungen (Anzahl und Summe in Euro) und zur Verfügung stehende Mittel aus Frauenförderfonds für die Jahre 2021–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

	Anträge		Bewilligungen	
	Anzahl	Summe [€]	Anzahl	Summe [€]
2021	7	22.507 €	3	9.607 €
2022	8	18.992 €	8	9.973 €
2023	8	15.286 €	8	9.842 €
Gesamt	23	56.785 €	19	29.422 €

Der Zahl der eingereichten Anträge ist im Vergleich zu den vorherigen Berichten (seit 2014) gesunken und befindet sich seit 2021 nur im einstelligen Bereich.

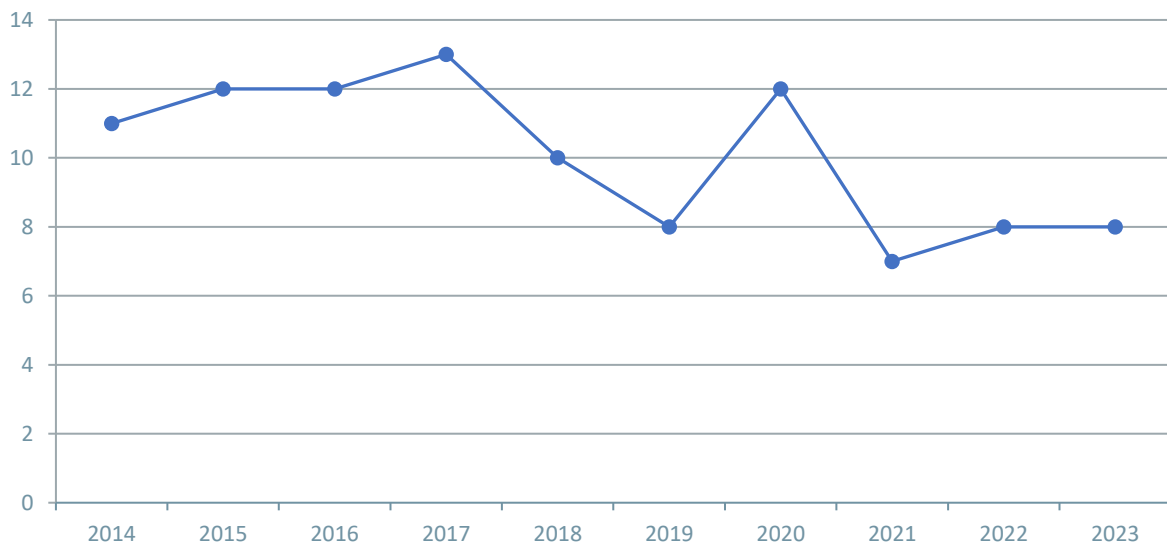


Abbildung 5 Anzahl eingereicherter Anträge Frauenförderfonds für die Jahre 2014–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Werden die Antragseinreichungen nach Fakultäten aufgeschlüsselt, wird deutlich, dass nur die Fakultäten GW, MIN, RW und WiSo in den Jahren Mittel beantragt haben – die PB, EW und BWL hingegen nicht. Die Verteilung der Anträge über die Fakultäten zeichnet sonst ein ähnliches Bild, wie im Fall der Auswertung des Gleichstellungsfonds. Auch hier werden die meisten Anträge aus der GW und MIN als größte Fakultäten eingereicht. Die Zahl der Bewilligungen unterscheidet sich zwischen den Fakultäten (auch aufgrund der geringen Fallzahlen) eher marginal, sodass keine weiterreichenden Aussagen getroffen werden können. Der Anteil der fakultätsübergreifenden bzw. interdisziplinären Projekte, die besonders gefördert werden sollen, sind im Gegensatz zum vorherigen Bericht, in dem sie mit nur zehn

Prozent an der Gesamtzahl der Anträge vertreten waren, auf rund 20% angestiegen. 2022 gab es erstmals seit 2015 wieder einen Antrag aus der Verwaltung.

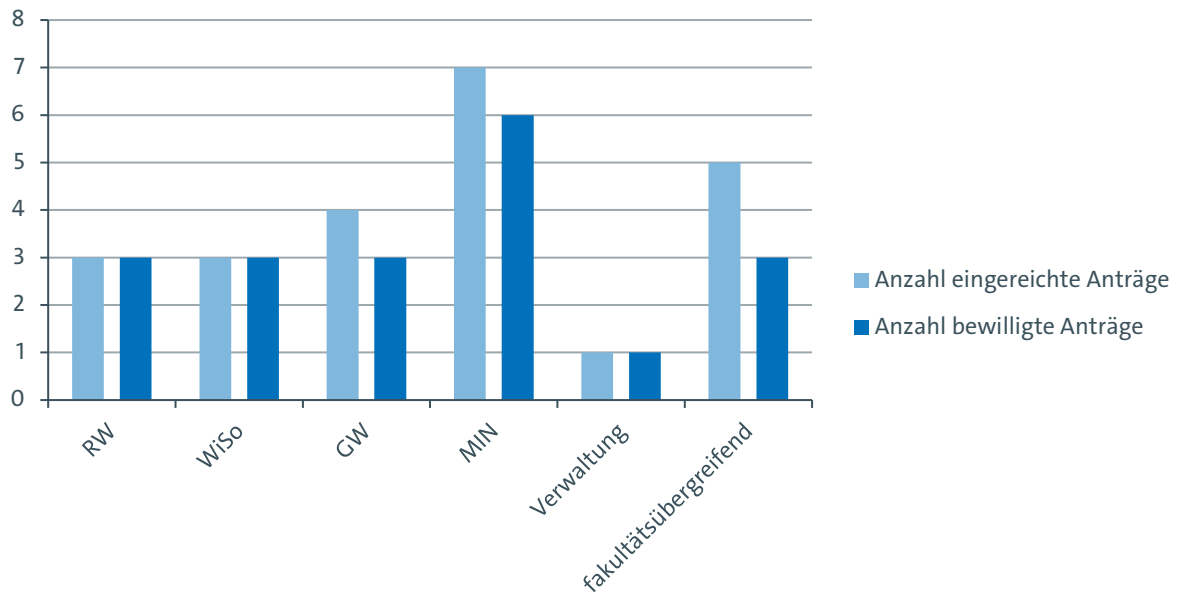


Abbildung 6 Anzahl gestellter und bewilligter Anträge Frauenförderfonds nach Fakultäten für Gesamtzeitraum 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Bei der genaueren Analyse der thematischen Ausrichtung der Anträge wird deutlich, dass sich diese Anträge im Bereich von Veranstaltungen sowie Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie Projekten zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung bewegen. Im Berichtszeitraum wurde ein Projekt mit Bezug zu Vereinbarkeit von Studien, Berufs- und Familienverantwortung eingereicht.

Corona-Hilfs-Fonds

Von Mai 2020 bis Sommer 2022 schrieb die Stabsstelle Gleichstellung den [Corona-Hilfs-Fonds](#) für Lehrende und Forschende mit Familienaufgaben aus. Aus dem Fonds konnten studentische Hilfskräfte zur Unterstützung der Wissenschaftler:innen finanziert werden. Antragsberechtigt waren Nachwuchswissenschaftler:innen (inkl. Juniorprofessuren) der Universität Hamburg, die Lehrverpflichtungen erfüllen und aufgrund von Einschränkungen oder Schließungen der Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen sowie Schulen besonderen Beeinträchtigungen bei der Vorbereitung und Durchführung ihrer Lehre und Forschung gegenüberstanden.

Projekt „Close the Gap“

Um der pandemiebedingten Publikationslücke sowie den Herausforderungen für Lehrende und Forschende mit Familienaufgaben entgegenzuwirken, förderte die BWFGB in den Kalenderjahren 2021 und 2022 Projekte der staatlichen Hamburger Hochschulen. Mit dem hochschulübergreifenden [Projekt „Close the Gap“](#) sollten die pandemiebedingten Folgen vor allem für Wissenschaftler:innen adressiert werden. Auch Wissenschaftler mit Familienaufgaben wurden angesprochen. Im Rahmen des hochschulübergreifenden Projekts hatte die Universität den Verfügungsfonds „Close the Gap“ zur Unterstützung und Förderung von Wissenschaftler:innen ausgeschrieben. Gefördert wurden u. a. studentische Hilfskräfte zur Unterstützung bei Publikationen sowie Coaching-Angebote. Darüber hinaus konnten Zuschüsse zur Betreuung von Kindern und/oder zu pflegenden Angehörigen bei Ausfall/Einschränkung von Betreuungsangeboten während der Regelbetreuungszeiten und in Notfällen beantragt werden. Teil des Projekts war zudem ein hochschulübergreifendes Netzwerk mit dem Ziel, erfahrene und junge Wissenschaftler:innen zusammenzubringen, die pandemiebedingt vor ähnlichen Herausforderungen standen. Das Netzwerkprogramm umfasste neben Vernetzungstreffen auch zahlreiche Veranstaltungen zu Qualifizierungsthemen aus dem Wissenschaftsalltag. Obwohl die Projektlaufzeit vollständig in der Corona-Pandemie lag, konnten die geplanten Projektideen überwiegend umgesetzt werden. Im Ergebnis kann das Projekt als durchweg positiv und erfolgreich betrachtet werden. So konnten 51 Wissenschaftler:innen durch Einzelanträge unterstützt werden, um der verringerten Publikationsleistung entgegen zu wirken. Zahlreiche weitere Personen erhielten durch die Veranstaltungen neue Erkenntnisse und die Gelegenheit, sich zu vernetzen.

Zum einen ermöglichte das Projekt die Erprobung neuer Veranstaltungsformate und erleichterte die Verstetigung über das Projektende hinaus. Zum anderen wurde z. B. im Bereich der Kinderbetreuung das Konzept des Betreuungsfonds erprobt, das zum Ende des Projektes universitätsweit verstetigt wurde und im weiteren Verlauf ausgeführt wird. Die hohe Zahl der Anträge sowie die große Teilnehmendenzahl bei den Veranstaltungen bestätigen, dass die Maßnahmen und Angebote die Bedarfe der Wissenschaftler:innen im Rahmen der gesetzlichen und steuerrechtlichen Möglichkeiten erreicht haben.

Betreuungsfonds der Universität

Der im Oktober 2022 neu eingerichtete [Betreuungsfonds](#) der Universität fördert die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie. Ziel des Fonds ist es, die Betreuung durch eine selbst organisierte Betreuungsperson zu Hause oder in den Eltern-Kind-Räumen der Universität finanziell zu unterstützen: Beschäftigte und Studierende der Universität Hamburg mit Kind(ern) und/oder zu pflegenden Angehörigen können zur Überbrückung von Betreuungsengpässen und in Notfällen Zuschüsse zur Betreuung von bis zu 600 Euro pro Jahr beantragen.

04 STUDIERENDE

Das Handlungsfeld „Studierende“ orientiert sich am Gleichstellungsplan 2018–2022 sowie dessen Fortschreibung 2023–2027. Als Ziel wird hier unter anderem die geschlechtergerechte Gewinnung von Studierenden – also mehr Studentinnen für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer und mehr Studenten für geistes- und erziehungswissenschaftliche Fächer – benannt. Erreicht werden soll eine Repräsentanz der Geschlechter von mindestens 30% in allen Studiengängen.

Die Universität Hamburg bietet hierfür bereits jetzt umfangreiche Programme zur geschlechtergerechten Gewinnung von Studierenden an. Dies trifft insbesondere die Fächer bzw. Fachbereiche, in denen der Anteil des jeweiligen Geschlechts außerhalb eines 40/60-Korridors liegt. Dieser Korridor ist maßgeblich für die Entwicklung spezifischer fakultärer Maßnahmen zur Gewinnung der jeweiligen Geschlechter für bestimmte Studienfächer. Mit Blick auf den quantitativen Berichtsteil sei hier vorweggenommen, dass dies vor allem in den MIN-Fächern Mathematik, Informatik und Physik und umgekehrt in der Erziehungswissenschaft und einigen Fächern der Geisteswissenschaftlichen Fakultät wie Literatur und Sprache der Fall ist.

Daraus abgeleitet ist konsequent, dass zur Steigerung der Repräsentanzen vornehmlich in diesen Fakultäten Maßnahmen zur Zielerreichung der Parität umgesetzt werden. Diese Programme, Projekte und Maßnahmen werden im weiteren Verlauf exemplarisch und nicht in Gänze ausgewiesen und beziehen sich zum größten Teil auf die Entwicklungen im Berichtszeitraum. Viele der bereits vorher bestehenden Maßnahmen sind in der Gleichstellungsdatenbank¹⁰ aufgeführt.



Zentrale und hochschulweite Angebote für Studierende

Jedes Jahr im Wintersemester laden die Familienbüros der Universität Hamburg und der HAW Hamburg sowie das Studierendenwerk Hamburg zur hochschulübergreifenden Informationsveranstaltung „Studieren mit Familie – Studium mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben vereinbaren“ ein. Studierende mit Kind und werdende Eltern sowie Studierende, die Angehörige pflegen, erhalten einen Überblick über die familiengerechte Gestaltung des Studiums und Finanzierungsfragen. Dazu werden Vorträge zu den Themen „Studienorganisation“ und „Studienfinanzierung“ angeboten sowie eine Möglichkeit zum Austausch. Im Berichtszeitraum wurden zusätzlich die Themen „Vorstellung Studentisches Gesundheitsmanagement“ und "Selbstfürsorge & Resilienz für Studierende mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben" adressiert. Seit 2020 findet die Veranstaltung online statt.

Jährlich zu Beginn des Wintersemesters bietet das Familienbüro zudem für Studienanfänger:innen mit Familienaufgaben den „[Digitalen Rundgang Familiengerechter Campus](#)“ im Rahmen der „[PIASTA Welcome Week](#)“ an. Im Sinne eines vernetzten Arbeitens und der Verknüpfung von Vereinbarkeit mit Internationalisierung wird diese Veranstaltung auf Deutsch und auf Englisch angeboten. In den Jahren 2022 und 2023 war das Familienbüro außerdem mit einem Informationsstand an der Veranstaltung „[Hallo Ersties](#)“ vertreten.

Seit dem Jahr 2016 bietet das Familienbüro jährlich Vorträge für Studieninteressierte mit Familienaufgaben auf dem „[Unitag](#)“ an. Seit dem Jahr 2022 ist das Familienbüro zusätzlich mit einem Infostand zum Thema Studieren mit Familie vertreten.

Das Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten und das Familienbüro haben zum Beginn des Wintersemesters 2021/2022 gemeinsam die Handreichung „Hinweise für den Umgang mit Studierenden, die nachweislich im WiSe 2021/22 (zeitweise) nicht an Präsenz-Lehrveranstaltungen oder an Präsenz-Prüfungen teilnehmen können“¹¹ erstellt und diese regelmäßig bis zum Wintersemester 2022/2023 aktualisiert.

Gemeinsam mit dem Gleichstellungsreferat Rechtswissenschaft, dem Fakultätsmanagement der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft und der Stabsstelle Gleichstellung wurde 2022 das [Pilotprojekt Tampon- und Bindenspender](#) an der Universität Hamburg initiiert. An der Universität wurden 20 Tampon- und Bindenspender in Damen- und barrierefreien Toiletten an 15 Standorten auf und um den Campus angebracht. Mit dem Pilotprojekt soll das Thema Menstruation sichtbar gemacht und zu dessen gesellschaftlicher Normalisierung beigetragen werden. Nach Abschluss der Pilotphase werden 2024 Resonanz, Verbrauch, Kritik und Verbesserungsvorschläge evaluiert und auf Grundlage dieser Evaluation über eine Verstetigung und gegebenenfalls Ausweitung entschieden.

¹¹ Universität Hamburg (2021): Handreichung zur Ausnahme der Präsenz-Lehre. <https://www.uni-hamburg.de/studieren-mit-behinderung/infos-lehrende/downloads/handreichung-ausnahmen-praesenz-lehre-ws-2021-22.pdf> [15.04.2024]

Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Studierende

Das Familienbüro ist eingebettet in ein hochschulinternes und hochschulübergreifendes Netzwerk an Beratungsstellen und unterstützt Studierende via E-Mail, MS Teams, Zoom, telefonisch oder persönlich nach Vereinbarung. Studierende können Beratungstermine auch online buchen oder ein Kontaktformular ausfüllen. Zudem gibt es feste Telefonsprechstunden zweimal pro Woche, sodass die Ratsuchenden sowohl zeitlich als auch in der Wahl der Beratungstools flexibel und bedarfsgerecht wählen können.

Für die Weiterqualifizierung von Frauen stellt die Universität über einen Qualifizierungsfonds, der in der Stabsstelle Gleichstellung koordiniert wird, jährlich 10.000 Euro zur Verfügung. Das Career & Qualification Center¹² erhält jährlich 5.000 Euro aus dem Qualifizierungsfonds und entwickelt gemeinsam mit der Stabsstelle Angebote für Studentinnen. Im Zeitraum von 2021 bis 2023 konnten so verschiedene Workshops und Seminare zur Förderung von Gleichstellung und Diversität umgesetzt werden, wie beispielsweise Networking für Frauen, Gehaltsverhandlungen, Potenziale und Selbstmarketing, Finanzmanagement und Leadership für Frauen sowie zur sozialen Herkunft (Soziale Herkunft im Job – über Aufstiegskompetenzen, Mut und Potenziale).

Seit 2019 bietet das Career & Qualification Center ein spezifisch diversitätsorientiertes Mentoringprogramm – das „[Mentoring&programm](#)“. Ziel des „Mentoring&programm“ ist die Chancenverbesserung von Studentinnen und Absolventinnen¹³ in vielfältigen Lebenslagen für einen adäquaten Berufseinstieg durch praxiserfahrene Führungskräfte, die den Weg in den ersten Job begleiten. Die Heterogenität der Bildungsbiografien von Mentees soll dabei in einem aktiven, interdisziplinär angelegten Mentee- und Mentorinnennetzwerk als Bereicherung und Perspektiverweiterung genutzt werden. Nach einer Pilotphase 2019 wurde das Programm verstetigt. Neben dem Angebot des Mentorings bietet das Career & Qualification Center zudem weitere zahlreiche Formate, Veranstaltungen und Impulse, um Studierende während und bis zu zwei Jahre nach ihrem Studium zu qualifizieren. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auch auf Angeboten für Studentinnen und in Bezug auf Diversitätsaspekte wie der sozialen Herkunft von Studierenden.

Das [Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen \(HUL\)](#) ist die zentrale Einrichtung für Lehren und Lernen an der Universität. Seit dem Spätsommer 2023 hat das Schreibzentrum der UHH unter dem Dach des HUL ein neues Zuhause gefunden. In jeder Kohorte unterstützt die Stabsstelle Gleichstellung mit einem Sensibilisierungsworkshop die Ausbildung der Peer-Schreibberater:innen.

„[PIASTA – interkulturelles Leben und Studieren](#)“ ist ein Angebot der Abteilung Internationales für alle Studierende der Universität Hamburg. Bereits 2016 erhielt PIASTA den Gleichstellungspreis und wurde damit für die Förderung des konstruktiven Umgangs mit Vielfalt und die Verbesserung der Chancengleichheit internationaler Studierender sowie die

¹² Seit 2021 ist das Career & Qualification Center Teil der TransferAgentur der UHH.

¹³ Das Programm richtet sich an cis- und trans- Studierende und Absolvierende mit dem Geschlechtseintrag „weiblich“.



Förderung einer Willkommenskultur an der Universität Hamburg ausgezeichnet. Ein besonderer Erfolg von PIASTA liegt darin begründet, für sowohl internationale als auch lokale

Studierende gleichermaßen Angebote zu schaffen. Hier werden auch verschiedene Diversity-Themen aufgegriffen. Dazu zählen transkulturelle Sensibilisierung, rassismuskritisches Denken und Handeln, Critical Whiteness Trainings und Diversity Grundlagen Trainings. Internationale Studierende profitieren nicht nur durch das jeweilige Angebot an sich (z. B. Workshop), sondern auch durch den Austausch und die Vernetzung mit lokalen Studierenden auf vielfältigen Ebenen (u. a. Spracherwerb, soziale Integration, informelles Wissen, Zugehörigkeitsgefühl). Gleichzeitig erfahren lokale Studierende auch ohne Auslandsaufenthalt vor Ort auf dem Campus der Universität Hamburg „Internationalisierung zu Hause“.

Das hochschulübergreifende [Zentrum Gender & Diversity](#) (ZGD) setzt sich für die Diversitätssensibilisierung und Qualifizierung von Studierenden ein. Dafür arbeitet das ZGD mit verschiedensten Akteur:innen der Hamburger Hochschulen zusammen und beteiligt sich in Kooperationen an zahlreichen Veranstaltungen. Studierenden aller Fächer können die interdisziplinären und hochschulübergreifenden Studienzertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität & Diversity“ erwerben. Hierfür erstellt das ZGD jedes Semester das Lehrtableau Gender, Diversity und Intersektionalität mit Lehrveranstaltungen aller beteiligten Hochschulen, die sich mit diesen Themen beschäftigen und deren Belegung für die Zertifizierung zugelassen ist.

Angebote für Studierende der Fakultäten und Cluster

An der **Fakultät RW** gibt es ein seit Langem regelmäßig stattfindendes Prüfungstraining für Studentinnen, das auf die mündlichen Prüfungen im Studienverlauf vorbereitet, sowie das Angebot, über die Plattform „S:tereo“ stereotype Fallgestaltungen zu überarbeiten (siehe Gleichstellungspreis 2021).

In der **WiSo-Fakultät** wird jährlich der **Genderpreis** für herausragende Abschlussarbeiten (je eine Bachelor- und Masterarbeit, eine Dissertation und ein Paper) mit einem Genderschwerpunkt ausgelobt. Ziel ist es, bereits auf Ebene der Studierenden die Beschäftigung mit Genderthemen zu fördern.

Die **Fakultät BWL** hat die **Dean's List** eingeführt, um besonders leistungsstarke Studentinnen zu würdigen und zu vernetzen. Diese Initiative fördert den Austausch und die Zusammenarbeit unter herausragenden weiblichen Studierenden und stärkt ihr Engagement für die Fakultät. Darüber hinaus wurde die Ringvorlesung "New ways in leadership" organisiert. Führungskräfte sollten die gesellschaftliche Vielfalt abbilden. Und als Vorbilder haben sie das Potenzial, veraltete Ideen von Führung zu überwinden. In der Vortragsreihe berichten erfolgreiche Unternehmer:innen von ihren Führungskonzepten. Den Auftakt machte am 28. April 2023 die Hockeyspielerin und Marketing-Expertin Janne Müller-Wieland. Als eine der erfolgreichsten Hockey-Spielerinnen Deutschlands gewann sie in ihrer Karriere unter anderem die Welt- und Europameisterschaft sowie eine olympische Bronzemedaille bei den Spielen in Rio 2016. Von 2008 bis 2010 studierte sie an der Universität Hamburg Betriebswirtschaftslehre im Bachelor und ist inzwischen erfolgreiche Unternehmerin. Sie berichtete, welche Motive ihr bei der Führung der von ihr mitgegründeten Unternehmen wichtig sind, welche Erfahrungen sie in ihrer internationalen Karriere gesammelt hat und welche Tipps – aus ihrer Erfahrung als Selbstständige und Leistungssportlerin – sie hat, um das Potenzial von Teams und ihren Mitgliedern erfolgreich zu nutzen.

Das Frauenförderprogramm **Anna Logica** der **MIN-Fakultät** wurde erfolgreich weitergeführt. Das Frauenförderprogramm Anna Logica begleitet Frauen während ihres gesamten Studiums. Vom ersten Semester an soll es für das Studium, die Wissenschaft und das Leben wichtige Fähigkeiten entwickeln und fördern. Neben einem umfangreichen Veranstaltungsprogramm bietet Anna Logica ein Café als gemeinsamen Treffpunkt auf dem Informatikcampus in Stellingen.

Das **Exzellenzcluster CUI** hat mit dem **Science Escape Game** ein Projekt entwickelt, das bereits auf eine frühe und intersektionale Nachwuchsförderung abzielt, bevor junge Mädchen überhaupt eine Studienentscheidung treffen. Dieses Projekt wurde gemeinsam mit dem Schullabor Light & Schools realisiert. Auf dem Campus Bahrenfeld ist ein Escape Room mit wissenschaftlichen Fragestellungen entstanden, in dem Schülerinnen ihre Begeisterung für naturwissenschaftliche Forschung entdecken oder ausbauen können. Das Escape-Room-Angebot ist mittlerweile fast immer ausgebucht und kommt auch beim Girls' Day seit 2022 erfolgreich zum Einsatz.

Die **Fakultät PB** startete 2023 ein Projekt zur inklusiveren Gestaltung der Räumlichkeiten am Sportinstitut, indem darauf hingewirkt wird, bei den Umkleidekabinen Optionen für queere Menschen zu entwerfen. Dafür wurde im Vorfeld eine Umfrage an Studierende und die Hochschulsport-Mitglieder verteilt.



05 NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER:INNEN

Das Handlungsfeld „Nachwuchswissenschaftlerinnen“ orientiert sich am Gleichstellungsplan 2018–2022 sowie dessen Fortschreibung 2023–2027. Unter dem Bereich Nachwuchswissenschaftler:innen werden verschiedene Qualifikationsstufen subsumiert – von den Promovierenden über Postdocs bis hin zu den Juniorprofessuren. Die quantitativen Entwicklungen innerhalb der Stufen werden ausführlich im statistischen Teil des vorliegenden Gleichstellungsberichts dargestellt. Zusammengenommen lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs bei rund 49%. Nach den Ziel- und Leistungsvereinbarungen von 2021 bis 2022 zwischen der BWFGB und der UHH¹⁴ erfüllt die Universität damit die für den Haushalt relevante Kennzahl von 42% bzw. 43% nach den Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2023 und 2024¹⁵.

Nach aktuellem Gleichstellungsplan der UHH ist Ziel des Handlungsfelds die Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Qualifikationsstufen ab der Promotion auf 50% (in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind) sowie die Steigerung des Frauenanteils bei unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Bereich um fünf Prozent.

Nach Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplans liegt ein Fokus auf der Entwicklung eines zentralen Mentorings für Nachwuchswissenschaftlerinnen unterschiedlicher Qualifikationsstufen, dem Aufbau und der Verstetigung eines zentralen

¹⁴ Ziel- und Leistungsvereinbarung 2021/2022 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke und der Universität Hamburg. S. 9.

¹⁵ Ziel- und Leistungsvereinbarung 2023/2024 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke und der Universität Hamburg. S. 10.

Gastwissenschaftlerinnenprogramms sowie der Etablierung eines Wiedereinstiegsprogramms für Wissenschaftlerinnen, die längere Zeit nicht in der Wissenschaft tätig waren.

Weitere Maßnahmen, die für die Erreichung oben genannter Ziele notwendig sind, werden maßgeblich in den Fakultäten und anderen Einrichtungen der Universität umgesetzt. Die bestehenden Projekte und Maßnahmen werden im weiteren Verlauf exemplarisch ausgewiesen und beziehen sich zum größten Teil auf die Entwicklungen im Berichtszeitraum. Weitere Maßnahmen sind in der Gleichstellungsdatenbank¹⁶ aufgeführt.

Zentrale und hochschulweite Angebote für Nachwuchswissenschaftler:innen

Das 2013 von der Stabsstelle Gleichstellung initiierte fakultätsübergreifende Coaching-Programm [Agathe-Lasch-Coaching plus divers](#) wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Neben den regelmäßigen Auftakt- bzw. Kick-Off-Veranstaltungen werden im Rahmen des Coachings noch weitere Netzwerkveranstaltung angeboten, die seit 2023 auch wieder in Präsenz stattfinden konnten.

Im Berichtszeitraum haben sich 74 Personen für das Coaching-Programm beworben. Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 65 Anträge bewilligt.

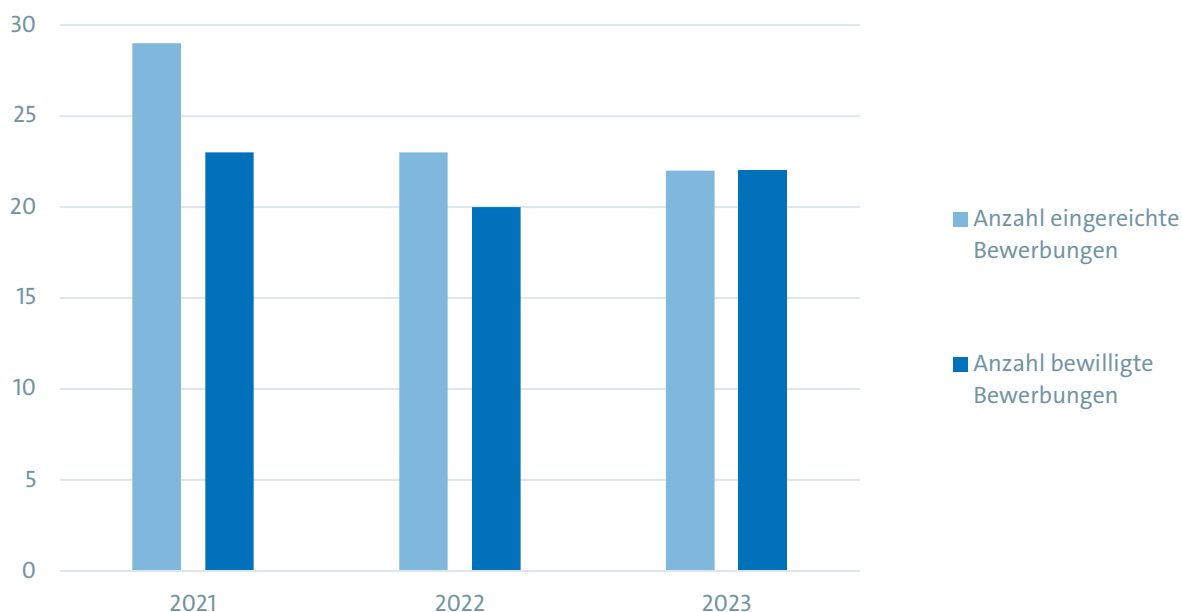


Abbildung 7 Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge Agathe-Lasch-Coaching plus divers für die Jahre 2021–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

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

¹⁶ www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank

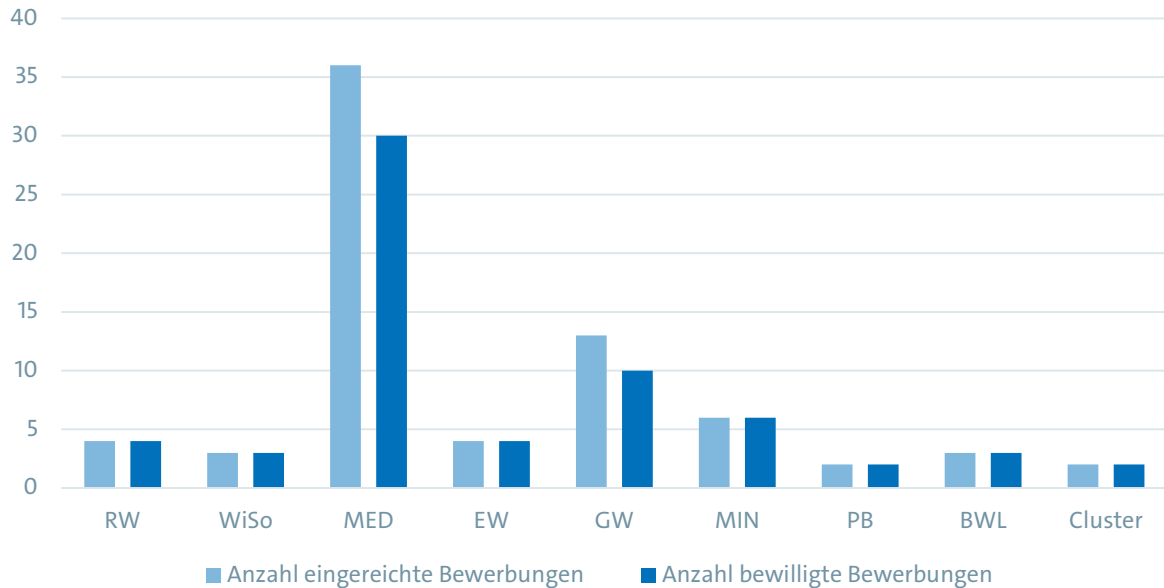


Abbildung 8 Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge Agathe-Lasch-Coaching plus divers nach Fakultäten für den Gesamtzeitraum 2021–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Das Gros der Anträge wurde im Berichtszeitraum von Angehörigen der MED wie auch der GW-Fakultät gestellt. Insgesamt am wenigsten Anträge kamen aus der PB und den Clustern mit jeweils zwei Anträgen. Die MED trägt die Kosten für ihre Coachees selbst.

Im Frühjahr 2023 hat die Stabsstelle Gleichstellung erstmalig ein [Wiedereinstiegsprogramm](#) ausgeschrieben. Mit dem Programm sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit aufgrund familiärer Aufgaben und/oder wegen Krankheit unterbrechen mussten, bei dem Wiedereinstieg in das Wissenschaftssystem unterstützt werden. Die Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen umfasst Doktorandinnen mit dem Ziel der Promotion und Postdoktorandinnen mit dem Ziel der Habilitation oder der Erlangung der Berufungsfähigkeit durch einen habilitationsäquivalenten Karriereverlauf. Das Programm beinhaltet ein Stipendium über zwölf Monate. Im Sommer 2023 wurde das Programm erneut ausgeschrieben. Es konnten bisher insgesamt drei Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem Stipendium gefördert werden. Das Pilotprojekt läuft noch bis Ende 2025 und wird dann evaluiert.



**HAMBURG
RESEARCH
ACADEMY**

Die [Hamburg Research Academy \(HRA\)](#) ist die hochschulübergreifende Einrichtung für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, W1-Professor:innen sowie wissenschaftlich Betreuende in

Hamburg. Das überfachliche Beratungs- und Qualifizierungsangebot der HRA unterstützt, qualifiziert und vernetzt Wissenschaftler:innen in den wichtigen ersten Jahren ihrer Karriere. Ein besonderes Augenmerk der Nachwuchsförderung an der HRA liegt auf den Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere und den besonderen

Herausforderungen für Frauen, das Karriereziel der Professur zu erreichen (Stichwort „Leaky Pipeline“) sowie auf einer diversitätssensiblen Gestaltung des Angebotes.

Zwischen der HRA und der Stabsstelle Gleichstellung findet ein regelmäßiger Austausch zu Gleichstellungsfragen und Nachwuchsförderung statt. Daraus haben sich zahlreiche regelmäßige Veranstaltungen sowie gemeinsame Projekte ergeben. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe [HRA spotlight](#) gibt das Familienbüro seit 2020 jährlich im Frühjahr einen Überblick zum Thema Promovieren und Familie. Erörtert werden neben Fragen zur Arbeitsorganisation auch das Thema Kinderbetreuung. Außerdem liegt ein Fokus auf der Befristung von Arbeitsverträgen sowie auf Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld.

Bei den Großveranstaltungen der HRA, wie zum Beispiel dem Tag für Promotionsinteressierte (einmal im Semester) oder dem jährlichen [Promovierendentag](#), ist das Familienbüro regelmäßig mit einer Ansprechperson vor Ort, um auf individuelle Anliegen eingehen zu können. Eine regelmäßige Teilnahme des Familienbüros ist auch für die kommenden Jahre geplant. Darüber hinaus bietet das Familienbüro zu diesem Themengebiet auch im Rahmen der individuellen Beratungsangebote der HRA Beratung rund um das Thema Familie und Wissenschaft an.

Im Kursportal der HRA, das die hochschulübergreifend geöffneten Veranstaltungen der HRA-Mitgliedshochschulen für die Zielgruppen abbildet, finden sich regelmäßig Formate, die sich gezielt an Frauen richten und die Gestaltung der wissenschaftlichen Karriere auf dem Weg zur Professur oder den Einstieg in außeruniversitäre Berufsfelder thematisieren. Hierzu zählt zum Beispiel die Veranstaltung „Auftritt und Sichtbarkeit: Social Media für Wissenschaftlerinnen“, die im Rahmen des Projekts Wissenschaftskommunikation stattfand. Exklusiv für Frauen werden an der HRA regelmäßig Workshops angeboten, in denen das Wissenschaftssystem gender- und diversitätskritisch reflektiert wird, wie zum Beispiel der Workshop „Rocket-Workshop für Wissenschaftlerinnen: Umgang mit Machtspielen, selbstwirksam werden“. Darüber hinaus bietet die HRA regelmäßig Workshops mit Gender- und Diversity-Bezug zu verschiedenen Qualifikationsthemen an, die aus dem Qualifizierungsfonds der Stabsstelle Gleichstellung gefördert werden. Hierzu zählten 2022 der Workshop „Kontakte aufbauen und pflegen für Wissenschaftlerinnen“ sowie 2023 der Workshop „Power games and micropolitical competence in academia“.

Die Stabsstelle, das ZGD und die HRA gestalteten 2021 und 2022 eine Veranstaltung zum Internationalen Tag der Mädchen und Frauen in der Wissenschaft der UN (11. Februar). Bei einem „Question and Answer-Format“ berichteten renommierte Wissenschaftlerinnen aus unterschiedlichsten Hintergründen von ihren Erfahrungen, z. B. bei der Einwerbung von hochkarätigen Drittmitteln, der Vereinbarkeit von Professur und Familie oder dem Wechsel von Universitäten. Diese beiden Veranstaltungen waren sicherlich besondere Erfolge in der Gleichstellungsarbeit, da sie Erfolgsgeschichten von Frauen auf dem Weg zur Professur Raum gaben und Nachwuchswissenschaftlerinnen somit gleichzeitig ermutigten wie auch praktisch unterstützten. Die enge Kooperation der beteiligten Einrichtungen konnte durch diese Veranstaltungsorganisation weiter vertieft werden.

Vernetzung und Empowerment stehen seit 2023 auch im Mittelpunkt einer neuen „Female Networking“ Reihe, an der die HRA im Rahmen des Mentoring-Programms „Mentoring bewegt Karrieren“ der Universitäts-Gesellschaft Hamburg e.V. beteiligt ist. Bei regelmäßigen Veranstaltungen treffen sich hier Mentorinnen und weibliche Mentees, um Kontakte aufzubauen und von den Erfahrungen weiblicher Rollenvorbilder in der Hamburger Wirtschaft zu lernen.

Die jährliche Sitzung des HRA-Rats fand 2022 unter dem Thema „Förderung und Berufung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur“ statt. Dieses interne Gremium an der Universität Hamburg, bestehend aus Dekan:innen der UHH, Vertretenden aus den Präsidien der HRA-Mitgliedshochschulen sowie Sprecher:innen und administrative Leitungen von Graduierteneinrichtungen, beschäftigt sich unter Federführung der HRA einmal jährlich mit aktuellen Themen aus der Wissenschaftspolitik. Die Veranstaltung dient dem kollegialen Austausch und soll hochschulübergreifend die Diskussion zur weiteren strategischen Ausrichtung der Nachwuchsförderung vorantreiben. Beteiligt waren 2022 unter anderem Prof. Dr. Angela Ittel, Präsidentin der TU Braunschweig, Prof. Oliver Günther, Ph.D., Präsident der Universität Potsdam und HRK Vizepräsident für Governance, Lehre und Studium sowie Dr. Eva Reichwein, Direktorin der Gruppe Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung der DFG und Dr. Anette Barkhaus, stellvertretende Leiterin der Abteilung Forschung beim Wissenschaftsrat.

Im Anschluss an das HRA Themenjahr 2020/2021 „Wissen schafft Karrieren? Soziale Herkunft und Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft“ hat die HRA im Berichtszeitraum diese mittlerweile als Leaky Pipeline bezeichnete Thematik der sozialen Ungleichheit fest in ihrem Programm verankert. Zu nennen sind hier der regelmäßige Workshop „Was hat meine Herkunft mit meiner Promotion zu tun?“ sowie die Informationsveranstaltung „Financial Empowerment für Promovierende“. Im Rahmen der Diversity-Tage der UHH fand 2023 an der HRA die Veranstaltung „Netzwerken für Erstakademiker:innen“ statt, zu der die Vorsitzende des Vereins Erste Generation Promotion e.V. sowie ein Vertreter der Initiative ArbeiterKind.de eingeladen worden waren. Darüber hinaus erhält das Thema auch über das in 2023 gegründete Teilprojekt „Soziale Herkunft“ in der AG „Karrierewege“ an der Universität verstärkt Aufmerksamkeit.

An der HRA Veranstaltung „[Tag für Promotionsinteressierte](#)“ nimmt ebenfalls regelmäßig ein:e Vertreter:in von ArbeiterKind.de als persönliche Ansprechperson teil. Die Expertise der HRA ist 2023 in die UniWiND Publikation „Vielfalt und Chancengerechtigkeit in der Graduiertenförderung – Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen diversitätssensibel begleiten“ des Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland e. V. (UniWiND) eingegangen.

Die **Personalabteilung der UHH** greift in ihren verschiedenen Qualifizierungsprogrammlinien und bei Einzelveranstaltungen ebenso Gender- und Diversity-relevante Themen auf. Besonders in Reaktion auf die durch die Covid-19-Pandemie hervorgerufene Mehrverantwortung pflegender Menschen und Personen mit familiären Verpflichtungen wurde 2021 die

Veranstaltungsreihe „Career & Parenthood – Managing the mental load“ durch die Strategische Personalentwicklung etabliert. Die Zielgruppe sind Promovierende und Postdocs, die durch den Druck der akademischen Laufbahn eine besondere Doppelbelastung erfahren. Ein zentrales Anliegen der Veranstaltung ist es, Wege aufzuzeigen, wie Promovierende und Postdocs erfolgreich arbeiten können, während sie gleichzeitig die Sorgen und Schuldgefühle bewältigen, die mit der Führung eines Familienhaushalts verbunden sein können. Die Veranstaltungsreihe wurde in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro und der Stabsstelle Gleichstellung entwickelt und aus dem Gleichstellungsfonds finanziert. Seit 2021 fand die Veranstaltung jährlich statt. Sie besteht aus einem Vortrag und der Möglichkeit, zwei Gruppen-Coaching Sitzungen zu besuchen.

Im Sinne der Bewusstseinsbildung und des Aufbaus von Diversitätskompetenz wurden fortlaufend gezielte Veranstaltungen für Mitarbeitende und Führungskräfte angeboten sowie für Generationengerechtigkeit (Juni 2021) und „Familie & Beruf“ (Juni 2021).

Weitere Unterstützungsangebote: siehe u. a. auch Close the Gap Fonds oder Kooperationsveranstaltung [Scientific Career and Parenthood](#).

Angebote für Nachwuchswissenschaftler:innen der Fakultäten und Cluster

In der **Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften** gibt es eine direkte Förderung von Nachwuchskräften durch jährlich ausgeschriebene Fördermittel der Fakultät. Die geförderten Konferenzen und Lektorate richten sich an weibliche Postdocs.

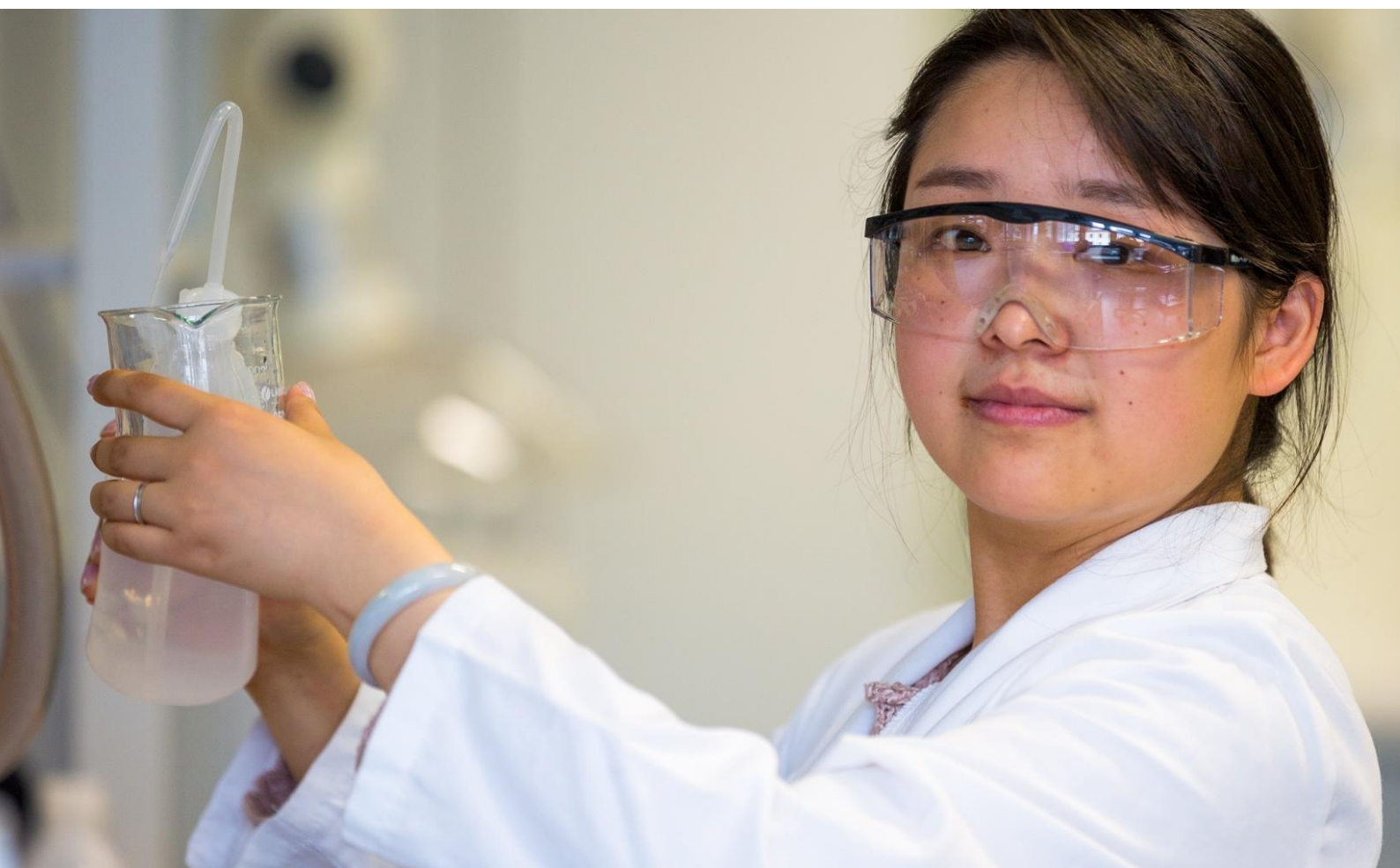
In der **medizinischen Fakultät** wurde mit dem „Academic Leadership Programme for Women“ eine gemeinsame englischsprachige Qualifikationsreihe der MIN-Fakultät, der Exzellenzcluster Quantum Universe und CUI: Advanced Imaging of Matter und des Universitätsklinikum Eppendorf (UKE) entwickelt. Zielgruppe sind Postdoktorandinnen, die bereits Führungsaufgaben im Wissenschaftsbetrieb innehaben oder diese in näherer Zukunft anstreben wie auch Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen mit mehreren Jahren Berufserfahrung. Der letzte Durchlauf des Programmes fand unter dem Namen „Authentic self-presentation and leadership in the digital world“ von 2020 bis 2021 statt. Im Jahr 2023 wurden die Planungen für eine nächste Programmphase aufgenommen. Sie wird 2024 beginnen und trägt den Titel „The Academic Career Toolkit“. Zudem kooperiert die MED im Rahmen des dynaMENT-Mentoring-Programms mit der MIN-Fakultät und dem DESY.

In der **Fakultät für Geisteswissenschaften** wurde mit Blick auf die Förderung von Wissenschaftler:innen früher Karrierestufen ein diversitätsorientiertes Mentoring-Programm für Postdocs entwickelt, das in den Jahren 2022 und 2023 sowie 2023 und 2024 erfolgreich umgesetzt wurde bzw. wird.

Im **Cluster UWA** wurden Promovierende und Postdoktorand:innen unterstützt. Seit Sommer 2023 können angehende Promovierende an einem einsemestrigen Peer-Mentoring-Programm teilnehmen, das ihnen den Einstieg in UWAs Graduate School erleichtern soll. Das Feedback

aus der ersten Runde des Programms war insgesamt sehr positiv. Ab 2021 wurden für Postdoktorand:innen aus Gruppen, die in der deutschen Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert sind, ein einjähriges [Mentoring-Programm](#) angeboten. 2021/2022 wurde das Programm Postdoktorandinnen ausgesetzt. 2023/2024 wurde das Programm für internationale Postdoktorand:innen geöffnet und zusammen mit der GW-Fakultät, mit der das Programm jetzt durchgeführt wird, neu konzipiert. Das Programm kombiniert nun Einzelgespräche, Gruppentreffen, Peer-Mentoring in Kleingruppen, Workshops mit externen Trainer:innen und Online-Seminare mit Mentor:innen und Mentees zu ausgewählten Themen der Karriereentwicklung.

Die **MIN-Fakultät** hat im Berichtszeitraum die Women's Career Day Events fortgesetzt. Es handelt sich hier um ein zweitägiges Event, welches zweimal im Jahr stattfindet. Die Idee ist, Nachwuchswissenschaftlerinnen in diversen Workshop Kenntnisse in verschiedenen Bereichen des Karrieremanagements zu vermitteln und gleichzeitig für Angelegenheiten aus dem Gleichstellungsbereich zu sensibilisieren, die eine Karriere als Naturwissenschaftlerin mit sich bringen kann. Einmal im Jahr werden hierzu vier Workshops an zwei aufeinanderfolgenden Tagen angeboten, sodass die Teilnehmerinnen sich in zwei Themenfeldern weiterbilden können. Es werden verschiedene überfachliche Themen behandelt, die sowohl für die aktuelle berufliche Situation, als auch für die zukünftige Karriere hilfreich sind, unabhängig davon, ob diese im Bereich der akademischen Forschung oder der Industrie gesehen wird. Beim zweiten Women's Career Day des Jahres beschäftigt sich eine Gruppe Teilnehmerinnen intensiv über zwei Tage mit einem spezifischen karriererelevanten Thema. Die Trainer:innen aller Workshops werden sorgfältig ausgewählt und verfügen über eingehende Erfahrung in der Arbeit mit Wissenschaftlerinnen.



Ein wesentlicher Schwerpunkt lag bei **CUI** im Berichtszeitraum auf der Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen. Zunächst wurden 2021 hier verbindliche „Hiring Standards“ etabliert, welche fortan bei jedem neuen Einstellungsverfahren an die einstellenden Mitglieder versandt werden. Ergänzend hierzu wurde 2022 ein Scouting Programm entwickelt, der sogenannte CUI Female Talent Fund: Im Rahmen dieses Programms konnten sich PIs mit weiblichen Kandidatinnen, die sie zuvor gescoutet hatten, auf dezidiert hierfür geschaffene PhD Stellen bewerben. Das wichtigste Auswahl-Kriterium war die wissenschaftliche Exzellenz. Bei gleicher Begabung und Eignung der Bewerberinnen wurden jedoch Extrapunkte verteilt für die vorangegangenen Scouting-Bemühungen und Unterstützung von Diversitäts-Initiativen durch die PIs. Somit wurden gleichzeitig weitere Anreize geschaffen, sich im Cluster und der Universität auch über die reine Forschung hinaus zu engagieren. Das Programm war so erfolgreich, dass dessen Kernelemente auch 2023 bei der Ausschreibung des Louise Johnson Fellowships für weibliche Postdocs übernommen wurden. Durch diese beiden Programme hat CUI sieben neue weibliche Talente für sich gewinnen können, die teilweise auch aus dem Ausland kamen. Damit war das Programm auch im Sinne der Internationalisierungsziele überaus erfolgreich.

Ein weiteres erfolgreiches Projekt, in dem der Exzellenzcluster aktiv involviert ist, ist das dynaMENT Mentoring Programm, welches eine langjährige Kooperation zwischen DESY und der Universität Hamburg darstellt. Wie oben bereits ausgeführt, wurde das Programm 2023 mit dem Gleichstellungspreis der Universität Hamburg ausgezeichnet.

Auch explizite Kooperationsprojekte zwischen CUI und der Stabsstelle Gleichstellung gab es zahlreiche: In den Jahren 2021 bis 2023 wurden die Panel Formate „Scientific Career and Parenthood“ (SCaP) und „International Arrival“ gemeinsam mit der Stabsstelle Gleichstellung und Beteiligten aus anderen Exzellenzclustern sowie der MIN-Fakultät geplant und durchgeführt. Beide Formate eröffnen mit einem thematisch einschlägigen Vortrag, der von einer Podiumsdiskussion mit „Role Models“ ergänzt wird, die ihre Best-Practice-Ideen mit dem Publikum teilen und diskutieren. Bei SCaP geht es inhaltlich um die Frage, wie Elternschaft und eine wissenschaftliche Karriere vereint werden können und bei „International Arrival“ wird thematisiert, wie strukturelle Hürden für internationale Forschende an der UHH abgebaut werden können. An letztgenannter Veranstaltung, die einen Beitrag zu den Diversity-Tagen der UHH darstellt, ist auch der Welcome Service aktiv beteiligt.

Die **Fakultät BWL** hat das Programm "Mentoring bewegt Karrieren" in Zusammenarbeit mit der Universitätsgesellschaft etabliert. Dieses Programm richtet sich gezielt an weibliche Mentees und unterstützt sie durch Mentorinnen bei ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.



06 PROFESSOR:INNEN

Das Handlungsfeld „Professor:innen“ orientiert sich am Gleichstellungsplan 2018–2022 der UHH sowie dessen Fortschreibung 2023–2027. Ausgangspunkt des Handlungsfelds ist die Frauenquote 2021 bei den Professuren, die zu diesem Zeitpunkt 34% (ohne MED/UC)¹⁷ betrug. Nach den Ziel- und Leistungsvereinbarungen von 2021 bis 2022 zwischen der BWFGB und der UHH¹⁸ erfüllt die Universität damit die für den Haushalt relevante Kennzahl von 34/34,5 bzw. 35% nach den Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2023 und 2024¹⁹. Die Entwicklungen des Berufungsgeschehens und des Professurenbestands werden in Kapitel 26 und 27 differenziert dargestellt.

Ziele des Handlungsfelds sind die paritätische Besetzung auf W1 Professuren sowie auf W1TTW2 Positionen zu halten und eine Steigerung auf 33% bei dauerhaften W3 Professuren und eine Steigerung auf 42% bei W2 Professuren zu avisieren. Langfristiges Ziel bleibt weiterhin die geschlechterparitätische Besetzung der Professuren in den Fakultäten bzw. Fachbereichen.

Nach Maßnahmenkatalog des Handlungsfelds werden finanzielle Anreize für die Berufung von Wissenschaftlerinnen ergriffen, wie die Mitfinanzierung einer, der neuberufenen Professorin

¹⁷ Daten Hochschulstatistik 2021.

¹⁸ Ziel- und Leistungsvereinbarung 2021/2022 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke und der Universität Hamburg, S. 9.

¹⁹ Ziel- und Leistungsvereinbarung 2023/2024 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke und der Universität Hamburg, S. 10.

zugeordneten Qualifikationsstelle vorrangig für eine Nachwuchswissenschaftlerin. Daneben werden zentrale Mittel bereitgestellt, um Frauen an der Universität zu halten.

Weitere Maßnahmen, die für die Erreichung oben genannter Ziele notwendig sind, werden maßgeblich in den Fakultäten und anderen Einrichtungen der Universität umgesetzt. Die bestehenden Projekte und Maßnahmen werden im weiteren Verlauf exemplarisch ausgewiesen und beziehen sich zum größten Teil auf die Entwicklungen im Berichtszeitraum. Weitere Maßnahmen sind in der Gleichstellungsdatenbank²⁰ aufgeführt.

Berufungsgeschehen

Die Berufsordnung der Universität hat seit 2014 weiterhin Bestand und regelt die Rahmung von Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren. Demnach ist sichergestellt, dass Männer und Frauen im Berufungsausschuss mit jeweils mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder vertreten sind. Ausnahmen müssen vom Präsidium auf Antrag des Dekanats im Benehmen mit der oder dem universitären Gleichstellungsbeauftragten genehmigt werden. Die Berufsordnung schreibt ebenfalls vor, dass in jedem Berufungsverfahren mindestens zwei externe Gutachten, davon mindestens eines von einer Wissenschaftlerin, eingeholt werden soll. Ebenso ist der Nachweis von Gender- und Diversity-Kompetenzen in Lehre und Studium als Kriterium verankert.

Die universitären Berufungsverfahren berücksichtigen durchgängig Gleichstellung in allen Phasen der Auswahl. Um die Tätigkeit im Bereich der Berufungsverfahren für die an den Verfahren beteiligten Gleichstellungsbeauftragten zu erleichtern, hat die Stabsstelle Gleichstellung eine Handreichung für die gleichstellungspolitische Verfahrensbegleitung erstellt. Hier finden sich beispielsweise Informationen zur Beteiligung bei der Planung der zu vergebenden Stelle, bei der Veröffentlichung der auszuschreibenden Professur, zur Gewinnung von Bewerber:innen, zur Einhaltung des Geschlechteranteils bei Ausschussmitgliedern und den externen Gutachtenden, zum Kriterienkatalog, zur Anhörung, zur Beurteilung und zur Erstellung des Berufungsvorschlags. Als qualitätssichernde Maßnahme dienen einschätzende Stellungnahmen durch die am Verfahren beteiligten Gleichstellungsbeauftragten und die abschließende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität. Die Gleichstellungsbeauftragte kann von der Möglichkeit des Widerspruchs Gebrauch machen (siehe dazu Kapitel 26).

Im Berichtszeitraum hat die Gleichstellungsbeauftragte der Universität 99 Stellungnahmen zu Berufungsvorschlägen verfasst.

Im Rahmen der individuellen Talentförderung in der Wissenschaft wurde im Frühjahr 2021 eine Wissenschaftlerin bei der Bewerbung auf eine externe Professur unterstützt. Zur Pilotierung einer neuen Beratungsmaßnahme wurde diese Wissenschaftlerin auch nach Ruferhalt der Hochschule bei der Verhandlung unterstützt. Das Coaching wurde durch die

²⁰ www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank

Personalentwicklung konzeptioniert, koordiniert und in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung finanziert.

Im Zuge des kriteriengeleiteten Konzeptionsprozesses eines UHH-spezifischen Kompetenzmodells und der fortlaufenden Qualitätssicherung der externen Begleitung der Assessment Center in W2/W3- bzw. W3-Berufungsverfahren wurden im Sommer 2022 seitens der strategischen Personalentwicklung Interviews mit Präsidiumsmitgliedern, den Dekan:innen sowie den Leitungen der Stabsstellen Berufungen sowie Gleichstellung durchgeführt. Die Perspektive der erweiterten Hochschulleitung war von zentraler Bedeutung für die Konzeption eines spezifisch auf die überfachlichen Anforderungen an Professuren zugeschnittenen Kompetenzmodells zur Anwendung in Assessment Centern im Rahmen von Berufungsverfahren. Die Diversitätskompetenz ist als umklammernder Grundpfeiler des Kompetenzmodells in die Etablierung eingeflossen. Handlungsleitend war eine Vorgehensweise nach etablierten Standards der DIN33430 für berufsbezogene Eignungsdiagnostik.

Das vom Referat Strategische Personalentwicklung und Recruiting entwickelte UHH-spezifische Kompetenzmodell wurde ab dem zweiten Quartal 2023 sukzessiv im Rahmen der Briefings mit Berufungskommissionen und Dekanaten eingeführt und bildet fortan die Grundlage überfachlicher Eignungs- und Potenzialdiagnostik in Berufungsverfahren. Das Kompetenzmodell betont mit der Diversitätskompetenz als eigener Querschnittsdimension die Bedeutung von Diversitäts-Kompetenz in Eignungsdiagnostik, Führung und Zusammenarbeit.

In den Professur-Ausschreibungen wurde der reine Frauenförderpassus durch einen neuen Passus ausgetauscht, der weiterhin explizit Frauen auffordert, sich zu bewerben, aber auch auf die für die Universität wichtigen Werte Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinweist.

Zentrale und hochschulweite Angebote für Professor:innen

Agathe-Lasch-Gastwissenschaftlerinnenprogramm

Zu Beginn des Jahres 2020 wurden der Stabsstelle Gleichstellung Mittel für die Etablierung eines fachübergreifenden Gastwissenschaftlerinnenprogramms zur Verfügung gestellt. Aufgrund der pandemischen Lage konnte das Programm erst 2023 erstmalig ausgeschrieben werden.

Mit der Einrichtung des Agathe-Lasch-Gastwissenschaftlerinnenprogramms verfolgt die Universität Hamburg das Ziel, Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu stärken und sichtbar zu machen. Die Gastwissenschaftlerinnen dienen als Role Models in Forschung und Lehre. Die Einrichtung der Gastprofessuren unterstützt zudem (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen der Universität Hamburg dabei, wissenschaftliche

Netzwerke zu bilden und zu stärken. Ausgeschrieben werden jeweils zwei Gastprofessuren für Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland.

Das Programm richtet sich an Professorinnen, habilitierte Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlerinnen mit Habilitationsäquivalent (z. B. Juniorprofessorinnen, associate professors) aller Fachrichtungen aus dem In- und Ausland, die einen drei- bis sechsmonatigen Aufenthalt an der Universität Hamburg absolvieren möchten.

Vorschläge für Bewerberinnen können aus allen Fachbereichen der Universität Hamburg (außer MED) eingereicht werden. Zusätzlich können sich auch potenzielle Gastwissenschaftlerinnen mit Unterstützung der jeweiligen Fachrichtung der Universität Hamburg bewerben.

Das Gastwissenschaftlerinnenprogramm befindet sich aktuell in einer Pilotphase. Seit erstmaliger Ausschreibung konnten bereits drei Gastwissenschaftlerinnen an die Universität Hamburg eingeladen werden.

Gender Pay Gap in der W-Besoldung

Der Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifische Lohnlücke oder Lohndifferenz, ist allgemein bekannt. Weniger bekannt ist meist, dass es auch einen Gender Pay Gap bei der W2- und W3-Besoldung gibt. Mit diesem Gender Pay Gap haben sich einige Studien beschäftigt und der Deutsche Hochschulverband (DHV) veröffentlicht jährlich übergreifende Zahlen für die einzelnen Bundesländer. Nach der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg erfolgt zur Prüfung des Gender Pay Gaps eine jährliche Aufstellung der durchschnittlichen Bezüge von Professor:innen mit W2- oder W3- Besoldung. Ergänzt wird im Gleichstellungsplan, dass das Präsidium dem Hochschulrat und dem Akademischen Senat einen Bericht dazu vorlegt. Zugleich verpflichten sich die Universität und die Universitätsleitung, die Ursachen des Gender Pay Gaps zu ergründen und ihnen langfristig zu begegnen. Gemeinsam mit der Stabsstelle Berufungen wurden im Berichtszeitraum neben der Berechnung des Gender Pay Gaps auch zwei Fachtagungen "Gender Pay Gap – Wie tief ist der Graben?" (2021) und „Gender Pay Gap – wie schließen wir den Graben?“ (2023) durchgeführt. Neben der Präsentation der aktuellen Datenlage an der Universität Hamburg wurden intensiv Maßnahmen zur Schließung der Diskrepanzen in der Besoldung erörtert. Die Maßnahmen werden aktuell weiter ausgearbeitet.

Angebote für Professor:innen der Fakultäten und Cluster

Neben den weiterhin bestehenden Gastprofessuren [Mildred Dresselhaus Gastprofessur](#) des Exzellenzclusters „CUI: Advanced Imaging of Matter“ sowie der [Beate Naroska-Gastprofessuren](#) im Cluster Quantum Universe wurde im Berichtszeitraum auch im Cluster Understanding Written Artefacts ein Gastprofessurenprogramm eingerichtet. Die Gastprofessur "Gender in Manuscript Cultures" (bis 2023 unter dem Namen "Women in Manuscript Cultures") wird jedes Semester an eine Wissenschaftlerin oder einen

Wissenschaftler vergeben, deren oder dessen Arbeit Gender oder andere Dimensionen von Vielfalt und Ungleichheit als Forschungsthema oder -objekt in den Mittelpunkt stellt. Sowohl erfahrene Wissenschaftler:innen als auch Nachwuchswissenschaftler:innen können für die Gastprofessur nominiert werden. Die Gastprofessuren sind dabei Role Models und Mentoring-Möglichkeit für Forschende des Clusters, die an der Entwicklung von Forschungsplänen interessiert sind, die Gleichberechtigung und Vielfalt berücksichtigen. Die Gastprofessor:innen können sich den Forschungsbereichen des Clusters anschließen, Kooperationen mit Cluster-Forschenden eingehen und alle Ressourcen der Forschungseinrichtungen nutzen, einschließlich der Artefaktlabore für die Materialanalyse schriftlicher Artefakte. Die Gastprofessor:innen erhalten ein Stipendium oder einen monatlichen Zuschuss sowie einen "Gender in Manuscript Cultures"-Preis und sind eingeladen, bis zu sechs Monate am Cluster zu verbringen.



07 DIVERSITÄT

Der Begriff Diversität oder Diversity beschreibt im Allgemeinen die Vielfalt von Personen oder Personengruppen. Dies bedeutet, dass sich individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind, auch in einer Organisation wie der Universität Hamburg abbilden. Bezogen auf die Merkmale innerhalb einer Organisation können dies Dimensionen wie geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft, Nationalität und Staatsangehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und chronische Krankheiten, Lebensalter, soziale Herkunft und sozialer Status, Familienstatus, äußere Erscheinung und fachliche Perspektive sein.

Diversity-Management zielt darauf ab, die Vielfalt in einer Organisation anzuerkennen, wertzuschätzen und die sich daraus ergebenden Potenziale zu fördern. Barrieren sollen mittels Diversity-Maßnahmen abgebaut und Studien- und Arbeitsbedingungen verbessert werden, um eine offene Hochschulkultur für Studierende und Mitarbeitende zu ermöglichen. Die Diversity-Arbeit geht somit über die reine Antidiskriminierungsarbeit hinaus und stellt alle Personen in den Fokus.

Die Universität Hamburg definiert Gleichstellung nicht nur als Geschlechtergerechtigkeit, sondern bezieht auch die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und Diversität als sich mit Geschlechtergerechtigkeit überschneidende Bereiche mit ein. Institutionell ist die Diversity-Arbeit somit in der Stabsstelle Gleichstellung angesiedelt. Diversity-Arbeit findet darüber hinaus an vielen Stellen der Universität statt. Zwischen dem Präsidium, den Exzellenzclustern, den Fakultäten sowie verschiedenen Einrichtungen gibt es eine enge Zusammenarbeit für die (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen und Beratungsangeboten.

Die Koordination des Diversity-Prozesses erfolgt in der Stabsstelle Gleichstellung, die auch den „Runden Tisch Diversity“ zur Abstimmung von teileinheiten- bzw. bereichsübergreifenden Diversitätsmaßnahmen koordiniert (siehe Gremien und Kooperationen).

In der Debatte um Diversität im Hochschulkontext ist Rassismus(kritik) ein zentrales Handlungsfeld. Das Studiendekanat der Fakultät für Geisteswissenschaften hat im März 2021 in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät sowie der Stabsstelle Gleichstellung das Projekt **„Collective Responsibility. Rassismus(kritik) an Hochschulen“** gestartet. Es greift dieses gesellschaftlich hochaktuelle Thema auf und lädt Interessierte aller Mitgliedergruppen der Fakultät zur Mitgestaltung ein. Durch unterschiedliche Veranstaltungsformate wird ein Raum für die Auseinandersetzung mit institutionellem und strukturellem Rassismus an Hochschulen geschaffen. Ziel ist es, die historisch gewachsene Ausgangssituation der Universität Hamburg kritisch zu reflektieren und Maßnahmen zu erarbeiten, um den konstruktiven Umgang mit Diversität sowie die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung zu fördern. Das Herzstück des Projekts bildet ein „Round Table Collective Responsibility“, welcher zweimal im Semester tagt. Auf dem Programm steht jeweils ein fachlicher Gastbeitrag von Expert:innen aus dem Hochschulbereich, die einen Einblick in ihre

Arbeit geben und Beispiele gelungener Praxis liefern, um Maßnahmen gegen strukturellen Rassismus erfolgreich zu implementieren.

Darüber hinaus gibt es derzeit zwei Arbeitsgruppen, die zu den folgenden Handlungsfeldern arbeiten und Maßnahmen entwickeln:

- Rassismuskritische Beratung und Information
- Ringvorlesung „Collective Responsibility. Rassismus(kritik) an Hochschulen“

Die **AG Rassismuskritische Beratung und Information** führte 2023 eine anonymisierte Befragung zu rassismuskritischen Beratungen und Information an der UHH durch. Ziel dieser Befragung ist herauszufinden, ob und inwiefern Mitarbeitende oder Studierende bereits in Bezug auf rassismussensible Anliegen und Inhalte Beratung bzw. Unterstützung an der UHH gesucht und/oder erhalten haben. Zu dem Thema liegen bisher noch keine Daten vor, die für eine rassismuskritische und antirassistische Arbeit an der Universität jedoch unabdingbar sind. Wichtig zu erwähnen ist, dass das Hauptaugenmerk dieser Umfrage auf der Feststellung und Erhebung von Ressourcen und Bedarfen liegt, d. h. es wird der Status Quo ermittelt und es geht in keiner Weise darum, die Arbeit der Beratungsstellen in irgendeiner Form zu bewerten. Die Befragung wurde Mitte November 2023 an Beratungsstellen der UHH verschickt.

Die Veranstaltungsreihe „**Critical Whiteness im Gespräch: Wissenschaft trifft Kunst & Kultur**“ hat sich zum Ziel gesetzt, Strukturen zu thematisieren und zu problematisieren, die mehrheitlich weiß dominierte soziale Räume ermöglichen und erhalten. Der Fokus soll hierbei auf vier Räumen liegen: Theater, Museum, freie Kulturszene und Universität. Ziel ist es zu reflektieren, wie unterschiedliche Institutionen diese Strukturen verhandeln, ein kritisches Bewusstsein schaffen und ihre Verantwortung wahrnehmen. So versucht die Reihe „Critical Whiteness im Gespräch“ den Austausch in und zwischen vier verschiedenen Wissensräumen anzuregen. In diesem Dialog sollen sowohl die Beschäftigten und Studierenden der Universität Hamburg als auch die breite Stadtöffentlichkeit eingebunden werden. Im Jahr 2023 fand als weitere Veranstaltung im Rahmen des Round Table Collective Responsibility der Workshop „Die Kunst des Killjoyism: Queerfeministisch streiten mit Sara Ahmed“ statt.

Das UHH-eigene LGBTQI*-Netzwerk **Science and beyond** ist offen für alle Mitarbeitenden der UHH und anderer Wissenschaftsinstitutionen in Hamburg, die sich als Teil der LGBTQI*-Community oder als Ally identifizieren. Das Netzwerk bietet regelmäßige Social Events zum Vernetzen, informative Impulse in Form von Vorträgen, Workshops zum Empowerment oder zur Sensibilisierung, sowie einen Raum zur Organisation gemeinsamer Initiativen. Das Netzwerk wurde initiiert von den Exzellenzclustern CUI und Quantum Universe, der MIN-Fakultät sowie der Stabsstelle Gleichstellung der UHH.

Nach der grundsätzlichen Befürwortung der Einrichtung von **All-Gender-Toiletten** an der Universität Hamburg durch das Präsidium wurde 2021 das Konzept zur Umsetzung²¹ erstellt. Die Zielsetzung bei der Einrichtung von All-Gender-Toiletten ist es, eine diskriminierungs- und

²¹ Universität Hamburg (2021): Konzept zu All-Gender-Toiletten an der Universität Hamburg. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/2021-12-konzept-all-gender-toiletten-uhh.pdf> [abgerufen: 13.04.2024]



barrierefreie Nutzung von Toiletten für alle Menschen zu ermöglichen. Dabei sollte ein flächendeckendes Angebot zur Verfügung stehen. Das Konzept versucht, möglichst viele Interessen zu vereinen und umfassend Ansprüchen gerecht zu werden. Es berücksichtigt Bestand, Sanierungen und Neubauten.

Im Jahr 2023 hat die Stabsstelle Gleichstellung in einer Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Stabsstelle Recht, der Sozialberatung sowie der Beratungsstelle bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung sowie der Stabsstelle Organisation und Gesundheit im Auftrag des Präsidiums einen Entwurf der Antidiskriminierungsrichtlinie erarbeitet. Die Antidiskriminierungsrichtlinie, welche sich neben sexualisierter Diskriminierung allen Formen der Diskriminierung annimmt, geht, wie auch an anderen Hochschulen üblich, über die Diskriminierungstatbestände nach AGG hinaus, und stellt eine Selbstverpflichtungserklärung der UHH dar.

Die Antidiskriminierungsrichtlinie²² wurde 2024 vom Präsidium beschlossen.

²² Universität Hamburg (2024): Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Hamburg <https://www.fid.uni-hamburg.de/antidiskriminierungsrichtlinie.pdf&ved=2ahUKewiqm8C32MGGAxUmSfEDHTyIJGMQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw376H2lefSpsbpLvjmF2wsS> [abgerufen: 03.06.2024]

08 VEREINBARKEIT

Kooperationen und übergreifende Projekte

Durch vielfältige Aktivitäten des Familienbüros in Kooperation mit internen sowie hochschulübergreifenden Einrichtungen ist das Thema familiengerechte Hochschule im Hochschulalltag präsent.

Das Familienbüro arbeitet eng vernetzt u. a. mit der Personalentwicklung, den Exzellenzclustern, dem Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit, dem Hochschulsport Hamburg, der Koordination der Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen, den Gleichstellungsbeauftragten des TVBP, der Hamburg Research Academy wie auch mit den Studienbüros der Fakultäten und Fachbereiche und der Abteilung 3 Studium und Lehre zusammen. In den Jahren 2021 bis 2023 fand jährlich in Kooperation mit der Personalentwicklung die Veranstaltung „Career & Parenthood – Managing the Mental Load“ statt.

Seit 2018 ist die UHH Mitglied im [Verein „Familie in der Hochschule“](#), um sich auch über die Grenzen Hamburgs hinaus mit anderen Hochschulen zu vernetzen und zu Good-Practice-Beispielen auszutauschen. In Hamburg ist das Familienbüro der UHH mit den anderen Vereinbarkeitseinrichtungen auf Hochschul- wie auch weiteren Organisationsebenen in verschiedenen Runden so auch mit dem Studierendenwerk Hamburg im Austausch. Die Universität ist außerdem aktives Mitglied der [bukof-Kommission Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen](#). Auf der Jahrestagung der bukof im September 2022 wurde Svenja Saure, Referentin der Stabsstelle Gleichstellung im Familienbüro der UHH, zur Sprecherin der Kommission vorgeschlagen und im selben Monat auf der Mitgliederversammlung der bukof im Rahmen der Jahrestagung in Bad Hersfeld gewählt.

Zudem ist das Familienbüro der Universität als Teil der Stabsstelle Gleichstellung eingebettet in das Netzwerk Hamburger Familienbüros und ist Teil des Unternehmensnetzwerks Hamburg.



Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate in Kooperation mit den Netzwerkpartner:innen entwickelt und angeboten. Organisiert durch das Familienbüro fanden so auch 2021 und 2022 in den Hamburger Sommerferien **Outdoor-Ferienwochen für Kinder von Beschäftigten und Studierenden** im Alter von 7 bis 13 Jahren statt. Im Jahr 2023 nahm das Familienbüro erneut die Kooperation mit dem Hochschulsport auf und es wurden u. a. wieder ein **Sommerferiencamp** und **Wassersportcamps** angeboten.

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

Die Verknüpfung des Themas Vereinbarkeit mit verwandten Themen wurde weiter befördert. So wirkte das Familienbüro im Rahmen des **Projektes „New Work“** in der Arbeitsgruppe „New Work – Rahmenbedingungen Mobiles Arbeiten“ sowie in der Arbeitsgruppe „Führung und Zusammenarbeit“ mit und brachte Aspekte der Vereinbarkeit, Diversität und Gleichstellung ein. Die Gleichstellungsbeauftragte und das Familienbüro wurden darüber hinaus über die Teilnahme an Projektforen für Interessenvertretungen in das Projekt eingebunden.

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

Studie zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen

Familienfreundlichkeit ist für Frauen und Eltern ein zentraler Faktor bei der Einschätzung der Attraktivität der Hochschule, des Wissenschaftsstandorts und in Hinblick auf den eigenen Karriereverlauf. Dies ergab eine Bestandsaufnahme zum Thema „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen“²³, die das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) in der Zeit von September 2020 bis September 2021 im Auftrag der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke durchgeführt hat. An Hamburger Hochschulen existiert demnach eine breite Vielfalt an Angeboten und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Besonders das Angebot der flexiblen Arbeitszeiten und die Option des flexiblen Arbeitsortes werden viel genutzt. An anderen Stellen weisen niedrige Nutzungsquoten aber darauf hin, dass die Angebote sichtbarer und auch räumlich zugänglicher werden sollten.

²³ Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (2021): Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen.
<https://www.hamburg.de/contentblob/15814628/0e75d510eecd398ea5be736b4cd39da/data/studie-vereinbarkeit-wissenschaft-und-familie.pdf> [abgerufen: 13.04.2024]

Informationsangebote

Die Informations- und Beratungsmöglichkeiten zu Themen rund um „Beruf/Studium und Familie“ werden auf verschiedenen Plattformen und über verschiedene Medien bekannt gemacht und transparent dargestellt. Dabei werden auch die Synergien zu verwandten Themen wie z. B. Gesundheitsmanagement und Diversität genutzt. Die Informations- und Beratungsangebote rund um das Thema „Pflege“ werden ebenso fortlaufend weiterentwickelt, wobei ein besonderer Akzent auf Sensibilisierung für das Thema liegt (z. B. „versteckte“ Pflege bei Studierenden und daraus resultierende Belastungen).

Insbesondere in Coronazeiten war der Unterstützungs- und Kommunikationsbedarf hoch. Die Pandemie wirkte als Brennglas für soziale Fragen, die damit auch die Universität Hamburg betrafen. Eltern mussten über lange Zeiträume ihre Kinder während der Arbeitszeit/dem Studium betreuen, da Kinderbetreuungsangebote nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung standen. Dies wurde an der Universität beispielsweise anhand der großen Zahl von Anfragen zur Unterstützung und besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie während der Pandemie deutlich.

Tabelle 3 Beratungsanfragen im Familienbüro 2021–2023
(Quelle: Familienbüro)

	2021	2022	2023
Gesamt	468	535	499
TVBP	41	27	30
Wiss. Personal	101	103	108
Studierende	236	317	242
Studieninteressierte	21	16	29
Promovierende	18	11	15
Institutionen (intern/extern)	51	61	75

Tipps und Informationen zum mobilen Arbeiten während der Corona-Pandemie wurden zusammengestellt, auf der Webseite [Familie und Homeoffice](#) veröffentlicht und bis zum Ende der Pandemie fortlaufend erweitert.

Das Familienbüro gab gemeinsam mit den Beauftragten für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigung und der Servicestelle Inklusive Schule ohne Barrieren (InkluSoB) eine Handreichung für Lehrende heraus, die diese dabei unterstützte, die Belange von Studierenden in besonderen Lebenslagen bei der Konzeption und Durchführung digitaler Lehrangebote zu berücksichtigen. Darüber hinaus erstellten das Büro für die Belange von Studierenden mit

Behinderungen oder chronischen Krankheiten und das Familienbüro eine Handreichung für den Umgang mit Studierenden, die in der Pandemie nicht an Präsenz-Lehrveranstaltungen und Präsenz-Prüfungen teilnehmen konnten und aktualisierten diese regelmäßig (siehe Kapitel zur Zusammenarbeit mit weiteren Einrichtungen).

Infrastruktur

Die infrastrukturellen Bedingungen für das Mitbringen von Kindern werden bedarfsgerecht im Rahmen der Möglichkeiten der Universität stetig weiterentwickelt und ausgebaut, z. B. durch die Einrichtung von weiteren Eltern-Kind-Räumen (ggf. als Multifunktionsräume auch für andere Verwendungen) sowie Still-, Ruhe- und Erste-Hilfe-Räumen, durch flexible Betreuungsangebote oder Notfallkinderbetreuung. An zahlreichen Standorten der Universität können mobile Spielekisten ausgeliehen werden. Anhand des Familienbuttons der UHH-App und dem [Lageplan familiengerechte Hochschule](#) können die Standorte der vereinbarkeitsunterstützenden Einrichtungen rund um den Campus der UHH gefunden werden.

Angebote der Fakultäten und Cluster

Es gibt eine rege Beteiligung der Fakultäten, universitärer Einrichtungen und der Exzellenzcluster an der Bereitstellung vereinbarkeitsunterstützender Infrastruktur an der Universität Hamburg u. a. durch Kids Boxes, Wickelräume oder zahlreicher finanzieller Förderungen. Diese kommuniziert das Familienbüro auf der zweisprachigen Website, über den Familien-Icon in der UHH-App sowie im Lageplan familiengerechte Hochschule.

In der **Rechtswissenschaft** gibt es Unterstützung u. a. durch besondere Ausleihbedingungen in der Bibliothek oder finanzielle Hilfen bei der Kindernotfallbetreuung. Die Fakultät schreibt das Magdalene-Schoch-Habilitationsstipendium sowie Promotionsstipendien für Mütter/alleinerziehende Eltern aus, welche auch einen Kinderzuschlag beinhalten. Es gibt außerdem Promotionsstipendien und einen Promotionspreis für eine abgeschlossene Promotion im Bereich Legal Gender Studies, Förderung von Veranstaltungen im Bereich der gender- und gleichstellungsspezifischen Forschung und Lehre und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen erhalten bis zu 300 Euro jährlich zusätzlich als Reisekostenhilfe, wenn sie selbst aktiv an einer Konferenz teilnehmen (also z. B. einen Vortrag halten).

Die **WiSo-Fakultät** fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, indem wissenschaftliche Mitarbeitende mit familiären Care-Aufgaben Unterstützung durch studentische Angestellte erhalten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Postdoc-Phase finanzielle Unterstützung für die aktive Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und Workshops angeboten wird und weitere spezifische Maßnahmen sowohl inhaltlich als auch finanziell gefördert werden z. B. Maßnahmen zur Gewährleistung von Barrierefreiheit oder auch Kinderbetreuungsangebote, damit Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung an Konferenzen, Workshops und ähnlichem teilnehmen können. Die Förderung von Kinderbetreuung steht auch

Gastwissenschaftler:innen während verschiedener Veranstaltungen, wie Tagungen oder Konferenzen, zur Verfügung. Zudem werden Veranstaltungen und Lehrformate unterstützt, die Gender und Diversity behandeln.

Die **Erziehungswissenschaft** bietet ergänzende Beratungen und eine besondere Berücksichtigung bei der Platzvergabe in Seminaren für Studierende mit Familienaufgaben an oder achtet im Einklang mit den Maßgaben der familienfreundlichen Hochschule darauf, dass die Festlegung von Arbeitszeiten und Sitzungsterminen mit familiären Aufgaben vereinbar ist. Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Promovierende und (Junior-)Professor:innen mit Kindern oder Pflegeaufgaben Mittel aus dem Gleichstellungsförderfonds erhalten, um etwa Kinderbetreuung oder Hilfskräfte zu finanzieren.

In den **Geisteswissenschaften** besteht die Möglichkeit für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Juniorprofessor:innen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen auf Antrag Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft zu erhalten, es gibt den Eltern-Kind-Raum im Philturm sowie einen weiteren Eltern-Kind-Raum im Asien-Afrika-Institut.

Die **MIN-Fakultät** bietet ebenfalls finanzielle Unterstützung für stukturschaffende Maßnahmen der Gleichstellung an, u. a. Unterstützung von Kinderbetreuung und ein Stipendienprogramm. Außerdem vergibt sie Forschungs- und Reisestipendien für Nachwuchswissenschaftler:innen. Es gibt Programme zur Förderung, Qualifikation und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Eltern-Kind-Büros auf dem Campus Grindel, dem Campus Stellingen sowie auf dem Campus Bahrenfeld.

Das **Exzellenzcluster CUI: Advanced Imaging of Matter und Quantum Universe** bietet den Beschäftigten neben den Eltern-Kind-Büros auf dem Campus Bahrenfeld auch weitere Unterstützung an, u. a. die Organisation/Finanzierung von Kinderbetreuung von clusterinternen und externen Veranstaltungen oder die finanzielle/organisatorische Unterstützung bei der Kindernotfallbetreuung in Ausnahmesituationen. Das Cluster Quantum Universe setzt sich für familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit ein, indem in der Corona-Krise für Lehrende mit Kindern zusätzliche Hilfskräfte bewilligt wurden, um für Entlastung zu sorgen und die Digitalisierung der Lehre zu erleichtern. Ein vielfältiges Diskussions- und Informationsangebot in Veranstaltungsform zum Thema Vereinbarkeit und Elternzeit rundet das Angebot ab.

Das **Exzellenzcluster CLICCS** stellt neben den Mobilen Kids Boxen ebenfalls ein Eltern-Kind-Zimmer bereit, finanziert Hilfskraftstunden für Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben und bietet (finanzielle) Unterstützung bei der Kindernotfallbetreuung und Kinderbetreuung in Ausnahmesituationen. Veranstaltungen und Workshops zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergänzen dieses Angebot.

Die **Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft** ermöglicht neben der Bereitstellung eines Eltern-Kind-Zimmers ebenfalls eine finanzielle Unterstützung einer Kindernotfallbetreuung für Beschäftigte und Studierende, die Finanzierung studentischer Hilfskräfte für wissenschaftliche Mitarbeitende mit familiären Aufgaben sowie von Forschung und Lehre zum Thema Gender und Diversity (z. B. Gastvorträge und Forschungsprojekte). Es gibt zudem eine Förderung für weibliche Master- und Promotionsstudierende sowie für weibliche wissenschaftliche Mitarbeitende für die Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und Workshops.

Die **Fakultät für Betriebswirtschaft** ermöglicht eine systematische Unterstützung von Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben durch finanzielle Fördermaßnahmen (z. B. Kinderbetreuung) im Rahmen des Elisabeth-Eisfeld-Post-Doc-Programms, es können Hilfskraftstunden für Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben gewährt werden und eine (finanzielle) Unterstützung bei Kindernotfallbetreuung und Kinderbetreuung ist in Ausnahmesituationen möglich. Durch das innovative BWLternzeitmodell gibt es eine spezifische Vertretungsregelung zur Vermeidung von personellen Engpässen während der Elternzeit von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

09 QUALIFIZIERUNG VON PERSONAL ZU GLEICHSTELLUNGSTHEMEN

Im Fokus der Darstellung stehen Maßnahmen und Angebote, die statusgruppenübergreifend wirken oder sich gezielt an bestimmte Interessensvertreter:innen richten. Ziel dieser Maßnahmen ist es, mehr Mitglieder der UHH für die Relevanz der Gleichstellungsarbeit zu sensibilisieren bzw. zu qualifizieren und einen diversitätsreflektierten Umgang zu fördern.

Qualifizierungsreihe Gleichstellung

Die Stabsstelle Gleichstellung bietet im Rahmen der Qualifizierungsreihe Gleichstellung in regelmäßigen Abständen Workshops zu grundlegenden sowie aktuellen Themen der universitären Gleichstellungsarbeit an. Das Angebot richtet sich insbesondere an Gleichstellungsbeauftragte, aber auch an weitere Interessierte der Universität Hamburg. Auch im Berichtszeitraum fanden Veranstaltungen der Reihe statt. Im Mittelpunkt standen Veranstaltungen und Workshops zu den rechtlichen Grundlagen und Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren. Für diese Workshops konnte eine externe Referentin gewonnen werden, die als Justiziarin für Hochschul- und Beamtenrecht sowie Berufungsberatung beim DHV tätig ist und regelmäßig Seminare zu rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen anbietet.

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

Das **Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit** hat im Berichtszeitraum unterschiedlichste Veranstaltungen gemeinsam mit der Stabsstelle Gleichstellung konzipiert und angeboten: u. a. zu Themen wie (siehe oben) Gewaltfreie Kommunikation (GfK), Geschlechtergerechtigkeit, Schlagfertigkeit für Frauen, sexuelle Belästigung/Grenzverletzung am Arbeitsplatz, Suchtprävention in der Familie, Umgang von Mediennutzung bei Kindern, Männergesundheit, Väterrollen, Umgang mit Trauer, Achtsamkeit und Entspannung, Stressregulation, Bewegungsausgleich, in breiter Vielfalt und für die verschiedenen Zielgruppen und Beschäftigten (z. B. pflegende Angehörige, arbeitende Eltern). Die Stabsstelle Gleichstellung weist zudem bei Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt immer wieder auch auf die Erst- und Verweisberatung der Beratungsstelle bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung im Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit hin. Ebenso verweisen beide Bereiche im Rahmen ihrer jeweiligen Öffentlichkeitsarbeit gegenseitig auf die Veranstaltungsangebote und -kalender des jeweils anderen Bereiches hin.

Im Rahmen des Führungskräfteprogramms **„Auf Kurs – Steuerungskompetenzen für Führungskräfte“** wurde im Berichtszeitraum ein Konzept für das Modul 5: „Mitarbeitende diversitätsgerecht und gesund führen“ entwickelt, das auch die Themenfelder Diversität und Vereinbarkeit adressiert. Im Jahr 2024 soll dieses Themenfeld erstmals im Programm aufgenommen werden. Zielgruppe des Programms sind Führungskräfte der Führungsebene II (z. B. Referatsleitungen) sowie der Führungsebene III (z. B. Teamleitungen, Studienbüroleitungen). Die einzelnen Module des Programms werden jeweils in einer festen Gruppe durchlaufen.

Im Oktober 2023 fand ein eintägiger Pilot für ein Modul zu „Diversity-Kompetenz in Führung“ im Rahmen des Führungskräfteprogramms für die Verwaltung „Auf Kurs“ statt. Organisiert wurde der Pilot durch die Strategische Personalentwicklung und inhaltlich bespielt durch das Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit. Des Weiteren wurden ebenfalls im Jahr 2023 fortlaufend gezielte Veranstaltungen zur Bewusstseinsbildung und zum Aufbau von Diversity-Kompetenz für Mitarbeitende und Führungskräfte angeboten, u. a. zu interkultureller Kommunikation und zum kritischen Umgang mit Macht.

Darüber hinaus konnte 2021 die **„Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Belästigung und Gewalt“** durch Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung entwickelt und verabschiedet werden. Um die in der Richtlinie aufgeführten Präventionsmaßnahmen zu stabilisieren und voranzubringen, ist 2023 eine Arbeitsgruppe zur Prozessoptimierung entstanden, in der u. a. die Stabsstelle Gleichstellung und die Beratungsstelle miteinander kooperieren.

10 GLEICHSTELLUNG SOWIE GENDER UND DIVERSITY IN FORSCHUNG UND LEHRE

Zentrale und hochschulweite Angebote

Gleichstellung in Forschungsverbundanträgen

Bereits im letzten Berichtszeitraum hat die Stabsstelle Gleichstellung zusammen mit der Abteilung für Forschung und Wissenschaftsförderung der Universität eine Zusammenfassung zum Thema „Gleichstellung für die Antragstellung in DFG-Verbundanträgen“²⁴ erstellt. Das Papier wird regelmäßig aktualisiert und enthält neben Hinweisen zu bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Hamburg auch Ideen für die Antragstellung und Ansprechpersonen zu den verschiedenen Aspekten, Programmen und Projekten der Gleichstellung. Die Handreichung kann aus dem Universitätsnetz auf der Seite der Stabsstelle abgerufen werden. Daneben unterstützt die Stabsstelle Gleichstellung bei der Erstellung von Forschungsverbundanträgen. Dies schließt die Beratung zu Gender- und Diversity-Aspekten in den Forschungsvorhaben (u. a. Unterstützung bei der Erstellung von Gleichstellungskapiteln in den Anträgen) sowie die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Verbänden ein.

Gleichstellungs- und Frauenförderfonds

Mit dem Gleichstellungsfonds sowie mit dem Frauenförderfonds unterstützt die Stabsstelle Gleichstellung innovative Projekte mit Gender- und Diversity-Fokus in Forschung und Lehre (siehe dazu auch Kapitel 03.7).

Gender-Professuren

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

In der EW ist eine Professur mit der Denomination „Erziehungswissenschaft, insbesondere Bildung und Gesellschaft“ mit einem Schwerpunkt auf herkunfts- und geschlechtsbedingten Benachteiligungen und ihren Verschränkungen ausgeschrieben worden. Das Besetzungsverfahren läuft derzeit. Somit wird das im Gleichstellungsplan der Fakultät von 2016-2020 formulierte Ziel umgesetzt, eine Professur mit der Teilwidmung Genderforschung

²⁴ Universität Hamburg: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/2023-05-24-de-handreichung-gleichstellung-in-dfg-verbundprojekten.pdf> [abgerufen: 10.04.2024]

einzurichten, um auf eine stärkere Profilierung der Fakultät für Erziehungswissenschaft in diesem Arbeits- und Forschungsfeld hinzuwirken.

Qualitätsbeirat Lehre und Studium

Die Stabsstelle Gleichstellung wird regelmäßig zum Qualitätsbeirat Lehre und Studium eingeladen. Der Qualitätsbeirat berät das Präsidium der Universität Hamburg zur Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements in Studium und Lehre und ist damit ein wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung diversitätssensibler Lehre.

Workshops und Veranstaltungen im HUL

Das Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen (HUL) hat in den letzten Semestern regelmäßig Veranstaltungen und Workshops zu verschiedenen diversitätsrelevanten Themen angeboten, wie „Umgang mit Rassismus in der Lehre“, „Diversität in der Lehre - Herausforderungen und Potenziale“, „Interkulturellen Herausforderungen kompetent begegnen“ sowie „Grundlagen zur Erstellung barrierefreier Dokumente“ durch das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen. Im sich konstituierenden Praxisnetzwerk Lehre am HUL wird derzeit eine Gruppe von Lehrenden zum Umgang mit Diversität und Bias in der Lehre begleitet.

Im Rahmen des HUL-Workshop-Programms für Lehrende führen das Büro für die Belange von Studierenden mit Beeinträchtigungen, die Servicestelle InkuSoB und das Familienbüro seit 2020 einen ganztägigen Workshop zum Thema „Inklusiv(er) Prüfen“ durch.

Handreichungen für die diversitätsgerechte Planung von digitalen und analogen (Lehr-) Veranstaltungen

Von Lehrenden wird an der UHH die Bereitschaft erwartet, sich mit gender- und diversitätssensibler Lehre auseinanderzusetzen. Zur Unterstützung wurde jeweils eine Handreichung für die diversitätsgerechte Planung von digitalen und analogen (Lehr-) Veranstaltungen an der UHH erstellt und allen Lehrenden und Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

Angebote der Fakultäten

Die verschiedenen Kerndimensionen von Diversity (Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sozialer Status) sind im Lehr- und Forschungsprofil der **Fakultät für Erziehungswissenschaft** in vielfältiger Hinsicht vertreten. So werden in der Lehre Diversity-bezogene Fragestellungen im Kontext der prioritären Themen und als besondere Schwerpunkte in den Bereichen Heterogenität und Inklusion, Mehrsprachigkeit und Migration, Interkulturelles und Interreligiöses Lernen, Demokratiepädagogik, Partizipation und Lebenslanges Lernen sowie in verschiedenen Fachdidaktiken bearbeitet. Im Fachbereich Allgemeine, Interkulturelle und International Vergleichende Erziehungswissenschaft sowie Pädagogische Psychologie gibt es einen eigenen

umfangreichen Forschungsschwerpunkt Diversity in Educational Research (DivER), in dem Forschung zu Diversität in Gesellschaft, Schule und Lehrkräftebildung angesiedelt ist. Im Forschungszentrum Literacy in Diversity Settings wird in zahlreichen Forschungsprojekten der Bedeutung sprachlicher Diversität im Zusammenwirken mit unterschiedlichen Differenzkategorien nachgegangen. Auch im Zuge der Maßnahmen zur Internationalisierung der Ausbildung von Lehrkräften sind Projekte entwickelt worden, die auf einen konstruktiven Umgang mit Diversität ausgerichtet sind. Im vom Deutschen Akademischen Austauschdienst geförderten Projekt Diversity Contexts in Teacher Education (DiCoT, 2021–2024) wurden Hochschullehrende zu Anti-Bias-Multiplikator:innen qualifiziert und ein innovatives Seminarkonzept für die Vorbereitung angehender Lehrkräfte auf das Orientierungspraktikum in in- und ausländischen Diversity-Kontexten im BA-Studium entwickelt, erprobt und institutionalisiert. In einem zweiten Schritt werden Lehrende aller Fachrichtungen auf der Grundlage des Anti-Bias-Ansatzes im Sinne einer diskriminierungskritischen Perspektive auf Hochschullehre und Schule qualifiziert, um Elemente des Ansatzes sowohl in der eigenen Lehre als auch als Bestandteil der Qualifizierung von Lehrkräften zu berücksichtigen. Die neu eingerichtete Professur für Grundschulpädagogik mit dem Schwerpunkt des Diversitätsspektrums im Vor- und Grundschulalter ist ein weiterer Baustein für die Verankerung von Diversity in Lehre und Forschung.

Mit Blick auf das Thema Gender und Diversity in Forschung und Lehre haben Lehrende der **Fakultät für Geisteswissenschaften** im Berichtszeitraum regelmäßig Veranstaltungen im Rahmen der fächerübergreifenden Studienzertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität & Diversity“ des ZGD angeboten. Darüber hinaus seien beispielhaft die Ringvorlesung „[Gendering Knowledge: Intersektionale Perspektiven auf Wissen](#)“ sowie das Lehrprojekt „[Gender Equality + Medien- und Sprachwissenschaft](#)“ erwähnt.



11 KOMMUNIKATION UND KOOPERATIONEN

11.1 KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Webauftritt der Stabsstelle Gleichstellung

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

Im Berichtszeitraum wurden die Seiten kontinuierlich aktualisiert und erweitert und die Inhalte der Homepage auch in englischer Sprache zur Verfügung gestellt. Die Bereitstellung barrierefreier Informationen wird sukzessive umgesetzt.

Das Familienbüro ist die zentrale Kontakt-, Erstberatungs- und Vermittlungsstelle für Studierende sowie für Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung mit Vereinbarkeitsfragen. Hauptaufgabe ist die Koordination der Informationen, die beim Thema Vereinbarkeit von Studium oder beruflichen Aufgaben und Familie weiterhelfen: die Informationsplattform im Web, Bereitstellung von Broschüren, zielgruppenspezifischen Informationsveranstaltungen

und der Kommunikation aller vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen rund um den Campus via [UHH-App](#) und [Lageplan](#).

Informationsmaterialien

Die Stabsstelle Gleichstellung veröffentlicht weiterhin den seit Wintersemester 2016/2017 bestehenden Newsletter mit gleichstellungsrelevanten Themen, Veranstaltungen und Förderungen. Der Newsletter erscheint in der Regel einmal im Semester. Ausnahmen gab es in den Jahren der Covid-19-Pandemie, die ein häufigeres Erscheinen aufgrund des erhöhten Informationsbedarfs nötig machten.

Im Berichtszeitraum hat die Stabsstelle Gleichstellung verschiedene Informationsbroschüren neu veröffentlicht:

- Konzept zu All-Gender-Toiletten an der Universität Hamburg²⁵
- Barrierefreie Broschüre zur geschlechtergerechten Sprache an der UHH²⁶
- Kurzfassung der Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache²⁷

Geschlechtergerechte Sprache

Die Universität Hamburg setzt sich für die gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung aller Mitglieder und Angehörigen der Universität unabhängig ihres Geschlechts ein. Dazu gehört auch geschlechtergerechte Sprache. Die Universität hat hier „Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache“ beschlossen, die von einer Expert:innenkommission, (zusammengesetzt aus Mitgliedern verschiedener Fachrichtungen der Universität Hamburg) erarbeitet wurden. Die Empfehlungen sind sprachlich nicht verbindlich, können und sollen den Mitgliedern der Universität aber als Orientierungshilfe im Umgang mit geschlechtergerechter Sprache dienen. Die Empfehlungen der Universität umfassen u. a. Hinweise zur Gestaltung von Formularen, Stellenausschreibungen, Preetexten sowie Fragen der Anrede und Varianten der geschlechtergerechten Sprache. Für den Sprachgebrauch werden insbesondere neutrale Formulierungen (z. B. Studierende, Lehrende) sowie der Gender-Doppelpunkt (z. B. Professor:innen, Kolleg:innen) empfohlen. Die Schreibweisen entsprechend dem aktuellen Personenstandsrecht. Seit 2019 gibt es die Möglichkeit, männlich, weiblich oder divers als Geschlecht eintragen oder den Geschlechtseintrag offen zu lassen. Darüber hinaus sind vor allem im Kontext der Verwaltungssprache und rechtlich bindend der Senatsbeschluss vom 15. Juni 2021 und die Richtlinien für den Gebrauch geschlechtergerechter Verwaltungssprache der FHH²⁸ zu beachten.

²⁵ Universität Hamburg (2021): Konzept zu All-Gender-Toiletten an der Universität Hamburg. www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/2021-12-konzept-all-gender-toiletten-uhh.pdf [abgerufen: 13.04.2024]

²⁶ Universität Hamburg (2021): Geschlechtergerechte Sprache an der Universität Hamburg. www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/210528-geschlechtergerechtesprache-barrierefrei.pdf [abgerufen: 19.03.2024]

²⁷ Universität Hamburg (2021): Geschlechtergerechte Sprache an der Universität Hamburg. www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/uhh-empfehlungen-kurversion.pdf [abgerufen: 19.03.2024]

²⁸ Freie und Hansestadt Hamburg (2021): Richtlinien für den Gebrauch geschlechtergerechter Verwaltungssprache der FHH. Senatsbeschluss vom 15. Juni 2021. Zugriff über: www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/bwfgb-empfehlungen-geschlechtergerechte-sprache.pdf. [abgerufen: 19.03.2024]

Gleichstellungsdatenbank der Universität Hamburg

Die Gleichstellungsdatenbank der Universität Hamburg, die seit 2018 online verfügbar ist, wurde erfolgreich aktualisiert und der Maßnahmenkatalog mit Angeboten aus den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit umfangreich erweitert – mit großer Unterstützung durch alle acht Fakultäten sowie durch die zentralen und hochschulweiten Einrichtungen der UHH. Die Datenbank umfasst nun 200 Maßnahmen (Veranstaltungen, Förderungen, Vernetzungsangebote, Beratungen und vieles mehr) und kann von allen Mitarbeitenden und Studierenden vielfältig genutzt werden: Durch die Suchfunktion nach Schlagworten, Fachgebieten und Zielgruppen lassen sich passgenaue Vorschläge für spezifische Lebens- und Arbeitssituationen anzeigen.

Podcast „Gleichheitszeichen“

Im März 2020 startete der Podcast „Gleichheitszeichen“ der Stabsstelle Gleichstellung. Vorgestellt werden in diesem Format Projekte, die im Rahmen des Frauenförderfonds bzw. des Gleichstellungsfonds der Universität Hamburg gefördert wurden. Damit soll ein Beitrag geleistet werden, Forschungs- und Projektvorhaben mit den Schwerpunkten Gender und Diversity universitätsweit wie auch darüber hinaus bekannt zu machen und Best-Practice-Beispiele vorzustellen. Im Berichtszeitraum wurden vier Folgen produziert. Dabei wurde in einer Folge die Antirassismus-Arbeit an der Universität sowie das Projekt „Collective Responsibility“ vorgestellt. In der anderen Folge ging es um die Arbeit des LGBTQI*-Netzwerks „Science and beyond“. Daneben wurden die Folgen „Was ist eigentlich dieses Zentrum Gender & Diversity?“ sowie „Warum braucht es die Genderperspektive in der Rechtswissenschaft?“ produziert.

Kurs Gleichstellung – Projekte, die Segel setzen

Unter dem Titel „[Kurs Gleichstellung – Projekte, die Segel setzen](#)“ portraitiert die Stabsstelle Gleichstellung Projekte der UHH, die wegweisende Arbeit in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität leisten. Dabei handelt es sich um Veranstaltungen, Workshops und Seminare oder Forschungsprojekte. Die vorgestellten Projekte werden von Studierenden, Wissenschaftler:innen und Mitarbeiter:innen aus dem TVBP-Bereich umgesetzt. Alle Projekte werden von der Stabsstelle Gleichstellung aus dem Gleichstellungs- oder Frauenförderfonds unterstützt. Ziel des Projektes ist es, die Sichtbarkeit der aus dem Gleichstellungs- und Frauenförderfonds geförderten Initiativen und Projekte zu erhöhen und zu zeigen, wie viel Gleichstellungs-, Diversity- und Vereinbarkeitsarbeit eigentlich an der UHH stattfindet. Auf diese Weise werden gleichzeitig auch die Fonds und die Arbeit der Stabsstelle beworben. Die Projekte wurden so ausgewählt, dass sie ein möglichst breites Spektrum abdecken. Dies bezieht sich einerseits auf die Fakultäten, an denen die Projekte angesiedelt sind, andererseits aber auch auf die Dimensionen Vereinbarkeit, Diversity und Gleichstellung. Dabei wurde zusätzlich darauf geachtet, dass sowohl studentische Projekte als auch Lehrprojekte oder einzelne Veranstaltungen repräsentiert sind.

Aktionstage der Universität Hamburg

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

Im Rahmen des **Internationalen Frauentags** gab es im Berichtszeitraum vor allem Vorträge im Format der „Aktiven Mittagspause“ (siehe weiterer Verlauf) sowie verschiedene Berichte und Hinweise auf den Social-Media-Kanälen der Universität. Der **Internationale Tag der Familie** bietet im Rahmen hochschulübergreifender Veranstaltungsformate mit verschiedenen Vorträgen und Workshops Einblicke in vereinbarkeitsrelevante Themen.

Seit 2020 gibt es zudem die hochschulübergreifenden **Thementage Pflege**, die Themen wie Vorsorge, Demenz und Achtsamkeit in den Blick nehmen. Die Thementage Pflege werden jährlich Ende Februar veranstaltet.

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

Seit dem Jahr 2021 finden als Kooperation der Familienbüros sowie der Sozialberatungen der Universität Hamburg und der HAW Hamburg jährlich Veranstaltungen unter dem Titel [Suchtprävention in der Familie](#) statt. Die Veranstaltungen adressieren u. a. den Informationsbedarf von Sorgeberechtigten zu Mediennutzung ihrer (jugendlichen) Kinder, Alkohol oder verschiedenen Arten von Drogen.

Mit den Veranstaltungen der **Diversity-Tage**, die seit 2018 über eine ganze Woche verteilt stattfinden, soll vor allem die Vielfalt an der UHH sichtbar gemacht und sich mitgliedergruppenübergreifend mit den Chancen wie auch Herausforderungen einer vielfältigen Hochschule auseinandergesetzt werden. Mit jeweils mehr als 30 Veranstaltungen in der Woche werden verschiedene Diversity-Themen in den Blick genommen. Die Veranstaltungen finden in Präsenz, hybrid und digital statt. Mitarbeitenden des TVBP wird bei Zustimmung der vorgesetzten Person die Möglichkeit gegeben, während der Arbeitszeit mit einem Zeitkontingent von vier Stunden an den Veranstaltungen teilzunehmen.

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

Aktive Mittagspause

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

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

Themen in den letzten Jahren waren unter anderem:

- Aushandlungen von Paaren zu Homeoffice- und Sorgearbeit
- Rassismuskritik im Hochschulkontext
- Gleichstellung in Digitalstrategien
- Geschlechtergerechte Sprache

Zusammenarbeit mit der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Die Stabsstelle Gleichstellung arbeitet eng mit der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zusammen und stimmt sich zu technischen, grafischen wie auch redaktionellen Inhalten mit den Kolleg:innen ab. Dazu gehört auch die barrierefreie Darstellung aller Inhalte.

Gleichzeitig werden regelmäßig bspw. Hinweise auf die Ausschreibungen der unterschiedlichen Förderfonds und den Gleichstellungspreis im UHH-Newsletter geteilt oder über gleichstellungsrelevante Themen an der Universität berichtet.

11.2 GREMIEN UND KOOPERATIONEN

Akademischer Senat und Ausschuss für Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Akademischen Senats teil. Die Gleichstellungsbeauftragte ist qua Amt Vorsitzende des Senatsausschusses für Gleichstellung (Geschäftsordnung des Akademischen Senats vom 07.04.2022, § 21 Abs. 3 S.5), der in der Regel zwei Mal pro Semester tagt. Der Ausschuss tagt gemäß § 21 Abs. 2 der Geschäftsordnung hochschulöffentlich.

Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz

Auf Einladung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten tauschen sich alle Gleichstellungsbeauftragten der UHH in der Regel zwei Mal pro Semester in der Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz aus. Hieran nehmen Vertreter:innen aller Fakultäten und zentralen sowie anderen Organisationseinheiten teil wie auch die Gleichstellungsbeauftragten des TVBP. Die Gleichstellungsreferent:innen der Organisationen sind ebenfalls eingeladen. Die Ansprechperson für Gleichstellung des Wissenschaftlichen Personalrats ist ebenfalls eingeladen.

Vernetzung der Gleichstellungsakteurinnen

Seit 2017 finden regelmäßig die von der Stabsstelle Gleichstellung organisierten Vernetzungstreffen der Gleichstellungsakteur:innen statt. Hintergrund ist, dass es an der Universität Hamburg eine Vielzahl von Personen gibt, die die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Forschungsverbänden organisieren, ohne selbst Gleichstellungsbeauftragte zu sein. Mit dem Vernetzungstreffen sollen neben dem Austausch zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Best-Practice-Beispielen auch Kooperationen initiiert werden. Dies können gemeinsame Veranstaltungen aber auch Gleichstellungsprojekte sein. Zudem unterstützt der Austausch das Onboarding neuer Gleichstellungsakteur:innen an der Universität. Im Berichtszeitraum fanden insgesamt fünf Treffen statt.

Runder Tisch Diversity

Der „Runde Tisch Diversity“ ist eine Austausch- und Projektplattform für die Implementierung und Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen insbesondere aus dem Diversity-Konzept der Universität Hamburg. Der Runde Tisch Diversity besteht aus Mitgliedern verschiedener Bereiche und Statusgruppen der Universität, um sowohl die organisationale als auch die thematische Vielfalt abzubilden und eine größtmögliche Akzeptanz für den Arbeitsprozess des Diversity-Managements zu schaffen.

Referate AStA

In einem regelmäßigen Austausch zwischen der Stabsstelle Gleichstellung und dem Antidiskriminierungsreferat sowie dem teilautonomen Queer-Referat des AStA konnten Bedarfe kommuniziert und die Entwicklung von Diversitätsmaßnahmen besprochen werden.

Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zuständig für das TVB-Personal

Die Themen Diversität und Vereinbarkeit werden von der Stabsstelle Gleichstellung mitgliedergruppenübergreifend bearbeitet. Für das TVB-Personal besteht eine enge Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle. Das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird in seinen mitgliederübergreifenden Aspekten ebenfalls gemeinsam vorangetrieben, so seien hier die geschlechtergerechte Sprache oder die Ausgestaltung von geschlechtergerechten Ausschreibungstexten beispielhaft genannt. Es besteht ein regelmäßiger Austausch zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem vierköpfigen Team der Gleichstellungsbeauftragten für das TVB-Personal.

Pro Exzellenzia plus



Die Universität Hamburg ist am hamburgweiten Projekt **Pro Exzellenzia plus „Hamburger Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen“** beteiligt. Das Projekt wird von der Europäischen Union und der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.

Pro Exzellenzia plus wurde im Jahr 2010 auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der sieben Hamburger Hochschulen und der Freien und Hansestadt Hamburg ins Leben gerufen. Pro Exzellenzia ist ein hochschulübergreifendes Programm und richtet sich an Frauen, die einen Hochschulabschluss in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT-Fächer), Medizin, Kunst, Musik, Architektur oder in den Geisteswissenschaften haben. Absolventinnen sollen mit Pro Exzellenzia auf ihrem Weg in eine akademische oder außerakademische Karriere unterstützt und für Führungspositionen umfassend qualifiziert werden. Neben Stipendien, Workshops und Coachings werden dafür Vortragsveranstaltungen sowie Networking-Events angeboten.

Die Stabsstelle Gleichstellung richtet zusammen mit Pro Exzellenzia, den Exzellenzclustern und der MIN-Fakultät die Reihe „Pro Exzellenzia meets UHH“ aus. Im Berichtszeitraum wurden die Veranstaltungen durchgeführt:

- „Grenzen und Entgrenzung im Wissenschaftssystem: Forschen zwischen Freiheit und Zwängen“
- „Coach me! – Karrierebooster für Wissenschaftlerinnen*“
- „Exzellente Wissenschaft und Geschlechtergerechtigkeit“

Seit 2023 ist die Gleichstellungsbeauftragte der UHH Vorsitzende des Beirats von Pro Exzellenzia plus. Mit dem wissenschaftlichen Hochschulgremium wird die Zusammenarbeit zwischen den sieben Hamburger Hochschulen und Pro Exzellenzia plus vertieft und das gemeinsame Ziel „mehr Frauen in Führungspositionen“ verfolgt. Jede der sieben Hamburger Hochschulen sowie das UKE, die Geschäftsführung von Hamburg Innovation GmbH, die Geschäftsleitung des Zentrums Gender & Diversity und die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten **an Hamburger Hochschulen** (LaKoG) sind mit je einem Mitglied vertreten.

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hamburger Hochschulen und Zusammenarbeit mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung arbeiten in der Regel über die LaKoG mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke zusammen.

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

Als hochschulübergreifendes Projekt, das von der LaKoG unterstützt bzw. initiiert wurde, ist „Close the Gap“ (vgl. Kapitel 03.7) zu nennen. Mit dem Projekt sollte vor allem dem pandemiebedingten „Gender Publication Gap“ entgegengewirkt werden. Das Projekt hatte eine Laufzeit bis Ende 2022.

Die BWFGB beauftragte eine Onlinebefragung zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an den Hamburger Hochschulen, die vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung durchgeführt wurde. Ziel der Studie ist es, durch eine Bestandsaufnahme Handlungsempfehlungen zu Verbesserung von Vereinbarkeit an den Hochschulen zu formulieren. Dadurch sollen der Wissenschaftsstandort Hamburg und insbesondere die Hochschulen gestärkt werden. Die LaKoG und die beteiligten Institutionen unterstützten diese Erhebung.

Darüber hinaus war die LaKoG auch bei der [Fortschreibung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms](#) und des [Aktionsplans Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt](#) beteiligt und hat die Novellierung des Hamburger Hochschulgesetzes unter Gleichstellungsgesichtspunkten angeschoben, die voraussichtlich 2024 umgesetzt wird.

Daneben arbeitete die Sprecherin der LaKoG in der Code-of-Conduct-Unter-AG „Beschäftigungsbedingungen“ mit, deren Ergebnisse in die [Hamburger Erklärung](#) eingeflossen sind. Mit der Hamburger Erklärung zu Hochschul-Karrierewegen in der Wissenschaft haben sich die staatlichen Hamburger Hochschulen das gemeinsame Ziel gesetzt, die akademischen Beschäftigungsbedingungen am Wissenschaftsstandort Hamburg zeitgemäß auszugestalten. Dadurch werden attraktive, teilweise neuartige Karrierewege in der Wissenschaft angeboten und die Qualifizierung herausragender Persönlichkeiten in Forschung und Lehre modernisiert.

Netzwerk Diversity an Hochschulen

Das Netzwerk ist ein bundesweit, kollegial arbeitender Kreis von Hochschulmitgliedern, die auf operativer und strategischer Ebene mit der Umsetzung von Diversity- und Antidiskriminierungs-Aufgaben betraut sind. Das Netzwerk umfasst mehr als 70 Mitglieder, trifft sich in der Regel zwei Mal im Jahr und umfasst Arbeitsgruppen, die u. a. zu den Themen wie All-Gender-Toiletten, Diversity Climate, Diversitätskonzepte, Einstellungs- und Berufungsverfahren sowie Gender and Diversity Action Plans arbeiten. Im Berichtszeitraum traf sich das Netzwerk am 6./7. Mai 2021 mit dem Fokusthema „Umgang mit (strukturellem) Rassismus in der Hochschule“ und am 25./26.11.2021 mit dem Schwerpunkt „Rassismuskritische Diversity-Arbeit an Hochschulen“. Im Jahr 2022 fand ein Treffen am 30.11./01.12. in Präsenz an der Fernuniversität Hagen statt, bei dem die Strukturentwicklung

des Netzwerkes im Vordergrund stand und an der Entwicklung einer kollektiven Sprech- und Positionierungsfähigkeit gearbeitet wurde. 2023 fanden am 10./11. Mai und am 04./05. Dezember Treffen statt, bei denen die Diskussionen um Entscheidungsfindung im Netzwerk, die Erarbeitung eines Selbstverständnisses und Kriterien für die Mitgliedschaft im Netzwerk weiter vertieft wurden.

Verein „Familie in der Hochschule“

Der Verein ist ein Zusammenschluss von 133 Hochschulen und einem Studierendenwerk, welche die sogenannte Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet haben. Durch die Unterzeichnung der Charta gehen alle Mitglieder die Selbstverpflichtung ein, anspruchsvolle Standards der Familienorientierung zu verfolgen und umzusetzen. Die Hochschulen im Verein „Familie in der Hochschule“ verstehen sich als Vorreiterinnen bei der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu einer größeren Familienorientierung und Wertschätzung von Vielfalt. Vereinbarkeit wird von diesen Hochschulen in die Profilentwicklung integriert und gilt als Leitungs- und Querschnittsaufgabe, die hohen Ansprüchen gerecht werden muss. Die Universität Hamburg ist hier seit dem Auftakt Mitglied.

Das Familienbüro kooperiert zur bestmöglichen Unterstützung der Universitätsangehörigen bei der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie im Rahmen der Beratung und der angebotenen Veranstaltungsformate hochschulintern mit vielen Abteilungen und Einrichtungen (u. a. mit dem Career Center, dem Welcome Service, Abteilung 6, Abteilung 3, dem BGZ) und auch hochschulübergreifend (u. a. mit der HRA, dem Netzwerk Familienbüro Hamburger Hochschulen, Hochschulsport Hamburg und dem Studierendenwerk Hamburg).

Initiative Klischeefrei

Die Universität Hamburg ist der [Initiative Klischeefrei](#) beigetreten. Die 2004 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung ins Leben gerufene Initiative Klischeefrei ist ein Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft und Forschung. Die Initiative setzt sich für eine Berufs- und Studienwahl jenseits von Geschlechterstereotypen ein. Neben mehreren Bundes- und Landesministerien, sowie zahlreichen Partner:innen aus Praxis und Wirtschaft, sind aktuell 47 Hochschulen sowie Hochschulprojekte vertreten.

Netzwerk GEx

Die Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten arbeiten im Netzwerk „GEx“ zusammen. Fokus der deutschlandweiten Zusammenarbeit ist der Austausch zu Gleichstellungsstrategien und Gleichstellungsmaßnahmen in der Exzellenzinitiative. Die Gleichstellungsbeauftragten der Exzellenzuniversitäten tagen ein bis zwei Mal im Jahr.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Dr. Angelika Paschke-Kratzin ist als Sprecherin der LaKoG auch Mitglied im erweiterten Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) und nimmt regelmäßig an den dreimal im Jahr stattfindenden Vorstandssitzungen teil. An den Jahrestagungen der bukof, die in den Jahren der Covid-19-Pandemie auch digital stattfanden, nahmen die Gleichstellungsbeauftragte sowie Vertreterinnen der Stabsstelle Gleichstellung teil. Weiterhin arbeiten die Gleichstellungsbeauftragte in der bukof-Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in der Kommission „Antifeminismus an Hochschulen“, die Gleichstellungsreferentin der Stabsstelle Gleichstellung mit Schwerpunkt Vereinbarkeit in der Kommission „Familienpolitik in der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“, die Gleichstellungsreferentin mit dem Schwerpunkt Diversity in der Kommission „Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ und die Beraterin bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in der Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ mit.

Zusammenarbeit der U15 mit Kanada zu EDI

Die U15 – ein Zusammenschluss von fünfzehn großen forschungsstarken Volluniversitäten in Deutschland – und die U15 Kanadas haben im Jahr 2023 eine verstärkte Zusammenarbeit begonnen, nachdem sich die Präsidien im gleichen Jahr zu einem Austausch getroffen haben und gemeinsame Erklärungen zur Stärkung der strategischen Zusammenarbeit unterzeichnet haben. Die Zusammenarbeit wird in verschiedenen Arbeitsgruppen fortgesetzt, u. a. in einer Gruppe zu EDI – Equity, Diversity and Inclusion. Hier arbeitet neben der Gleichstellungsbeauftragten der UHH auch die Gleichstellungsreferentin des Exzellenzclusters CUI mit.

11.3 ZUSAMMENARBEIT MIT WEITEREN EINRICHTUNGEN

Zentrum Gender & Diversity



Das Zentrum Gender & Diversity (ZGD) ist eine gemeinsame Einrichtung der Universität Hamburg, der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, der Technischen Universität Hamburg, der Hochschule für Musik und Theater, der Hochschule für Bildende Künste, der HafenCity Universität, der Helmut Schmidt Universität, der Bucerius Law School und der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie.

Die strategischen Ziele des Zentrums sind der Ausbau der Kooperationen zwischen den Hochschulen sowie die überregionale Vernetzung zu den Themen Gender und Diversity, die Organisation und Sichtbarmachung der Aspekte Gender und Diversity in Lehre und Studium, die Förderung von Forschungs Kooperation und Nachwuchsförderung zu den Schwerpunktthemen sowie die Stärkung des Wissenstransfers zu Gender und Diversity. Das ZGD ist damit ein strategisch wichtiger Partner der Stabsstelle zur

Verankerung von Gender- und Diversity-Themen in der UHH und gleichzeitig wird dadurch der wechselseitige Austausch zwischen der Forschung und Gleichstellungsarbeit angeregt.

Hamburg Research Academy



**HAMBURG
RESEARCH
ACADEMY**

Die **Hamburg Research Academy (HRA)** ist die hochschulübergreifende Einrichtung für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, Juniorprofessor:innen sowie wissenschaftlich Betreuende

in Hamburg. Das überfachliche Beratungs- und Qualifizierungsangebot der HRA unterstützt, qualifiziert und vernetzt Wissenschaftler:innen in den wichtigen ersten Jahren ihrer Karriere. Ein besonderes Augenmerk der Nachwuchsförderung an der HRA liegt auf den Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere und den besonderen Herausforderungen für Frauen, das Karriereziel der Professur zu erreichen (Stichwort „Leaky Pipeline“) sowie auf einer diversitätssensiblen Gestaltung des Angebotes. Zwischen der HRA und der Stabsstelle Gleichstellung findet ein regelmäßiger Austausch zu Gleichstellungsfragen und Nachwuchsförderung statt.

Career & Qualification Center

Die erfolgreiche Zusammenarbeit der Stabsstelle Gleichstellung und dem Career & Qualification Center wurde auch im Berichtszeitraum fortgesetzt. Seit 2021 ist das Career & Qualification Center Teil der TransferAgentur der UHH. Das Career & Qualification Center unterstützt Studierende und Absolvent:innen der Universität Hamburg bei der Planung ihres beruflichen Weges und dem Erwerb überfachlicher beruflicher Fähigkeiten. Es bietet Beratung für Karriereziele, Hilfestellung bei der Stellensuche, Weiterbildungsangebote und Networking, um den Übergang vom Studium in die Arbeitswelt zu erleichtern. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auch auf Angeboten exklusiv für Studentinnen, die durch den Qualifizierungsfonds Gleichstellung gefördert werden konnten. Im Zeitraum von 2021 bis 2023 konnten so verschiedene Workshops und Seminare zur Förderung von Gleichstellung und Diversität umgesetzt werden, wie beispielsweise Networking für Frauen, Gehaltsverhandlungen, Potenziale und Selbstmarketing, Finanzmanagement und Leadership für Frauen sowie zur sozialen Herkunft (Soziale Herkunft im Job – über Aufstiegskompetenzen, Mut und Potenziale).

Stabsstelle Koordination der Belange Studierender mit Beeinträchtigungen

Die Stabsstelle Gleichstellung und die Stabsstelle Koordination der Belange Studierender mit Beeinträchtigungen arbeiten regelmäßig zusammen. Dies gilt insbesondere für das Familienbüro und für die Zielgruppen der Studienbewerber:innen sowie Studierende. Neben einem kontinuierlichen Austausch, zum Teil gemeinsamer Beratung von Einzelfällen und der

gemeinsamen Supervision mit den Kolleginnen von der HAW gibt es eine Reihe gemeinsamer Aktivitäten:

Gemeinsame Vorträge im Rahmen der Unitage 2021, 2022 und 2023 zu „Wie kannst Du die Chance auf Deinen Wunsch-Studienplatz erhöhen? Tipps für Bewerber:innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder mit Familienaufgaben“ im Rahmen des Unitags 2021. Gemeinsame Durchführung von Workshops für das Hamburger Zentrum für universitäre Lehren und Lernen (HUL) in 2021 und 2022 zu „Inklusiv(er) prüfen“ im Rahmen des HUL-Workshop-Programms, mit Dr. Marie-Luise Schütt, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt ProfaLe, Leiterin der Servicestelle InkuSoB und dem Familienbüro der Universität Hamburg. Gemeinsame und weitere Workshops im Rahmen der Diversity-Woche. Im Jahr 2021 zu „Diversität bei Prüfungen – Wie können Lehrende darauf reagieren?“ im Rahmen der Diversity-Woche an der Universität Hamburg, mit Dr. Marie-Luise Schütt (s. v.) und dem Familienbüro der Universität Hamburg, 2022 zu „Wie können Beratungsangebote diversitätsgerecht(er) gestaltet werden“ im Rahmen der Diversity-Woche an der Universität Hamburg, mit Dr. Marie-Luise Schütt (s. v.) und dem Familienbüro der Universität Hamburg sowie 2022 und 2023 „Grundlagen zur Erstellung barrierefreier Dokumente“ im Rahmen der Diversity-Woche an der Universität Hamburg, mit Britta Handke (Abteilung 2, Ref. 22). Im Wintersemester 2023/2024 wird ein gemeinsames Seminar im Rahmen des Studium Generale (Bereich Zentrum für interdisziplinäre Studienangebote) zum Themenfeld Gender und Diversity angeboten: „Diversity im Studium – empirische Ergebnisse und Handlungsmöglichkeiten zum Umgang mit Vielfalt“. Darüber hinaus beteiligt sich die Stabsstelle Koordination der Belange Studierender mit Beeinträchtigungen an der Veranstaltungsreihe „Zeit für Inklusion“ der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen der Freien und Hansestadt Hamburg²⁹.

Während der sukzessiven Rückkehr zur Präsenz-Lehre nach der Corona-Pandemie haben das Familienbüro und die Stabsstelle Koordination der Belange Studierender mit Beeinträchtigungen im Auftrag der Vizepräsidentin für Studium und Lehre mehrfach die Handreichung „Hinweise für den Umgang mit Studierenden, die nachweislich im WiSe 2021/22 (zeitweise) nicht an Präsenz-Lehrveranstaltungen oder an Präsenz-Prüfungen teilnehmen können“ erstellt. Die Handreichung wurde für das Sommersemester 2022 und das Wintersemester 2022/2023 überarbeitet.

Daneben wurde eine Handreichung für Lehrende zu Ausnahmen von der Präsenzpflcht für das Wintersemester 2021/2022, das Sommersemester 2022 und das Wintersemester 2022/2023 erstellt, um für Studierende mit Beeinträchtigungen und Familienaufgaben sowie für Studienmanagement und Lehrende einen Orientierungsrahmen zu schaffen. Für die Handreichungen wurden Fallgruppen definiert, denen dann mögliche Maßnahmen in Bezug auf Lehrveranstaltungen und Prüfungen zugeordnet wurden.

²⁹ Die Veranstaltungsreihe wurde ab 2022 nicht mehr durchgeführt.

Die Beauftragten für die Belange Studierender mit Behinderungen haben bereits intensiv am Diversity-Audit und dem Diversity-Konzept 2019–2023 mitgewirkt. Mit der Implementierung einer befugten Stelle sowie dem Seminarangebot im Rahmen des Studium Generale zum Themenfeld Diversity wurden auch weitere Maßnahmen des Diversity-Konzepts und des Hamburger Landesaktionsplan zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen umgesetzt.

Im Jahr 2023 fand im Rahmen der Re-Auditierung eine Projektwerkstatt mit Posterpräsentation statt, an der sich die Stabsstelle Koordination der Belange Studierender mit Beeinträchtigungen mit drei Postern zu den Themen „Digitale Barrierefreiheit“, „Schulungs- und Sensibilisierungsangebote“ sowie „Weiterentwicklung des Nachteilsausgleichs“ beteiligte.

Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit

Die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg arbeitet eng mit dem Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit der Universität zusammen. Die Kooperation dient insbesondere dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit zu befördern. Geschlechtergerechtigkeit ist eine wesentliche Basis für Gesundheit und Wohlbefinden. Ebenso wirkt sie sich in der Zusammenarbeit aus, befördert Kooperation und verringert kalte Konflikte und Eskalationen. Die folgenden Maßnahmen zielten auf die Sensibilisierung und Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit ab:

Für die Zielgruppe der Beschäftigten wurden die Themen Gesundheit, Konfliktprävention, Sozialberatung, Suchtprävention und Beratung zu sexualisierter Diskriminierung und Belästigung als Querschnittsthemen für alle Gleichstellungsthemen berücksichtigt. Das spiegelte sich in der gemeinsamen Planung und gegenseitigen Bereitstellung von speziellen Unterstützungsangeboten zu den Aktionstagen der Stabsstelle Gleichstellung, z. B. Internationaler Tag der Familie, Pfl egetage, Diversity-Tage sowie des Beratungszentrums für Gesundheit und Zusammenarbeit, z. B. Gesundheitstage und weiteren speziellen Angebotsformaten wieder.

So wurden u. a. zu Themen wie Gewaltfreie Kommunikation (GfK), Geschlechtergerechtigkeit, Schlagfertigkeit für Frauen, sexuelle Belästigung/Grenzverletzung am Arbeitsplatz, Suchtprävention in der Familie, Umgang von Mediennutzung bei Kindern, Männergesundheit, Väterrollen, Umgang mit Trauer, Achtsamkeit und Entspannung, Stressregulation, Bewegungsausgleich, in breiter Vielfalt und für die verschiedenen Zielgruppen und Beschäftigten (z. B. pflegende Angehörige, arbeitende Eltern) Veranstaltungen gemeinsam konzipiert und angeboten. Die Stabsstelle Gleichstellung weist zudem bei Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt immer wieder auch auf die Erst- und Verweisberatung der Beratungsstelle bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung im Beratungszentrum für Gesundheit und Zusammenarbeit hin. Ebenso verweisen beide Bereiche im Rahmen ihrer jeweiligen Öffentlichkeitsarbeit gegenseitig auf die Veranstaltungsangebote und -kalender des jeweils anderen Bereiches hin.

Ein regelmäßiger Austausch und Abstimmungen zu Querschnittshemen finden situationsbezogen sowie zwei Mal pro Jahr in einem gemeinsamen Jour fixe statt.

Darüber hinaus konnte 2021 die „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg“ durch Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle bei sexualisierter Diskriminierung und Belästigung entwickelt und verabschiedet werden. Um die in der Richtlinie aufgeführten Präventionsmaßnahmen zu stabilisieren und voranzubringen, ist 2023 eine Arbeitsgruppe zur Prozessoptimierung entstanden, in der u. a. die Stabsstelle Gleichstellung und die Beratungsstelle miteinander kooperieren.

20 VORBEMERKUNG ZUR STATISTIK

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

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

Einheitliche Daten zur Geschlechterverteilung über die binären Geschlechter hinaus liegen noch nicht vor bzw. sind aufgrund der geringen Fallzahlen nicht anonymisiert darstellbar, weshalb dieser Bericht sich auf die Auswertung der binären Geschlechterverteilung beschränkt.

21 STUDIENANFÄNGER:INNEN UND STUDIENABSCHLÜSSE³⁰

Mädchen machen öfter Abitur und beginnen häufiger ein Studium als gleichaltrige Jungen.³¹ An den Hochschulen spiegelt sich dieser Umstand ebenso wider, gibt es doch mittlerweile so viele Studienanfängerinnen und Studentinnen wie nie zuvor. Gleiches gilt auch für den erfolgreichen Studienabschluss – insofern werden Frauen als Gewinnerinnen der Bildungsexpansion erachtet.³²

Gleichzeitig lässt sich eine sogenannte horizontale Segregation hinsichtlich der Studienfachwahl zwischen den Geschlechtern ausmachen, die wiederum in unterschiedlichen Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten kulminieren kann.³³ In Hinblick auf die Wahl des Studienfaches wird davon ausgegangen, dass Schüler:innen aufgrund von „Sozialisationsprozesse[n] bereits vor der Aufnahme eines Studiums über mehr oder weniger genaue Vorstellungen über bestimmte Fächer bzw. Disziplinen verfügen und diese hinsichtlich der Ähnlichkeit bzw. Passung zu ihrem Selbstkonzept, also zu den eigenen Fähigkeiten und Interessen sowie hinsichtlich der Möglichkeit, bestimmte berufliche Ziele und Erwartungen realisieren zu können, bewerten und auswählen“³⁴. Dieses Phänomen lässt sich auch bei der Verteilung der Studienanfänger:innen an der UHH beobachten.

21.1 STUDIENANFÄNGER:INNEN BACHELOR UND STAATSEXAMEN

Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor

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

Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei den Studienanfänger:innen konstant zwischen 54% und 56%. Die Frauenquote war im Wintersemester 2022/2023 mit 85% im Fachbereich SLM I der GW am höchsten. Demgegenüber stehen die Fachbereiche Informatik und Physik mit der geringsten Frauenquote an Studienanfänger:innen, mit 24% im Wintersemester 2022/2023 bzw. 2021/2022. Erfreulich ist hierbei dennoch, dass in der Informatik, im Vergleich

³⁰ Es werden keine weiterführenden bzw. internationalen Studiengänge in dieser Statistik berücksichtigt. Studiengänge mit Staatsexamen werden separat ausgewiesen. Eingestellte Studiengänge nach Magister und Diplom werden aufgrund der geringen Fallzahlen ebenfalls vernachlässigt.

³¹ Statistisches Bundesamt (2024): Zahl der Studienberechtigten 2023 um 1,0 % gesunken. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_071_21 [abgerufen: 03.05.2024]

³² Stanat, Petra/Bergmann, Susanne (2009): Geschlechtsbezogene Disparitäten in der Bildung. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard (Hrsg.), Handbuch Bildungsforschung, S. 513-528.

³³ Kreckel, Reinhard (2009): Aufhaltsamer Aufstieg. Karriere und Geschlecht in Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft. In: Löw, Martina (Hrsg.), Geschlecht und Macht, S. 97-120.

³⁴ Lojewski, Johanna (2011): Geschlecht und Studienfachwahl – fachspezifischer Habitus oder geschlechtsspezifische Fachkulturen? In: Bornkessel, Philipp/Asdonk, Jupp (Hrsg.), Der Übergang Schule - Hochschule. Zur Bedeutung sozialer, persönlicher und institutioneller Faktoren am Ende der Sekundarstufe II, S. 279-348.

zum vorherigen Bericht, der Anteil erneut um drei Prozentpunkte gesteigert werden konnte. In der Physik konnte der Frauenanteil um einen Prozentpunkt verbessert werden. Wie bereits im qualitativen Teil des Gleichstellungsberichts beschrieben, setzen in diesen beiden Fachbereichen Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen an.

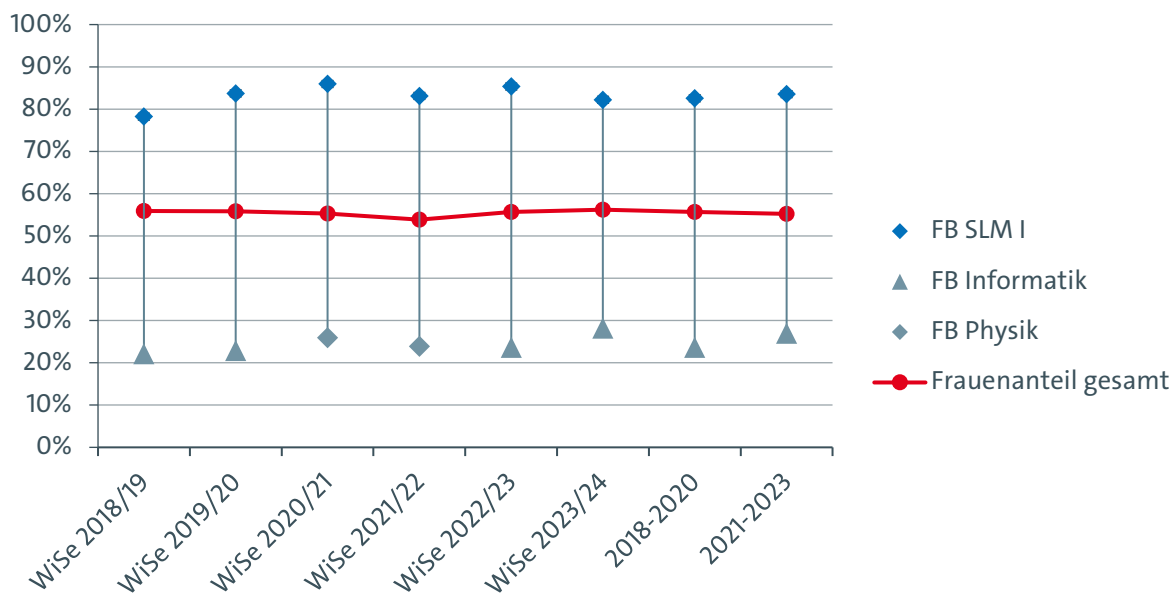


Abbildung 9 Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor über die Wintersemester 2018/2019 bis 2023/2024 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor nach Fakultäten³⁵

Wird der Frauenanteil je Fakultät ausgewertet fällt auf, dass die Fakultäten EW, GW und PB konstant über dem 40/60-Korridor des Frauenanteils liegen. Dieser Korridor ist maßgeblich für die Entwicklung spezifischer fakultärer Maßnahmen zur Gewinnung der jeweiligen Geschlechter für bestimmte Studienfächer. Im Mittelfeld liegt wie im vorherigen Berichtszeitraum die WiSo-Fakultät. Varianzen im Frauenanteil der Studienanfänger:innen lassen sich an der BWL beobachten, deren Quote von 40% auf 42% gestiegen ist. In der MIN-Fakultät liegt die Frauenquote, wie im vorangegangenen Berichtszeitraum, erneut bei 43%.

³⁵ Die MED und RW werden unter den Staatsexamina subsummiert und sind in dieser Grafik nicht abgebildet.

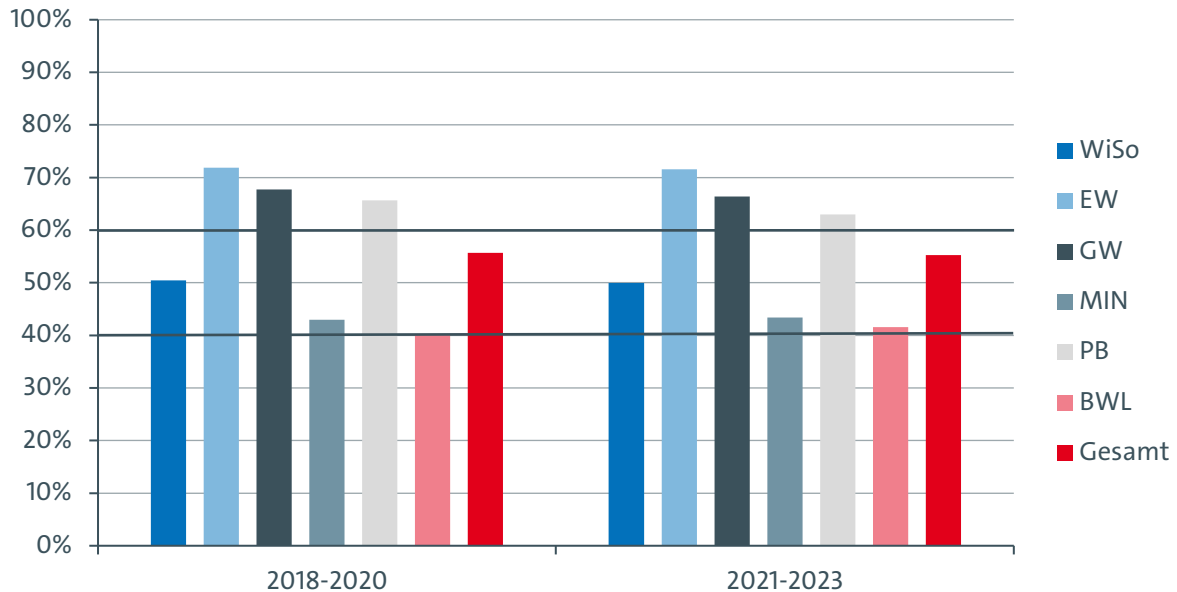


Abbildung 10 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen in den Fachbereichen außerhalb des Korridors von 40/60 im Bachelor

Neben den Maximal- und Minimalquoten des Frauenanteils je Fachbereich (wie bereits oben beschrieben), gibt es weitere Fachbereiche, die sich außerhalb des gedachten Korridors von 40/60 befinden und in denen Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung der verschiedenen Anteile der Studienanfänger:innen denkbar wären bzw. bereits umgesetzt werden (vgl. Kapitel 04).

Hier sind vor allem Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen in den Fachbereichen Volkswirtschaftslehre, Mathematik und Bewegungswissenschaft zu nennen. Ähnlich verhält es sich in Hinblick auf Maßnahmen für Studienanfänger in den Fachbereichen der EW, Sprache, Literatur, Medien II, Kulturwissenschaften, Asien-Afrika-Wissenschaften, Biologie wie auch Psychologie.

Tabelle 4 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und zum Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor der Fakultäten für die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 bezogen auf die Studienjahre (ohne MED und externe Einrichtungen)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2018–2020		2021–2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	413	50%	378	50%
FB Volkswirtschaftslehre	65	30%	52	30%
FB Sozialwissenschaften	161	57%	157	61%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	792	72%	759	72%
FB'e Erziehungswissenschaft 1-5	792	72%	759	72%
Fakultät für Geisteswissenschaften	877	68%	633	66%
FB Ev. Theologie	12	58%	8	63%
FB Sprache, Literatur, Medien I	167	83%	134	84%
FB Sprache, Literatur, Medien II	235	75%	150	72%
FB Kulturwissenschaften	168	66%	127	63%
FB Asien-Afrika-Wissenschaften	197	67%	132	66%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	715	43%	616	43%
FB Biologie	206	66%	166	73%
FB Informatik	89	24%	94	27%
FB Mathematik	75	36%	52	34%
FB Physik	70	26%	71	32%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	134	66%	126	54%
FB Psychologie	114	75%	101	67%
FB Bewegungswissenschaft	20	38%	25	30%
Frauenanteil gesamt	3150	56%	2899	56%

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

Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil bei den Studienanfänger:innen in den Staatsexamensstudiengängen konstant zwischen 63% und 66%. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum liegen diese Werte um ein bis vier Prozentpunkte höher.

Gleichzeitig fällt auf, dass die Varianz zwischen den Fachbereichen mit dem höchsten und niedrigsten Frauenanteil an Studienanfänger:innen weitaus geringer ausfällt als in den Bachelorstudiengängen. Die Studienfächer Pharmazie und Lebensmittelchemie im Fachbereich Chemie verzeichnen mit durchschnittlich 75% Frauenanteil überproportional hohe Quoten im aktuellen Berichtszeitraum. Die Medizin und der Fachbereich Evangelische Theologie liegen trotz deutlich niedrigerem Frauenanteil über dem Durchschnitt der Bachelor-Fächer.

Eine Besonderheit in dieser Auswertung stellt der Fachbereich Evangelische Theologie dar, in dem sowohl Bachelorabschlüsse als auch staatliche Prüfungen möglich sind. Aufgrund der geringen Fallzahlen bei den Studienanfänger:innen ergibt sich hier die größte Varianz zwischen den Minimal- und Maximalquoten – changierend zwischen 46% und 58%.

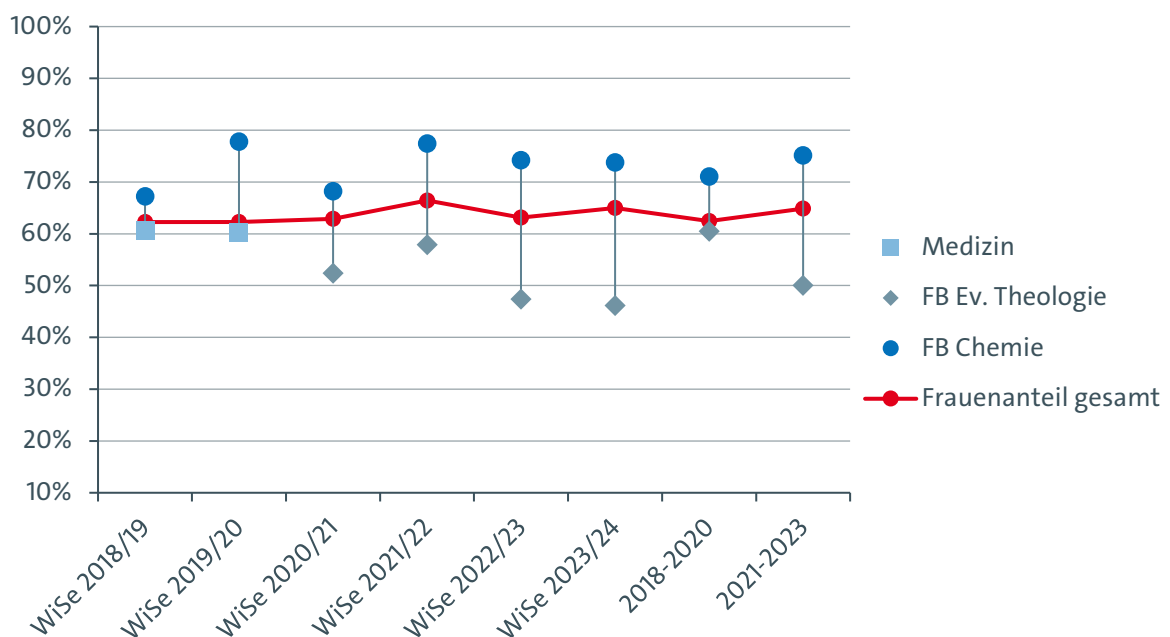


Abbildung 11 Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Staatsexamen und staatliche Prüfungen gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/staatliche Prüfung über die Wintersemester 2018/2019–2023/2024 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Durchschnittlicher Frauenanteil der Studienanfänger:innen an Studiengängen mit Staatsexamen/staatlicher Prüfung nach Fakultäten

Wie bereits oben angemerkt, ist der Frauenanteil an den Studiengängen und damit auch in den Fakultäten mit staatlichen Prüfungen/Staatsexamen weitaus ausgeglichener und vornehmlich innerhalb des 40/60-Korridors im Vergleich zu den Bachelor-Studiengängen. Hierbei sticht die GW heraus, die im Gegensatz zu den anderen Fächern prozentual Studienanfängerinnen verloren hat.

Tabelle 5 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/staatliche Prüfung der Fachbereiche außerhalb des 40/60-Korridors in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 pro Studienjahr (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2018–2020		2021–2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Rechtswissenschaft	245	63%	219	65%
Medizin	269	61%	267	64%
GW (FB Ev. Theologie)	17	60%	11	50%
MIN (FB Chemie)	45	71%	46	75%

21.2 STUDIENABSCHLUSS BACHELOR

Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor über die Jahre 2018–2023

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

Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen liegt mit 60% im aktuellen Berichtszeitraum über dem Anteil der Studienanfängerinnen – zwischen den einzelnen Prüfungsjahren sind die Varianzen eher gering. In Hinblick auf die Maximal- bzw. Minimalabweichungen vom Mittelwert ist es wieder der Fachbereich Informatik, der die geringsten Absolventinnenzahlen im Bachelor hat. So lag zwischen 2018 und 2020 der Frauenanteil bei den Abschlüssen in der Informatik bei 18%, zwischen 2021 und 2023 bei 20%. Damit liegen die Anteile noch unter denen der Studienanfängerinnen (24% bzw. 27%). Dies bedeutet auch, dass Studentinnen dieser Fachrichtung eher ihr Studium abbrechen.

Bei den Maximalabweichungen dominieren, wie auch bei den Studienanfängerinnen, die Fachbereiche der Geisteswissenschaft. Die Abschlussquoten im aktuellen Berichtszeitraum liegen alle bei über 88%. Das bedeutet, dass das Gros der Bachelor-Studienabschlüsse in diesen Fachbereichen von Frauen gemacht wird – in den Jahren 2021 und 2022 wurden alle Abschlüsse im Fachbereich Evangelische Theologie von Frauen gemacht.

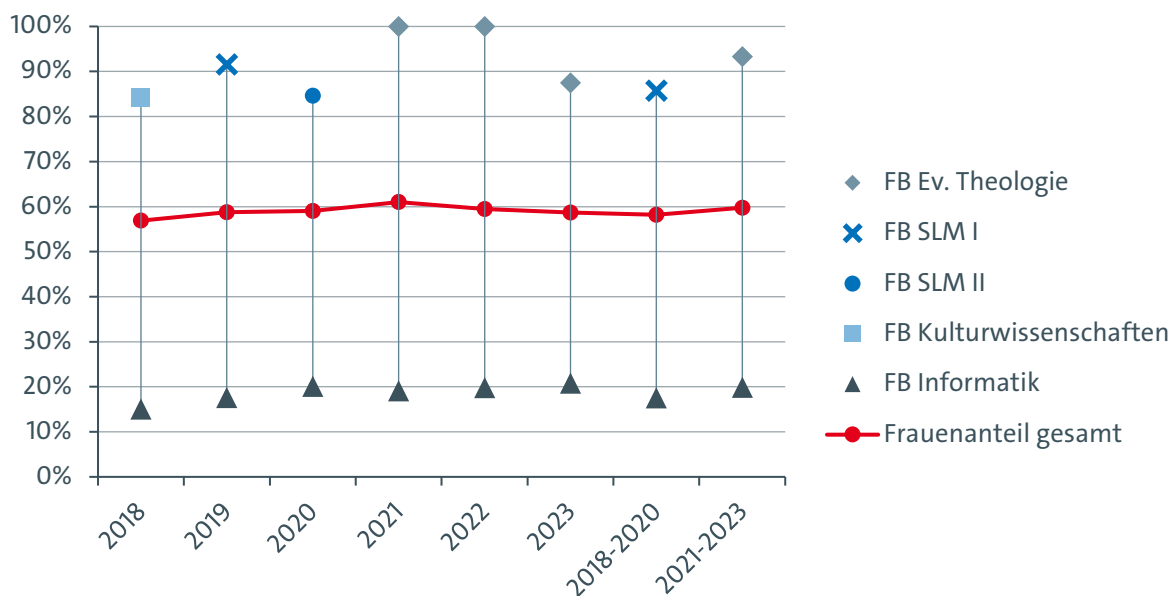


Abbildung 12 Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil Studienabschluss Bachelor über die Jahre 2018–2023 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor nach Fakultäten

Wird der Frauenanteil je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass ähnlich der Auswertung der Studienanfänger:innen die Fakultäten EW, GW und PB konstant über dem 40/60-Korridor der Geschlechterverteilung liegen. Im Mittelfeld liegen, wie auch schon im vorherigen Berichtszeitraum, die WiSo-Fakultät und die BWL. Ein Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen unterhalb des Korridors lässt sich einzig an der MIN im letzten Berichtszeitraum beobachten. Die Quote konnte von 37% auf 42% gesteigert werden und liegt nun innerhalb des Korridors.

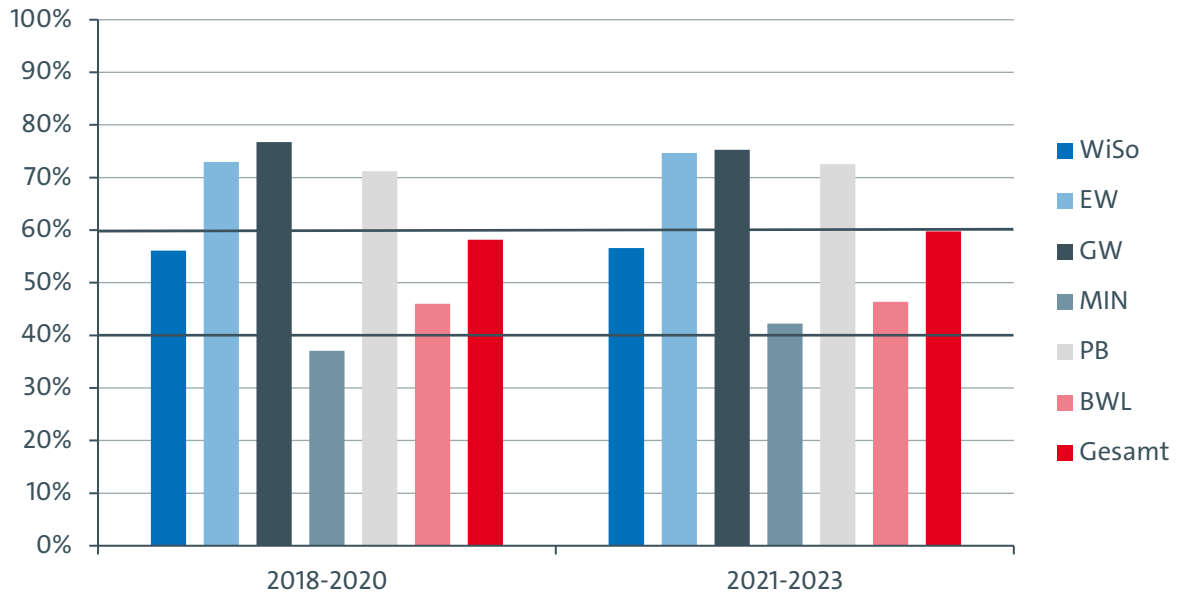


Abbildung 13 Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor in den Fachbereichen pro Studienjahr außerhalb des Korridors von 40/60

Wie bei den Studienanfänger:innen kann die Betrachtung weiterer Fachbereiche, die sich außerhalb des Korridors von 40/60 befinden, dazu dienen, weitere Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung der verschiedenen Anteile der Studienanfänger:innen abzuleiten (vgl. Kapitel 04).

Hierbei sind vor allem Maßnahmen zur Erhöhung der Abschlussquote in den Fachbereichen Volkswirtschaftslehre, Mathematik und Bewegungswissenschaft zu nennen.

Ähnlich verhält es sich in Hinblick auf Maßnahmen für Absolventen in den Fachbereichen der Erziehungswissenschaft, Sprache, Literatur, Medien II, Kulturwissenschaften, Asien-Afrika-Wissenschaften wie auch Psychologie.

Tabelle 6 Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und zum Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor der Fakultäten für die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 (ohne MED) (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2018–2020		2021–2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	321	56%	297	57%
FB Volkswirtschaftslehre	42	36%	38	35%
FB Sozialökonomie	197	61%	170	63%
FB Sozialwissenschaften	83	63%	89	61%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	470	73%	529	75%
FB'e Erziehungswissenschaft 1-5	470	73%	529	75%
Fakultät für Geisteswissenschaften	265	77%	272	75%
FB Ev. Theologie	8	82%	5	93%
FB Sprache, Literatur, Medien I	76	86%	81	88%
FB Sprache, Literatur, Medien II	60	83%	64	83%
FB Kulturwissenschaften	54	79%	55	71%
FB Asien-Afrika-Wissenschaften	43	69%	41	73%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	219	37%	294	42%
FB Biologie	68	57%	96	65%
FB Chemie	39	49%	49	63%
FB Erdsystemwissenschaften	45	53%	60	61%
FB Informatik	29	18%	39	20%
FB Mathematik	16	36%	21	31%
FB Physik	23	23%	28	26%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	80	71%	85	73%
FB Psychologie	70	79%	77	81%
FB Bewegungswissenschaften	10	42%	8	35%
Fakultät für Betriebswirtschaft	139	46%	132	46%

21.3 STUDIENANFÄNGER:INNEN MASTER

Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master³⁶

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

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ist der Frauenanteil zu Beginn des Masters mit durchschnittlich 61% gleichgeblieben. Wird dieser Wert ins Verhältnis zu den Studienanfängerinnen je Fachbereich gesetzt, fällt auf, dass es, im aktuellen Berichtszeitraum, die meisten Studienanfängerinnen in den Masterstudiengängen im Fachbereich SLM I (WiSe 2022/2023) gab. Daneben liegt der Frauenanteil in der EW und im Fachbereich Chemie mit je 83% ähnlich hoch. In allen drei Bereichen liegt der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelor unter denen der Masterstudiengänge.

Demgegenüber steht der Fachbereich Philosophie mit 25% und somit der geringsten Frauenquote an Studienanfänger:innen im aktuellen Berichtszeitraum. Dicht gefolgt vom Fachbereich Mathematik mit 26% und der Bewegungswissenschaft mit 28%. Aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden im Fachbereich Philosophie (im aktuellen Berichtszeitraum durchschnittlich fünf) unterliegt dieser großen Schwankungen, was das Geschlechterverhältnis betrifft.

³⁶ Die MED und RW werden unter den Staatsexamina subsummiert und sind in dieser Grafik nicht abgebildet.



Abbildung 14 Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master über die Wintersemester 2018/2019 bis 2023/2024 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master nach Fakultäten

Wird der Frauenanteil je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass die Fakultäten WiSo, EW, GW, PB sowie knapp die MIN konstant über dem 40/60-Korridor der Geschlechterverteilung liegen. Dieser Korridor ist maßgeblich für die Entwicklung spezifischer fakultärer Maßnahmen zur Gewinnung der Geschlechter für bestimmte Studienfächer. Im Mittelfeld liegt, wie im letzten Berichtszeitraum, die BWL.

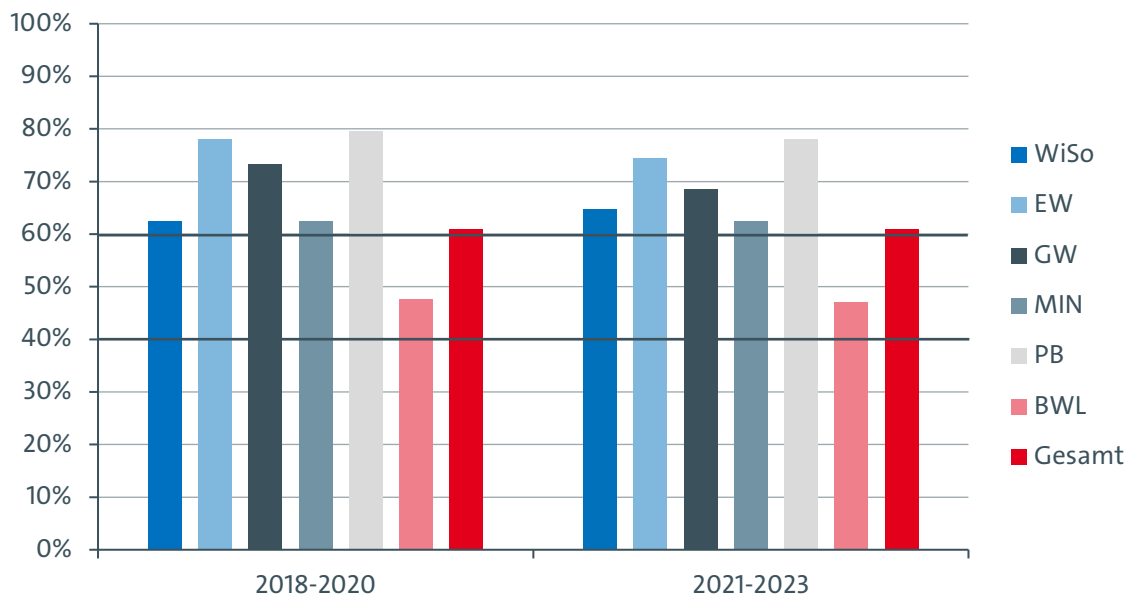


Abbildung 15 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 mit Kennzeichnung des 40/60-Korridors in Prozent (ohne MED)³⁷ (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

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

Neben den Maximal- und Minimalquoten des Frauenanteils je Fachbereich (wie bereits oben beschrieben), gibt es weitere Studiengänge, die sich außerhalb des Korridors befinden und in denen Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung der verschiedenen Anteile der Studienanfänger:innen denkbar sind (vgl. Kapitel 04).³⁸

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

³⁷ Die Auswertung der Fakultät GW erfolgt aufgrund struktureller Veränderungen ohne den FB Religionen.

³⁸ Hier sind nur Fakultäten und Fachbereiche aufgeführt, die sich außerhalb des 40/60-Korridors bewegen.

Tabelle 7 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und zum Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil im Master der Fakultät in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2018–2020		2021–2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	232	62%	249	65%
WiSo zentral	13	57%	14	64%
FB Sozialökonomie	102	67%	131	69%
FB Sozialwissenschaften	88	69%	73	68%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	230	78%	217	74%
EW zentral	10	78%	11	68%
FB'e Erziehungswissenschaft 1-5	220	78%	206	75%
Fakultät für Geisteswissenschaften³⁹	138	73%	112	69%
FB Sprache, Literatur, Medien I	33	86%	25	79%
FB Sprache, Literatur, Medien II	36	72%	30	80%
FB Geschichte	8	72%	5	44%
FB Philosophie	5	79%	2	43%
FB Kulturwissenschaften	32	73%	24	73%
FB Asien-Afrika-Wissenschaften	24	61%	23	53%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	232	62%	232	62%
FB Biologie	53	63%	45	63%
FB Chemie	51	68%	47	75%
FB Informatik	38	30%	40	32%
FB Mathematik	9	26%	9	29%
FB Physik	10	26%	26	36%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	90	79%	76	78%
FB Psychologie	75	84%	66	83%
FB Bewegungswissenschaft	16	64%	4	30%

³⁹ Ohne den FB Religionen

21.4 STUDIENABSCHLÜSSE MASTER UND STAATSEXAMEN

Frauenanteil am Studienabschluss Master⁴⁰

Dargestellt wird in der Grafik zum einen der Frauenanteil an Studienabschlüssen im Masterstudium nach Prüfungsjahren sowie die Fachbereiche mit dem größten bzw. geringsten Frauenanteil an den Masterabschlüssen. Der Frauenanteil an den Master-Studienabschlüssen lag zwischen 2021 bis 2023 bei 60%. Insgesamt schwankt die Abschlussquote der Frauen in diesem Zeitraum um zwei Prozentpunkte.

In Hinblick auf die Maximal- bzw. Minimalabweichungen vom Mittelwert sind es wieder die Fachbereiche Physik und Informatik, die die geringsten Absolventinnenquoten im Master haben. Mit 18% ist der Wert im Fachbereich Physik in 2022 am niedrigsten. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum haben sich diese Werte leicht verbessert. Darüber hinaus liegen in beiden Fächern die Abschlussquoten unter denen der Masterstudienanfängerinnen, d. h. Studentinnen brechen diese Studiengänge häufiger ab oder wechseln die Hochschule.

Bei den Maximalabweichungen dominieren, wie auch bei den Master-Studienanfängerinnen, die Fachbereiche der Geisteswissenschaften und der Erziehungswissenschaft. Diese Abschlussquoten lagen im aktuellen Berichtszeitraum alle über 88%.

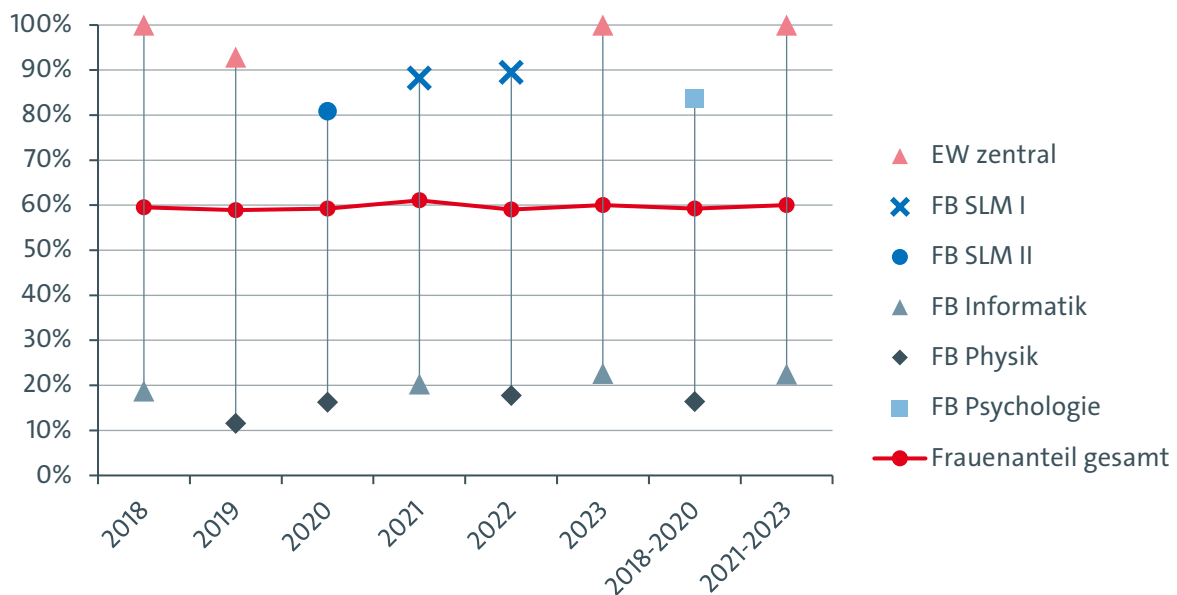


Abbildung 16 Frauenanteil am Studienabschluss Master gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil am Studienabschluss Master über die Jahre 2018–2023 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

⁴⁰ Aufgrund der geringen Fallzahlen wurden hier die Magister- und Diplomabschlüsse vernachlässigt.

Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Master nach Fakultäten

Wird der Frauenanteil je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass ähnlich der Auswertung der Master-Studienanfänger:innen die Fakultäten WiSo, EW, GW und PB konstant über dem 40/60-Korridor liegen. In der WiSo ist der Frauenanteil jedoch um sechs Prozentpunkte gesunken, während in allen anderen Fakultäten der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gestiegen oder gleichgeblieben ist.

In Bezug auf den Studienverlauf ist anzumerken, dass sowohl in der MIN als auch in der BWL der Frauenanteil von Masterbeginn zu Masterabschluss sinkt. Während es sich in der BWL nur um einen Prozentpunkt handelt, sind es in der MIN 21 Prozentpunkte. Dies weist ebenfalls auf einen hohen Anteil an Studienabbrecherinnen hin bzw. auf den Wechsel der Hochschule.

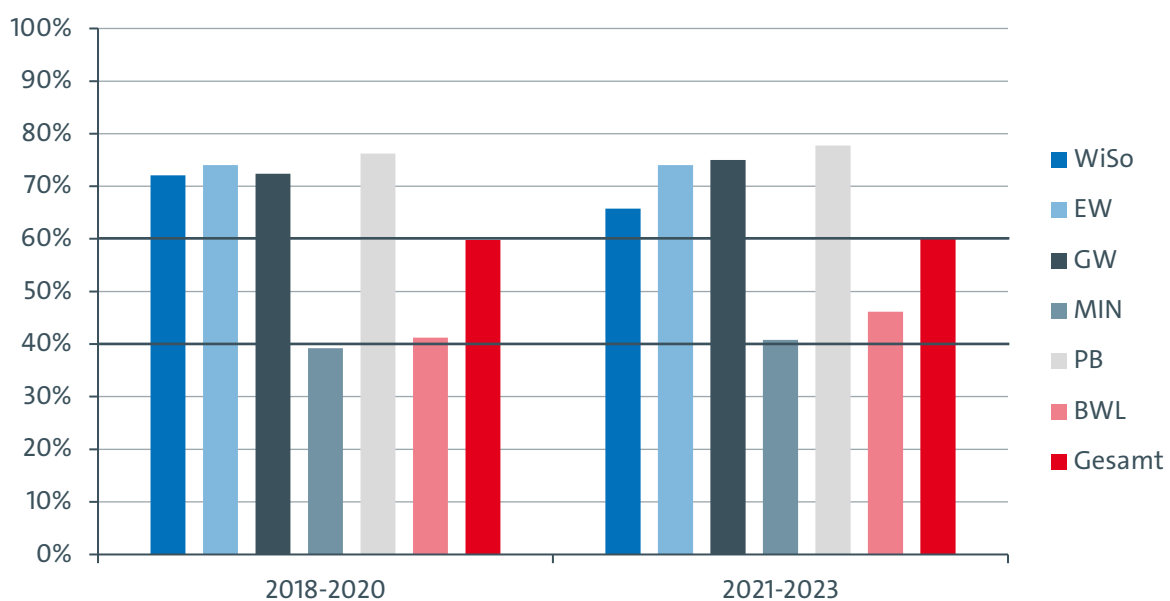


Abbildung 17 Durchschnittlicher Frauenanteil Studienabschluss Master nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)⁴¹ (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

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

Neben den Maximal- und Minimalquoten des Frauenanteils je Fachbereich (wie bereits oben beschrieben), gibt es aber auch noch weitere Studiengänge, die sich außerhalb des Korridors befinden und in denen Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung höherer Abschlussquoten denkbar sind (vgl. Kapitel 04).

Hier sind vor allem Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils am Master-Abschluss in den Fachbereichen Informatik, Mathematik und Physik umzusetzen.

⁴¹ Ohne FB Religionen

Ähnlich verhält es sich in Hinblick auf Maßnahmen für potentielle Masterabsolventen in den Fachbereichen der GW, da sich hier die Erfolgsquoten in Hinblick auf den Abschluss der Frauen vom Bachelor zum Master eher steigern und Männer das unterrepräsentierte Geschlecht in Bezug auf die Studienabschlüsse darstellen. Unabhängig vom Geschlecht sollte es generell Ziel sein, Maßnahmen zu etablieren um Studierende im Übergang von Bachelor zu Master an der Universität zu halten.

Tabelle 8 Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Master der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und zum Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Master der Fakultäten für die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 (ohne MED)⁴²
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2018–2020		2021–2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	238	72%	205	66%
WiSo zentral	14	65%	12	55%
FB Sozialökonomie	102	69%	110	72%
FB Sozialwissenschaften	74	67%	66	67%
Fakultät für Erziehungswissenschaft	484	74%	490	74%
EW zentral	1	33%	3	100%
FB'e Erziehungswissenschaft 1–5	482	72%	487	74%
Fakultät für Geisteswissenschaften	151	72%	142	75%
FB Sprache, Literatur, Medien I	33	73%	38	88%
FB Sprache, Literatur, Medien II	45	80%	32	83%
FB Philosophie	3	48%	4	42%
FB Kulturwissenschaften	40	79%	38	75%
FB Asien-Afrika-Wissenschaften	20	67%	19	66%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	228	39%	242	41%
FB Biologie	69	62%	65	64%
FB Chemie	49	55%	64	61%

⁴² Es werden auch Fachbereiche aufgenommen, deren Durchschnittswerte im Korridor liegen, die aber in einzelnen Jahren ausschlagen. Ein Beispiel ist der Fachbereich Philosophie, dessen Frauenanteil aufgrund der geringen Studierendenzahl zwischen 25% und 55% schwankt.

	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
FB Erdsystemwissenschaften	51	48%	42	51%
FB Informatik	33	24%	34	22%
FB Mathematik	11	23%	15	25%
FB Physik	14	16%	21	23%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	91	76%	86	78%
FB Psychologie	74	84%	72	82%
FB Bewegungswissenschaft	17	55%	14	60%
Fakultät für Betriebswirtschaft	100	41%	117	46%
FB BWL	100	41%	117	46%

Frauenanteil an Studienabschlüssen in Fächern mit Staatsexamen bzw. staatlicher Prüfung

Dargestellt wird der Frauenanteil an den Staatsexamina sowie die Fachbereiche mit dem größten bzw. geringsten Frauenanteil an den staatlichen Prüfungen.

Mit einer Gesamtquote von 59% für den aktuellen Berichtszeitraum ist der Frauenanteil hier fast genauso hoch wie bei den Masterabschlüssen. Die Fachbereiche Chemie und Evangelische Theologie teilen sich die Höchstwerte, mit dem höchsten Frauenanteil von 86% in der Evangelischen Theologie in 2023.

Die Fakultäten mit dem geringsten Frauenanteil sind, im vorherigen wie auch im aktuellen Berichtszeitraum, die RW und die Medizin. Diese Werte (zwischen 50% und 59%) liegen jedoch weitaus höher als die niedrigsten Erfolgsquoten von Frauen bei den Masterabschlüssen und sind (nahezu) paritätisch.

In der Differenz von Studienanfängerinnen zu Abschlüssen liegen die Fächer zwischen vier Prozent und 14% (auch wenn Aussagen hierzu aufgrund des Umfangs der Studiendauer keine kompletten Studienverläufe widerspiegeln und nur bedingt möglich sind).

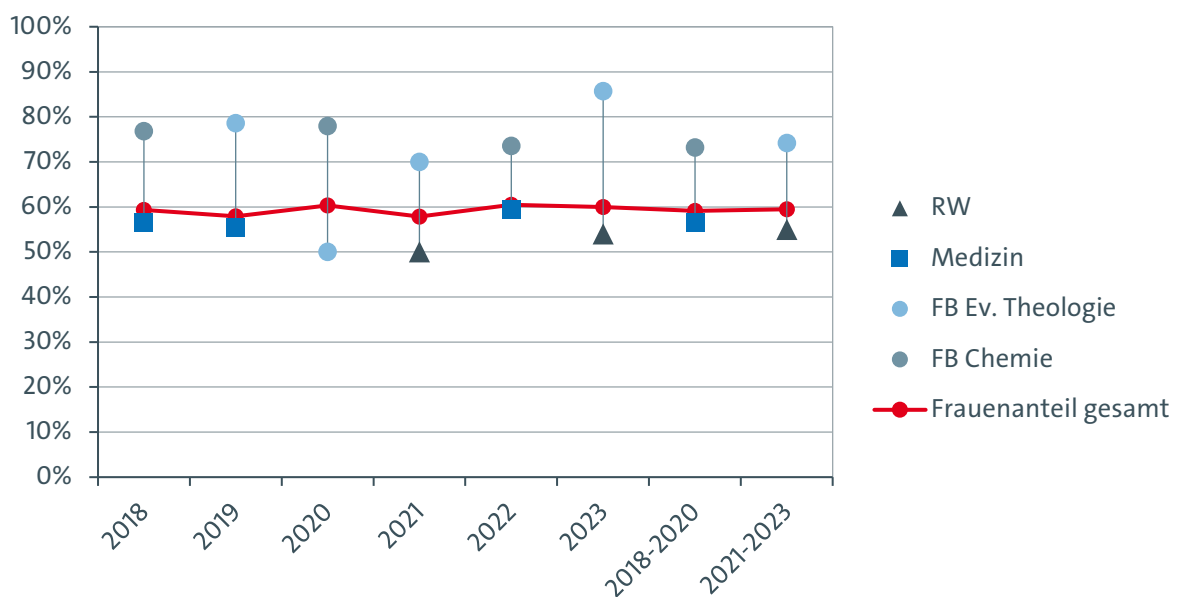


Abbildung 18 Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/staatliche Prüfungen gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/staatliche Prüfung über die Jahre 2018–2023 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/staatliche Prüfungen nach Fakultäten

Wird der Frauenanteil je Fakultät ausgewertet, fällt auf, dass in der MIN und der RW der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gesunken ist, während er in der MED und in der GW gestiegen ist. In der GW stieg der Frauenanteil um 10%, in der MIN nahm der Frauenanteil um acht Prozentpunkte ab. Wichtig hierbei ist ein Blick auf die absoluten Zahlen die zeigen, dass es sich in der GW um insgesamt elf bzw. acht Studentinnen handelt, während es in der MIN um 46 bzw. 25 Studentinnen geht.

Tabelle 9 Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/staatliche Prüfung der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote der Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 pro Prüfungsjahr (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2018–2020		2021–2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Rechtswissenschaft	88	60%	57	55%
Medizin	226	57%	239	60%
GW (FB Ev. Theologie)	11	64%	8	74%
MIN (FB Chemie)	46	73%	25	65%

21.5 VERÄNDERUNGEN DES FRAUENANTEILS IM QUALIFIKATIONSVORLAUF DES STUDIUMS

Der hier dargestellte Studienverlauf ist ausschließlich modellhaft gedacht und umfasst nur den Frauenanteil des aktuellen Berichtszeitraums. Allein die unterschiedliche Zählung der Studien- und Prüfungsjahre lässt nur eine modellhafte Darstellung zu. Ebenfalls findet der Wechsel der Hochschule keine Berücksichtigung. Hiermit wird kein tatsächlicher Verlauf von der Aufnahme des Bachelorstudiums bis zum Masterabschluss bzw. kein Studienverlauf bei den Staatsexamina abgebildet. Dennoch ergeben sich durch den Vergleich der Anteile erste Annahmen über Übergangsquoten und Abschlusstendenzen in den einzelnen Fakultäten, die bereits oben angedeutet wurden.

Durchschnittlicher Frauenanteil zu Studienbeginn und zum Studienabschluss im Bachelor und Master

Für die einzelnen Fakultäten lässt sich konstatieren:

- **EW:** Der Frauenanteil in dieser Fakultät ist neben dem der PB am höchsten. Vom Studienbeginn im Bachelor bis zum Masterabschluss liegt der Anteil konstant über 72% (Ausgangswert im Bachelor). Im Vergleich dazu beginnen mehr Frauen ein Masterstudium als ein Bachelor-Studium. Insgesamt gibt es eine positive Tendenz in Hinblick auf den Übergang vom Bachelor-Abschluss zum Beginn des Masters, sodass hier der Frauenanteil bei 74% liegt. Die Quote am Master-Abschluss liegt ebenfalls bei 74%.
- **GW:** An dieser Fakultät liegt der durchschnittliche Frauenanteil an den Studienanfänger:innen im Bachelor bei 66%. Dieser Wert steigert sich zum Bachelor-Abschluss auf eine Quote von 75%, nimmt zum Masterbeginn jedoch wieder ab (69%). Zum Masterabschluss liegt die Quote wieder bei 75%. Insofern beginnen weniger Frauen ein Masterstudium, als sie ein Bachelorstudium beenden. Nichtsdestotrotz beginnen mehr Frauen ein Masterstudium als ein Bachelorstudium.
- **PB:** In der PB steigert sich die Frauenquote von 63% beim Bachelor-Studienbeginn bis zu den Studienanfängerinnen im Master um 15 Prozentpunkte. Insofern lässt sich hier ein positiver Trend im Übergang feststellen. Die Quote von 78% hält sich von Masterbeginn bis zum Abschluss.
- **WiSo:** Der Frauenanteil am Anfang des Bachelorstudiums liegen in dieser Fakultät genau bei 50% und steigert sich über die verschiedenen Stufen kontinuierlich bis auf 66% beim Master-Studienabschluss. Die PB und die WiSo sind die einzigen Fakultäten, in denen der Frauenanteil über die verschiedenen Studientappen kontinuierlich steigt.
- **MIN:** Im Vergleich dazu liegt in der MIN der Frauenanteil am Bachelor-Studienbeginn bei 43% und sinkt um einen Prozentpunkt zum Bachelorabschluss. Mit 62% beginnen weitaus mehr Frauen ein Masterstudium als ein Bachelorstudium. Dennoch beträgt die Drop-Out-Rate rund 21% im Vergleich des Master-Studienbeginns und des Master-Abschlusses (41%). So ist die MIN die Fakultät mit den größten Varianzen im Qualifikationsverlauf. Hier sollte das Potential des hohen Frauenanteils zu Beginn des Masters gezielter genutzt werden, da die Übergangquote zwischen Bachelor und Master positiv zu bewerten ist.

- BWL:** In der BWL liegt der Frauenanteil zu Beginn des Bachelors bei 42% und nimmt zum Bachelor-Abschluss um vier Prozent zu. Dieser positive Trend ist auch zu Beginn des Masterstudiums zu erkennen, lässt allerdings leicht zum Master-Abschluss nach. Mit 46% liegt der Frauenanteil beim Masterabschluss ein Prozent unter der Quote zu Beginn des Masters.

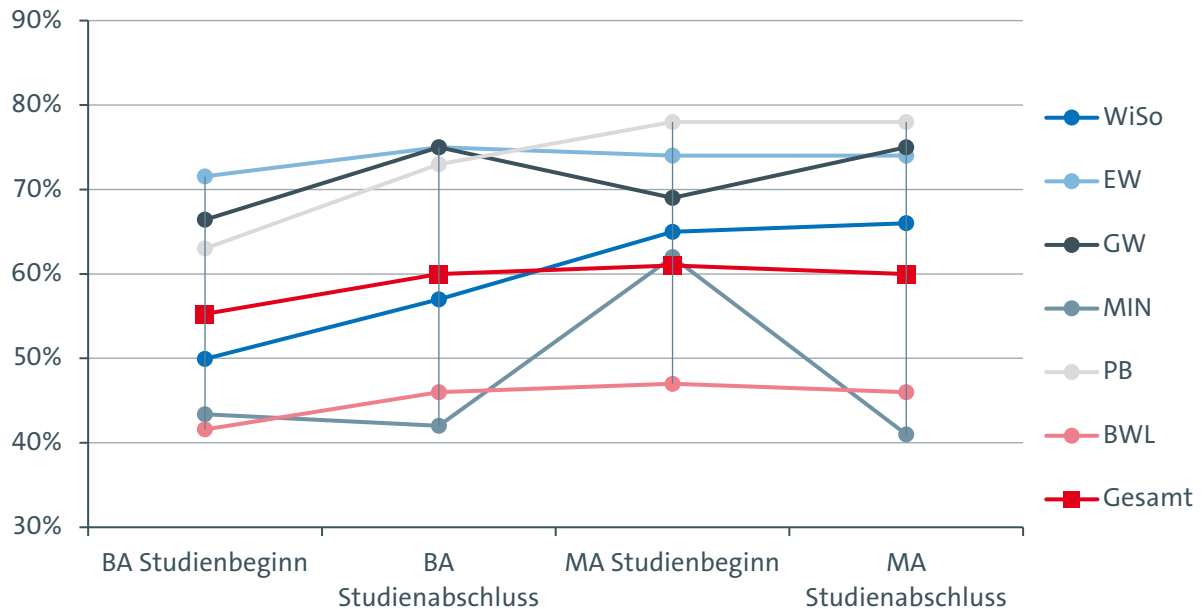


Abbildung 19 Verlauf des durchschnittlichen Frauenanteils zu Studienbeginn und Studienabschluss Bachelor (BA) und Master (MA) für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Durchschnittlicher Frauenanteil Staatsexamen/staatliche Prüfung im Studienverlauf für den Zeitraum 2021–2023

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

Insgesamt betrachtet nimmt in den Staatsexamensstudiengängen der Frauenanteil ab, mit Ausnahme der Evangelischen Theologie. Er befindet sich aber im Vergleich zu den Bachelor- und Masterstudiengängen bereits auf einem hohen Ausgangsniveau mit durchschnittlich 65%.

Die Staatsexamensstudiengänge mit dem höchsten Frauenanteil sind im Fachbereich Chemie zu verzeichnen, auch wenn sich der Frauenanteil im Laufe des Studiums um 10 Prozentpunkte verringert hat. Die größte Steigerungsquote zwischen Studienanfang und -ende wiederum ist bei der Evangelischen Theologie zu verzeichnen (50% und 74%).

Sowohl in der Rechtswissenschaft als auch in der Medizin nimmt der Frauenanteil nach dem Studienbeginn ab. So liegt der Anteil der Studienanfängerinnen in der Medizin bei 64% und der Anteil der Absolventinnen bei 60%. Im Vergleich dazu fällt in der Rechtswissenschaft die Quote mit 10 Prozentpunkten höher aus (65% zu Beginn und 55% beim Studienabschluss).

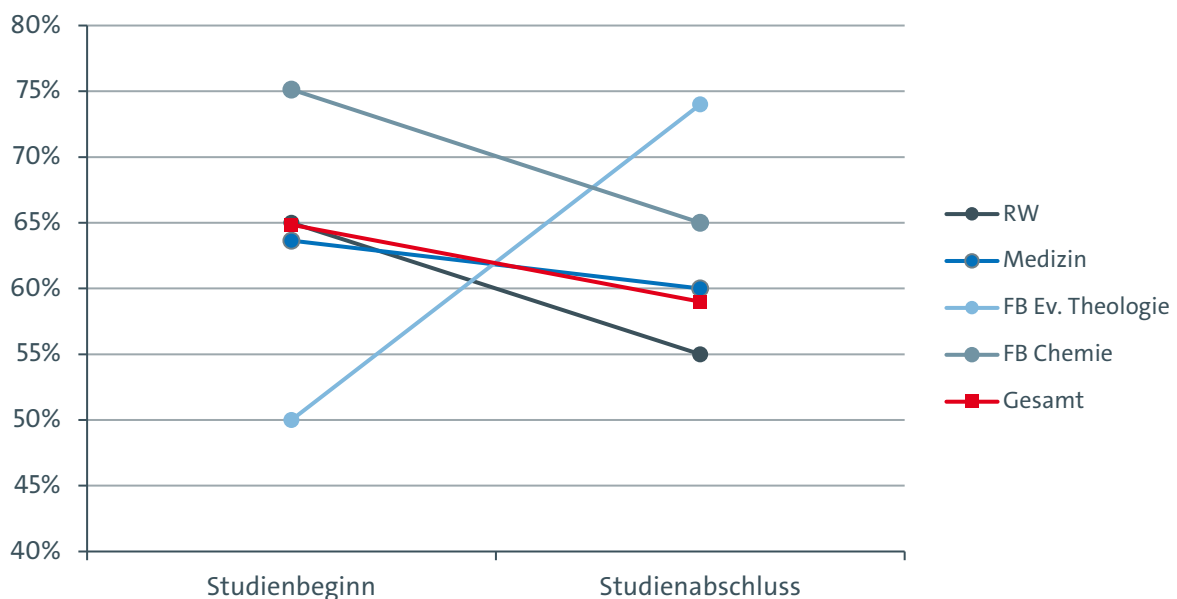


Abbildung 20 Verlauf des durchschnittlichen Frauenanteils zu Studienbeginn und zum Studienabschluss Staatsexamen/staatliche Prüfung für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

22 ABGESCHLOSSENE PROMOTIONEN UND HABILITATIONEN

22.1 PROMOTIONEN

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

Frauen- und Männeranteil an den Promotionen im Vergleich der Jahre 2018–2023 (mit MED)

Im Vergleich der einzelnen Jahre fällt das stabil hohe Niveau der abgeschlossenen Promotionen bei rund 50% auf, wobei das Jahr 2020 mit einem Frauenanteil von 46% und das Jahr 2021 mit 53% Ausreißer sind. Auf den ersten Blick bewegt sich die UHH hinsichtlich der Frauenquoten an den erfolgreichen Promotionen auch im bundesweiten Vergleich (2022: 46%⁴³) auf einem guten Plateau. An dieser Stelle ist es wichtig zu berücksichtigen, dass diese Auswertung die MED beinhaltet. Durch das hohe Promotionsaufkommen an dieser Fakultät und eine nahezu paritätische Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Promotionen, verschiebt sich der Durchschnittswert an dieser Stelle nach oben. Der durchschnittliche Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum mit MED liegt bei 52%, ohne MED bei 46%.

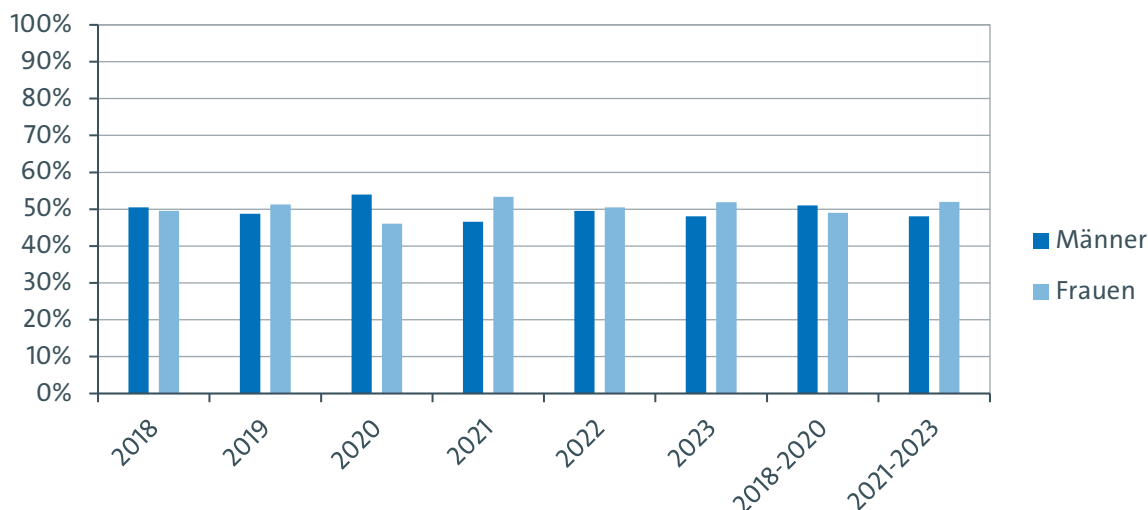


Abbildung 21 Frauen- und Männeranteil an den Promotionen für die Jahre 2018–2023 und die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

⁴³ Statistisches Bundesamt (2023): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> [abgerufen: 03.05.2024]

Durchschnittlicher Frauenanteil an den Promotionen im Vergleich der Jahre 2018–2020 und 2021–2023 nach Fakultäten (ohne MED)

Aufgeschlüsselt nach Fakultäten ergibt sich ein differenziertes Bild, vor allem wenn noch einmal das durchschnittliche Promotionsniveau im Vergleich angelegt wird.⁴⁴

So fällt auf, dass vier von sieben Fakultäten deutlich über dem durchschnittlichen Promotionsniveau von 46% der Berichtszeiträume liegen – hier stechen vor allem die WiSo und die PB mit einem Frauenanteil von 79% bzw. 76% im aktuellen Berichtszeitraum heraus. Auf ein annähernd hohes Niveau kommt auch die EW mit 73%. Auch die GW liegt mit 62% über dem Durchschnitt. In allen vier Fakultäten konnte der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Zeitraum gesteigert werden. Mit 49% im aktuellen Berichtszeitraum ist ebenfalls auch der Frauenanteil an den Promotionen in der RW gestiegen.

Sowohl in der MIN als auch der BWL ist der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gesunken. In der MIN liegt der Frauenanteil im Zeitraum 2021–2023 bei 39%, in der BWL bei 46%.

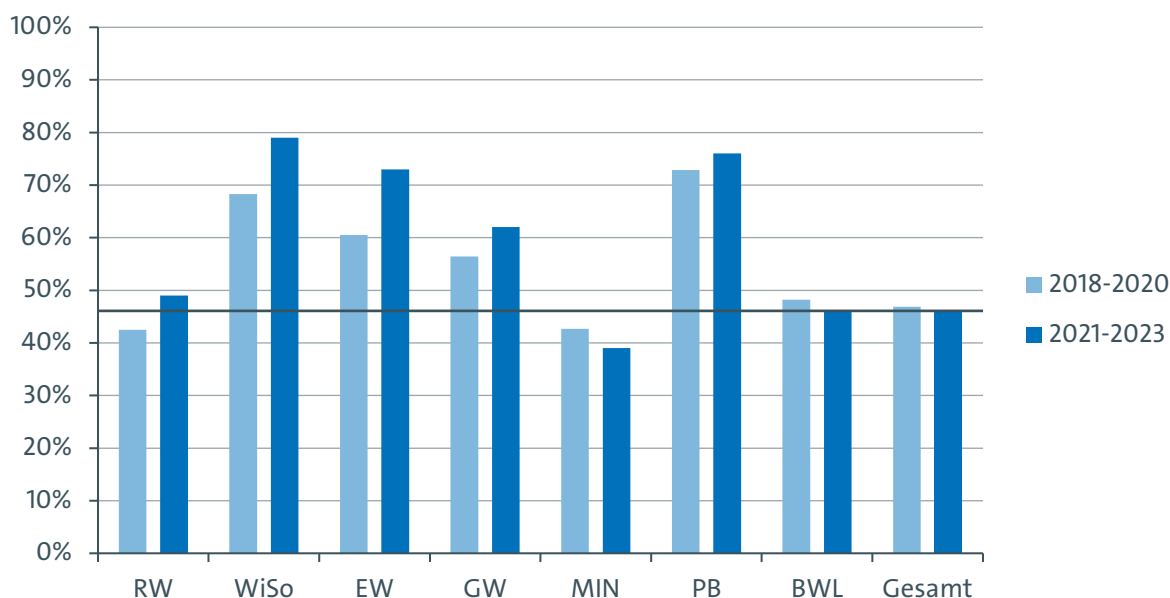


Abbildung 22 Durchschnittlicher Frauenanteil an den Promotionen nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

⁴⁴ Da aus dem fakultären Vergleich die MED herausgenommen wurde, gibt es eine geringe Abweichung des Gesamtniveaus im Vergleich zu der Verlaufsauswertung.

Frauenanteil an den Promotionen im Vergleich der Jahre 2021–2023 an der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften nach Fachbereichen

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

So liegt der Frauenanteil in den Fachbereichen Biologie und Chemie in allen Berichtsjahren konstant über dem MIN-Durchschnitt von 39%. In den Erdsystemwissenschaften trifft dies für alle Jahre bis auf 2021 zu. Im FB Informatik sank der Frauenanteil von 35% in 2021 auf 26% in 2022 und 2023. In der Mathematik schwankt der Frauenanteil stark, von 11% in 2021 zu keiner Promotion von Frauen in 2022 und 22% in 2023. Am promotionsstärksten Fachbereich Physik mit insgesamt 96 abgeschlossenen Arbeiten waren durchschnittlich 18% von Frauen.

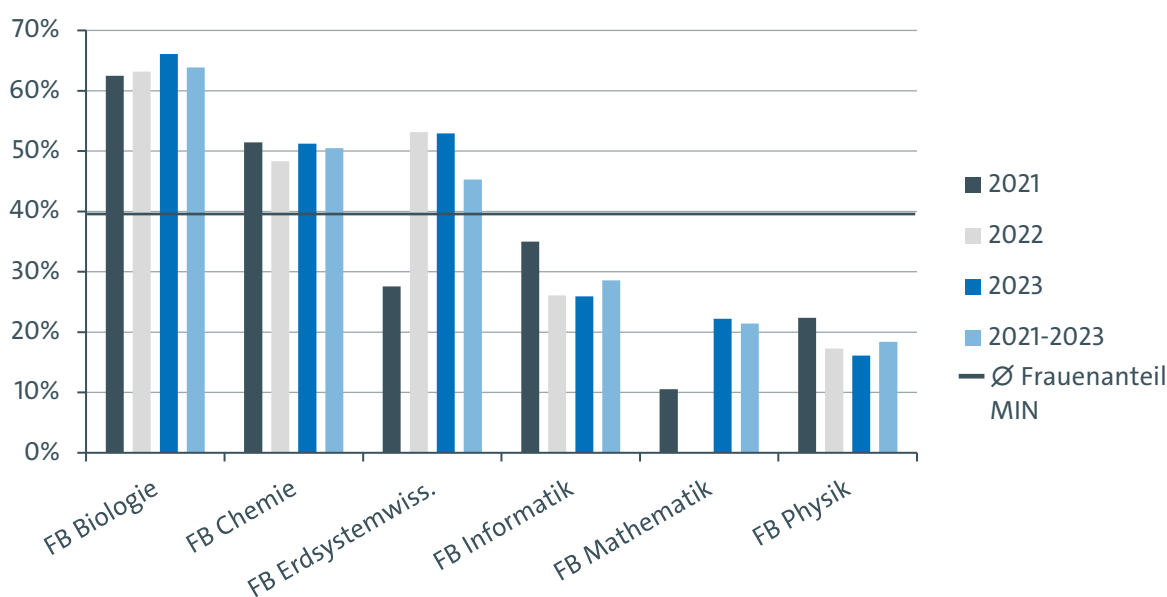


Abbildung 23 Frauenanteil an den Promotionen in den Fachbereichen der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für die Jahre 2021–2023 und dem Zeitraum 2021–2023 sowie durchschnittlicher Frauenanteil der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

22.2 HABILITATIONEN

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

Entsprechend gering sind die Gesamtzahlen der abgeschlossenen Habilitationen. So werden zahlenmäßig die meisten Habilitationen an der MED durchgeführt. An allen anderen Fakultäten befinden sich die absoluten Zahlen im einstelligen Bereich. So gab es neben der

MED die meisten abgeschlossenen Habilitationen zwischen 2021 und 2023 mit insgesamt sechs Arbeiten an der GW bzw. mit fünf Arbeiten an der MIN. An vielen Fakultäten gab es eine bis keine Habilitation im aktuellen Berichtszeitraum. Aufgrund dessen wird auf eine detailliertere Auswertung der Fallzahlen verzichtet.

Konstatieren lässt sich dennoch, dass sich die Frauenquote an den abgeschlossenen Habilitationen zwischen 32% und 47% bewegt. Das Niveau hat sich im Vergleich zum vorherigen Bericht um fünf Prozentpunkte auf 39% erhöht – allerdings können hier bereits einzelne Abschlüsse aufgrund der geringen Fallzahlen zu größeren prozentualen Veränderungen führen.

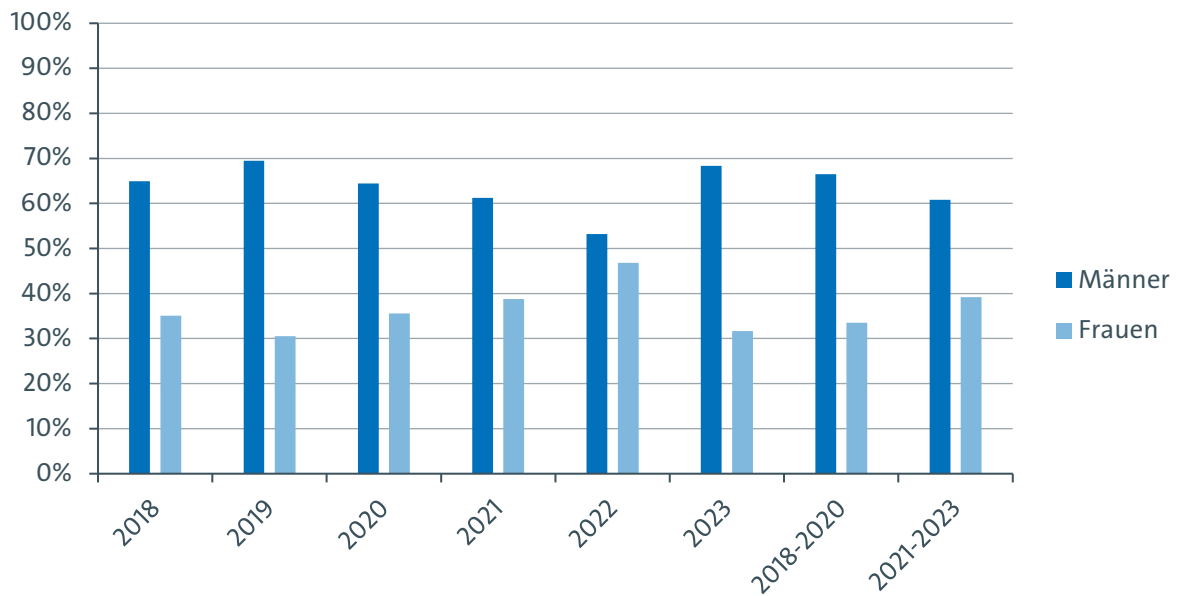


Abbildung 24 Frauen- und Männeranteil an den Habilitationen für die Jahre 2018–2023 und die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

23 QUALIFIKATIONSTUFEN

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Unterstützung bei der Karriereplanung und die Sicherung der Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen sind besondere Anliegen der Gleichstellungsarbeit. Ziel ist es, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nach dem sogenannten Kaskadenmodell⁴⁵ zu erhöhen: Der Frauenanteil in der nächsthöheren Qualifikationsstufe soll dem der jeweils vorangegangenen entsprechen.

Hierfür wird im Folgenden der Frauenanteil auf den einzelnen Karrierestufen vom Hochschulabschluss (Master bzw. Staatsexamen) über die Promotion und Habilitation bis zur (Junior-)Professur dargestellt⁴⁶ und für den gleichen Zeitraum betrachtet.⁴⁷

Wichtig ist dabei zu beachten, dass in einigen Fächern die Habilitation nahezu umfassend durch die Juniorprofessur als Qualifizierungsschritt abgelöst wurde. Dadurch ergeben sich für Wissenschaftlerinnen andere Möglichkeiten der Karrierepositionierung, was sich auch in der Verteilung der Geschlechter widerspiegelt und in die Bewertung der vorliegenden Verlaufsdarstellungen einbezogen werden muss.

23.1 QUALIFIKATIONSTUFEN VOM HOCHSCHULABSCHLUSS BIS ZUR PROFESSUR

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

In Hinblick auf die Verteilung an der UHH liegt der Frauenanteil am Studienabschluss im Berichtszeitraum bei rund 60% und an der Promotion immerhin bei 46% (ohne MED). Der Bruch zeigt sich noch deutlicher in der Post-Doc-Phase. Insofern standen bis zur Promotion (idealtypisch gedacht) ausreichend Wissenschaftlerinnen im „Nachwuchspool“ (vgl. Kapitel 05) zur Verfügung.

⁴⁵ Zur Kritik am Kaskadenmodell: Mann, Martin/Specht, Jule (2020): Falsche Richtung. In: DUZ Magazin, 02.

www.duz.de/beitrag/!id/736/falsche-richtung [abgerufen: 30.04.2024]. Für die Darstellung eines idealtypischen Verlaufs zur Verdeutlichung der „Leaky Pipeline“ bietet es sich dennoch an.

⁴⁶ Es werden keine individuellen Karrierewege dargestellt, sondern die prozentuale Verteilung bezogen auf die einzelnen Qualifikationsstufen nachgezeichnet. Mit der Beschreibung soll nicht nahegelegt werden, die Professorinnen der UHH würden ihre wissenschaftliche Karriere durchgängig an der UHH durchlaufen. Zu beachten gilt: Die Prüfungsstatistik wird pro Prüfungsjahr erhoben. Ein Prüfungsjahr besteht aus einem Winter- und dem darauffolgenden Sommersemester. Dies bezieht sich auf die Studienabschlüsse und Promotionen. Die Statistik über Habilitationen wird kalenderjährlich erhoben.

⁴⁷ Die folgenden Aussagen, Tabellen und Abbildungen beziehen sich jeweils auf Durchschnittswerte, die pro Qualifikationsstufe für den Berichtszeitraum (2021–2023) gebildet wurden. Einbezogen sind alle Fakultäten, außer der MED, für die Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen. Die Durchschnittswerte der Professuren sind ohne MED. Deswegen gibt es Abweichungen zu dem vorherigen Kapitel Promotionen und Habilitationen.

Mit Blick auf die Juniorprofessuren zeigt sich, dass an der UHH in Hinblick auf den Gleichstellungsauftrag hier ein großes Potential (56% Frauenanteil) vorhanden ist. Entscheidend ist daher, dass diese Juniorprofessuren in entsprechend höheren Stellenkategorien aufgehen, da spätestens bei den W2- und W3-Professuren erneut die „leaky pipeline“ zum Tragen kommt.

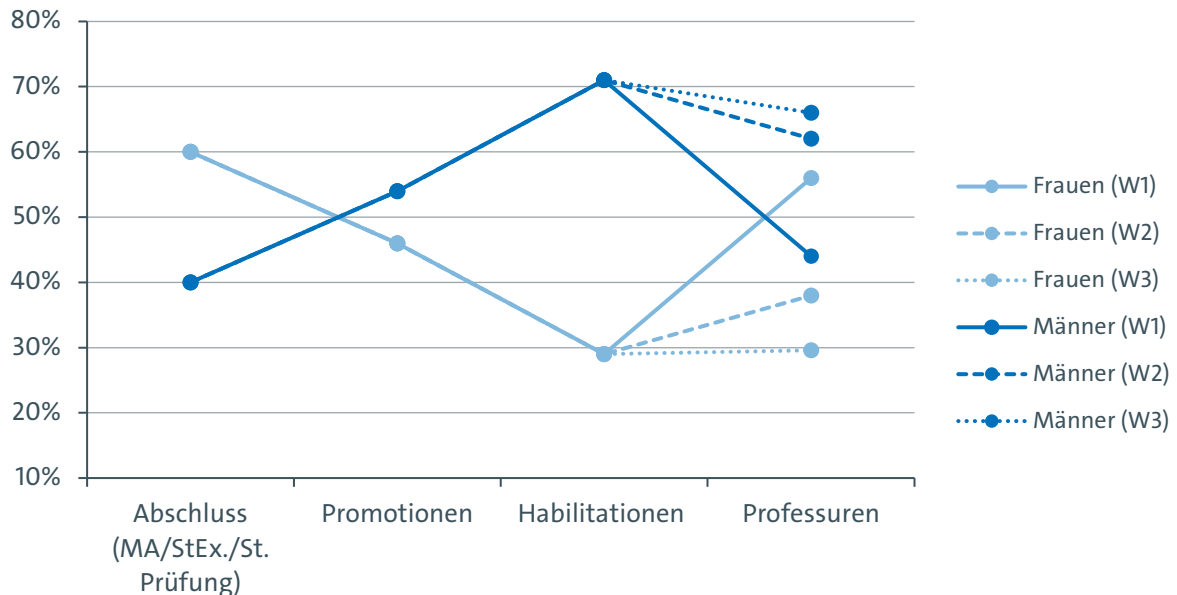


Abbildung 25 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an den Abschlüssen (Master/Staatsexamen/staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und W1-, W2- und W3-Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

23.2 ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS AUF DEN QUALIFIKATIONSTUFEN IM VERGLEICH ZUM VORHERIGEN BERICHT

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist der Frauenanteil in allen Kategorien einigen Schwankungen unterworfen. Am stabilsten sind dabei die Frauenquoten an den Studienabschlüssen. Besonders deutlich werden die Varianzen trotz hoher Fallzahlen bei den Promotionen, während es bei den Habilitationen wiederum aufgrund oftmals geringen Abschlusszahlen die größten Schwankungen zwischen den Jahren gibt.

Demnach ist das Delta zwischen Studienabschlüssen (60% im Mittel für die Studienabschlüsse zwischen 2018 und 2023) und der Promotion mit durchschnittlich 12 Prozentpunkten weitaus geringer als zwischen Promotion (48% im Mittel für die Jahre 2018–2023) und Habilitation (im Durchschnitt 31%) mit 17 Prozentpunkten. Gleichzeitig wird deutlich, dass mit dem jeweils nächsten Qualifizierungsschritt der Frauenanteil abnimmt (außer bei den Juniorprofessuren).

Wird hingegen der Frauenanteil an den Promotionen den Juniorprofessuren (55% für 2018 bis 2023) gegenübergestellt, wird deutlich, dass sich die annähernd paritätische Verteilung in

diesen Qualifikationsstufen fortsetzt bzw. der Frauenanteil steigt. Dies weist darauf hin, dass die Qualifikation für eine dauerhafte Professur für Frauen häufiger über eine Juniorprofessur möglich sein kann, auch wenn die Anzahl dieser Stellen weitaus geringer ist.

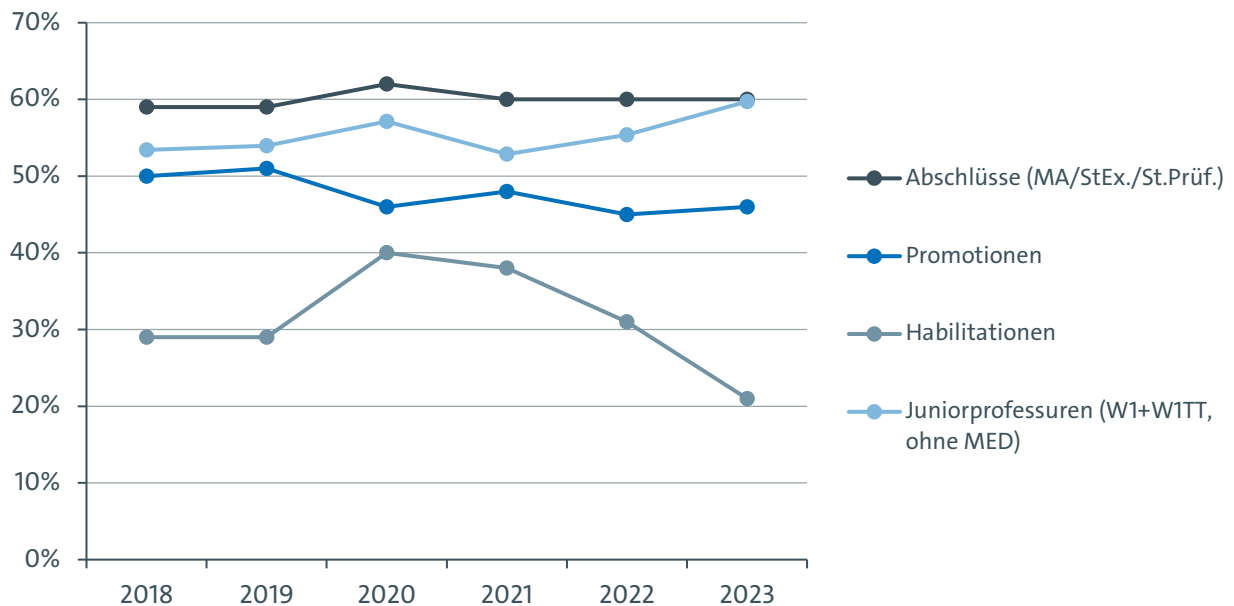


Abbildung 26 Frauenanteil an Abschlüssen (Master/Staatsexamen/staatliche Prüfung), Promotionen und Habilitationen (ohne MED) sowie Frauenanteil an Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track; ohne MED) für die Jahre 2018–2023 in Prozent
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

23.3 WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATIONSSTUFEN NACH FAKULTÄTEN

Ähnlich wie für die Gesamtübersicht können die einzelnen Karrierestufen auch spezifisch für die Fakultäten dargestellt werden. Dabei wird der Zeitraum von 2021 bis 2023 zusammengenommen betrachtet. Auch hier lässt sich die zunehmende Differenzierung der Frauen- und Männeranteile entsprechend der Qualifikationsstufen nachvollziehen – mit erheblichen Unterschieden je nach Fakultät. Eine Besonderheit stellt hierbei der Einbezug der Juniorprofessur dar, der in diesem Rahmen als Qualifizierungsstufe verstanden wird und bei konsequenter Überführung in Regelprofessuren als eine strukturbildende Maßnahme zur Etablierung höherer Anteile von Professorinnen verstanden werden kann.

Fakultät für Rechtswissenschaft: Frauen- und Männeranteil

In der Fakultät RW zeigt sich, welchen Einfluss die Berufung von Juniorprofessorinnen hat und welchen Schwankungen der Frauenanteil bei den Habilitationen unterworfen ist. Im Vergleich zum vorherigen, sechsten Bericht (2018 bis 2020) sieht die Verteilung wie folgt aus:

- bei den Abschlüssen im aktuellen Bericht 55%, im letzten Bericht 56%,
- an den Promotionen nun 49%, im vormaligen Bericht 42%,

- an den Habilitationen jetzt 0%, zuletzt jedoch 67% (zwei von drei),
- aktuell bei den W1-/W1TT-Professuren 46%; im letzten Bericht 52%,
- der Gesamtfrauenanteil an den Professuren insgesamt (W1 bis W3) liegt bei 24%.

Der Ausreißer in den Habilitationen erklärt sich durch die geringen Fallzahlen in diesem Bereich. Abgesehen davon, ist das Geschlechterverhältnis über die Qualifikationsstufen konstant innerhalb des 40/60-Korridors, auch wenn ab der Promotion der Männeranteil über dem der Frauen liegt.

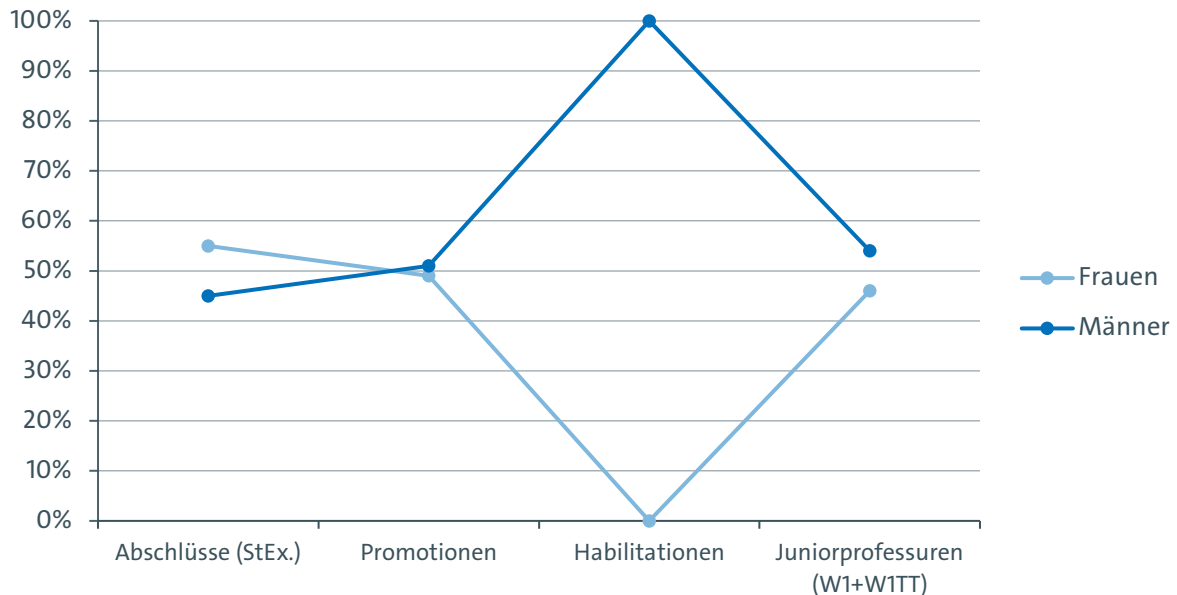


Abbildung 27 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Staatsexamen), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Rechtswissenschaft für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften: Frauen- und Männeranteil

In der Fakultät WiSo liegt der Frauenanteil für den Berichtszeitraum 2021–2023 im Vergleich zum Zeitraum 2018–2020:

- bei den Studienabschlüssen bei 66% und somit einen Prozentpunkt höher als im Vergleichszeitraum,
- bei 79% an den Promotionen und damit weit über den 46% für die Jahre 2018–2020,
- an den Habilitationen bei 0% (17% im letzten Bericht),
- mit 65% an den W1-/W1TT-Professuren über dem Anteil von 61% aus dem Vergleichszeitraum,
- an den Professuren insgesamt bei 43%.

Der Frauenanteil liegt hier konstant deutlich über dem der Männer – bis auf den Ausreißer bei den Habilitationen. Mit dieser Ausnahme liegt die größte Differenz bei den Promotionen mit 58 Prozentpunkten. Die Differenzen zwischen den Geschlechtern bei den Studienabschlüssen und den Juniorprofessuren ähneln sich jedoch. Mit Ausnahme der Habilitationen hat sich der Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen, im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum, gesteigert.

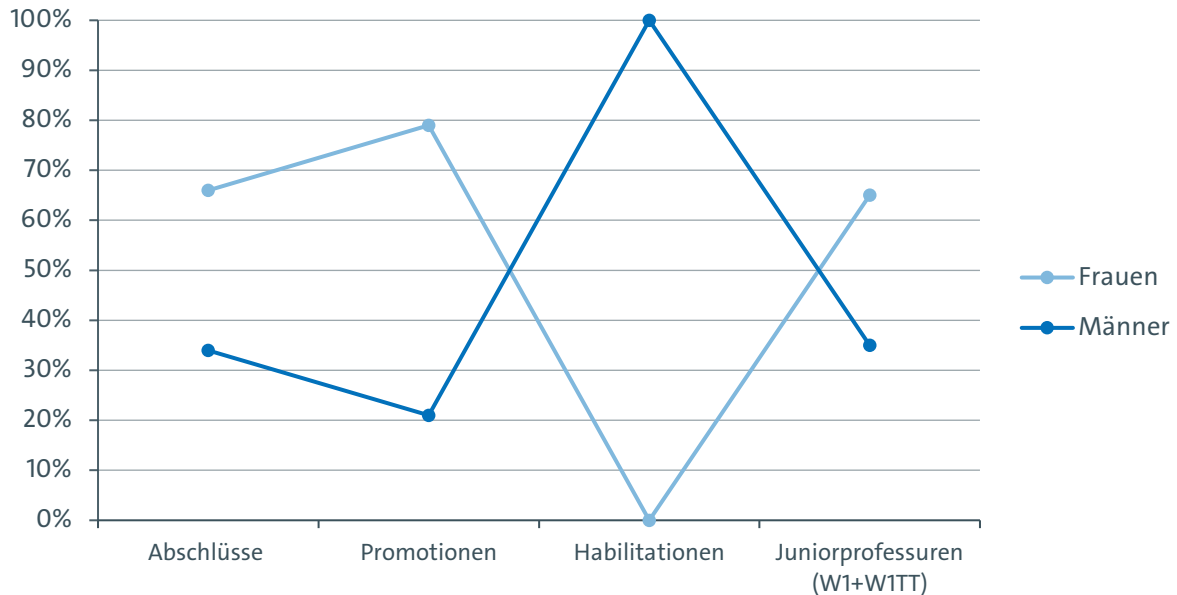


Abbildung 28 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Fakultät für Erziehungswissenschaft: Frauen- und Männeranteil

Für die EW lässt sich konstatieren, dass:

- der Frauenanteil bei den Promotionen leicht abnimmt (im Vergleich zu den Studienabschlüssen mit 74% zu 73% bei den Promotionen),
- es im Mittel keine Habilitationen im Berichtszeitraum gegeben hat,
- 79% der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt sind und der Wert somit über dem der Studienabschlüsse liegt,
- im Vergleich dazu der Frauenanteil an den Professuren bei 52% liegt.

Der Frauenanteil liegt auf allen Stufen deutlich über dem Männeranteil. Auch wenn der Frauenanteil an den Professuren bei 52% liegt und das Geschlechterverhältnis somit paritätisch ist, wird auch hier eine Disparität zwischen dem Frauenanteil der Qualifikationsstufen und den Professuren deutlich. Gleichzeitig ist der Frauenanteil bei den Habilitationen und Juniorprofessuren im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum zurück

gegangen. Bei den Juniorprofessuren handelt es sich um einen Rückgang von 10%, bei den Habilitationen um 67% (dies ist der geringen Gesamtzahl der Habilitationen geschuldet). Die Anzahl der Studienabschlüsse von Frauen ist konstant geblieben; der Frauenanteil an den Promotionen ist um 12% gestiegen.

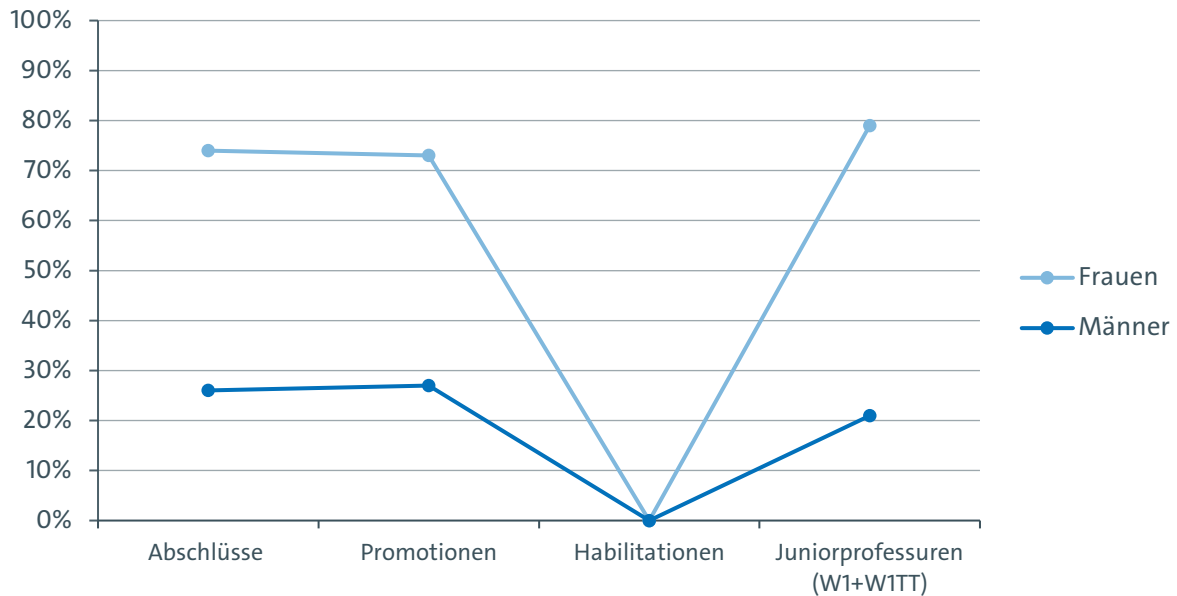


Abbildung 29 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Erziehungswissenschaft für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Fakultät für Geisteswissenschaften: Frauen- und Männeranteil in Prozent

In der Fakultät GW ist zu beobachten, dass:

- der hohe Frauenanteil an den Studienabschlüssen (75%) sich nicht in den Promotionen (62%) fortsetzt,
- auch hier die Habilitationen die einzige Qualifikationsstufe sind, in der der Männeranteil überwiegt,
- bei den Juniorprofessuren ein 40/60-Verhältnis erreicht ist,
- im Vergleich dazu der Gesamtfrauenanteil an den Professuren bei 43% liegt.

Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen und Promotionen um sieben Prozent bzw. sechs Prozent erhöht. Aufgrund der geringen Grundgesamtheit der Habilitationen ist hier wieder eine starke Schwankung zu verzeichnen – im letzten Berichtszeitraum waren 60% der Habilitationen an der GW von Frauen. Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren ist um 5% gesunken.

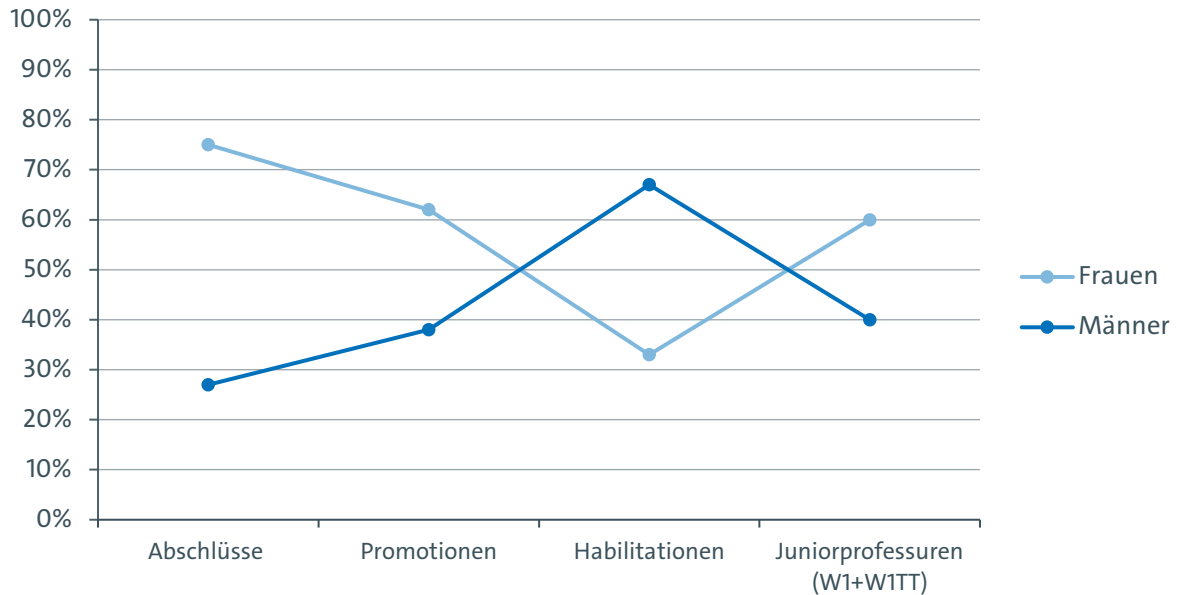


Abbildung 30 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Geisteswissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

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

Die MIN ist die einzige Fakultät, in der der Männeranteil über alle Qualifikationsstufen hinweg über dem Frauenanteil liegt. Im letzten Berichtszeitraum war zumindest bei den Studienabschlüssen noch ein überwiegender Frauenanteil zu verzeichnen. Der Frauenanteil beträgt nun:

- auf der Stufe der Studienabschlüsse 41% (im Vergleich zu 2018–2020 mit 54%),
- bei den Promotionen 39% (und damit vier Prozentpunkte weniger als im vorherigen Bericht),
- bei den Habilitationen 27% und damit fünf Prozent mehr als im letzten Bericht,
- bei den Juniorprofessuren 38%. Diese tragen so zu einer Annäherung der Karrierepfade bei – wenn auch auf einem niedrigeren Niveau.
- Im Vergleich dazu sind 24% an allen Professuren der Fakultät mit Frauen besetzt.

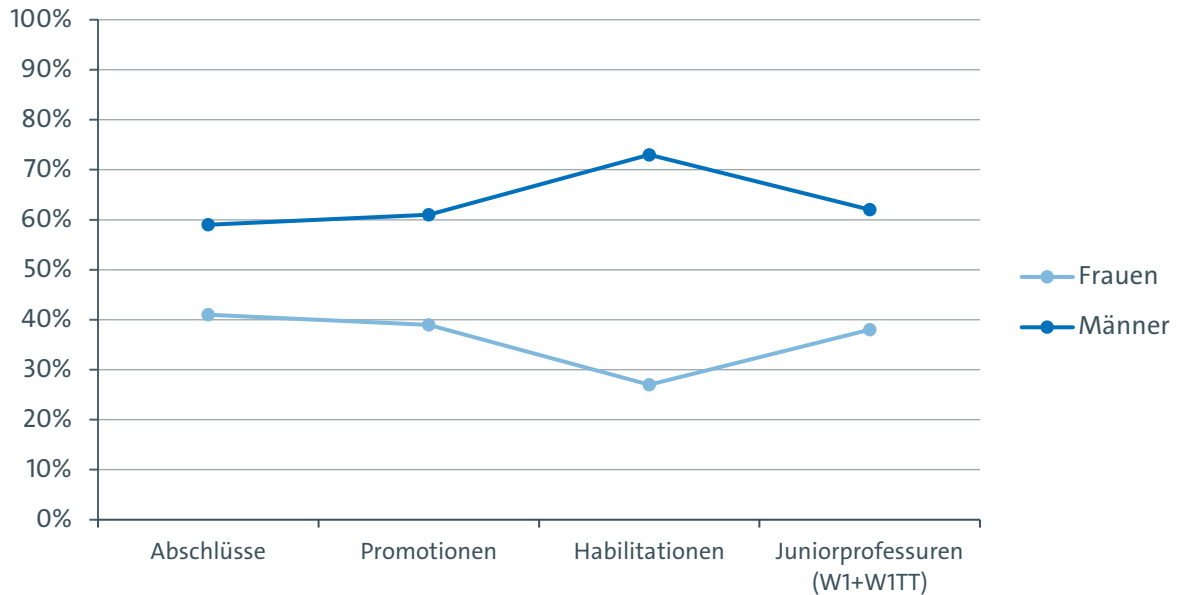


Abbildung 31 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft: Frauen- und Männeranteil

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

- der hohe Frauenanteil an den Studienabschlüssen (78%), der sogar der höchste aller Fakultäten ist, sich auch in den Promotionen (76%) fortsetzt,
- aufgrund der generell geringen Anzahl der Habilitationen der Frauenanteil auch hier bei 0% liegt,
- bei den Juniorprofessuren das Geschlechterverhältnis bei der 40/60-Quote liegt,
- im Vergleich dazu der Gesamtfrauenanteil an den Professuren bei 44% liegt.

Trotz des generell hohen Frauenanteils an dieser Fakultät, nimmt er auch hier über alle Qualifikationsstufen hinweg ab. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil an den Studienabschlüssen und Promotionen um zwei Prozent bzw. drei Prozent erhöht. Die Habilitationen und Juniorprofessuren lagen in den Jahren 2018–2020 deutlich höher, dies liegt aber an der geringen Fallzahl in diesen Bereichen.

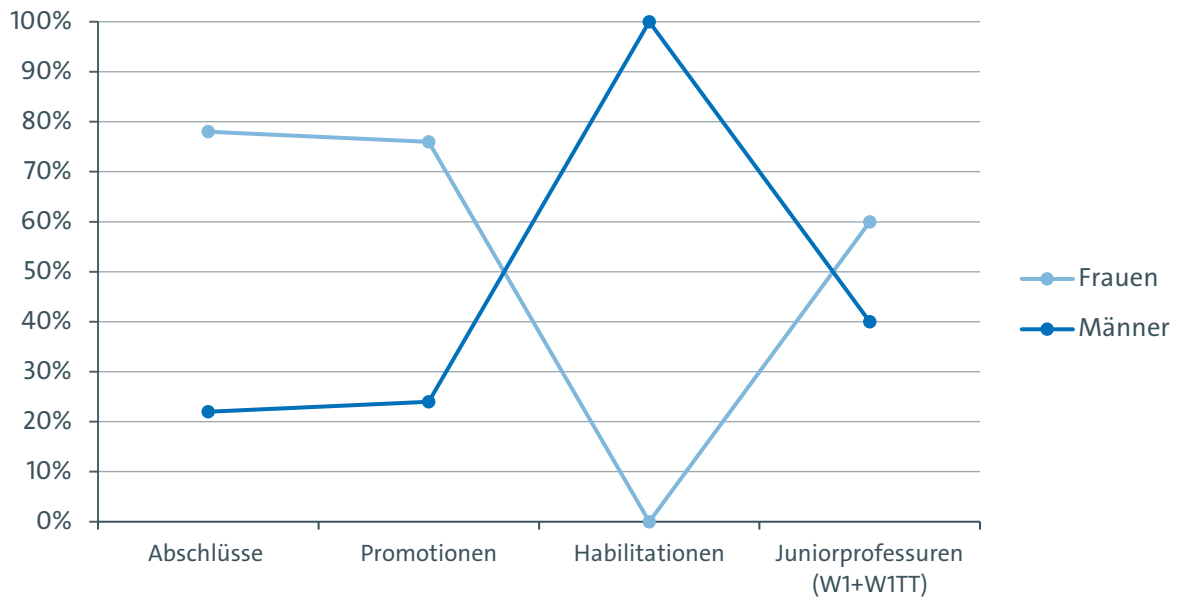


Abbildung 32 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Fakultät für Betriebswirtschaft: Frauen- und Männeranteil

In der BWL lässt sich im aktuellen Berichtszeitraum folgendes feststellen:

- Der Frauen- und Männeranteil ist über die Studienabschlüsse und Promotionen konstant innerhalb des 40/60-Korridors.
- Auch hier überwiegt aufgrund der geringen Fallzahl der Männeranteil bei den Habilitationen. Anzumerken ist, dass sich auch im letzten Berichtszeitraum keine Frau in der BWL habilitiert hat.
- Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren ist mit 86% der höchste aller Fakultäten und im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum deutlich gestiegen (um 19 Prozentpunkte).
- Im Vergleich dazu liegt der Frauenanteil bei den Professuren bei 28%.

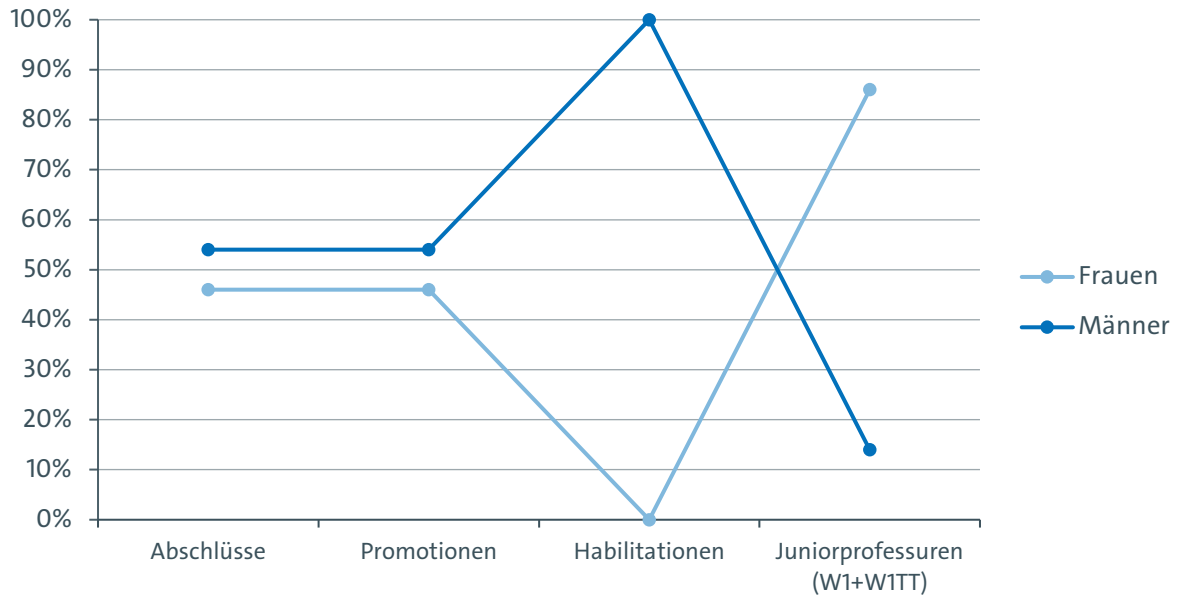


Abbildung 33 Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Betriebswirtschaft für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

24 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Wie in zahlreichen Studien und Befragungen, etwa im Rahmen der BuWin-Studie⁴⁸, dargestellt wird, sind die Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftler:innen im deutschen Wissenschaftssystem weiterhin ausbaufähig. Demnach stellt das deutsche Wissenschaftssystem im internationalen Vergleich eine Besonderheit in Bezug auf eine langfristige Karriere- und Forschungsplanung dar, da diese weitaus seltener als in anderen Ländern möglich ist.⁴⁹ Von dieser Herausforderung sind nach wie vor, wenn auch nicht ausschließlich, vor allem Wissenschaftlerinnen betroffen. Dies spiegelt sich auch in den Auswertungen der UHH wider.

24.1 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL NACH GESCHLECHT

Insgesamt beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal für die Jahre 2021 bis 2023 im Durchschnitt 45%. Im Verlauf des Dreijahreszeitraums bleibt der Frauenanteil nahezu konstant, die Gesamtzahl des wissenschaftlichen Personals in diesem Zeitraum nimmt jedoch ab.

Tabelle 10 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2021		2022		2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauen	1.225	44,5%	1.190	44,3%	1.220	45,0%
Männer	1.527	55,5%	1.495	55,7%	1.491	55,0%
Gesamt	2.752	100,0%	2.685	100,0%	2.711	100,0%

24.2 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL NACH STELLENART

Wird das wissenschaftliche Personal nach den Stellenmerkmalen Vergütungs- oder Entgeltgruppe, Anstellungsdauer, Beschäftigungsvolumen sowie Finanzierungsart ausdifferenziert, werden noch einmal die Unterschiede in der großen Gruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus⁵⁰ deutlich.

⁴⁸ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf [abgerufen: 30.04.2024]

⁴⁹ Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Hasard-oder-Laufbahn.pdf [abgerufen: 30.04.2024]

⁵⁰ In diese Gruppe gehören sowohl Personen auf Qualifikationsstellen wie auch seit 2018 Vertretungsprofessuren, die vormals statistisch dem Professurenbestand zugerechnet wurden, und abgeordnete Lehrer:innen mit Lehrauftrag an der UHH.

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Entgeltgruppe für die Jahre 2021–2023

Das Gros des wissenschaftlichen Personals ist in einer E13-Stelle nach TV-L eingruppiert und wird entsprechend vergütet. Von diesen durchschnittlich 2.443 Stellen in dieser Kategorie, waren im Schnitt rund 45% (1.101) mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

Demgegenüber gibt es weit weniger E14-Stellen, die oftmals auch mit einer Führungsverantwortung verbunden sind. Hier beträgt der Frauenanteil noch 37%, stieg jedoch im Zeitraum von 2021 bis 2023, obwohl die gesamte Stellenanzahl leicht abnahm (von 161 auf 151 Stellen).

Bei den E15-Stellen, die zahlenmäßig am seltensten vorkommen (32 in 2021, 45 in 2022 und 47 in 2023), schwankt der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 25% über 31% zu 23%.

Die Gruppe der Beamt:innen stellt in diesem Zusammenhang eine Besonderheit dar. Das Geschlechterverhältnis liegt hier konstant im 40/60-Korridor, wobei der Frauenanteil überwiegt.

Handlungsbedarf aus Gleichstellungsperspektive besteht demnach vor allem in den Kategorien E14 und E15, da hier der Frauenanteil unter dem Durchschnitt des wissenschaftlichen Personals liegt.

Tabelle 11 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Besoldungs-/Vergütungsgruppe für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2021		2022		2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Beamt:innen	80	2,9%	75	2,8%	69	2,5%
Frauen	43	53,8%	40	53,3%	41	59,4%
Männer	37	46,3%	35	46,7%	28	40,6%
E15	32	1,2%	45	1,7%	47	1,7%
Frauen	8	25,0%	14	31,1%	11	23,4%
Männer	24	75,0%	31	68,9%	36	76,6%
E14	161	5,9%	158	5,9%	151	5,6%
Frauen	55	34,2%	59	37,3%	60	39,7%
Männer	106	65,8%	99	62,7%	91	60,3%
E13⁵¹	2.479	90,1%	2.407	89,6%	2.444	90,2%
Frauen	1.119	45,1%	1.077	44,7%	1.108	45,3%
Männer	1.360	54,9%	1.330	55,3%	1.336	54,7%

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsdauer für die Jahre 2021–2023

Anhand dieser Ausdifferenzierung wird die Verteilung der befristeten und unbefristeten Stellen verdeutlicht. So liegt der Anteil der unbefristeten Stellen für den Gesamtzeitraum bei rund 17%, auch wenn die Anzahl der Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals insgesamt leicht zugenommen haben. Auf diesen Dauerstellen ist der Anteil der Wissenschaftlerinnen mit knapp 44% innerhalb des Durchschnitts des gesamten wissenschaftlichen Personals. Der Anteil der Wissenschaftlerinnen an befristeten Stellen liegt mit knapp 45% leicht über dem Frauenanteil an Dauerstellen.

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

⁵¹ Inkl. wenige Einzelfälle E9, E11, E12, Angestellte Gehobener Dienst sowie Höherer Dienst (ab 2018 v.a. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten)

Tabelle 12 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Beschäftigung (nach Dauer und Zeit) für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2021		2022		2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Auf Dauer	441	16,0%	454	16,9%	459	16,9%
Frauen	192	43,5%	197	43,4%	200	43,6%
Männer	249	56,5%	257	56,6%	259	56,4%
Auf Zeit	2.311	84,0%	2.231	83,1%	2.252	83,1%
Frauen	1.033	44,7%	993	44,5%	1.020	45,3%
Männer	1.278	55,3%	1.238	55,5%	1.232	54,7%

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang für die Jahre 2021–2023

Interessant ist in Bezug auf den Beschäftigungsumfang die Gesamtverteilung zwischen Vollzeit- und Teilzeitstellen. Im Schnitt sind 45% der Stellen des wissenschaftlichen Personals in Vollzeit. Diese Quote konnte über den Berichtszeitraum sukzessive gesteigert werden.

Der Frauenanteil an den Vollzeitstellen ist mit 39% in 2021, 38% in 2022 und 40% in 2023 geringer als der Männeranteil. Im Vergleich zum vorherigen Bericht liegt der Anteil mit durchschnittlich 39% dennoch etwas höher (36%).

Bezogen auf die Kategorie Teilzeit ist das Verhältnis der Geschlechter relativ ausgeglichen und eher geringeren Schwankungen unterworfen. Gleichzeitig gibt es insgesamt deutlich mehr Teilzeit- als Vollzeitstellen.

Tabelle 13 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2021		2022		2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vollzeit	1.192	43,3%	1.196	44,5%	1.247	46,0%
Frauen	464	38,9%	458	38,3%	493	39,5%
Männer	728	61,1%	738	61,7%	754	60,5%
Teilzeit	1.560	56,7%	1.489	55,5%	1.464	54,0%
Frauen	761	48,8%	732	49,2%	727	49,7%
Männer	799	51,2%	757	50,8%	737	50,3%

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Finanzierungsart für die Jahre 2021–2023

Keine größeren Unterschiede in Hinblick auf die Verteilung des Frauenanteils gibt es zwischen Nicht-Drittmittel- und Drittmittel-Stellen, wenn auch der Anteil der Wissenschaftlerinnen im Nicht-Drittmittel-Bereich von 2021 bis 2023 um ein Prozent abgenommen und im Drittmittel-Bereich um drei Prozent zugenommen hat. Das Geschlechterverhältnis liegt in beiden Bereichen innerhalb des 40/60-Korridors, mit einem überwiegenden Männeranteil.

Tabelle 14 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Finanzierungsart für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2021		2022		2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Nicht Drittmittel	1.544	56,1%	1.523	56,7%	1.509	55,7%
Frauen	726	47,0%	697	45,8%	688	45,6%
Männer	818	53,0%	826	54,2%	821	54,4%
Drittmittel	1.208	43,9%	1.162	43,3%	1.202	44,3%
Frauen	499	41,3%	493	42,4%	532	44,3%
Männer	709	58,7%	669	57,6%	670	55,7%

24.3 WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL NACH FAKULTÄT

Wissenschaftliches Personal nach Geschlecht und Fakultät für die Jahre 2021–2023

Tabelle 15 zeigt neben dem Frauen- und Männeranteil am wissenschaftlichen Personal innerhalb der jeweiligen Fakultäten auch die Gesamtzahl des wissenschaftlichen Personals der Fakultät in absoluten Zahlen und prozentual im Verhältnis zur Grundgesamtheit der Kategorie „wissenschaftliches Personal“ der UHH. Dabei wird deutlich, dass an der MIN als größter Fakultät mehr als die Hälfte der insgesamt um die 2.700 Beschäftigten des wissenschaftlichen Personals tätig sind. Dieser Anteil sinkt leicht über den Zeitverlauf von 2021 bis 2023.

Anteilmäßig, wenn auch mit großem Abstand, folgt die GW mit rund 18% des Gesamtpersonals im Wissenschaftsbereich. Die PB, die BWL und die RW sind die Fakultäten mit den verhältnismäßig geringsten Anteilen am Gesamtvolumen des wissenschaftlichen Personals – alle Fakultäten haben etwas mehr als 100 wissenschaftliche Mitarbeitende, wobei sich an der RW und der BWL die Anzahl der Wissenschaftler:innen über den Zeitverlauf etwas verringert hat.

Bezogen auf die Verteilung der Geschlechter ergibt sich ein erwartbares Bild, das sich bereits bei den Studienabschlüssen (Master/Staatsexamen) sowie den Promotionen angedeutet hat. Demnach liegen, bis auf die EW (rund 74% in 2023) und die MIN (rund 35% in 2023), alle Fakultäten innerhalb des 40/60-Korridors. An der RW, GW und PB liegt dabei der Frauenanteil über (knapp) 50%, was besonders bei der RW mit Blick auf den geringen Frauenanteil an den Neuberufungen (siehe Kapitel 26.4) und dem Professurenbestand positiv ist, da der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal eine Basis für geschlechtergerechte Berufungsmaßnahmen bilden. An der WiSo und der BWL liegt der Frauenanteil unter 50%.

Tabelle 15 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Fakultät für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

	2021		2022		2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Rechtswissenschaft	107	4,0%	110	4,2%	104	3,8%
Frauen	56	52,3%	56	50,9%	57	54,8%
Männer	51	47,7%	54	49,1%	47	45,2%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	252	9,5%	247	9,5%	259	9,6%
Frauen	123	48,8%	111	44,9%	120	46,3%
Männer	129	51,2%	136	55,1%	139	53,7%

	2021	2022	2023		2021	2022
	Anzahl	Anteil	Anzahl		Anzahl	Anteil
Fakultät für Erziehungswissenschaft	177	6,7%	177	6,8%	182	6,7%
Frauen	125	70,6%	125	70,6%	135	74,2%
Männer	52	29,4%	52	29,4%	47	25,8%
Fakultät für Geisteswissenschaften	468	17,6%	473	18,3%	492	18,1%
Frauen	255	54,5%	259	54,8%	265	53,9%
Männer	213	45,5%	214	45,2%	227	46,1%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	1.430	53,9%	1.372	53,0%	1.344	49,6%
Frauen	490	34,3%	470	34,3%	472	35,1%
Männer	940	65,7%	902	65,7%	872	64,9%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	108	4,1%	110	4,2%	111	4,1%
Frauen	66	61,1%	68	61,8%	61	55,0%
Männer	42	38,9%	42	38,2%	50	45,0%
Fakultät für Betriebswirtschaft	111	4,2%	100	3,9%	104	3,8%
Frauen	50	45,0%	41	41,0%	47	45,2%
Männer	61	55,0%	59	59,0%	57	54,8%

24.4 ENTWICKLUNGEN IM WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL IM VERGLEICH

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

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Vergütungs- und Besoldungsgruppe im Verlauf der Jahre 2018–2023

Im Jahresverlauf zeigt sich, dass der Frauenanteil an den E13-Stellen, wie bereits oben angedeutet, stabil zwischen 44% und 45% liegt. Auch die Verteilung im Bereich der E14-Stellen befindet sich stets über 30%, mit einer Steigerung auf 40% in 2023.

Die größten Varianzen gibt es bei den Stellenkategorien E15 und Beamt:innen, wobei ein Erklärung hierfür ist, dass aufgrund der geringeren Gesamtmenge bereits kleinere Änderungen der Zusammensetzung größere Auswirkung auf den prozentualen Frauenanteil haben. Das wird besonders bei den E15-Stellen deutlich. Mit Blick auf die Entwicklung des Frauenanteil bei den Beamt:innen ist im Vergleich zum vorherigen Bericht ein positiver Trend zu verzeichnen.

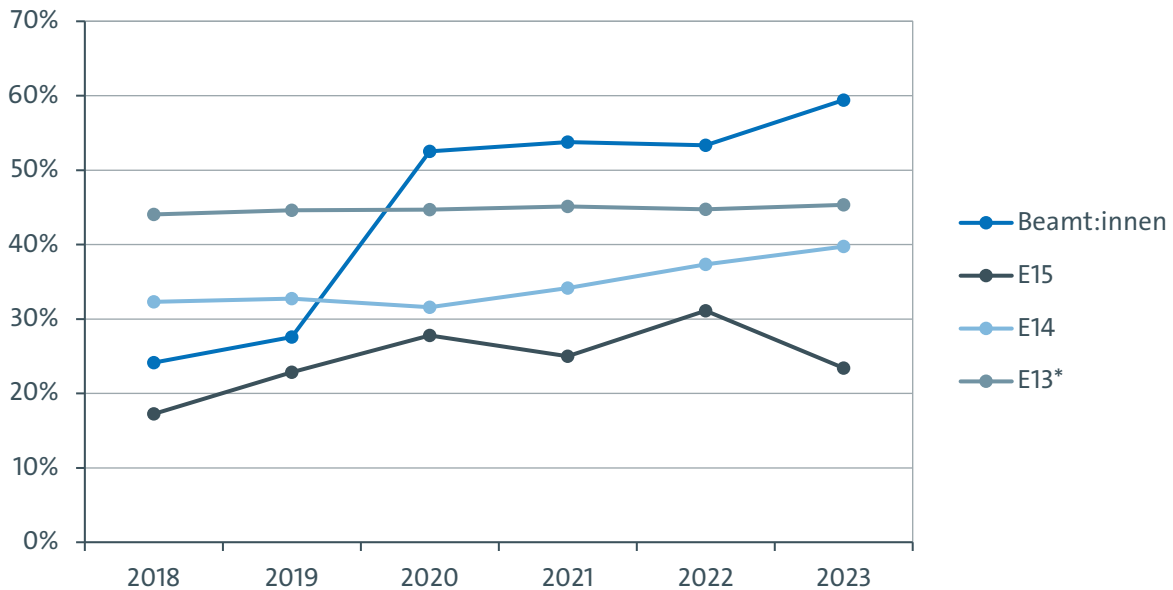


Abbildung 34 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Vergütungsgruppe im Verlauf der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED) (*inkl. wenige Einzelfälle E9, E11, E12, Angestellte Gehobener Dienst sowie Höherer Dienst (ab 2018 v.a. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, die zeitweise eine Professur vertreten))
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Beschäftigungsdauer im Verlauf der Jahre 2018–2023

Wird der Frauenanteil der befristeten und unbefristeten Stellen im Verlauf der beiden Berichtszeiträume dargestellt, fällt auf, dass der Frauenanteil in der wichtigen Stellenkategorie „Auf Dauer“ langsam zunimmt und sich dem Durchschnittsniveau des Gesamtfrauenanteils am wissenschaftlichen Personal von rund 45% annähert. Eine paritätische Verteilung bei

gleichzeitiger Steigerung der Gesamtzahl der Dauerstellen ist für eine bessere Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere empfehlenswert.

Dagegen ist das Niveau des Frauenanteils an den befristeten Stellen seit 2018 mit 44% bis 45% fast unverändert hoch. Natürlich ist ein hoher Frauenanteil wünschenswert, allerdings ist es hier wichtig, zu differenzieren, in welchem Umfang die Stellen befristet sind.

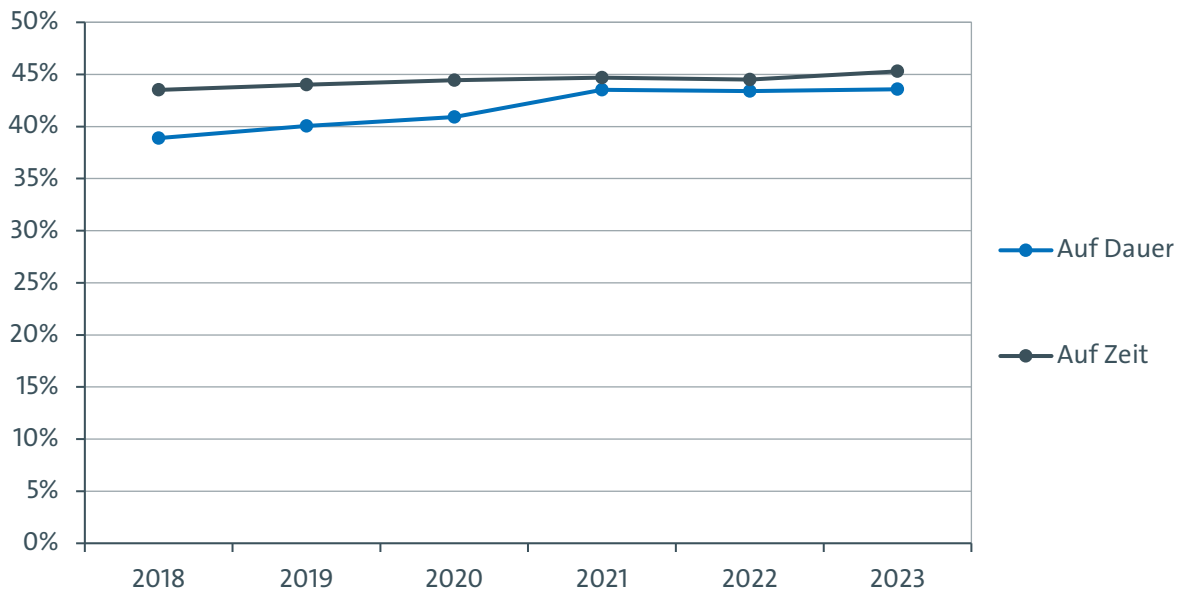


Abbildung 35 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigung (Dauer und Zeit) im Verlauf der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Beschäftigungsumfang im Verlauf der Jahre 2018–2023

Im Vergleich der Arbeitszeitvolumina überwiegen im wissenschaftlichen Kontext insgesamt die Teilzeitstellen, wobei hier der tatsächliche Umfang der Arbeitszeit nicht ausdifferenziert wird. So sind mehr als die Hälfte aller Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals Teilzeitstellen (siehe auch Tabelle 13). Hierbei sind die Geschlechterverhältnisse in der Verteilung weitestgehend ausgeglichen mit einem leichten Anstieg des Frauenanteils über die Jahre. 2018 lag der Frauenanteil bei den Teilzeitstellen bei 49 %, 2023 bei 50%.

Dagegen fallen die Varianzen im Vollzeitbereich etwas größer aus. Dennoch konnte der Frauenanteil von 34% in 2018 auf nunmehr 40% in 2023 gesteigert werden. Auffällig ist allerdings, dass immer noch das Gros der Wissenschaftlerinnen in Teilzeit beschäftigt ist, während ihre Kollegen vornehmlich in Vollzeit angestellt sind, obwohl es verhältnismäßig weniger Stellen dieser Kategorie gibt.

Auch hier braucht es eine eingehendere Analyse der Begründung bei der unterschiedlichen Besetzung der Stellenarten, liegt doch der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen signifikant unter

dem Gesamtdurchschnitt von 45% – und dieser hat sich in den letzten Jahren auch nur langsam dem Gesamtniveau angenähert.

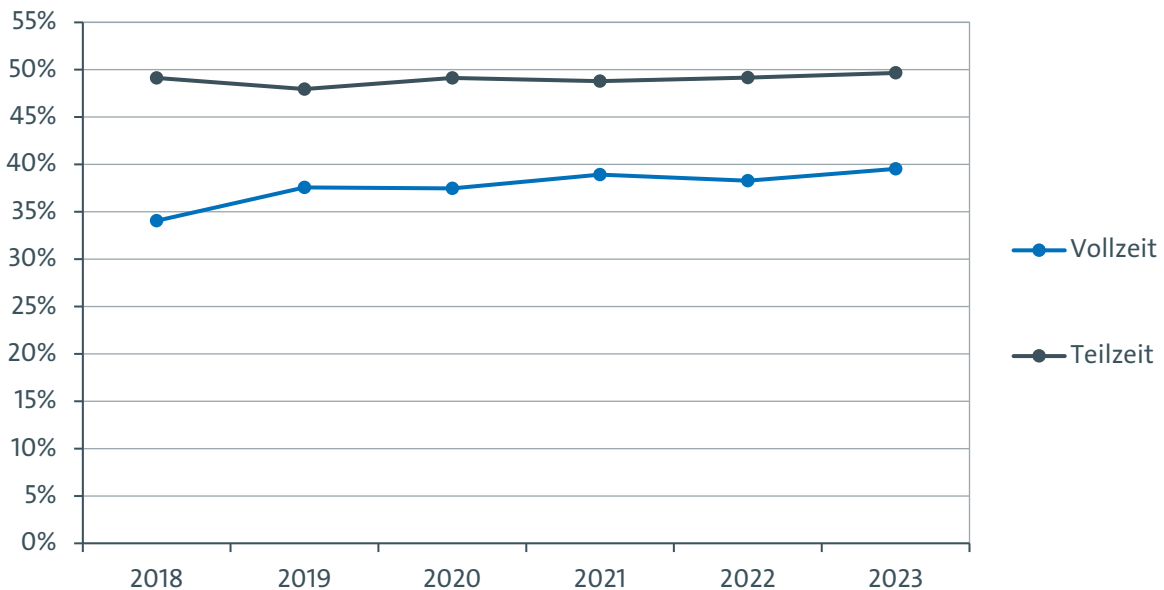


Abbildung 36 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsumfang im Verlauf der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Finanzierungsart im Verlauf der Jahre 2018–2023

Der Gesamtanteil der Nicht-Drittmittel-Stellen liegt im Verlauf der Jahre 2018 bis 2023 bei rund 56%. Der Frauenanteil bei den Haushaltsstellen liegt dabei, bis auf 2018 (43%), konstant zwischen 44% und 47%.

Demgegenüber liegt der Gesamtanteil der Drittmittelstellen im Verlauf der beiden Berichtszeiträume bei rund 43%. Der Frauenanteil liegt dabei zwischen 48% und 50%, das Geschlechterverhältnis ist hier also fast ausgeglichen. Gleichzeitig sind damit etwas mehr Frauen auf Drittmittel- als auf Haushaltsstellen beschäftigt.

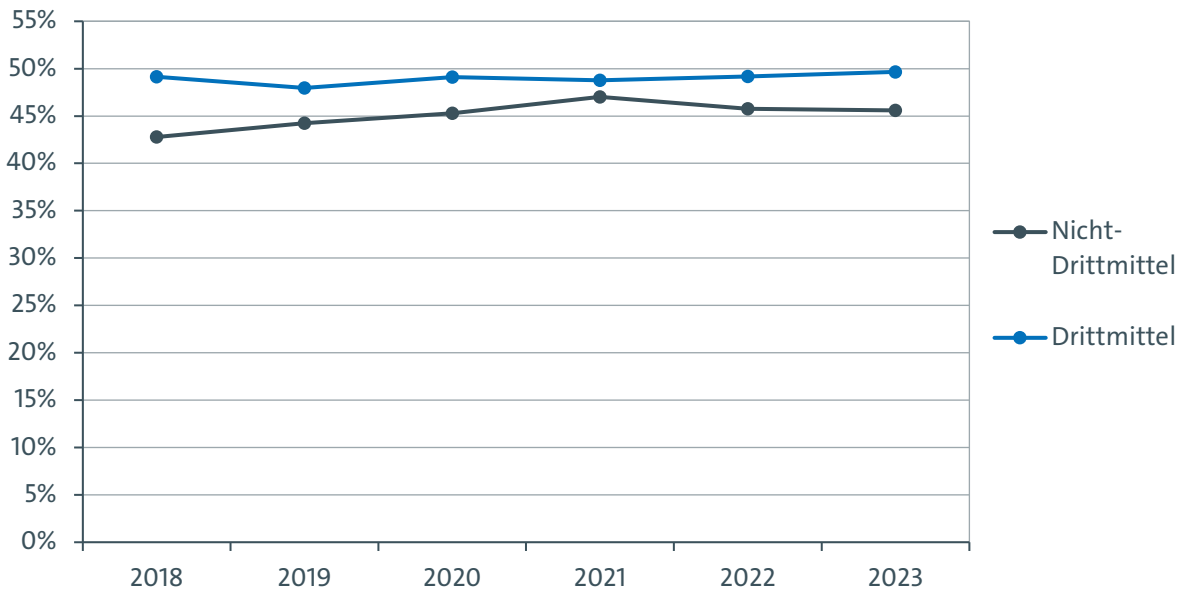


Abbildung 37 Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart im Vergleich der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nach Fakultät im Vergleich der Jahre 2018–2020 und 2021–2023

Im Vergleich der beiden Berichtszeiträume fällt auf, dass der Frauenanteil insgesamt leicht schwankt, jedoch zwischen 43% und 45% im Durchschnitt der Jahre liegen. Die MIN liegt, wie auch schon im vorherigen Bericht, mit 33% bzw. 35% sowohl unter diesem Durchschnittswert als auch unterhalb des 40/60-Korridors. Dagegen liegen die Fakultäten EW und PB oberhalb des Korridors. In der PB ist der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum jedoch auf 59% gesunken.

In der WiSo ist der Frauenanteil um knapp einen Prozentpunkt gesunken, während er sich in der GW um einen Prozentpunkt steigern konnte. In der RW sank der Frauenanteil um zwei Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu stieg der Anteil der Wissenschaftlerinnen in der BWL von 42% auf 44%. Den größten Anstieg verzeichnete die EW von 68% auf 72%.

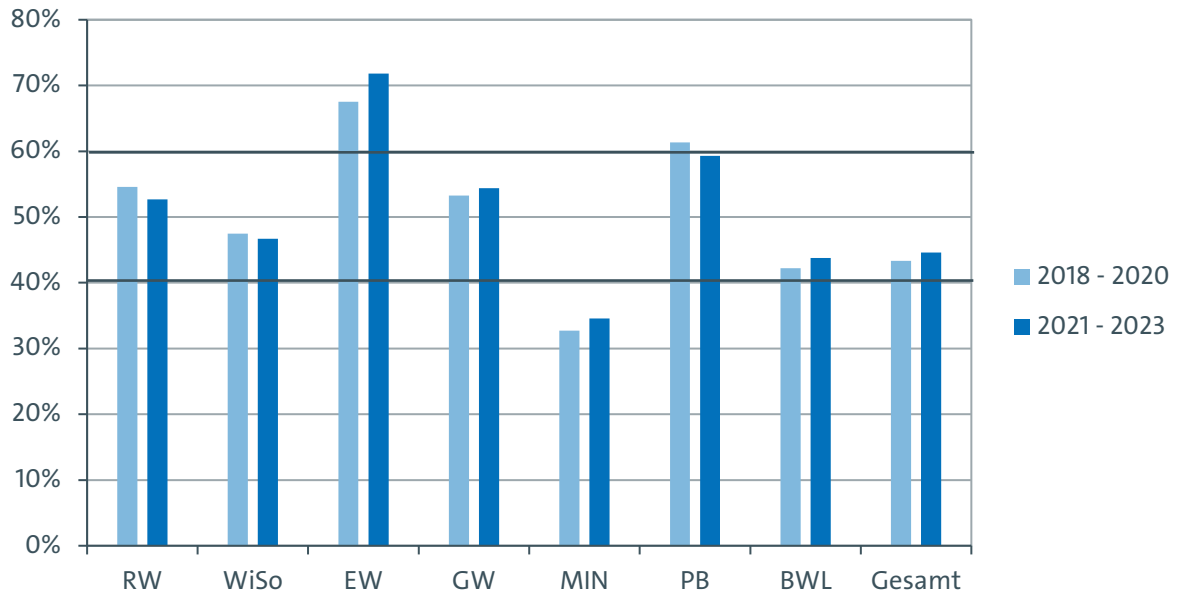


Abbildung 38 Durchschnittlicher Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Fakultäten im Vergleich der Jahre 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

25 NACHWUCHSFÖRDERLINIEN

Nachfolgend werden die Drittmittelprogramme, die sich als Individualförderungen an Nachwuchswissenschaftler:innen richten, in Hinblick auf die Verteilung der Geschlechter, ausgewertet. Hierbei werden sowohl die DFG-Nachwuchsprogramme, die an der UHH eingeworben wurden, wie auch das Starting-Grant-Nachwuchsförderprogramm des European Research Council einbezogen.⁵²

In Hinblick auf die Gesamtzahl der bestehenden Förderungen in den verschiedenen Förderlinien gibt es wenige Schwankungen zwischen 2021 und 2023. Es fällt der geringe Frauenanteil unabhängig des Förderprogramms auf – was umso erwähnenswerter ist, bedenkt man, dass mehr als 40% des promovierten, wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) Frauen sind.

Zwischen 2021 und 2023 hatten insgesamt sieben bis zehn Wissenschaftler:innen ein ERC Starting Grant inne. 26% der Förderungen ging durchschnittlich im Gesamtzeitraum an Wissenschaftlerinnen. Im Vergleich dazu liegt der europaweite Durchschnitt des Frauenanteils bei 43% in 2023 bzw. 39% in 2022.⁵³

Im Rahmen des DFG-Heisenberg-Programms⁵⁴ bestanden im Gesamtzeitraum insgesamt drei bzw. vier Professuren, davon eine mit einer Wissenschaftlerin besetzt (rund 30%).

Noch geringer ist der Frauenanteil bei den Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen zwischen 2021 und 2023. Von 13 bestehenden Gruppen bzw. erfolgreichen Anträgen waren ein bis drei von Wissenschaftlerinnen – gerade 15% des Gesamtanteils. Auch hier stellt sich die Frage, wie es zu einer solchen Diskrepanz zwischen dem verhältnismäßig hohen Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen sowie dem Bekleiden von Post-Doc-Stellen einerseits und dem geringen Frauenanteil in Hinblick auf die Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen andererseits kommen kann. Bundesweit liegt der Frauenanteil im Emmy-Noether-Programm bei 34% in 2023.⁵⁵

Darüber hinaus waren im aktuellen Berichtszeitraum an der UHH drei DFG-Walter Benjamin-Stellen belegt, davon zwei von Frauen (67%). Im Vergleich dazu liegt der Frauenanteil an diesem Förderprogramm bundesweit bei 42% in 2023.⁵⁶

⁵² Die ERC Förderlinie Consolidator Grants wurde hier nicht berücksichtigt, ähnlich wie die anderen ERC Förderlinien, die sich an Spitzenforscher:innen richten.

⁵³ European Research Council (2023): ERC Starting Grants: 400 bright minds awarded over €628 million. <https://erc.europa.eu/news-events/news/erc-2023-starting-grants-results> [abgerufen: 02.05.2024]

⁵⁴ Das Heisenberg-Programm richtet sich vor allem an Wissenschaftler:innen, die ihre Berufbarkeit über das Emmy Noether-Programm, Nachwuchsgruppenleitungsstellen, DFG-Projektstellen, Forschungstätigkeit in der Wirtschaft oder Stellen im akademischen Mittelbau erlangt haben. Zur Zielgruppe gehören auch positiv evaluierte Juniorprofessor:innen und Habilitierte. Hier werden nur Heisenberg-Professuren berichtet. Das Heisenberg-Programm der DFG bietet darüber hinaus Förderungen in weiteren Stellenkategorien an.

⁵⁵ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2024): Chancengleichheits-Monitoring 2024.

<https://www.dfg.de/resource/blob/176148/d38e443f43c5bbd4118d01b48f0d7160/chancengleichheits-monitoring-data.pdf> [abgerufen: 03.05.2024]

⁵⁶ Ebd.

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

Nicht erst seit der Corona-Pandemie ist deutlich geworden, dass Wissenschaftlerinnen weitaus seltener als Männer Forschungsprojekte⁵⁷ beantragen und entsprechend weniger Forschungsgelder einwerben. Beides sind spezifische (Leistungs-)Indikatoren⁵⁸, die als unabdingbar für die Berufbarkeit von Personen gelten, wobei Wissenschaftlerinnen hier im Nachteil sind⁵⁹. Um die pandemiebedingten Folgen abzumildern, wurde das hochschulübergreifende Projekt „Close the Gap“ (vgl. Kapitel 03.7) durchgeführt, das insbesondere Wissenschaftlerinnen adressierte.

⁵⁷ Laut DFG Chancengleichheitsmonitor lag der Frauenanteil an den entschiedenen Einzelförderungen 2023 insgesamt bei 26% und damit leicht höher als in den Jahren zuvor.

⁵⁸ Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013). Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market/Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft. Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten. In: Zeitschrift für Soziologie 42, S. 74-92.

⁵⁹ Holman, Luke/Stuart-Fox, Devi/ Hauser, Cindy E. (2018). The gender gap in science. How long until women are equally represented? In: PLoS Biol 16(4), o. S.

Tabelle 16 Frauen- und Männeranteil an Nachwuchsförderlinien der Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Abteilung 4 – Forschung und Wissenschaftsförderung)

	2021		2022		2023	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ERC Starting Grant	7		10		10	
Frauen	1	14%	3	30%	3	30%
Männer	6	86%	7	70%	7	70%
Heisenberg-Professuren	4		3		3	
Frauen	1	25%	1	33%	1	33%
Männer	3	75%	2	67%	2	67%
Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen	13		13		13	
Frauen	3	23%	2	15%	1	8%
Männer	10	77%	11	85%	12	92%
DFG-Walter Benjamin-Stellen	3		3		3	
Frauen	2	67%	2	67%	2	67%
Männer	1	33%	1	33%	1	33%

26 BERUFUNGSGESCHEHEN UND NEUBERUFUNGEN

Im Folgenden wird eine ausführliche Analyse des Berufungsgeschehens ausgehend vom Frauenanteil an den Bewerbungen, Einladungen und Begutachtungen über die Listenplatzierungen bis hin zur eigentlichen Rufannahme dargestellt. Zusammengefasst werden diese Stufen des Berufungsverfahrens in Kapitel 26.6, um in einem modellhaften Verlauf⁶⁰ darstellen zu können, wann und wo es zu einem möglichen Drop-Out bzw. einer Steigerung kommt.

26.1 BERUFUNGSGESCHEHEN UND LISTENPLATZIERUNGEN

In einem ersten Schritt wird der Frauenanteil an den Bewerbungen aufgeschlüsselt nach Jahren, in den einzelnen Besoldungsgruppen und je nach Fakultät betrachtet.

Frauenanteil an Bewerbungen

Der durchschnittliche Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren ist seit dem letzten Gleichstellungsbericht gestiegen. Im Zeitraum 2018–2020 lag er bei 30%. Im aktuell betrachteten Zeitraum lag er bei 34%, wobei 2023 der Anteil mit 37% am höchsten lag. Es gab zwischen 2021 und 2023 insgesamt 2462 Bewerbungen⁶¹ in 99 Verfahren. Auf die einzelnen Jahre aufgeteilt waren das:

- 2021: 688 Bewerbungen in 27 durchgeführten Verfahren, davon 236 Bewerbungen von Frauen (34%)
- 2022: 945 Bewerbungen in 37 durchgeführten Verfahren, davon 292 Bewerbungen von Frauen (31%)
- 2023: 829 Bewerbungen in 35 durchgeführten Verfahren, davon 309 Bewerbungen von Frauen (37%)

⁶⁰ Modellhaft insofern, als im Rahmen der Bewerbungen bis Listenplatzierungen alle Verfahren – also auch noch laufende, aber durch die Berufungsausschüsse der Fakultäten bereits abgeschlossene Verfahren – und bei den Neuberufungen Rufannahmen gezählt werden. Hierbei kann es zu Diskrepanzen in der Anzahl der Verfahren kommen. Die Daten für die Bewerbungen, Einladungen und Begutachtungen wurden in der Stabsstelle Gleichstellung erhoben. Die Daten für die Listenplatzierungen und Neuberufungen werden in der Stabsstelle Berufungen erhoben.

⁶¹ Doppelte Bewerbungen können hier nicht ausgewertet bzw. bereinigt werden.

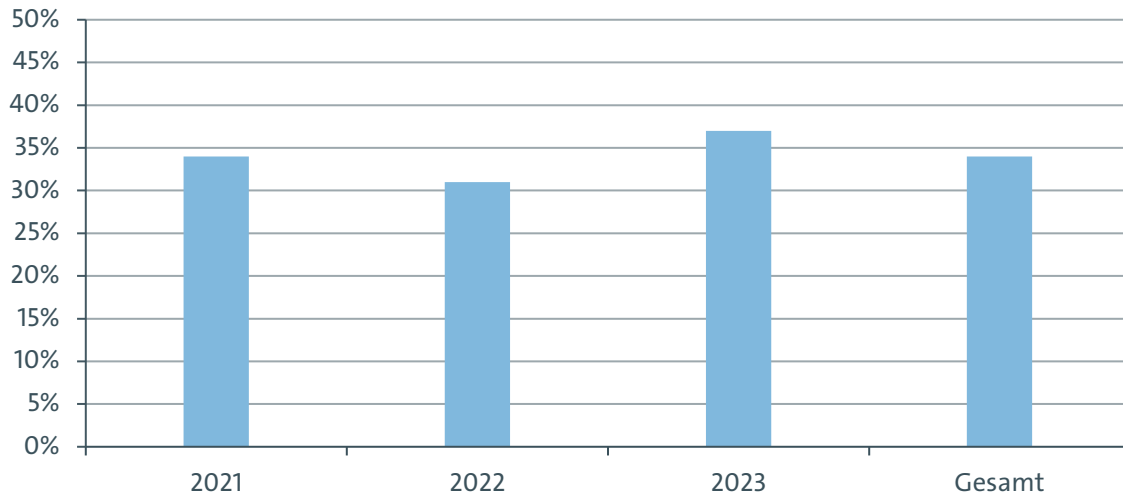


Abbildung 39 Frauenanteil an Bewerbungen für ausgeschriebene Professuren der Jahre 2021–2023 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Bewerbungen nach Besoldungsgruppen

Bezogen auf die Stellenkategorien bzw. Besoldungsstufen sind die Varianzen zwischen dem Frauenanteil bei den Bewerbungen größer. So bewerben sich Wissenschaftlerinnen häufiger auf W1- (mit Tenure) und W2-Professuren und am seltensten auf W3-Professuren. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum hat der Frauenanteil an den Bewerbungen auf W1TT-Professuren noch einmal deutlich zugenommen. Eine Erklärung hierfür könnte die Grundgesamt an Nachwuchswissenschaftlerinnen sein, die allmählich steigt und die im Rahmen der W1-Stellen reüssieren (wollen).

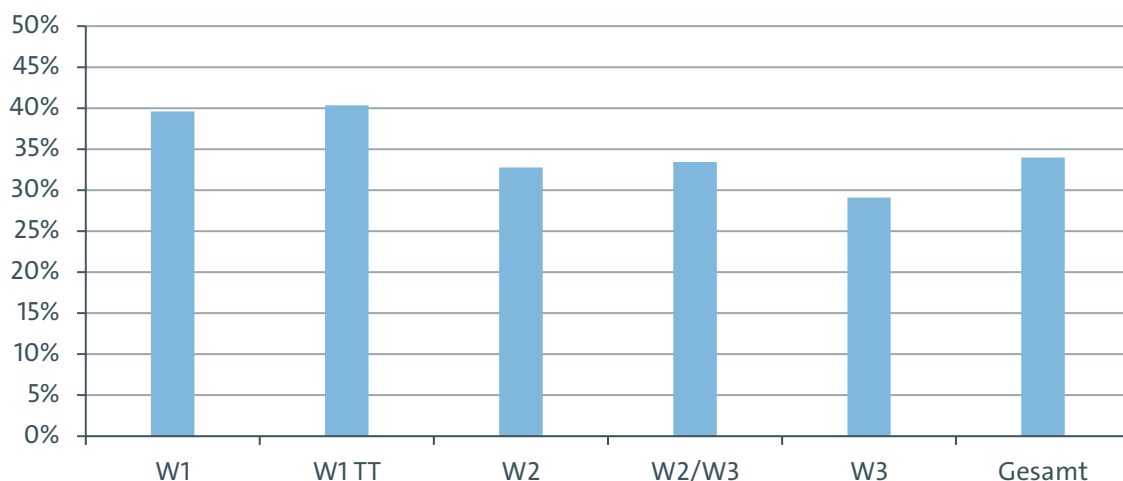


Abbildung 40 Frauenanteil an Bewerbungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Bewerbungen nach Fakultät

Mit 49% der Bewerbungen machen Wissenschaftlerinnen das Gros bei EW-Verfahren aus, ähnlich hoch ist auch der Anteil in der GW und WiSo mit jeweils 40% bzw. 39%. In der PB liegt der Frauenanteil bei 37% und in der BWL bei 34%.

In den MIN-Verfahren ist der Frauenanteil an Bewerbungen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht von 19% auf 26% angestiegen. Im Gegensatz dazu ist der Frauenanteil in den RW-Verfahren von 26% auf 20% gesunken.

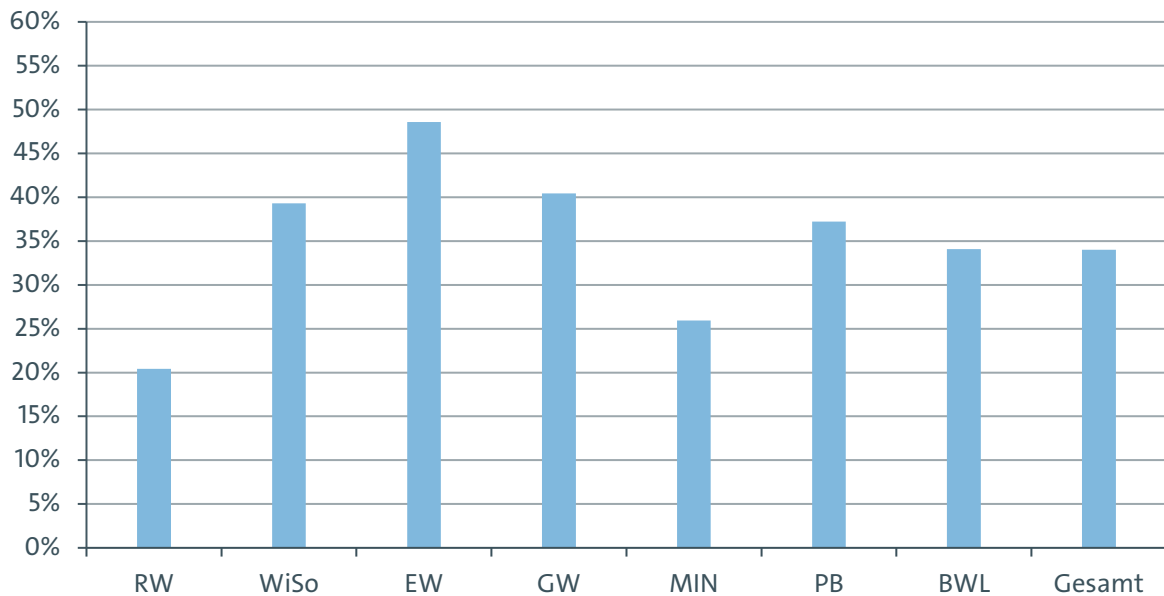


Abbildung 41 Frauenanteil an Bewerbungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Einladungen

Der Frauenanteil liegt bei den Einladungen im Durchschnitt der Jahre 2021 bis 2023 bei 43%. Mit 50% sticht hier vor allem das Jahr 2023 hervor, wohingegen 2021 der Anteil unter dem Durchschnitt lag.

Insgesamt wurden zwischen 2021 und 2023 von 2.462 Bewerber:innen⁶² 542 Personen eingeladen – das macht eine Einladungsquote von 22%; also nur rund jede:r fünfte Wissenschaftler:in wird als entsprechend qualifiziert angesehen und zu einem Hearing eingeladen. Auf die einzelnen Jahre aufgeteilt waren das:

- 2021: bei 688 Bewerbungen 141 eingeladene Personen, hiervon 51 Wissenschaftlerinnen
- 2022: bei 945 Bewerbungen 217 eingeladene Personen, hiervon 89 Wissenschaftlerinnen
- 2023: bei 829 Bewerbungen 184 eingeladene Personen, hiervon 92 Wissenschaftlerinnen

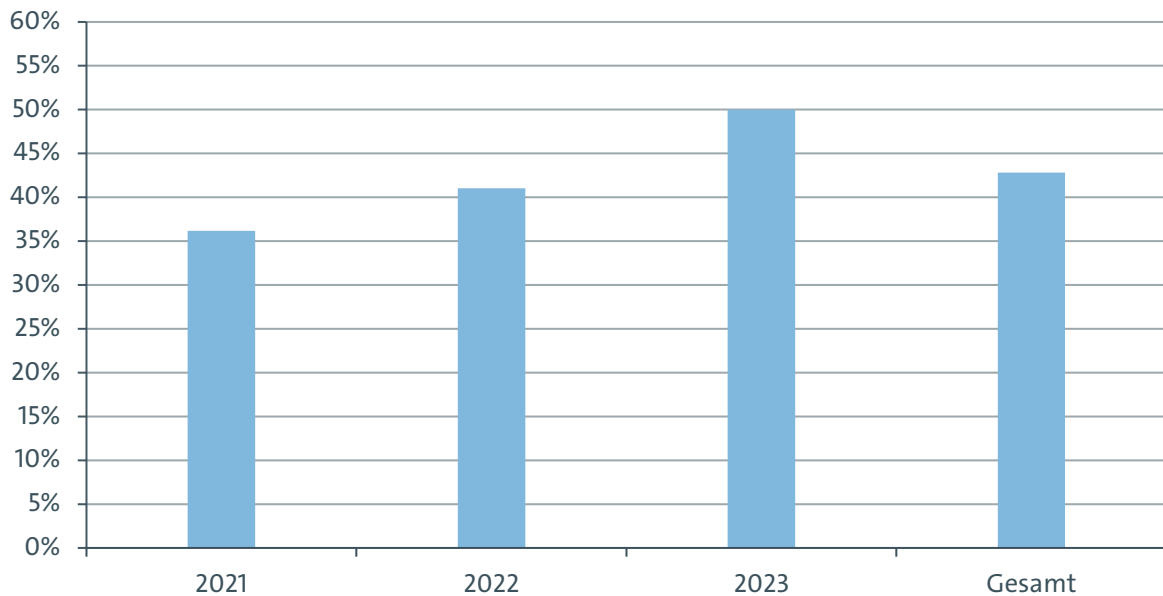


Abbildung 42 Frauenanteil an Einladungen für ausgeschriebene Professuren der Jahre 2021–2023 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

⁶² Doppelte Bewerbungen können hier nicht ausgewertet bzw. bereinigt werden.

Frauenanteil an Einladungen nach Besoldungsgruppe

Bezogen auf die Besoldungsstufen ist der Frauenanteil im Bereich der W1- und W1TT mit jeweils 54% am höchsten. Demnach erhöhen sich hier die Chancen von der Bewerbung zur Einladung signifikant. Im Bereich W2 lag der Frauenanteil an den Einladungen bei 41%. Weitaus seltener erfolgt eine Einladung von Wissenschaftlerinnen bei W3-Professuren. Hier waren 36% aller Eingeladenen Wissenschaftlerinnen. In den „besoldungsoffenen“ W2/W3-Verfahren liegt der Anteil mit 34% ebenso unter dem Gesamtdurchschnitt.

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

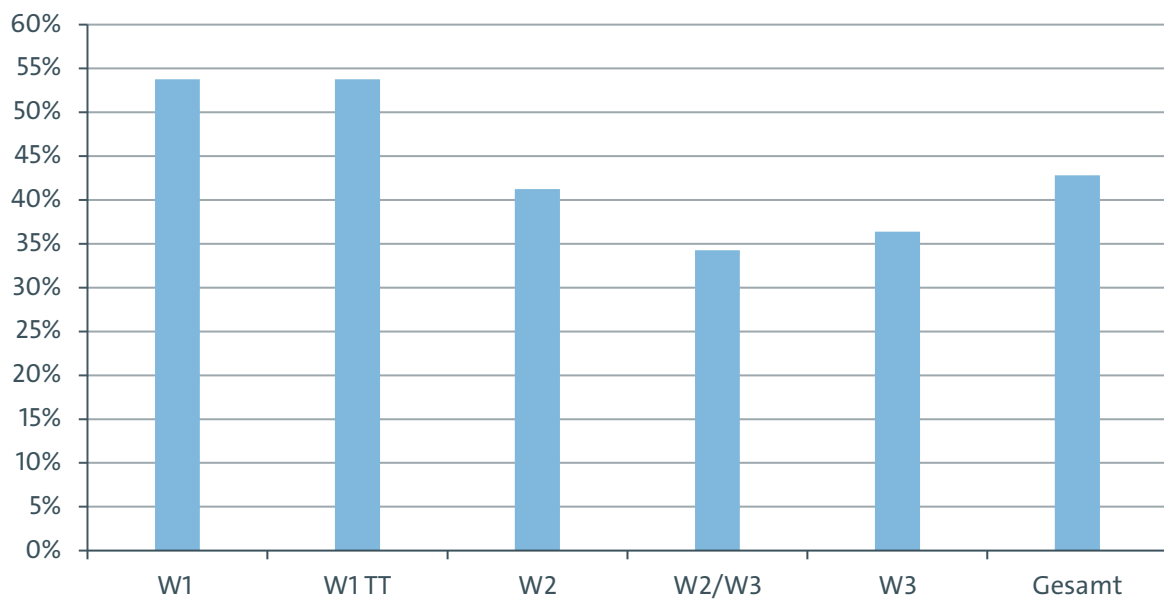


Abbildung 43 Frauenanteil an Einladungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Einladungen nach Fakultäten

Mit 56% der Einladungen machen Wissenschaftlerinnen das Gros bei WiSo-Verfahren aus, ähnlich hoch ist auch der Anteil in der EW mit 55% und in der PB mit 50%. Danach reihen sich die GW mit 47% und die BWL mit 45% ein. Unter dem Einladungsdurchschnitt von 43% lagen die MIN (37%) und die RW-Fakultät (23%).

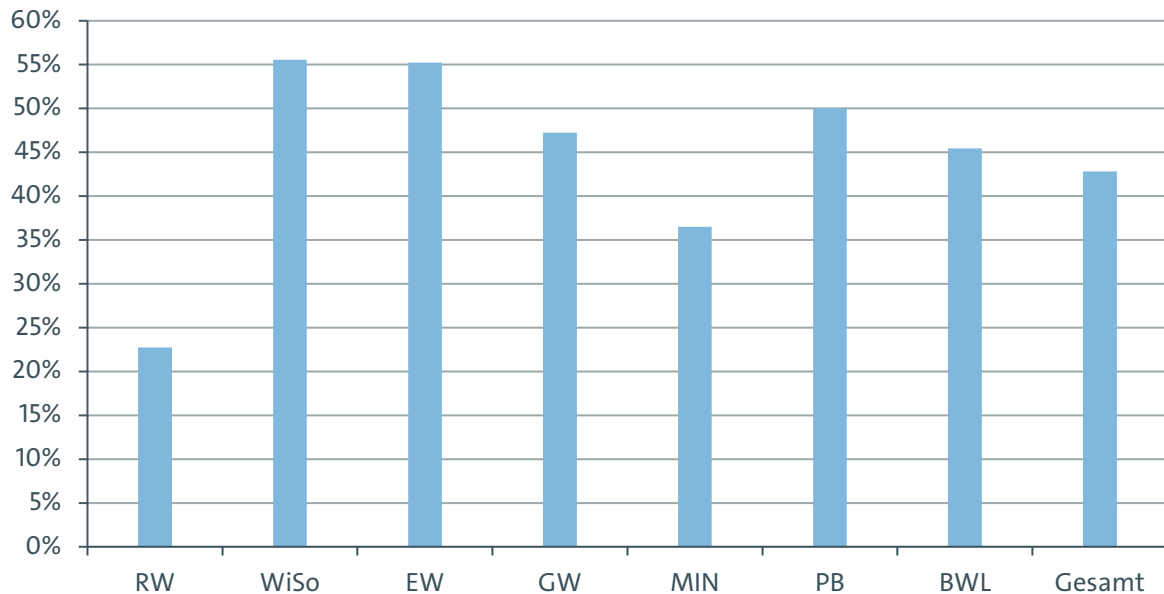


Abbildung 44 Frauenanteil an Einladungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Begutachtungen

Wird der Frauenanteil an den begutachteten Bewerber:innen ausgewertet, wird eine leichte Erhöhung des Frauenanteils im Verhältnis zu den Einladungen auf.

So liegt der Frauenanteil an den Begutachtungen im Durchschnitt der Jahre 2021 bis 2023 bei 44%. Mit 51% sticht hier wie bereits in den anderen Verfahrensstufen das Jahr 2023 hervor. Auch hier lag 2021 die Frauenquote unter dem Durchschnitt.

Insgesamt wurden zwischen 2021 und 2023 von 542 eingeladenen Personen 295 Bewerber:innen begutachtet – insofern wird im Schnitt in etwa jede zweite Person, die sich unter den Eingeladenen befindet, auch begutachtet. Auf die einzelnen Jahre aufgeteilt waren das:

- 2021: von 141 eingeladenen Personen wurden 81 begutachtet, hiervon 29 Wissenschaftlerinnen
- 2022: von 217 eingeladenen Personen wurden 113 begutachtet, hiervon 48 Wissenschaftlerinnen
- 2023: von 184 eingeladenen Personen wurden 101 begutachtet, hiervon 52 Wissenschaftlerinnen

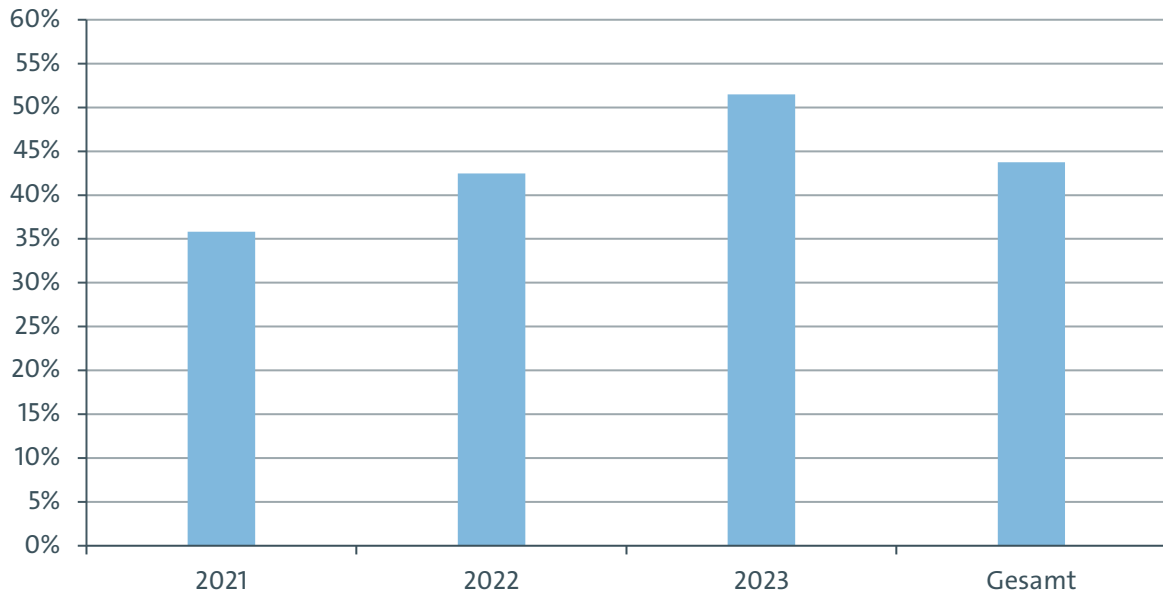


Abbildung 45 Frauenanteil an Begutachtungen der ausgeschriebenen Professuren der Jahre 2021–2023 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Begutachtungen nach Besoldungsgruppe

Bezogen auf die Besoldungsstufen sind die Begutachtungen von Wissenschaftlerinnen W1- und W1TT ähnlich hoch. Fast jede zweite in einem W1- oder W1TT-Verfahren begutachtete Person ist eine Wissenschaftlerin: In den W1-Verfahren liegt der Anteil bei 56%, in den W1TT-Verfahren bei 52%. Weitaus seltener erfolgt eine Begutachtung von Wissenschaftlerinnen bei W3-Professuren und den „besoldungsoffenen“ W2/W3-Verfahren, bei denen erst mit der Listung die Kategorie der Professur festgelegt wird. Mit 39% bzw. 34% liegt der Anteil unter dem Gesamtdurchschnitt.

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

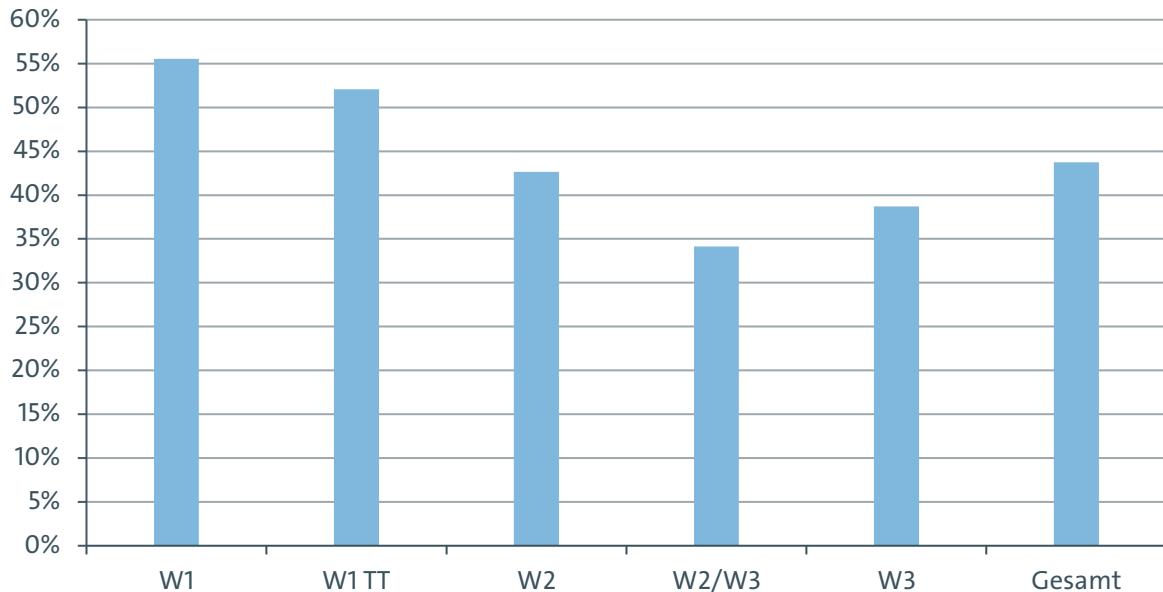


Abbildung 46 Frauenanteil an Begutachtungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil an Begutachtungen nach Fakultäten

Im Hinblick auf die Begutachtungen innerhalb der Fakultäten ergibt sich ein uneindeutiges Bild, das nicht unbedingt die Tendenz der Einladungen widerspiegelt. Und das obwohl der Durchschnitt des Frauenanteils sowohl bei den Einladungen als auch bei den Begutachtungen über alle Fakultäten hinweg (ohne MED) bei 43% bzw. 44% liegt.

Der Frauenanteil an den Begutachtungen in der PB (73%) ist fast doppelt so hoch wie der Durchschnitt. Auch die BWL liegt mit einem Frauenanteil von 60% an Begutachtungen weit vorn. In der WiSo (45%), GW (52%) und EW (53%) ist die Verteilung an den Begutachtungen nahezu paritätisch. In Berufungsverfahren der MIN sind es 35% Wissenschaftlerinnen, die begutachtet werden – ein ähnlicher Wert wie bei den Einladungen. In der RW liegt der Frauenanteil mit 17% am niedrigsten.

Damit liegt der Frauenanteil an den Begutachteten in den Fakultäten PB, GW und BWL über dem der Einladungen; in den Fakultäten WiSo, EW, MIN und RW liegt er unter dem der Einladungen.

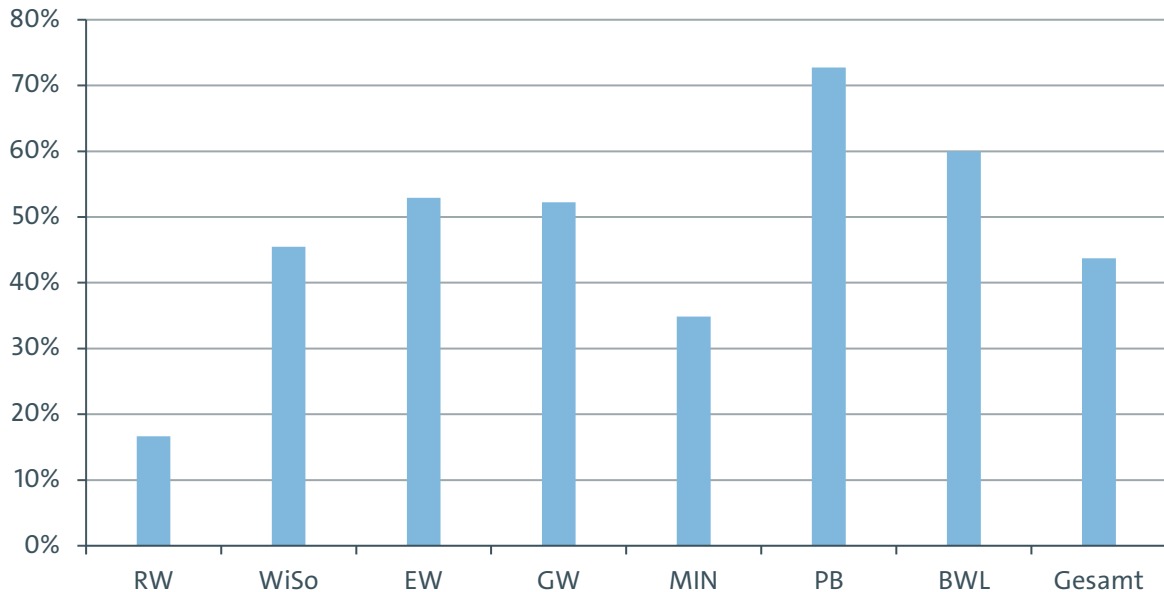


Abbildung 47 Frauenanteil an Begutachtungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Listenplatzierungen nach Geschlecht

Die Auswertung der Listenplatzierungen erfolgt nach Verfahren in absoluten Zahlen (und nicht prozentual). Insgesamt wurde in 99 durchgeführten Verfahren⁶³ zwischen 2021 und 2023 45-mal der Listenplatz eins an einen Wissenschaftler und 54-mal an eine Wissenschaftlerin vergeben. In 91 Verfahren wurde der Listenplatz zwei vergeben (da es auch sogenannte Einer-Listen in Verfahren gibt). Davon ging 54-mal der Listenplatz zwei an einen Wissenschaftler und 37-mal an eine Wissenschaftlerin. Hier fällt bereits das Verhältnis der Verteilung auf, das sich auch in der Drittplatzierung widerspiegelt – in 59 Verfahren mit Drittplatzierungen erhielten 20 Wissenschaftlerinnen den Listenplatz drei.

Demnach sind Wissenschaftlerinnen eher Erstplatzierte, als dass sie, insofern sie in einem Verfahren überhaupt vertreten sind (siehe die Auswertung der homogenen Listen in Tabelle 17), in einem Verfahren auf Platz zwei oder drei gerankt werden.

⁶³ Dieser Wert ist nicht mit den Rufannahmen, respektive Neuberufungen, zu verwechseln, bei denen die tatsächliche Annahme eines Rufs nach Verhandlung gezählt wird. Insofern fallen hierunter auch Verfahren, die noch nicht mit einer Rufannahme abgeschlossen sind.

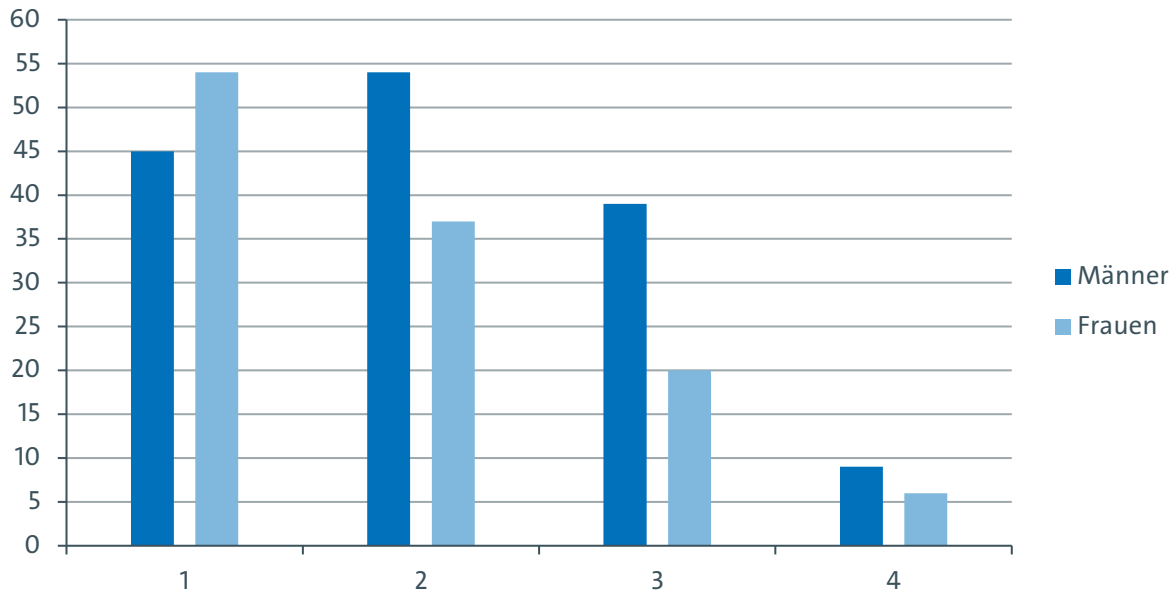


Abbildung 48 Listenplatzierungen 1 bis 4 der Jahre 2021–2023 aufgeschlüsselt nach Geschlecht (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Listenplatzierungen nach Besoldungsstufen

Werden die Listenplatzierungen nach der Eingruppierung der 99 Verfahren aufgeschlüsselt, ergibt sich folgendes Bild:

- Bei 29 W3-Verfahren zwischen 2021 und 2023 wurden Frauen zahlenmäßig am häufigsten auf eins gelistet (16-mal) und das Geschlechterverhältnis ist fast ausgeglichen (16:13). Eine größere Diskrepanz im Verhältnis der Leistung zeigt sich bei der Vergabe des zweiten Platzes. Wissenschaftler werden zweieinhalbmal so oft auf dem zweiten Platz geführt und überwiegen auch auf dem dritten und vierten Listenplatz.
- Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 22 W2-Verfahren durchgeführt. Auf Platz eins war das Geschlechterverhältnis mit zwölf Männern und zehn Frauen fast ausgeglichen. Ähnlich war es auf Platz zwei mit elf Männern und zehn Frauen. Auf Platz drei und vier hingegen waren es deutlich mehr Wissenschaftler als Wissenschaftlerinnen (10:5 bzw. 3:1).
- Im Falle der 12 offenen Verfahren im Bereich W2/W3, belegten sieben Frauen und fünf Männer die ersten Listenplätze. Zweit- und Drittplatzierungen wurden vor allem mit Männern besetzt (9:3 bzw. 8:1). In den fünf Verfahren, in denen es einen vierten Listenplatz gab, wurden drei davon von Frauen und zwei von Männern besetzt.
- In den 18 W1-Tenure Track-Verfahren waren das Geschlechterverhältnis der ersten, zweiten und dritten Listenplätze (fast) ausgeglichen.
- In den ebenfalls 18 W1-Verfahren überwiegt der Frauenanteil auf dem ersten Listenplatz. Auf dem zweiten Listenplatz ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen; auf dem dritten Listenplatz ebenfalls knapp. Der vierte Listenplatz wurde zweimal vergeben – beide Male an Frauen.

Zum einen wird hierbei deutlich, dass zwischen 2021 und 2023 fast ein Drittel aller Verfahren für W3-Professuren waren, zum anderen, dass Wissenschaftler in diesen Verfahren weitaus häufiger gelistet werden.

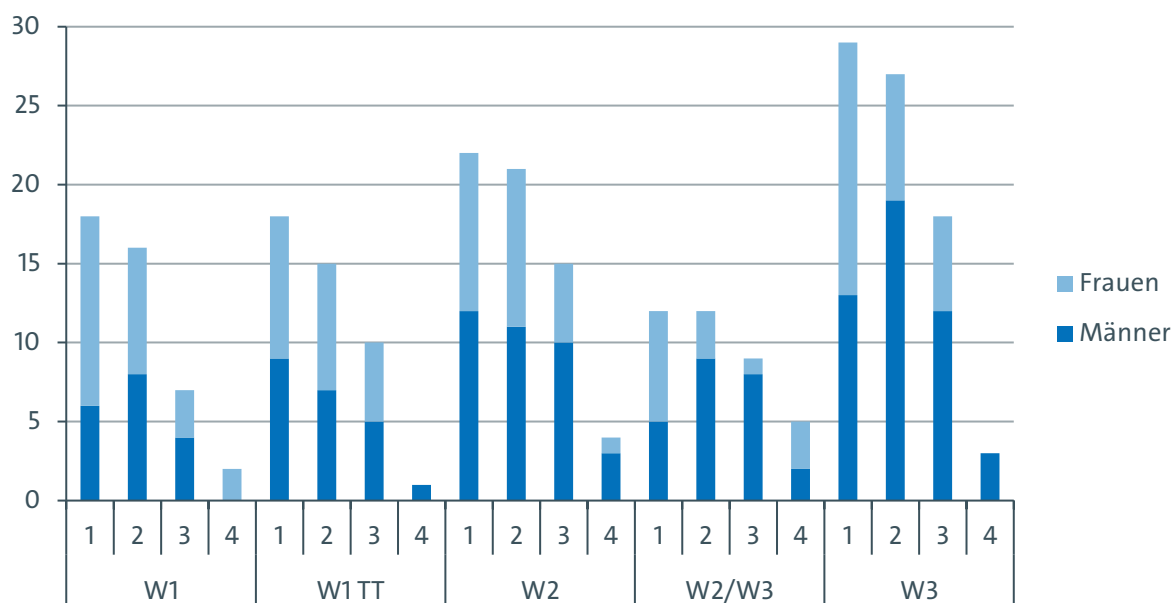


Abbildung 49 Besoldungsgruppen der Jahre 2021–2023 aufgeschlüsselt nach Listenplatzierungen 1 bis 4 und nach Geschlecht (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Listenzplatzierungen nach Fakultäten und Listenplätzen

Ausdifferenziert nach Fakultäten zeigt sich, dass in den vier Berufungsverfahren in der RW Männer generell überrepräsentiert waren und demnach auch die Listen dominieren. Es wurde jeweils eine Frau auf Listenplatz eins bzw. zwei platziert. In der WiSo hat es ebenfalls vier Berufungsverfahren gegeben. Die fünf dort platzierten Männer verteilen sich auf die Plätze eins bis drei, während die ebenfalls fünf Frauen sich auf die Listenplätze eins und zwei konzentrieren. Auch in den elf Verfahren der EW belegen die Frauen vor allem die ersten Listenplätze mit acht Frauen bzw. drei Männern auf dem Listenplatz eins und sechs Frauen bzw. fünf Männern auf dem zweiten Listenplatz. Die dritten Listenplätze waren vor allem von Männern belegt (6:1). Das generelle Geschlechterverhältnis der Listenplatzierungen ist hier mit 17 Frauen zu 15 Männern nahezu ausgeglichen. In den 35 Verfahren in der GW belegten Frauen hauptsächlich die ersten Listenplätze, Männer hauptsächlich die zweiten Plätze. Auf den Plätzen drei und vier ist das Geschlechterverhältnis (fast) ausgeglichen. Generell sind hier etwas mehr Frauen als Männer platziert. In den 40 Verfahren der MIN sind Männer nicht nur generell häufiger platziert, sie überwiegen demzufolge auch auf fast allen Listenplätzen. Allerdings ist das Geschlechterverhältnis auf den ersten Listenplätzen fast ausgeglichen mit 21 Männern und 19 Frauen. Im Gegensatz dazu überwiegen auf allen Listenplatzierungen in der PB (es handelt sich jedoch nur um 3 Verfahren) Frauen. In den zwei Verfahren in der BWL ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

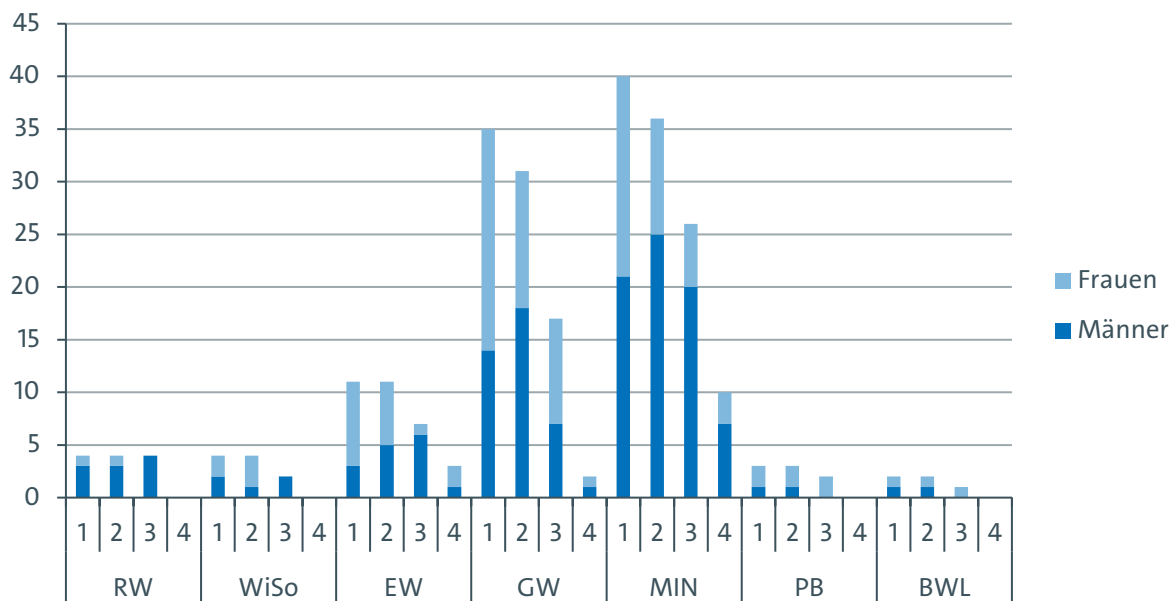


Abbildung 50 Fakultäten der Jahre 2021–2023 nach Listenplatzierungen 1 bis 4 und Geschlecht (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Homogene Listen nach Geschlecht in Berufungsverfahren

Eine Besonderheit stellt die Übersicht über geschlechterhomogene Listen in Berufungsverfahren dar.⁶⁴ Diese Übersicht soll verdeutlichen, dass trotz weiterentwickelter Strukturen der Berufungsverfahren sowie aktiver Scoutingprozesse Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren weiterhin häufig nicht gelistet werden – selbst wenn ihre Chancen auf eine Berufung mit jedem Verfahrensschritt steigen. Hier wäre eine eingehendere Untersuchung sinnvoll, aus welchen Gründen Wissenschaftlerinnen keine Berücksichtigung gefunden haben.

Zwischen 2021 und 2023 gab es mit 40 Verfahren die meisten Berufungsprozesse an der MIN-Fakultät. Bei vier Verfahren handelte es sich um sogenannte Einerlisten (bspw. im Rahmen von Stiftungsprofessuren), in denen mit zwei Männern und zwei Frauen das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist. Dennoch gab es an der MIN-Fakultät die meisten geschlechterhomogenen Listen zugunsten von Wissenschaftlern (28% aller Berufungsverfahren an der MIN). In der EW waren 27% der Berufungsverfahren (3 von elf) reine Frauenlisten. Darüber hinaus hat es hier eine reine Männerliste gegeben. In der GW hat es insgesamt vier Einerlisten gegeben, drei davon zugunsten von Männern (9% aller Berufungsverfahren). Bei insgesamt 9 homogenen Listen fielen hingegen sechs (17% aller Berufungsverfahren) zugunsten von Frauen aus. In der PB waren 67% der Berufungsverfahren (2) reine Frauenlisten. In der RW hingegen waren 50% der Berufungsverfahren (2) reine Männerlisten. In der WiSo gab es in einem von vier Verfahren eine reine Frauenliste.

⁶⁴ Unter Einerlisten werden Listen mit nur einer Person/einer Listenplatzierung verstanden. Frauen- bzw. Männerlisten sind geschlechterhomogene Listen, bei denen es keine Varianz auf den verschiedenen Listenplätzen gab.

Aus 99 Berufungsverfahren in 2021 bis 2023 resultieren in 17 Verfahren reine Männerlisten, annähernd 20%, trotzdem in der Berufsordnung der UHH festgehalten ist, dass auf Berufslisten mindestens eine Frau vertreten sein soll.

Tabelle 17 Homogene Listen aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät (ohne MED) im Zeitraum 2021–2023 (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Fakultät	Gesamtverfahren	Einerliste Frauen	Frauenliste	Einerliste Männer	Männerliste
RW	4	0	0	0	2
		0%	0%	0%	50%
WiSo	4	0	1	0	0
		0%	25%	0%	0%
EW	11	0	3	0	1
		0%	27%	0%	9%
GW	35	1	6	3	3
		3%	17%	9%	9%
MIN	40	2	1	2	11
		5%	3%	5%	28%
PB	3	0	2	0	0
		0%	67%	0%	0%
BWL	2	0	0	0	0
		0%	0%	0%	0%

26.2 NEUBERUFUNGEN NACH GESCHLECHT

Nach Betrachtung des Berufungsgeschehens und der Listenplatzierung werden in diesem Kapitel die Neuberufungen bzw. Rufannahmen in den Blick genommen. Der Amtsantritt kann dabei später als 2023 liegen. Gleichzeitig beziehen sich diese Zahlen auch auf Neuberufungen, deren dazugehörige Berufungsverfahren teils vor 2021 begannen und deren Verhandlungen erst im Zeitraum 2021 bis 2023 abgeschlossen wurden. Für die Jahre 2021 bis 2023 sind insgesamt 119 Neuberufungen zu verzeichnen, 70 davon gingen an Männer, 49 an Frauen. Damit liegt der Frauenanteil bei 41%.

Im aktuellen Berichtszeitraum lag der Frauenanteil an den Neuberufungen wie oben bereits erwähnt bei rund 41%. In den Jahren 2022 und 2023 ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen mit Werten zwischen 48% und 54%. Allein 2021 geht der Frauen- und Männeranteil weit auseinander, mit einem höheren Männeranteil von 73%. Der Frauenanteil liegt nur in 2023 über dem der Männer, mit 54%.

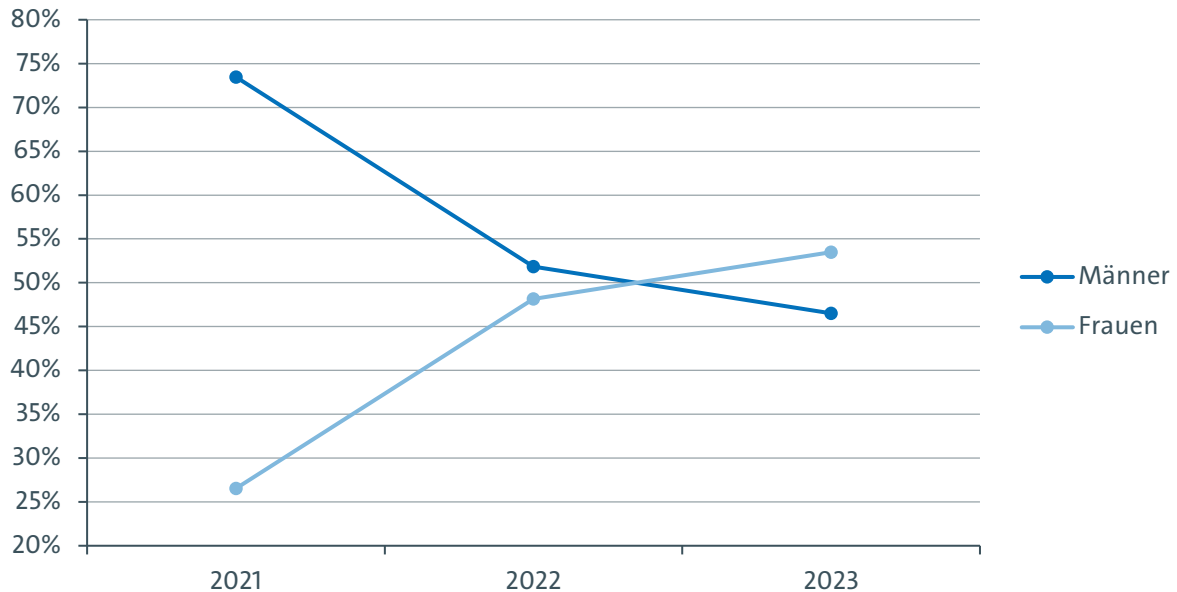


Abbildung 51 Neuberufungen der Jahre 2021–2023 aufgeschlüsselt nach Geschlecht in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Berufungen)

26.3 NEUBERUFUNGEN IN DEN EINZELNEN BESOLDUNGSSTUFEN

Werden die 119 Neuberufungen je nach Besoldungsstufen und pro Jahr analysiert, ergibt sich ein differenzierteres Bild.

Im Bereich der W1-Professuren lag der Frauenanteil mit 63% in 2023 am höchsten, während er in den Jahren zuvor paritätisch war. Um die Relationen zu verstehen, ist es wichtig zu berücksichtigen, dass es sich hier um fünf von acht W1-Neuberufungen in 2023 handelt. Auch bei den W1-Professuren mit Tenure ist der Frauenanteil gestiegen – von 20% in 2021 (zwei von insgesamt zehn W1TT-Neuberufungen) auf 83% in 2023 (fünf von sechs W1TT-Neuberufungen). Bei den W2-Professuren wurde 2022 ein Höchstwert von 57% (vier von sieben W2-Neuberufungen) erreicht. Als positive Entwicklung ist der gestiegene Anteil an neuberufenen W3-Professorinnen zu bewerten. Von 19% in 2021 (vier von 21 W3-Neuberufungen) stieg der Wert auf 47% in 2023 (sieben von 15 Neuberufungen). Auch wenn dieser Höchstwert unter denen der anderen Besoldungsstufen liegt, ist zu beobachten, dass sich das Geschlechterverhältnis angleicht.

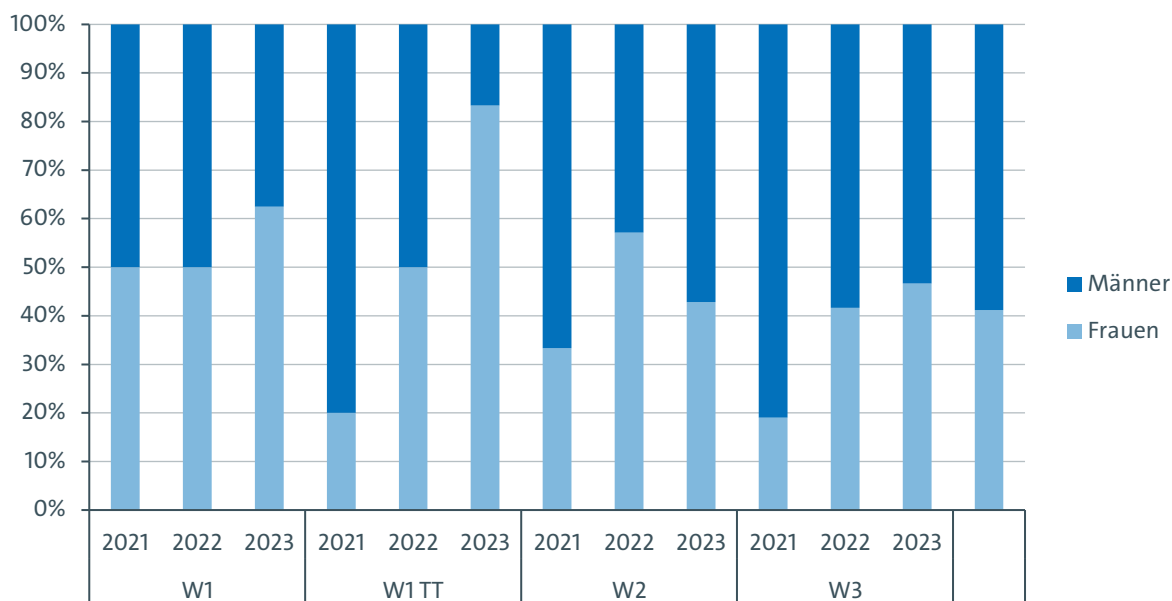


Abbildung 52 Neuberufungen der Jahre 2021–2023 aufgeschlüsselt nach Geschlecht und den Besoldungsstufen W1, W1 Tenure Track, W2 und W3 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Berufungen)

26.4 NEUBERUFUNGEN IN DEN FAKULTÄTEN

Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultäten 2021–2023

Von den insgesamt 119 Neuberufungen im Berichtszeitraum fallen, in Hinblick auf die Berufungsquoten von Wissenschaftlerinnen in den Fakultäten und einzelnen Jahren, insbesondere die „Jahreslücken“ auf. Ein Grund hierfür sind die auf fakultärer Ebene geringen Fallzahlen der Neuberufungen. So hat es in der RW in 2023 und in der BWL in 2021 und 2023 keine Neuberufungen gegeben. In der RW hat es 2022 eine Neuberufung gegeben, die an einen Mann ging. In dem Jahr zuvor wurde von fünf Fällen in einem Fall eine Frau neuberufen. Bei dem Extremwert von 100% in der WiSo in 2022 handelt es sich um zwei Berufungsverfahren, in denen nur Frauen berufen wurden. Gleichzeitig ging die einzige Neuberufung der Fakultät in 2023 an einen Mann. Ähnlich ist es in der EW, wo 2021 von sieben Neuberufungen zwei an Frauen gingen, in den Jahren 2022 und 2023 100% (zwei bzw. drei) Neuberufungen an Frauen gingen. In der GW gleicht sich das Geschlechterverhältnis über die Jahre an. Drei der zehn Neuberufenen in 2021 waren Frauen, in den Jahren 2022 und 2023 ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen. In der MIN überwiegen in den Jahren 2021 und 2022 die Männeranteile (16 von 20 Neuberufungen bzw. acht von elf). Nur in 2023 überwiegt der Frauenanteil leicht mit 12 von 22 Neuberufungen. In den zwei Berufungsverfahren in der BWL in 2022 wurden nur Frauen berufen. In der PB wurde in keinem der vier Verfahren eine Frau berufen.

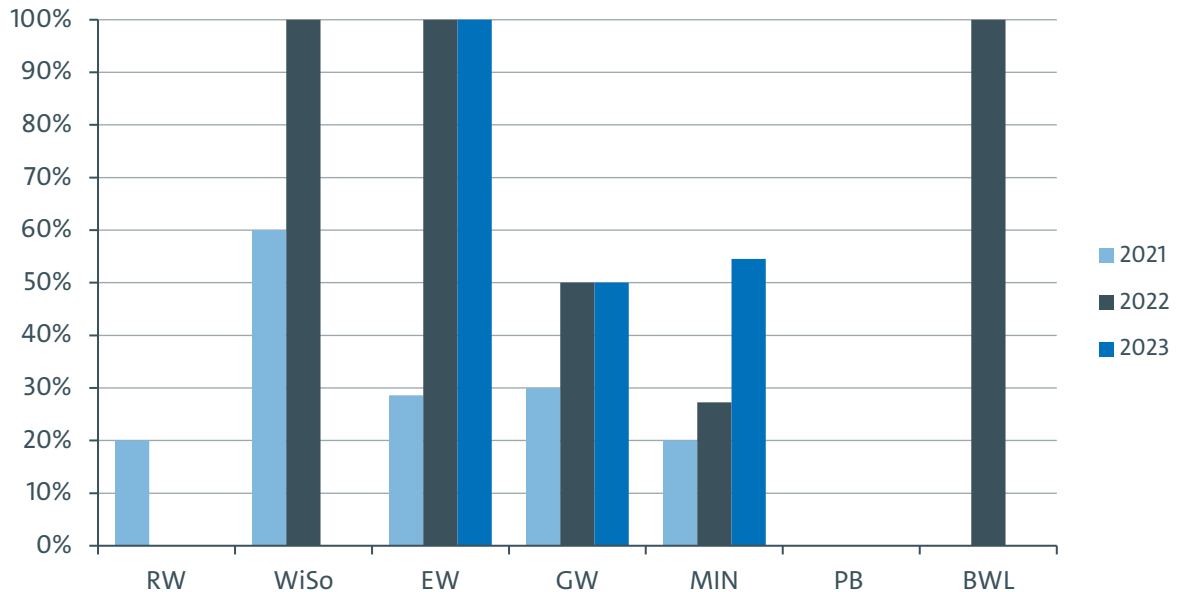


Abbildung 53 Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät für die Jahre 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Berufungen)

Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät und Besoldungsgruppe 2021–2023

Der Fokus dieser Auswertung liegt auf der Verteilung der 119 Neuberufungen in den Fakultäten ausgehend vom durchschnittlichen Frauenanteil je nach Stellenkategorie (W1 mit 56%, W1TT mit 45%, W2 mit 42%, W3 mit 33%, gesamt 41% Frauenanteil an den Neuberufungen zwischen 2021–2023) sowie möglichen Abweichungen dahingehend. Aufgrund zum Teil geringer Fallzahlen an den Berufungsverfahren ergeben sich „Ausreißer“. Lücken können wiederum daraufhin deuten, dass entweder im Mittel keine Frauen in den Besoldungskategorien berufen wurden oder es keine Verfahren mit dieser Stellenwertigkeit gab. Hier zeigt sich:

- An allen Fakultäten, an denen W1-Verfahren stattgefunden haben, lag der Frauenanteil über 40%. Zu beachten ist, dass die absoluten Zahlen von Fakultät zu Fakultät sehr unterschiedlich sind. In der PB gab es keine W1-Neuberufungen, in der GW und MIN hingegen sieben bzw. fünf.
- W1TT-Verfahren haben an allen Fakultäten stattgefunden. Hier lagen die Werte zwischen 0% (PB), 43% (drei von sieben) in der GW und 100% in der EW und BWL (zwei von zwei bzw. eins von eins).
- In den W2-Verfahren schwanken die Werte ebenfalls stark zwischen keiner berufenen Frau in der RW und PB und 100% (eins von eins) in der BWL.
- Auch auf W3-Professuren wurde in der PB keine Frau berufen. Darüber hinaus liegen die Werte zwischen 22% (fünf von 23) in der MIN und 80% (vier von fünf) in der WiSo.

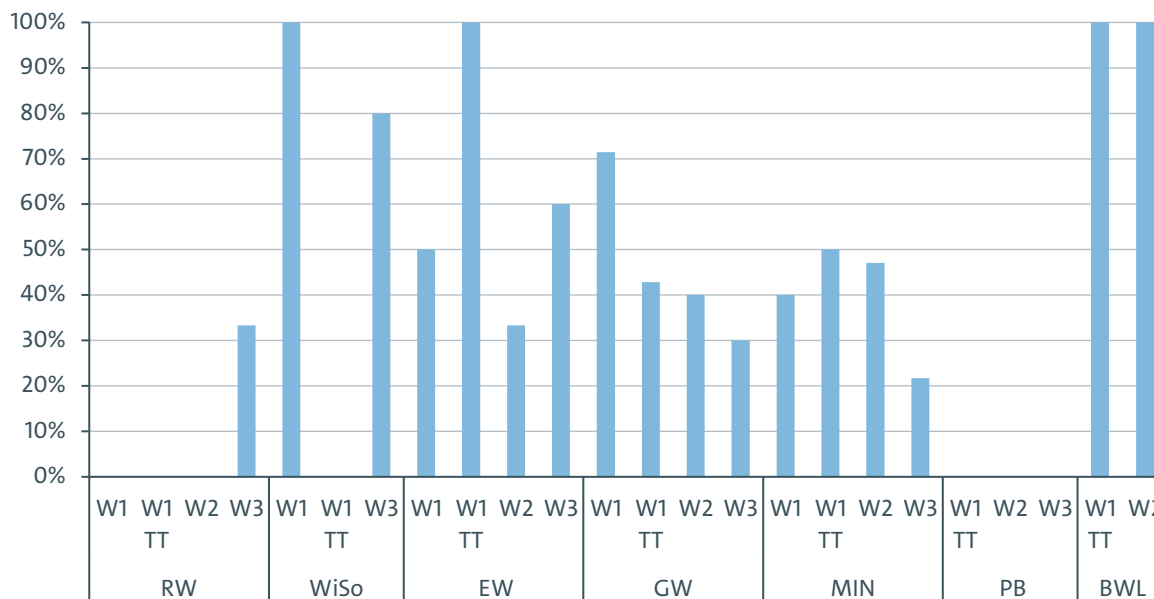


Abbildung 54 Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät und Besoldungsgruppe für die Jahre 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)

26.5 ENTWICKLUNG DER NEUBERUFUNGEN IM VERGLEICH

Frauenanteil an Neuberufungen nach Besoldungsgruppen im Vergleich der Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023

Nachdem im vorherigen Berichtszeitraum die Gesamtzahl der Neuberufungen mit 69 rückläufig war, sind es im aktuellen Berichtszeitraum 119. Dabei waren es im vorherigen Zeitraum 33 Rufannahmen von Frauen im Gegensatz zu 49 neuberufenen Frauen im jetzigen Zeitraum. Aufgrund der erhöhten Gesamtzahl der Neuberufungen ist der Frauenanteil nichtsdestotrotz von 48% auf 41% gesunken.

Im Vergleich der beiden Zeiträume fällt auf, dass nur im Bereich der W1- und W2-Professuren der Frauenanteil gesteigert werden konnte, von 54% auf 56% und 33% auf 42%. In den beiden Stellenkategorien W1TT und W3 ist der Anteil sogar rückläufig, von 56% auf 45% und 45% auf 33%. Wie bereits unter 26.3 erwähnt, gilt es, diesen Trend zu beobachten, auch wenn sich die Berufungsquoten weiterhin auf einem hohen Niveau bewegen.

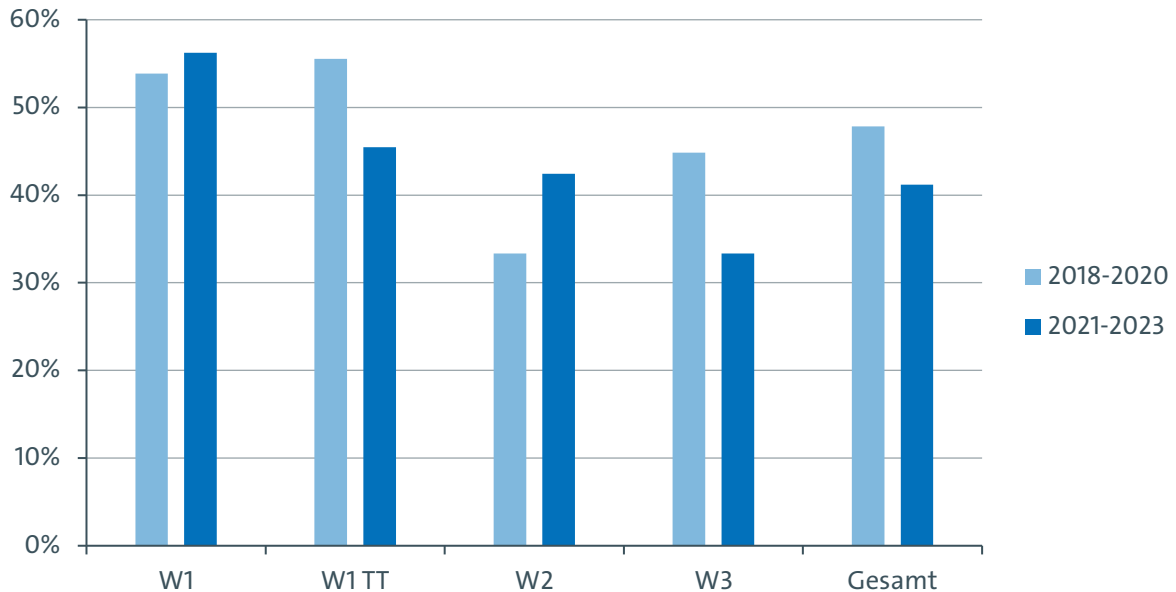


Abbildung 55 Frauenanteil an Neuberufungen nach den Besoldungsgruppen W1, W1 Tenure Track, W2 und W3 im Vergleich der Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Berufungen)

Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät im Vergleich der Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023

In Bezug auf die Frauenquoten an den Neuberufungen (insgesamt 69 im Zeitraum 2018–2020 und 119 im Zeitraum 2021–2023) je Fakultät ergibt sich im Vergleich der Berichtszeiträume ein gemischtes Bild. Nicht an allen Fakultäten konnte das Niveau gehalten werden.

So ist an der PB und der RW mit jeweils 33% der größte Rückgang an den Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zum vorherigen Bericht zu verzeichnen. Ähnlich sieht es auch in der EW aus, mit einem Rückgang um 22%. Auch in der WiSo sind die Neuberufungen zurückgegangen, von 75% auf 63%.

Steigern konnten sich die GW um einen Prozentpunkt auf 44% und die MIN um zehn Prozentpunkte auf 36%. In der BWL gab es einen sprunghaften Anstieg von 50% auf 100%. Hierbei ist jedoch wieder die geringe Grundgesamtheit an Neuberufungen zu beachten. So handelt es sich in der BWL um eine von insgesamt zwei Neuberufungen im Zeitraum 2018–2020 und zwei von insgesamt zwei Neuberufungen im Zeitraum 2021–2023. Gleiches gilt für den Rückgang in der PB. Dort hat es im Zeitraum 2018–2020 drei Neuberufungen gegeben, von denen eine an eine Frau ging. Von den insgesamt vier Neuberufungen im folgenden Zeitraum ging keine an eine Frau.

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

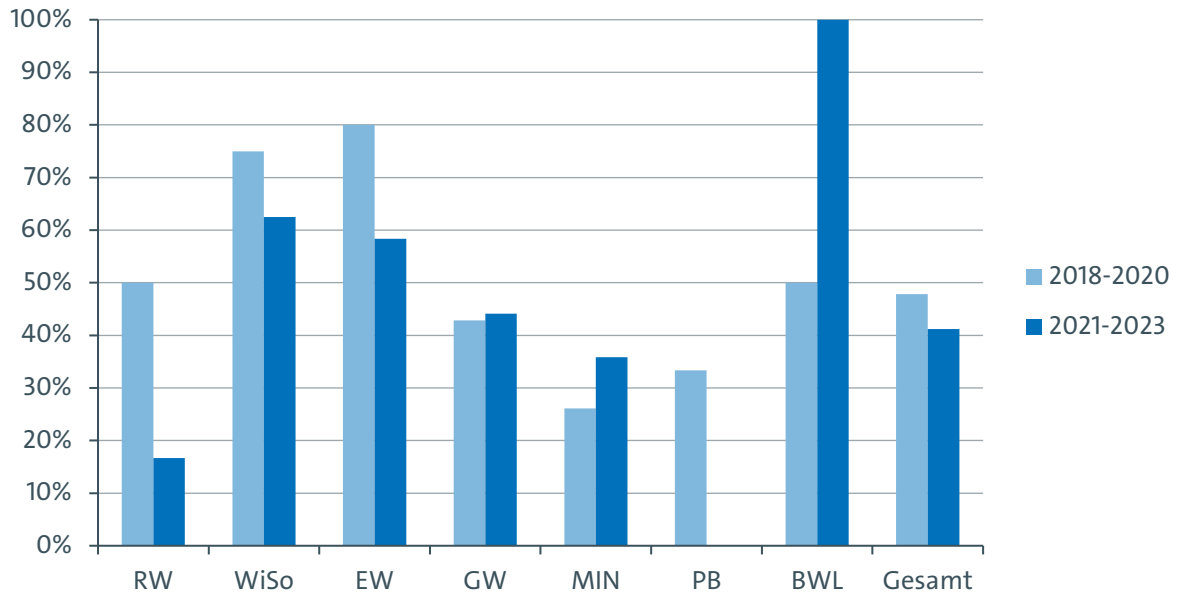


Abbildung 56 Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät im Vergleich der Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Berufungen)

26.6 ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE INNERHALB DER BERUFUNGSVERFAHREN IM VERGLEICH

Wird der Frauenanteil der verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens vergleichend nebeneinandergestellt, können Erkenntnisse darüber erzielt werden, wann Wissenschaftlerinnen in den Verfahren „verloren gehen“ bzw. ihre Chancen sich steigern. Ähnlich der DFG-Auswertung⁶⁵ bzw. der GWK-Erhebung zur „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“⁶⁶ wird deutlich, dass sich die Erfolgsaussichten von Frauen auf eine Professur innerhalb des Berufungsprozess insgesamt erhöhen – auch wenn ihr Anteil an den Bewerbungen für Verfahren der Universität Hamburg nur rund ein Drittel ausmacht.

Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Jahren

Die Auswertung nach den einzelnen Jahren zeigt, dass sich die Erfolgsquoten für Wissenschaftlerinnen mit den einzelnen Verfahrensschritten über die Bewerbung, Einladung und Begutachtung hin zur Rufannahme steigern. Eine Ausnahme bildet das Jahr 2021, in dem

⁶⁵ Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (o.D.): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlung 2020.

www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf [abgerufen: 03.05.2024]

⁶⁶ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft_69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24_Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf [abgerufen: 14.05.2024]

von Begutachtungen hin zu Neuberufungen der Frauenanteil um zehn Prozent sank. Hierbei stellt sich die Frage, inwiefern ein bereits hohes Ausgangsniveau des Frauenanteils an den Bewerbungen relevant ist. Der hohe Anteil an den Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen 2023 könnte hierfür ein Hinweis sein, insgesamt bräuchte es aber einen Vergleich über einen längeren Zeitraum.

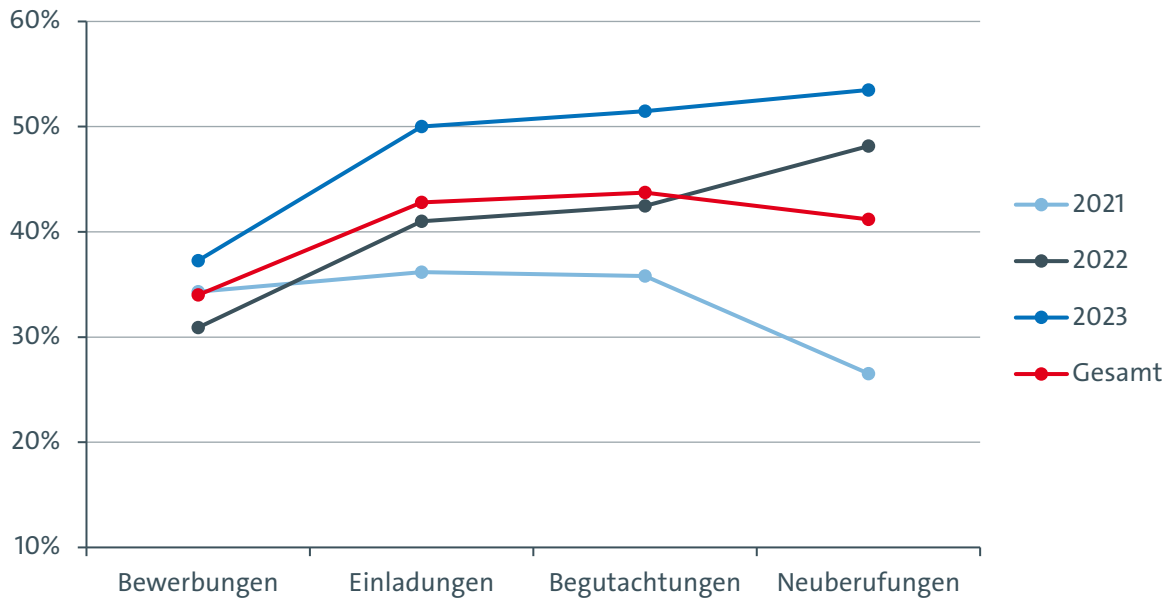


Abbildung 57 Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen⁶⁷ der Jahre 2021–2023 und dem durchschnittlichen Anteil im Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Berufungen)

Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Besoldungsgruppen

Ließ die Auswertung nach den einzelnen Jahren ein noch recht eindeutiges Bild vermuten, fällt bei der differenzierten Betrachtung der Verfahrensschritte je nach Besoldungsgruppe auf, dass die große Steigerungsquote des Frauenanteils bei Neuberufungen vor allem auf die Besoldungskategorie W1 zurückzuführen ist – ähnlich wie bei der separaten Betrachtung der Neuberufungen. Auch bei den W1TT-Professuren liegt eine Steigerung um 14% von Bewerbungen zu Einladungen vor, im weiteren Verlauf der Verfahren fällt der Frauenanteil dann jedoch ab.

Bei den W2-Professuren steigt der Frauenanteil von 33% bei den Bewerbungen auf einen konstanten Frauenanteil von 42% über alle weiteren Verfahrensschritte. Bei den W3-Professuren ist ein leichter Anstieg der Frauenanteils über alle Verfahrensschritte zu

⁶⁷ Zu beachten ist, dass der Frauenanteil an den Neuberufungen auf den Auswertungen der Stabsstelle Berufungen basiert und sich auf eine Grundgesamtheit von 119 Neuberufungen im Zeitraum 2021–2023 bezieht. Die Auswertung der Bewerbungen, Einladungen und Begutachtungen basiert auf der Auswertung der Stabsstelle Gleichstellung und damit auf einer Grundgesamtheit von 99 (bis zur Erteilung des Rufes, ohne notwendige Rufannahme) Berufungsverfahren im Zeitraum 2021–2023.

beobachten, insgesamt ist hier der Frauenanteil jedoch am niedrigsten. Es lässt sich ebenfalls beobachten: Je höher die Besoldung, desto geringer der Frauenanteil.

Insgesamt liegt der Frauenanteil aller weiterer Verfahrensschritte über denen der Bewerbungen. Werden Frauen also erst einmal eingeladen, erhöhen sich ihre Chancen im Laufe des Verfahrens in den meisten Fällen.

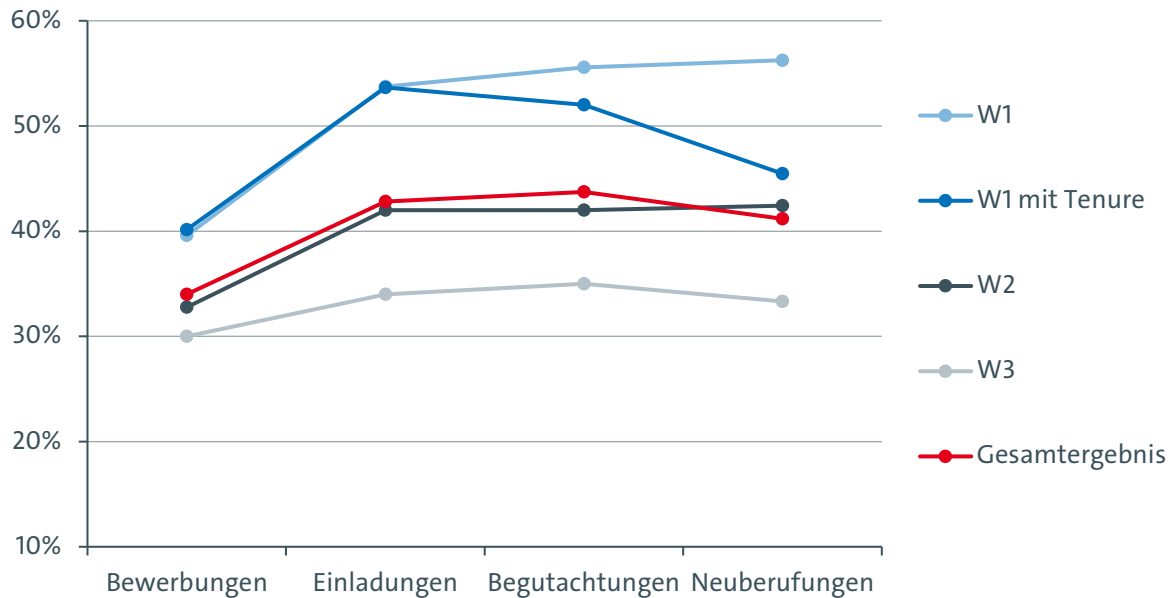


Abbildung 58 Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen⁶⁸ nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Berufungen)

Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Fakultäten

Aufschlussreich ist auch die Verteilung der Frauenquoten je Verfahrensschritt in den einzelnen Fakultäten. Demnach hatten Wissenschaftlerinnen, die sich zwischen 2021 und 2023 an der UHH an den Fakultäten BWL und WiSo beworben haben, die höchste Erfolgsquote mit 100% bzw. 63% bei den Neuberufungen.

In der RW lag der Frauenanteil an den Neuberufungen⁶⁹ drei Prozentpunkte unter dem der Bewerbungen und generell deutlich unter dem der anderen Fakultäten. Eine Besonderheit bildet auch die PB, dadurch dass im aktuellen Berichtszeitraum keine Frauen berufen wurden.

⁶⁸ Siehe Fußnote 67

⁶⁹ Siehe Fußnote 67

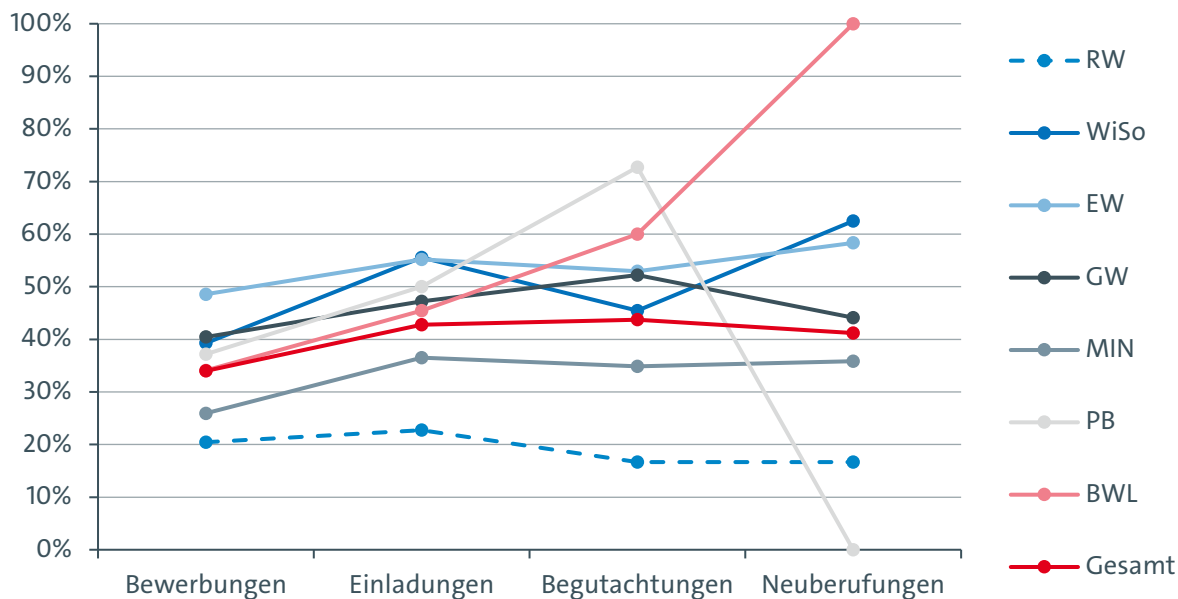


Abbildung 59 Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Berufungen)

26.7 ÜBERBLICK ÜBER DIE MONITA DER ZENTRALEN GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität nimmt laut Berufsordnung der Universität und unter Bezug auf das Hamburgische Hochschulgesetz in Berufungsverfahren abschließend Stellung. Im Berichtszeitraum prüfte sie 99 Verfahren.⁷⁰

Im Berichtszeitraum stimmte die Gleichstellungsbeauftragte in insgesamt 14 (14%) Fällen z. B. hinsichtlich der Reihung, der Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen oder wegen fehlender Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen nicht zu. In weiteren 9 (9%) Verfahren stimmte sie nur mit Anmerkungen bzw. Hinweisen zu. Die Anzahl der Verfahren, in denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht zugestimmt hat, ist im Vergleich zum vorherigen Bericht um vier Prozentpunkte gesunken (in den 117 Verfahren von 2018-2020 hatte die Gleichstellungsbeauftragte in 18% der Fälle nicht zugestimmt.).

Die Anzahl der Zustimmungen mit Anmerkung ist von rund 18% auf rund 9% gesunken. In 76 (77%) Verfahren stimmte die Gleichstellungsbeauftragte ohne Einwände und Monita zu, was im Vergleich zum vorherigen Bericht einer Steigerung von 13 Prozentpunkten entspricht.

⁷⁰ Die statistischen Angaben beruhen auf der Anzahl der Verfahrensbearbeitungen in der Stabsstelle Gleichstellung.

Tabelle 18 Monita der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

	Zustimmung ohne Einwände	Zustimmung mit Anmerkung	Nicht- Zustimmung
2021	23	0	4
2022	28	5	4
2023	25	4	6
Gesamt	76	9	14

26.8 FRAUENANTEILE IN BERUFUNGSAUSSCHÜSSEN

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

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

Frauenanteil in Berufungsausschüssen bezogen auf die Gesamtanzahl der Verfahren

Im Gesamtzeitraum des Berichts wurde in 16% der Berufungsverfahren Ausnahmeanträge gestellt, weil der Frauenanteil in den Berufungsausschüssen nicht erreicht wurde. In 81% der Verfahren wurde die Beteiligungsquote erreicht und in drei Prozent der Verfahren lag der Frauenanteil über 60%.

Im Vergleich zum vorherigen Bericht wurden weniger Ausnahmeanträge gestellt, da die durchschnittliche Quote der Ausnahmeanträge zwischen 2018 und 2020 30% betrug.

Frauenanteil in Berufungsausschüssen bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Jahr

Aufgeschlüsselt nach Jahren wurden 2022 die meisten Verfahren im Berichtszeitraum durchgeführt (37). In sechs (16%) der Verfahren wurde ein Ausnahmeantrag für die Berufungsausschüsse gestellt, da der nötige Frauenanteil nicht erreicht wurde. In 2023 wurden 35 Verfahren durchgeführt und in fünf (14%) der Fälle ein Ausnahmeantrag gestellt. Bei nur 27 Berufungsverfahren in 2021 wurden im Verhältnis jedoch die meisten Ausnahmeanträge gestellt (fünf (19%) Verfahren).

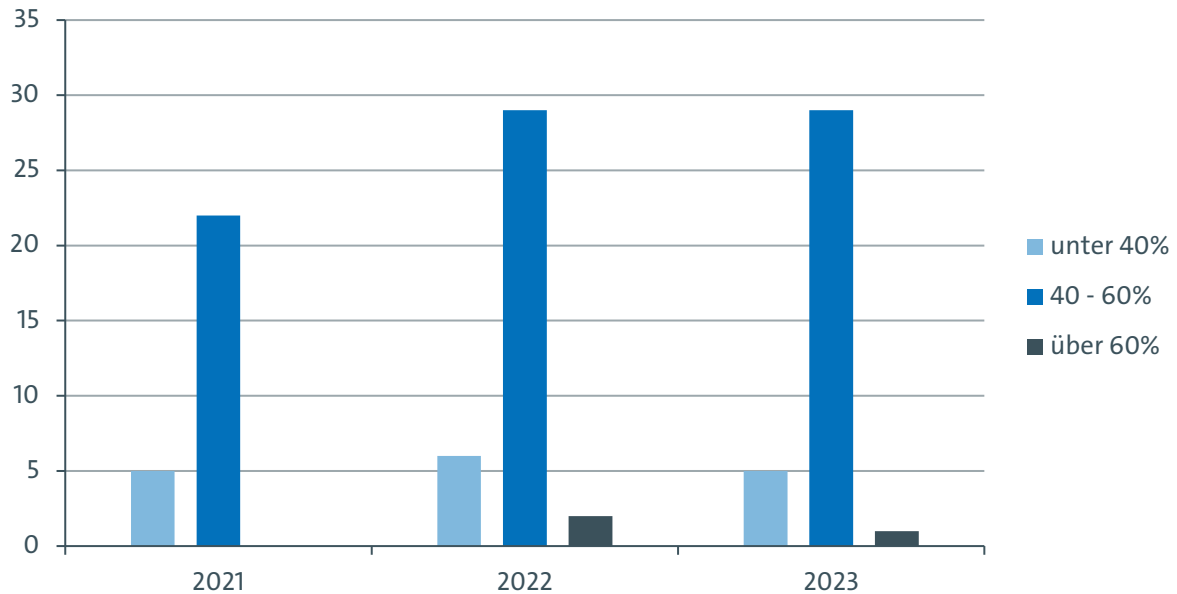


Abbildung 60 Frauenanteil in Berufungsausschüsse bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Jahr von 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Frauenanteil in Berufungsausschüssen bezogen auf die Gesamtzahl der Berufungsverfahren nach Fakultäten

Bezogen auf die Fakultäten ergibt sich folgende Auswertung:

- An der **MIN** wurden 40 Verfahren im gesamten Berichtszeitraum durchgeführt und in drei Viertel der Fälle die Beteiligungsquote erreicht. In 25% der Fälle wurde ein Ausnahmeantrag gestellt.
- An der **WiSo**-Fakultät wurde ebenfalls in drei Viertel der hier insgesamt vier Verfahren eine geschlechtergerechte Verteilung erreicht.
- In insgesamt 35 Verfahren an der **GW** erreichte die Fakultät in 31 Fällen die notwendige Beteiligungsquote. In einem lag der Frauenanteil über 60%.
- In der **PB** lagen zwei der insgesamt drei Fälle zwischen 40% und 60%, während ein Fall unter der notwendigen Beteiligungsquote lag.
- In allen elf Fällen an der **EW** und in beiden Fällen der **BWL** lag die Beteiligungsquote bei mindestens 40%.
- In den vier Berufungsverfahren in der **RW** wurde für ein Verfahren ein Ausnahmeantrag gestellt. Alle anderen Verfahren hatten einen Frauenanteil zwischen 40% und 60% in den Berufungsausschüssen.

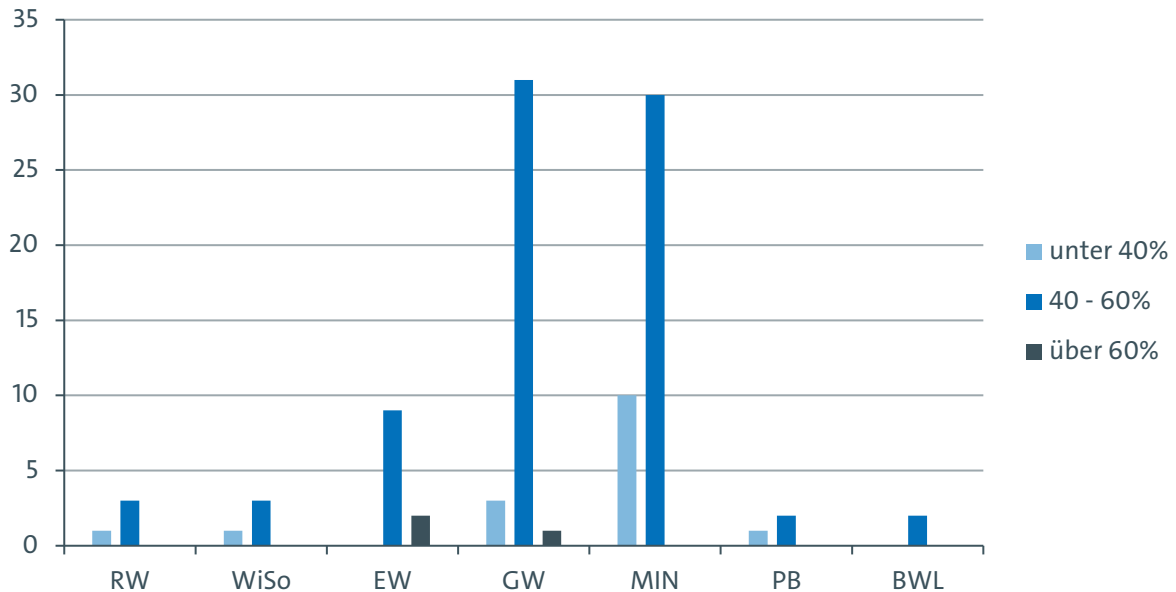


Abbildung 61 Frauenanteil in Berufungsausschüssen bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Fakultät über den Zeitraum 2021–2023 (ohne MED) (Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

26.9 FRAUENANTEIL AN GUTACHTEN IN BERUFUNGSVERFAHREN

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

Im Rahmen der 99 Berufungsverfahren, die die Stabsstelle Gleichstellung für den Zeitraum von 2021 bis 2023 erfasst hat, wurden 238 Gutachten erstellt. Im Durchschnitt wurden rund zwei Gutachten pro Verfahren eingeholt. In 15% der Verfahren wurde keines der Gutachten von einer Frau geschrieben. Bei 48% der Verfahren wurde, im Sinne der Berufsungsordnung, die Hälfte der Gutachten von einer Wissenschaftlerin verfasst. In sieben Prozent der Verfahren wurden die Gutachten ausschließlich von Wissenschaftlerinnen erstellt.

27 PERSONALBESTAND IM BEREICH PROFESSUREN

In den letzten Jahren ist ein Wandel hinsichtlich der Rekrutierung und Teilhabe von Wissenschaftlerinnen im Hochschul- und Wissenschaftssystem nachweisbar. Jedoch gibt es hierbei große Unterschiede in Hinblick auf die horizontale wie auch vertikale Verteilung. Dabei bildet die Lebenszeitprofessur das höchste zu erreichende Ziel. Hier liegt der Frauenanteil im Bundesdurchschnitt für das Jahr 2022 bei 28%.⁷¹ Zu den Gründen und Mechanismen gab es in der Vergangenheit zahlreiche Studien und Untersuchungen.⁷² Gleichermaßen gibt es mit der Selbstverpflichtung der Hochschulen zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“⁷³ der DFG oder den Professorinnenprogrammen I bis IV ambitionierte Bemühungen, um den Frauenanteil auf der höchsten wissenschaftlichen Karrierestufe zu erhöhen. Auch die Universität Hamburg hat sich gegenüber den FOGDS verpflichtet und erfolgreich im Rahmen der Ausschreibungen der Professorinnenprogramme des Bundes teilgenommen. Aktuell liegt der Frauenanteil bei den W2- und W3-Professuren an der UHH bei 39% bzw. 31% in 2023. Wie sich die Verteilung genau darstellt und wo Unterschiede liegen, wird im nachfolgenden Kapitel beschrieben.

27.1 PROFESSUREN NACH GESCHLECHT

Die folgende Darstellung beschäftigt sich mit dem Personalbestand an Professuren (W1- bis W3- bzw. C2- bis C4-Professuren).⁷⁴

Wie in den vergangenen Berichten der Gleichstellungsbeauftragten wurde als positive Entwicklung die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren beschrieben. Dies ist auch für die Jahre 2021 bis 2023 zu konstatieren. Die Gesamtzahl der Professuren ist im Berichtszeitraum ebenfalls von 513 (2021) auf 534 (2023) gestiegen. Der Frauenanteil liegt im Zeitraum 2021 – 2023 bei durchschnittlich 34%.

So waren 2021 von 513 Professuren an der UHH 176 mit Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 34% entspricht. 2022 beträgt der Frauenanteil 35% (182 Frauen und 335 Männer). 2023 lag der Frauenanteil bei 37%, wobei insgesamt 197 Frauen eine Professur innehatten. Insofern ist der Anstieg des Frauenanteils auch auf die Änderung der Gesamtzahl der Professuren und nicht ausschließlich auf eine gezielte Berufungspolitik zurückzuführen.

⁷¹ Statistisches Bundesamt (2023): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn [abgerufen: 03.05.2024]

⁷² Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg. Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Oder auch: Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.

⁷³ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG. www.dfg.de/resource/blob/175828/13e863b933ff6a09e0211e40e9e2575/fog-aspekt-diversitaet-data.pdf [abgerufen: 14.05.2024]

⁷⁴ Bei allen Angaben im Folgenden handelt es sich um Aussagen über besetzte Stellen von Hochschullehrer:innen und nicht um insgesamt vorhandene und nicht besetzte, fremdgenutzte etc. Stellen. Auch wenn die UHH seit 2005 keine C-Professor:innen mehr beruft, sind diese weiterhin im Personalbestand vorhanden.

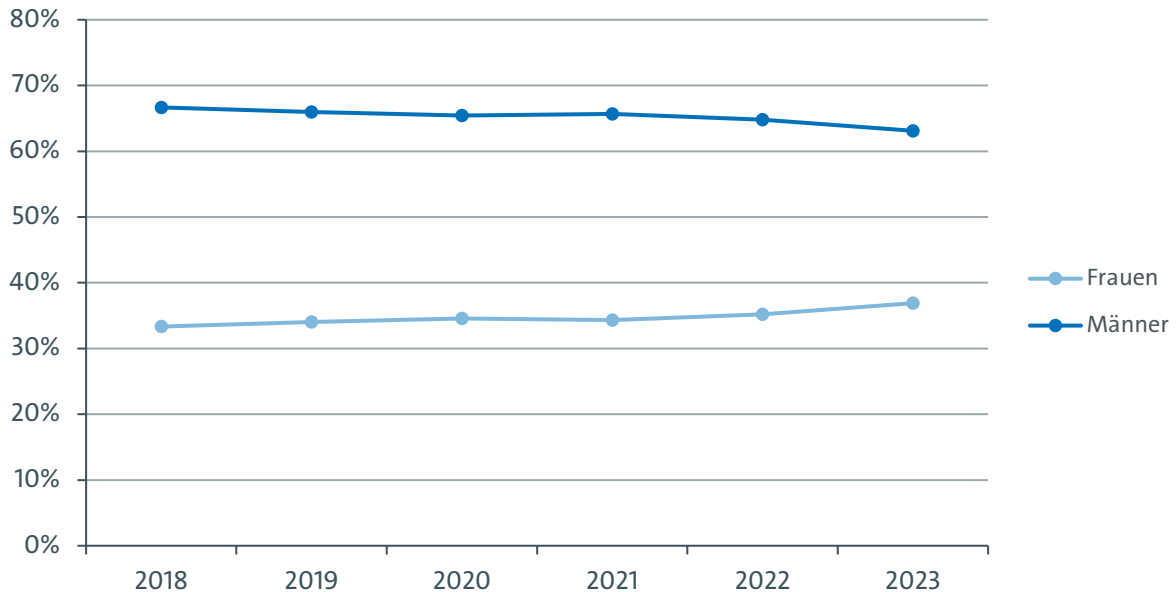


Abbildung 62 Frauen- und Männeranteil an Professuren für die Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

27.2 PROFESSUREN NACH BESOLDUNGSSTUFEN

Abbildung 63 gibt einen Überblick über die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Stellenkategorien der Professuren. Für einen Vergleich wurden die drei Jahre des sechsten Gleichstellungsberichts herangezogen.

Abbildung 63 zeigt, dass auch im Professurenbestand gilt, was für die Neuberufungen (siehe Kapitel 26.3) festgestellt wurde: Für die Höhe des Frauenanteils an den Professuren ist zu einem erheblichen Maße der Frauenanteil an den Juniorprofessuren verantwortlich. Demnach lag der Frauenanteil an den Juniorprofessuren im gesamten Berichtszeitraum (zwischen 53% und 60%) deutlich über dem Frauenanteil der anderen Besoldungsgruppen wie auch durchgängig über dem Männeranteil der Juniorprofessuren.

Dahingegen befand sich der Frauenanteil an den W2/C3-Professuren im Berichtszeitraum konstant zwischen 37% und 39% und damit nur etwas höher als im Vergleichszeitraum. Zwar liegt die UHH damit über dem bundesweiten Durchschnitt von 28% in 2021. Allerdings fällt die Steigerungsrate über einen vergleichbaren Fünfjahreszeitraum mit zwei Prozentpunkten weitaus geringer als der Bundesdurchschnitt von rund vier Prozent aus.⁷⁵

Der Frauenanteil an den W3/C4-Professuren ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um vier Prozentpunkte gestiegen, aber mit 30% im Mittel signifikant unter dem Gesamtdurchschnitt des Professorinnenbestands für die Jahre 2021–2023 (36%). Im Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt die UHH in dieser Kategorie rund sieben

⁷⁵ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2023): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft-85-CHAG_Sammelmappe1.pdf [abgerufen: 03.05.2024]

Prozentpunkte über dem Wert von 2021 (23%) und kann eine ähnliche Steigerungsrate wie die bundesweite Referenz verzeichnen.⁷⁶

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

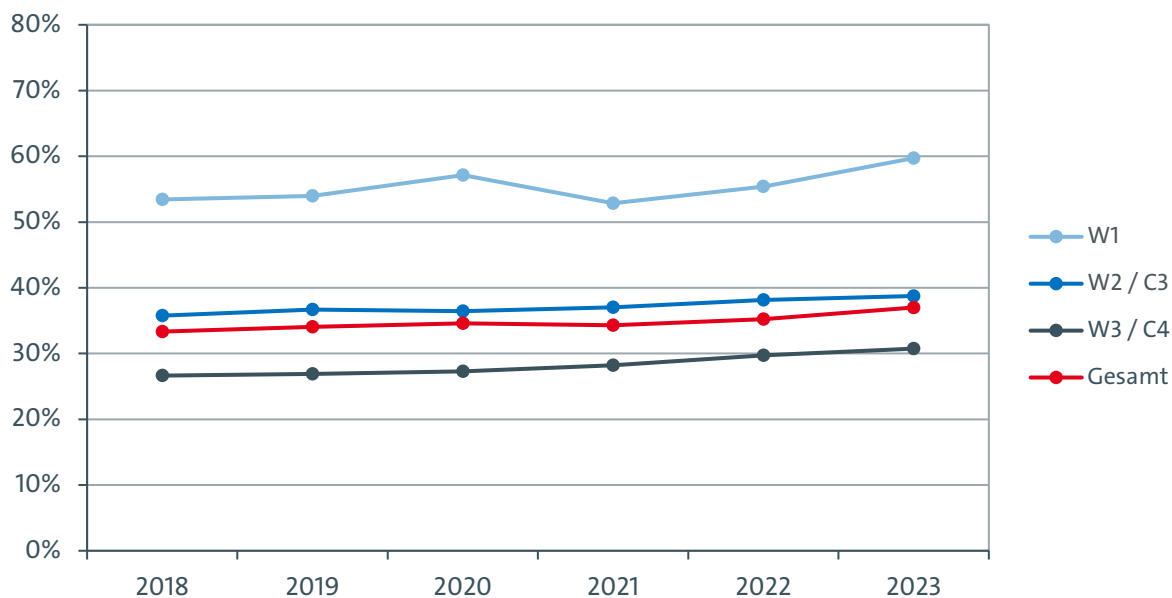


Abbildung 63 Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

27.3 PROFESSUREN NACH FAKULTÄTEN

Frauenanteil an Professuren nach Fakultäten in den Jahren 2021–2023

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

- Die Fakultät **RW** konnte ihren Frauenanteil an den Professuren mit 24% in 2021 und 2023 halten. 2022 stellt mit einem Frauenanteil von 25% eine leichte Ausnahme dar. Insgesamt sind im Zeitraum 2021–2023 sieben von 29 Professuren mit Frauen besetzt (24%).
- Der Frauenanteil an den Professuren in der **WiSo**-Fakultät ist über den Zeitraum 2021–2023 bei rund 43% geblieben, d.h. 33 von 77 Professuren waren mit Frauen besetzt.
- Die Fakultät **EW** hat ihren bereits hohen Frauenanteil an den Professuren von 48% in 2021 um acht Prozentpunkte auf nunmehr 56% in 2023 gesteigert. Insgesamt sind im Zeitraum 2021–2023 25 von 47 Professuren mit Frauen besetzt (52%).

⁷⁶ Ebd.

- In der Fakultät **GW** ist der Frauenanteil von 2021 bis 2023 um zwei Prozentpunkte gestiegen (von 43% in 2021 auf 45% in 2023) bei gleichzeitiger Zunahme des Gesamtanteils der Professuren in der Fakultät. Demnach gab es in der GW 2021 120 Professuren und 2023 132. Der Frauenanteil stieg von 52 Professuren in 2021 auf 59 in 2023. Der Durchschnitt liegt bei 55 von 127 (43%) der Professuren.
- In der Fakultät **MIN** stieg der Frauenanteil von 23% in 2021 und 2022 auf 27% in 2023. Die Gesamtzahl der Professuren stieg über den gesamten Zeitraum von 191 auf 200 an, davon 43 Frauen in 2021 bzw. 53 Frauen in 2023. Im Durchschnitt sind damit 46 von 193, also 24% der Professuren mit Frauen besetzt.
- In der Fakultät **PB** waren 2021 50% der Professuren mit Frauen besetzt. In den folgenden Jahren nahm der Frauenanteil um zehn Prozentpunkte ab. In absoluten Zahlen ist dies eine Kürzung um eine weiblich besetzte Professur, während der Männeranteil um zwei Professuren stieg. Damit sind zwischen 2021 und 2023 durchschnittlich sieben von 15 (44%) der Professuren mit Frauen besetzt.
- Der Frauenanteil der Professuren der Fakultät **BWL** schwankte zwischen 23% und 30% oder sechs von 26 und acht von 27 Professuren. Im Zeitraum 2021–2023 sind so acht von 27 Professuren bzw. 28% mit Frauen besetzt.

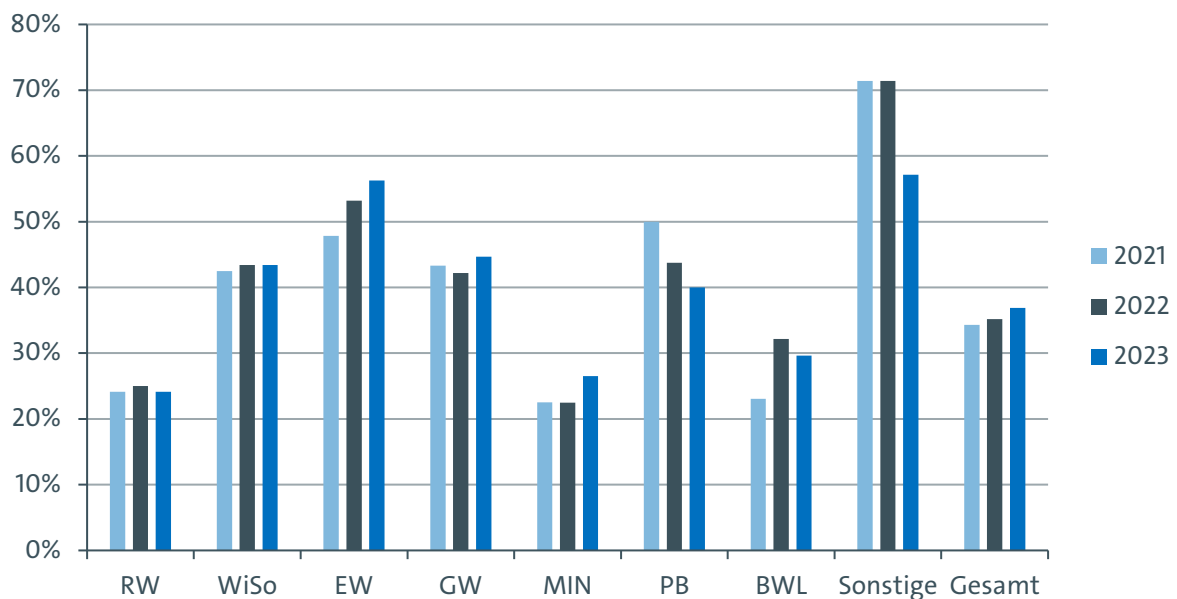


Abbildung 64 Frauenanteil an Professuren nach Fakultät und gesamt für die Jahre 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Frauenanteil an Professuren nach Fakultäten und Besoldungsgruppen in den Jahren 2021–2023

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

- mit Höhe der Besoldungsgruppe der Frauenanteil tendenziell abnimmt,

- der Frauenanteil an den W1-Professuren teilweise fast doppelt so hoch ist wie in den anderen Stellenkategorien und damit zu den positiven Grundgesamtheiten in den Fakultäten beiträgt,
- insbesondere die BWL und die EW in der W1-Kategorie einen hohen Frauenanteil zu verzeichnen haben,
- die RW einen Frauenanteil bei den W2-Professuren von 0% und nur 21% bei den W3-Professuren hat,
- in der WiSo der W2- und W3-Frauenanteil konstant ist,
- der Frauenanteil an den W2-Besoldungen bei der BWL (63%) und der EW (59%) besonders hoch ist und über dem Durchschnittswert (38%) für die Kategorie im Berichtszeitraum liegt,
- in der W3-Besoldungskategorie der Professorinnenanteil in der EW und PB mit jeweils 40% am höchsten ist und zusätzlich in der WiSo wie auch in der GW über dem Durchschnittswert von 30% für die Jahre 2021 bis 2023 liegt,
- bezogen auf den jeweiligen Durchschnittsfrauenanteil der Fakultäten die WiSo, EW, GW und PB über 36% (für 2021–2023) liegen.

Besonderes Potential bei der zukünftigen Stellenbesetzung besteht vor diesem Hintergrund für die W1-Kategorie in der MIN-Fakultät, für die W2-Besoldungsgruppe in den Fakultäten RW und MIN sowie für die W3-Professuren bei der RW, MIN und BWL. Die Kategorie „Sonstige“⁷⁷ weist zwar einen hohen Frauenanteil auf, beruht jedoch auf einer sehr geringen Fallzahl (7). Aus diesem Grund wird sie in diesem Bericht nicht weiter betrachtet.

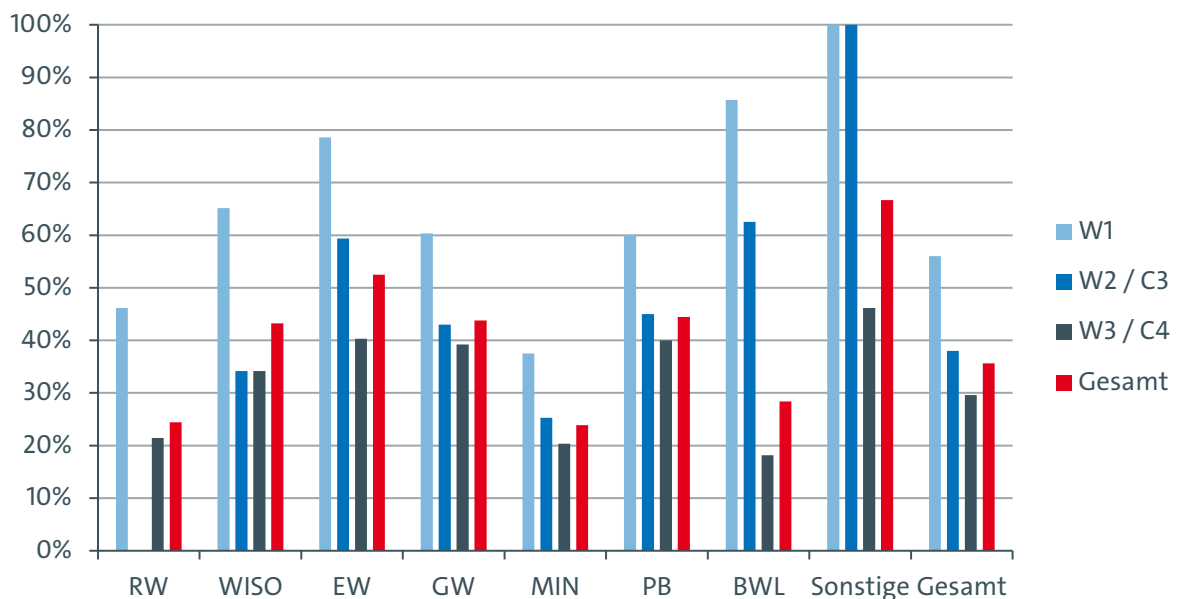


Abbildung 65 Frauenanteil an Professuren nach Fakultät und Besoldungsgruppe für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

⁷⁷ In der Kategorie „Sonstige“ sind übergreifende Stellen bzw. zentral angesiedelte Stellen zusammengefasst.

27.4 ENTWICKLUNG DER PROFESSUREN IM VERGLEICH

Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppen in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023

Auch im Vergleich zu den vorherigen Gleichstellungsberichten werden die verschiedenen Entwicklungen im Bereich Bestand deutlich. So war bereits in den vorherigen Berichten die W1-Kategorie, die mit dem höchsten Frauenanteil (55% im Bericht von 2018 bis 2020). Im aktuellen Berichtszeitraum beträgt hier der Anteil 56%. In der W2-Kategorie ist ein leichter Anstieg der Anteile zu verzeichnen – zum vorherigen Bericht zwei Prozentpunkte auf 38%. In der Kategorie W3 liegt der Frauenanteil bei 30%, eine Steigerung um drei Prozent. Bezogen auf den Gesamtwert für die jeweiligen Berichtszeiträume konnte eine Steigerung von zwei Prozentpunkten auf 36% erreicht werden (die Jahre 2021 bis 2023 im Durchschnitt betrachtet).

Im Vergleich zu den Steigerungsraten in den vergangenen Jahren und in Hinblick darauf, dass dieser Bericht einen Dreijahreszeitraum umfasst, fällt der Zuwachs im Verhältnis positiv aus – auch in Anbetracht dessen, dass der Anteil der W3-Professuren weiter unter dem Durchschnitt liegt.

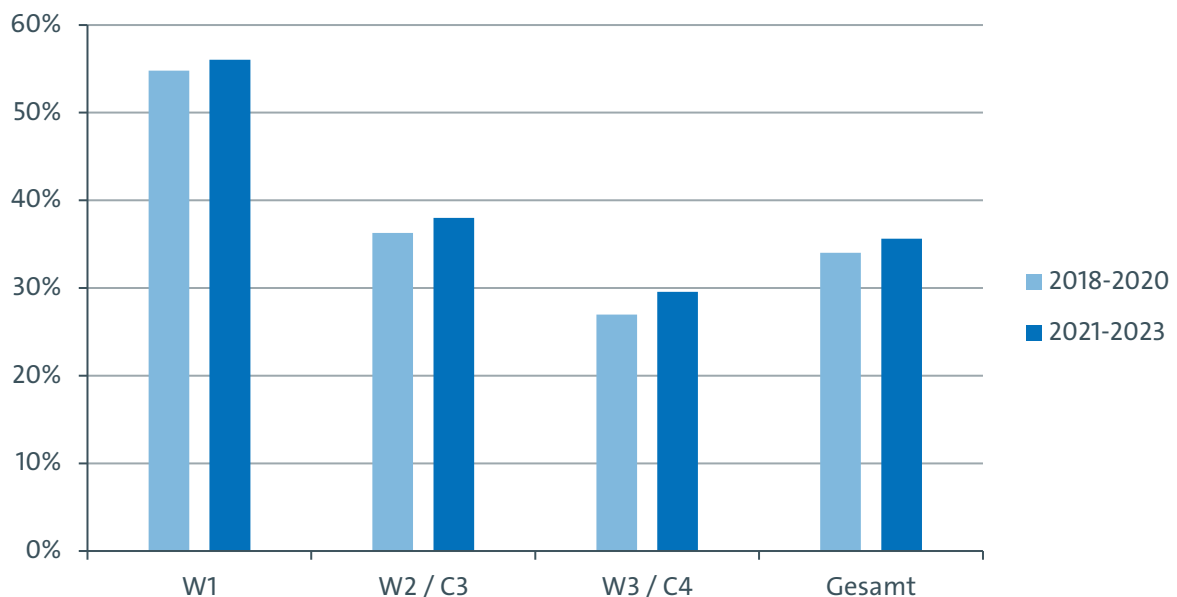


Abbildung 66 Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

Frauenanteil an Professuren nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023

Nicht für alle Fakultäten sind Zuwächse zu verzeichnen. Änderungen zum vorherigen Bericht sind:

- Die Fakultäten WiSo, EW, BWL und MIN verzeichnen leichtere Anstiege zwischen einem und fünf Prozentpunkten.
- In der RW, GW und PB hat der Frauenanteil hingegen zwischen einem und sechs Prozentpunkten abgenommen.

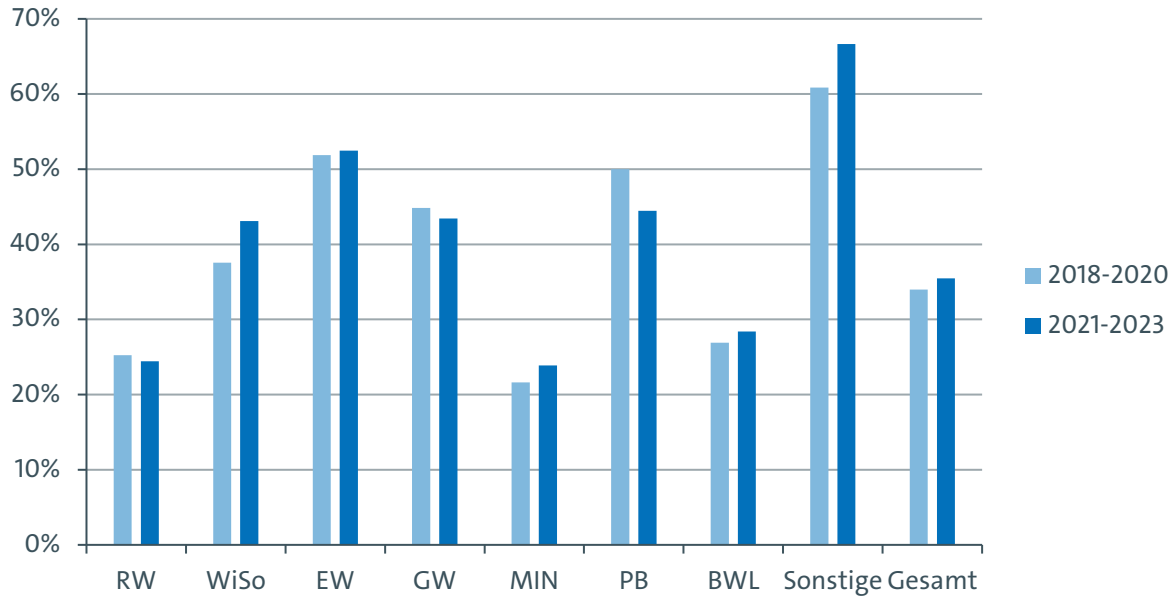


Abbildung 67 Frauenanteil an Professuren nach Fakultät in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

28 LEITUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN

Die Universität Hamburg wird von zahlreichen Gremien und Ausschüssen in ihrer akademischen Selbstverwaltung gebildet und kontrolliert. Im Folgenden soll für diese Gremien der Frauenanteil ausdifferenziert dargestellt werden, wobei aufgrund der Datenlage nicht alle Gremien aufgeführt werden (können).

Rechtliche Grundlagen zur geschlechtergerechten Besetzung von Gremien staatlicher Hochschulen sind das Hochschulrahmengesetz sowie die jeweiligen Landeshochschulgesetze, die eine angemessene Vertretung der Geschlechter vorsehen. Gemäß § 96 Abs. 2 HmbHG soll in allen Selbstverwaltungsgremien jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 von Hundert der Mitglieder vertreten sein, in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein.⁷⁸

Die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen und damit an (fach-)politischer Macht ist ein wesentliches Element von Geschlechtergerechtigkeit. In Hinblick auf eine geschlechtergerechte Steuerung und ein differenziertes Hochschulmanagement ist die Perspektivenvielfalt mehr als ein „nice-to-have“.⁷⁹ Dennoch liegt noch immer bundesweit betrachtet der Frauenanteil in hochschulrelevanten Gremien unterhalb der 50%-Marke. Dies veranlasste die DFG, in ihrem Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2020 das Thema „Besetzung von Gremien“ als Schwerpunkt aufzunehmen und aus den Rückmeldungen der Hochschulen Empfehlungen für die Gewinnung von Frauen für die Gremienarbeit zu kondensieren.⁸⁰

Hochschulrat

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

Mit einem Frauenanteil von konstant über 44% belegt die UHH im bundesweiten Vergleich einen der oberen Plätze. So betrug der bundesweite, hochschultypenübergreifende Frauenanteil an den Hochschulräten 2023 zum ersten Mal knapp über 40%.⁸¹

⁷⁸ Hamburgisches Hochschulgesetz: www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-HSchulGHArahmen [abgerufen: 14.05.2024]

⁷⁹ Read, Barbara/Kehm, Barbara M. (2016): Women as leaders of higher education institutions. A British–German comparison. In: Studies in Higher Education 41(5), S. 815-827.

⁸⁰ Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (o.D.): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlung 2020. www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf [abgerufen: 15.04.2024]

⁸¹ Löther, Andrea (2024): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2023. www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/93840/ssoar-2024-lother-Geschlechterspezifische_Daten_zur_Besetzung_von.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2024-lother-Geschlechterspezifische_Daten_zur_Besetzung_von.pdf [abgerufen: 06.05.2024]

Tabelle 19 Frauen- und Männeranteil im Hochschulrat der Jahre 2021–2023
(Quelle: Erhebung Stabsstelle Gleichstellung)

	Männer	Frauen	Gesamt
2021	5	4	9
2022	5	4	9
2023	5	4	9

Akademischer Senat und Ausschüsse des Akademischen Senats

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

In den Jahren 2021 und 2023 lag der Gesamtfrauenanteil im AS bei jeweils nur 32%. Mit den Senatswahlen in 2022 konnte dieser Anteil zwischenzeitlich auf 37% gesteigert werden. In Bezug auf die Verteilung nach Mitgliedergruppen wird deutlich, dass der Frauenanteil vor allem durch die Gruppe des TVBP und der Studierenden zustande kommt, während die größte Gruppe der Hochschullehrenden 2021 mit nur zwei Frauen und seit 2022 mit drei Frauen besetzt ist.

Tabelle 20 Frauenanteil an den Mitgliedergruppen des Akademischen Senats der Jahre 2021–2023 (Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat -P 17-)

	2021	2021	2022	2022	2023	2023	2021–2023
Akademischer Senat Hochschullehrer:innen	2	20%	3	30%	3	30%	27%
Akademischer Senat Akademisches Personal	1	33%	1	33%	1	33%	33%
Akademischer Senat TVBP	2	67%	1	33%	1	33%	44%
Akademischer Senat Studierende	1	33%	2	67%	1	33%	44%

Wird der Frauenanteil innerhalb der verschiedenen, entscheidungsrelevanten Ausschüsse analysiert, ergibt sich vor allem für den Wahlprüfungsausschuss in Gleichstellungsbelangen ein kritisches Bild. So war im gesamten Berichtszeitraum kein einziges Mitglied weiblich. Ähnlich niedrig ist der Frauenanteil im Wahlausschuss wie auch im Rat für Fragen der Wissenschaftsethik, im Ausschuss für Lehre und Studium, im Ausschuss für Planung und Haushalt und im Bauausschuss.

Tabelle 21 Frauenanteil an den zentralen Gremien der Jahre 2021–2023⁸²
(Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat -P 17-)

	Frauenanteil 2021	Frauenanteil 2022	Frauenanteil 2023
Akademischer Senat	32%	37%	32%
Ausschuss für Planung und Haushalt	0%	29%	43%
Ausschuss für Lehre und Studium	40%	30%	20%
Ausschuss für Forschung und wiss.	29%	57%	57%
Ausschuss für Gleichstellung	71%	57%	57%
Bauausschuss	43%	14%	14%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	60%	60%	40%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	14%	14%	14%
Ausschuss gemäß	63%	43%	50%
Wahlausschuss	0%	25%	25%
Wahlprüfungsausschuss	0%	0%	0%

Präsidium

Laut einer aktuellen CHE-Studie sind Hochschulleitungen (Präsident:innen) in Deutschland männlich, 58 Jahre alt und aus Westdeutschland.⁸³ Der bundesweite Frauenanteil an den Universitätsleitungen (Präsident:innen) stieg in den letzten Jahren auf 37%. Bei den Vizepräsident:innen liegt der Frauenanteil mittlerweile bei 39%. Sie sind dabei besonders häufig für die Ressorts Diversität, Nachhaltigkeit oder Internationales zuständig.⁸⁴

Bezogen auf die UHH liegt der Frauenanteil des gesamten Präsidiums bei 40%.

⁸² Gezählt wurden hier die Hauptmitglieder, nicht zusätzlich deren Stellvertreter:innen. Zu beachten ist, dass die angegebene Gesamtzahl nicht die Gesamtplätze meint (ggf. nicht besetzte Plätze).

⁸³ Centrum für Hochschulentwicklung (2023). Hochschulleitungen in Deutschland. www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland-2023/?wpdmdl=28699&refresh=6638ea7faa7121715006079&ind=1682670004655&filename=CHECK_Hochschulleitung_in_Deutschland_Update_2023.pdf [abgerufen: 06.05.2024]

⁸⁴ Centrum für Hochschulentwicklung (2023). Ressortzuschnitte der Vizepräsident*innen und Prorektor*innen an deutschen Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. www.che.de/download/ressorts-reaktorate/?wpdmdl=29634&refresh=6638eb40522241715006272 [abgerufen: 06.05.2024]

Tabelle 22 Frauen- und Männeranteil im Präsidium der Jahre 2021–2023
(Quelle: Jahresberichte des Präsidiums 2021 und 2022, Webseite des Präsidiums, Stand 19.03.2024)

	Männer	Frauen	Gesamt
2021	3	2	5
2022	3	2	5
2023	3	2	5

Dekanate

Mit Blick auf die Zusammensetzung der Dekanate an der UHH fallen zum Teil größere Schwankungen zwischen den Berichtsjahren auf, was in den geringen Fallzahlen begründet liegt, sodass Wechsel bei den Positionen stärker ins Gewicht fallen. Im vorherigen Bericht lag der Höchstwert mit 42% im Jahr 2019. Für den aktuellen Berichtszeitraum lässt sich Folgendes festhalten: 2021 betrug der Frauenanteil fakultätsübergreifend 31% und stieg bis 2023 auf 42% an.

Auffällig ist in den einzelnen Berichtsjahren der hohe Frauenanteil im Dekanat der EW. Eine Begründung hierfür liegt in dem insgesamt höheren Frauenanteil an den Professuren in dieser Fakultät. In der RW hingegen lag der Frauenanteil im Dekanat durchgängig bei 25%.

In der PB sprang der Frauenanteil im letzten Jahr des Berichtszeitraums von 25% auf 50%. Auch in der WiSo und der MIN schwankt der Frauenanteil stark zwischen 20% und 40%.

Große Fortschritte machte die BWL mit einem Sprung von kritischen 0% für das Jahr 2021 (seit 2018) auf zunächst 40% (2022) und schließlich 60% (2023).

Tabelle 23 Frauen- und Männeranteil in den Dekanaten⁸⁵ der Jahre 2021–2023 (ohne MED) (Quelle: Jahresberichte des Präsidiums 2022 bis 2023, Webseiten der Fakultäten)

	Dekanat	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil in %
2021	RW	3	1	4	25%
	WiSo	3	2	5	40%
	EW	1	3	4	75%
	GW	3	2	5	40%
	MIN	4	1	5	20%
	PB	3	1	4	25%
	BWL	5	0	5	0%
	Gesamt 2021		22	10	32
2022	RW	3	1	4	25%
	WiSo	4	1	5	20%
	EW	1	3	4	75%
	GW	3	2	5	40%
	MIN	3	2	5	40%
	PB	3	1	4	25%
	BWL	3	2	5	40%
	Gesamt 2022		20	12	32
2023	RW	3	1	4	25%
	WiSo	3	1	4	25%
	EW	1	3	4	75%
	GW	3	2	5	40%
	MIN	4	1	5	20%
	PB	2	2	4	50%
	BWL	2	3	5	60%
	Gesamt 2023	18	13	31	42%

⁸⁵ inklusive Verwaltungsleitungen

29 KURZZUSAMMENFASSUNG

Basierend auf den bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten dokumentierten Fortschritten hat die Universität Hamburg auch in den Jahren 2021 bis 2023 eine Reihe von Erfolgen in der Gleichstellung erzielt. Hierzu gehören:

- die Fortschreibung des zentralen Gleichstellungsplans (2023–2027),
- 2023 wurde das Dauerzertifikat „familiengerechte hochschule“ für die Universität Hamburg um weitere drei Jahre verlängert,
- die Entwicklung eines Konzepts für All-Gender-Toiletten, das eine diskriminierungs- und barrierefreie Nutzung von Toiletten für alle Menschen an der UHH ermöglichen soll,
- erstmals wurde die Ausschreibung für das Agathe-Lasch-Gastwissenschaftlerinnenprogramm veröffentlicht,
- das Verbundprojekt „Close the Gap“ zur Bewältigung der pandemiebedingten Herausforderungen für Hamburger Wissenschaftler:innen mit Familienverantwortung ist gestartet,
- in einem Pilotprojekt wurden an der Universität 20 Tampon- und Bindenspender in Damen- und barrierefreien Toiletten an 15 Standorten auf und um den Campus angebracht und
- die Universität Hamburg tritt der „Initiative Klischeefrei“ bei. Diese setzt sich für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees ein.

Im Hinblick auf die statistischen Entwicklungen der Frauenanteile lässt sich festhalten:

Studium:

- Aktuell liegt der Frauenanteil an den Master-Abschlüssen und Staatsexamen bei 60% bzw. 59%. Im vorherigen Bericht waren dies ein Prozent weniger bei den Master-Abschlüssen und ein Prozent mehr bei den Staatsexamina.
- Der Frauenanteil zu Beginn des Masters liegt für die Jahre 2021–2023 durchschnittlich bei 61%.
- Zum Abschluss des Bachelors beträgt die Quote insgesamt 60%.
- Und am Anfang des Bachelorstudiums bzw. Staatsexamens beträgt der Frauenanteil 55% bzw. 65%.

Early Career Phase und wissenschaftliches Personal:

- Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum 2018–2020 ist der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen auf 52% (mit MED, ohne 46%) gestiegen, genauso wie die Quote an den abgeschlossenen Habilitationen von 34% auf 39% (mit MED, ohne MED 29%) gestiegen ist.
- Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren und ohne MED) schwankt stark nach jeweiliger Fakultät, beträgt aber insgesamt für den Zeitraum betrachtet 45%. Dabei sind Wissenschaftlerinnen vor allem in E13-Positionen angestellt und am seltensten in E15-Positionen. Bei den unbefristeten Stellen liegt der Frauenanteil bei 44%, bei den befristeten bei knapp 45%. Allerdings arbeiten

Wissenschaftlerinnen an der UHH weitaus seltener in Vollzeit. Hier liegt ihr Anteil bei rund 39%, konnte aber im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum um drei Prozentpunkte gesteigert werden.

Neuberufungen und Berufungsgeschehen:

- Im Berichtszeitraum schwankt der Gesamtfrauenanteil an den Neuberufungen (ohne MED) nach Jahren beträchtlich. So lag 2021 der Anteil bei 27%, 2022 bei 48% und 2023 bei 54%.
- Dabei sind die immer noch guten Quoten vor allem auf die hohen Frauenanteile bei den Juniorprofessuren zurückzuführen. Die Quote für die W3-Berufungen ist im Vergleich zum vorherigen Bericht zurückgegangen.
- In Hinblick auf das Berufungsgeschehen wird deutlich, dass statistisch gesehen Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen etwas erfolgreicher sind: Der Anteil an den eingegangenen Bewerbungen lag bei rund 34 %, einen Ruf angenommen haben 41%. Hierbei gibt es allerdings große Unterschiede bezogen auf die Wertigkeit der Stelle, insofern auch hier die Frauenanteile an den W1-Berufungen zu der guten Quote beitragen, wie auch bezogen auf die Verfahren in den einzelnen Fakultäten.

Professurenbestand:

- Beim Professorinnenanteil setzt sich der Trend der letzten Jahre fort: Hier liegt der Anteil bei nunmehr 34% (ohne MED). Die Zunahme des Frauenanteils an den Professuren ist vor allem auf die hohe Quote im Bereich W1 mit 56% zurückzuführen. Allerdings konnten sich auch der Frauenanteil an W2- und W3-Professuren leicht erhöhen. Diese liegen bei durchschnittlich 38% (W2) und 30% (W3).

Leitungen und zentrale Gremien:

- Im Hochschulrat sind 2023 vier von neun Mitgliedern Frauen.
- Im Präsidium betrug 2023 die Anzahl der weiblichen Mitglieder zwei und der männlichen Mitglieder drei.
- Im aktuellen Berichtszeitraum beträgt im Akademischen Senat der durchschnittliche Frauenanteil in der Gruppe der Professuren 27%, in der Gruppe des akademischen Personals 33%, in der Gruppe des TVBPs 44% und in der Gruppe der Studierenden ebenfalls 44%. Der Frauenteil lag damit für die Jahre 2021–2023 bei insgesamt rund 32%.
- Der Frauenanteil in den Dekanaten der UHH (inkl. Verwaltungsleitungen) betrug im aktuellen Berichtszeitraum durchschnittlich 37%.

30 QUELLEN

Beaufays, Sandra/Engels, Anita/Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft.

Centrum für Hochschulentwicklung (2023): Hochschulleitungen in Deutschland. Zugriff über: https://www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland-2023/?wpdmdl=28699&refresh=6638ea7faa7121715006079&ind=1682670004655&filename=CHECK_Hochschulleitung_in_Deutschland_Update_2023.pdf [abgerufen: 06.05.2024]

Centrum für Hochschulentwicklung (2023): Ressortzuschnitte der Vizepräsident*innen und Prorektor*innen an deutschen Universitäten und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Zugriff über: <https://www.che.de/download/ressort-rektorate/?wpdmdl=29634&refresh=6638eb40522241715006272> [abgerufen: 06.05.2024]

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2024): Chancengleichheits-Monitoring 2024. Zugriff über: <https://www.dfg.de/resource/blob/176148/d38e443f43c5bbd4118d01b48f0d7160/chancengleichheits-monitoring-data.pdf> [abgerufen: 03.05.2024]

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2022): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG. Zugriff über: <https://www.dfg.de/resource/blob/175828/13e863b933ff6a09e0211e40e9e2575/fog-aspekt-diversitaet-data.pdf> [abgerufen: 14.05.2024]

Deutsche Forschungsgemeinschaft (Hrsg.) (o.D.): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlung 2020. Zugriff über: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf [abgerufen: 03.05.2024]

European Research Council (2023): ERC Starting Grants: 400 bright minds awarded over €628 million. Zugriff über: <https://erc.europa.eu/news-events/news/erc-2023-starting-grants-results> [abgerufen: 02.05.2024]

Freie und Hansestadt Hamburg: Hamburgisches Hochschulgesetz. Zugriff über: <https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-HSchulGHArahmen> [abgerufen: 14.05.2024]

- Freie und Hansestadt Hamburg (2022): Ziel- und Leistungsvereinbarung 2023/2024 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg. Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke und der Universität Hamburg. S. 10.
- Freie und Hansestadt Hamburg (2021): Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft. Hamburger Zukunftsverträge – Vereinbarungen der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke mit den Hamburger Hochschulen, dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf sowie der Staats- und Universitätsbibliothek Hamburg über die Entwicklung in den Jahren 2021 bis 2027. Drs. 22/3793. 30.03.2021. S. 7
- Freie und Hansestadt Hamburg (2021): Richtlinien für den Gebrauch geschlechtergerechter Verwaltungssprache der FHH. Senatsbeschluss vom 15. Juni 2021. Zugriff über: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/bwfgb-empfehlungen-geschlechtergerechte-sprache.pdf>. [abgerufen: 19.03.2024]
- Freie und Hansestadt Hamburg (2021): Ziel- und Leistungsvereinbarung 2021/2022 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg. Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke und der Universität Hamburg. S. 9.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2023): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Zugriff über: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft-85-CHAG_Sammelmappe1.pdf [abgerufen: 03.05.2024]
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (Hrsg.) (2020): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Zugriff über: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24._Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf [abgerufen: 14.05.2024]
- Holman, Luke/Stuart-Fox, Devi/Hauser, Cindy E. (2018): The gender gap in science. How long until women are equally represented? In: PLoS Biol 16(4), o. S.
- Jungbauer-Gans, Monika/Gross, Christiane (2013): Determinants of Success in University Careers: Findings from the German Academic Labor Market/Erfolgsfaktoren in der Wissenschaft. Ergebnisse aus einer Habilitiertenbefragung an deutschen Universitäten. In: Zeitschrift für Soziologie 42, S. 74-92.

- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hrsg.) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. Zugriff über: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf> [abgerufen: 30.04.2024]
- Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich. Zugriff über: <https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/Hasard-oder-Laufbahn.pdf> [abgerufen: 30.04.2024]
- Kreckel, Reinhard (2009): Aufhaltsamer Aufstieg. Karriere und Geschlecht in Bildung, Wissenschaft und Gesellschaft. In: Löw, Martina (Hrsg.), *Geschlecht und Macht*, S. 97-120.
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg. Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick.
- Lojewski, Johanna (2011): Geschlecht und Studienfachwahl – fachspezifischer Habitus oder geschlechtsspezifische Fachkulturen? In: Bornkessel, Philipp/Asdonk, Jupp (Hrsg.). *Der Übergang Schule - Hochschule. Zur Bedeutung sozialer, persönlicher und institutioneller Faktoren am Ende der Sekundarstufe II*, S. 279-348.
- Löther, Andrea (2024): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2023. Zugriff über: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/93840/ssoar-2024-lother-Geschlechterspezifische_Daten_zur_Besetzung_von.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2024-lother-geschlechterspezifische_Daten_zur_Besetzung_von.pdf [abgerufen: 06.05.2024]
- Mann, Martin/Specht, Jule (2020): Falsche Richtung. In: *DUZ Magazin*, 02. Zugriff über: <https://www.duz.de/beitrag/!/id/736/falsche-richtung> [abgerufen: 30.04.2024]
- Read, Barbara/Kehm, Barbara M. (2016): Women as leaders of higher education institutions. A British–German comparison. In: *Studies in Higher Education* 41(5), S. 815-827.
- Stanat, Petra/Bergmann, Susanne (2009): Geschlechtsbezogene Disparitäten in der Bildung. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard (Hrsg.), *Handbuch Bildungsforschung*, S. 513-528.
- Statistisches Bundesamt (2024): Zahl der Studienberechtigten 2023 um 1,0 % gesunken. Zugriff über: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_071_21.html [abgerufen: 03.05.2024]

Statistisches Bundesamt (2023): Frauenanteile nach akademischer Laufbahn. Zugriff über:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> [abgerufen:
03.05.2024]

Universität Hamburg (2019): Innovating and Cooperating for a Sustainable Future - Struktur-
und Entwicklungsplanung für die Universitätsentwicklung 2019ff.: Interner Zugriff
über: [https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/zahlen-berichte/planung-
steuerung/struktur-entwicklungsplan-step/step-2019.pdf](https://www.kus.uni-hamburg.de/themen/zahlen-berichte/planung-steuerung/struktur-entwicklungsplan-step/step-2019.pdf) Seite (S. vi) [abgerufen:
19.03.2024]

31 ANHANG

31.1 VERZEICHNIS DER TABELLEN UND ABBILDUNGEN

- Abbildung 1** Verlauf der Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds für die Jahre 2014–2020
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 2** Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds nach Fakultäten für Gesamtzeitraum 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 3** Anzahl eingereicherter Anträge Gleichstellungsfonds nach Kategorie für die Jahre 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 4** Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge für ein Abschlussstipendium nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 5** Anzahl eingereicherter Anträge Frauenförderfonds für die Jahre 2014–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 6** Anzahl gestellter und bewilligter Anträge Frauenförderfonds nach Fakultäten für Gesamtzeitraum 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 7** Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge Agathe-Lasch-Coaching plus divers für die Jahre 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 8** Anzahl eingereicherter und bewilligter Anträge Agathe-Lasch-Coaching plus divers nach Fakultäten für den Gesamtzeitraum 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 9** Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor über die Wintersemester 2018/2019 bis 2023/2024 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

- Abbildung 10** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 11** Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Staatsexamen und staatliche Prüfungen gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/staatliche Prüfung über die Jahre 2018–2023 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 12** Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil Studienabschluss Bachelor über die Jahre 2018–2023 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 13** Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 14** Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master über die Wintersemester 2018/2019 bis 2023/2024 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 15** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 mit Kennzeichnung des 40/60-Korridors in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 16** Frauenanteil am Studienabschluss Master gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil am Studienabschluss Master über die Jahre 2018–2023 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

- Abbildung 17** Durchschnittlicher Frauenanteil Studienabschluss Master nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 mit Kennzeichnung der 40/60-Quote in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 18** Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/staatliche Prüfungen gesamt und Fachbereiche mit maximalem oder minimalem Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/staatliche Prüfung über die Jahre 2018–2023 sowie die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 mit durchschnittlichem Frauenanteil an Studienabschlüssen in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 19** Verlauf des durchschnittlichen Frauenanteils zu Studienbeginn und Studienabschluss Bachelor (BA) und Master (MA) für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 20** Verlauf des durchschnittlichen Frauenanteils zu Studienbeginn und zum Studienabschluss Staatsexamen/staatliche Prüfung für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 21** Frauen- und Männeranteil an den Promotionen für die Jahre 2018–2023 und die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 22** Durchschnittlicher Frauenanteil an den Promotionen nach Fakultäten in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 23** Frauenanteil an den Promotionen in den Fachbereichen der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für die Jahre 2021–2023 und dem Zeitraum 2021–2023 sowie durchschnittlicher Frauenanteil der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 24** Frauen- und Männeranteil an den Habilitationen für die Jahre 2018–2023 und die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

- Abbildung 25** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an den Abschlüssen (Master/Staatsexamen/staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und W1, W2 und W3 Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED) (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 26** Frauenanteil an Abschlüssen (Master/Staatsexamen/staatliche Prüfung), Promotionen und Habilitationen (jeweils inkl. MED) sowie Frauenanteil an Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track; ohne MED) für die Jahre 2018–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 27** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Staatsexamen), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Rechtswissenschaft für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 28** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 29** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Erziehungswissenschaft für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 30** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Geisteswissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 31** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master/staatliche Prüfung), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

- Abbildung 32** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaften für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 33** Durchschnittlicher Frauen- und Männeranteil an Abschlüssen (Master), Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren (W1+W1 Tenure Track) an der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 34** Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Besoldungs-/Vergütungsgruppe im Verlauf der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 35** Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigung (Dauer und Zeit) im Verlauf der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 36** Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsumfang im Verlauf der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 37** Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart im Vergleich der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 38** Durchschnittlicher Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal aufgeschlüsselt nach Fakultäten im Vergleich der Jahre 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 39** Frauenanteil an Bewerbungen für ausgeschriebene Professuren der Jahre 2021–2023 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 40** Frauenanteil an Bewerbungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 41 Frauenanteil an Bewerbungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 42 Frauenanteil an Einladungen für ausgeschriebene Professuren der Jahre 2021–2023 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 43 Frauenanteil an Einladungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 44 Frauenanteil an Einladungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 45 Frauenanteil an Begutachtungen der ausgeschriebenen Professuren der Jahre 2021–2023 und den Gesamtzeitraum in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 46 Frauenanteil an Begutachtungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 47 Frauenanteil an Begutachtungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 48 Listenplatzierungen 1 bis 4 der Jahre 2021–2023 aufgeschlüsselt nach Geschlecht (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 49 Besoldungsgruppen der Jahre 2021–2023 aufgeschlüsselt nach Listenplatzierungen 1 bis 4 und nach Geschlecht (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

Abbildung 50 Fakultäten der Jahre 2021–2023 nach Listenplatzierungen 1 bis 4 und Geschlecht (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)

- Abbildung 51** Neuberufungen der Jahre 2021–2023 aufgeschlüsselt nach Geschlecht in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 52** Neuberufungen der Jahre 2021–2023 aufgeschlüsselt nach Geschlecht und den Besoldungsstufen W1, W1 Tenure Track, W2 und W3 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 53** Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät für die Jahre 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 54** Frauenanteil an Neuberufungen nach Fakultät und Besoldungsgruppe für die Jahre 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 55** Frauenanteil an Neuberufungen nach den Besoldungsgruppen W1, W1 Tenure Track, W2 und W3 im Vergleich der Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 56** Frauenanteil an Neuberufungen (Rufannahmen) nach Fakultät im Vergleich der Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 57** Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen der Jahre 2021–2023 und dem durchschnittlichen Anteil im Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 58** Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Besoldungsgruppe der ausgeschriebenen Professuren für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Berufungen)
- Abbildung 59** Frauenanteil an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen und Neuberufungen nach Fakultät für den Gesamtzeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstelle Berufungen)

- Abbildung 60** Frauenanteil in Berufungsausschüsse bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Jahr von 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 61** Frauenanteil in Berufungsausschüssen bezogen auf die Gesamtanzahl der Berufungsverfahren pro Fakultät über den Zeitraum 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Abbildung 62** Frauen- und Männeranteil an Professuren für die Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 63** Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe der Jahre 2018–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 64** Frauenanteil an Professuren nach Fakultät und gesamt für die Jahre 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 65** Frauenanteil an Professuren nach Fakultät und Besoldungsgruppe für den Zeitraum 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 66** Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsgruppe in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Abbildung 67** Frauenanteil an Professuren nach Fakultät in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 in Prozent (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

- Tabelle 1** Anträge (Anzahl und Summe in Euro) und Bewilligungen (Anzahl und Summe in Euro) und zur Verfügung stehende Mittel aus Gleichstellungsfonds für die Jahre 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Tabelle 2** Anträge (Anzahl und Summe in Euro) und Bewilligungen (Anzahl und Summe in Euro) und zur Verfügung stehende Mittel aus Frauenförderfonds für die Jahre 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Tabelle 3** Beratungsanfragen im Familienbüro 2021–2023
(Quelle: Familienbüro)
- Tabelle 4** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und zum Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Bachelor der Fakultäten für die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 bezogen auf die Studienjahre (ohne MED und externe Einrichtungen)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 5** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen Staatsexamen/staatliche Prüfung der Fachbereiche außerhalb des 40/60-Korridors in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 pro Studienjahr (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 6** Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Bachelor der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und zum Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Bachelor der Fakultäten für die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 (ohne MED) pro Prüfungsjahr
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 7** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienanfänger:innen im Master der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und zum Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil im Master der Fakultät in den Zeiträumen 2018–2020 und 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)

- Tabelle 8** Durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Master der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote und zum Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil am Studienabschluss Master der Fakultäten für die Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 9** Durchschnittlicher Frauenanteil an Studienabschlüssen Staatsexamen/staatliche Prüfung der Fachbereiche außerhalb der 40/60-Quote der Zeiträume 2018–2020 und 2021–2023 pro Prüfungsjahr (mit MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 10** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 11** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Besoldungs-/Vergütungsgruppe für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 12** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Beschäftigung (nach Dauer und Zeit) für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 13** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 14** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Finanzierungsart für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 15** Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht und Fakultät für die Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik)
- Tabelle 16** Frauen- und Männeranteil an Nachwuchsförderlinien der Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Abteilung 4 – Forschung und Wissenschaftsförderung)

- Tabelle 17** Homogene Listen aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Fakultät (ohne MED) im Zeitraum 2021–2023
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Tabelle 18** Monita der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Stabsstelle Gleichstellung)
- Tabelle 19** Frauen- und Männeranteil im Hochschulrat der Jahre 2021–2023
(Quelle: Erhebung Stabsstelle Gleichstellung)
- Tabelle 20** Frauenanteil an den Mitgliedergruppen des Akademischen Senats der Jahre 2021–2023
(Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat -P 17-)
- Tabelle 21** Frauenanteil an den zentralen Gremien der Jahre 2021–2023
(Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat -P 17-)
- Tabelle 22** Frauen- und Männeranteil im Präsidium der Jahre 2021–2023
(Quelle: Jahresberichte des Präsidiums 2021 und 2022, Webseite des Präsidiums, Stand 19.03.2024)
- Tabelle 23** Frauen- und Männeranteil in den Dekanaten der Jahre 2021–2023 (ohne MED)
(Quelle: Jahresberichte des Präsidiums 2022 bis 2023, Webseiten der Fakultäten)

31.2 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AfG	Ausschuss für Gleichstellung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AS	Akademischer Senat
BA	Bachelor
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BO	Berufungsordnung
bukof	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an
BWFGB	Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung und
BWL	Fakultät für Betriebswirtschaft
CLICCS	Exzellenzcluster Climate, Climatic Change, and Society
CUI	Exzellenzcluster CUI: Advanced Imaging of Matter
DESY	Deutsches Elektronen-Synchrotron
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DHV	Deutscher Hochschulverband
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung
EDI	Equity, Diversity and Inclusion
EW	Fakultät für Erziehungswissenschaft
ERC	The European Research Council
FB	Fachbereich
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
FOGDS	Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards
GBK	Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz
GfK	Gewaltfreie Kommunikation
GO	Geschäftsordnung
GW	Fakultät für Geisteswissenschaften
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
HAW Hamburg	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
HfMT	Hochschule für Musik und Theater Hamburg
HmbGleiG	Hamburgisches Gleichstellungsgesetz
HmbHG	Hamburgisches Hochschulgesetz
HRA	Hamburg Research Academy

HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HUL	Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen
InklusoB	Inklusive Schule ohne Barrieren
LaKoG	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hamburger
LGBTIQA*	Lesbian, Gay, Bi, Transsexual/Transgender, Queer, Intersexual,
LHK	Landeshochschulkonferenz
LOMI	Leistungsorientierte Mittel
MA	Master
MED	Medizinische Fakultät
MIN	Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
PB	Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft
PE	Personalentwicklung
PJ	Prüfungsjahr
QU	Exzellenzcluster Quantum Universe
RRZ	Regionales Rechenzentrum
RW	Fakultät für Rechtswissenschaft
SCaP	Scientific Career and Parenthood
SFB	Sonderforschungsbereich
SLM	Sprache, Literatur und Medien
STEP	Struktur- und Entwicklungsplan
TU Hamburg	Technische Universität Hamburg
TVBP	Technisches, Verwaltungs-, IT- und Bibliothekspersonal
UHH	Universität Hamburg
UKE	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
UWA	Exzellenzcluster Understanding Written Artefacts
WiSo	Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
ZGD	Zentrum Gender & Diversity
ZLV	Ziel- und Leistungsvereinbarungen

IMPRESSUM

Siebter Gleichstellungsbericht der Universität Hamburg 2021–2023

Herausgeberin

Gleichstellungsbeauftragte und Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg

Projektkoordination und Redaktion

Henriette Lier

Jette Hötten

E-Mail: gleichstellung@uni-hamburg.de

Universität Hamburg

Mittelweg 177

20148 Hamburg

Kennzahlen und Hochschulstatistik

Referat Kennzahlen und Hochschulstatistik

Stabsstelle Berufungen

Geschäftsführung Akademischer Senat

Schrift

TheSans UHH von LucasFonts

Stand

Mai 2024

Download

www.uni-hamburg.de/gleichstellung/ueber-uns/gleichstellungsberichte