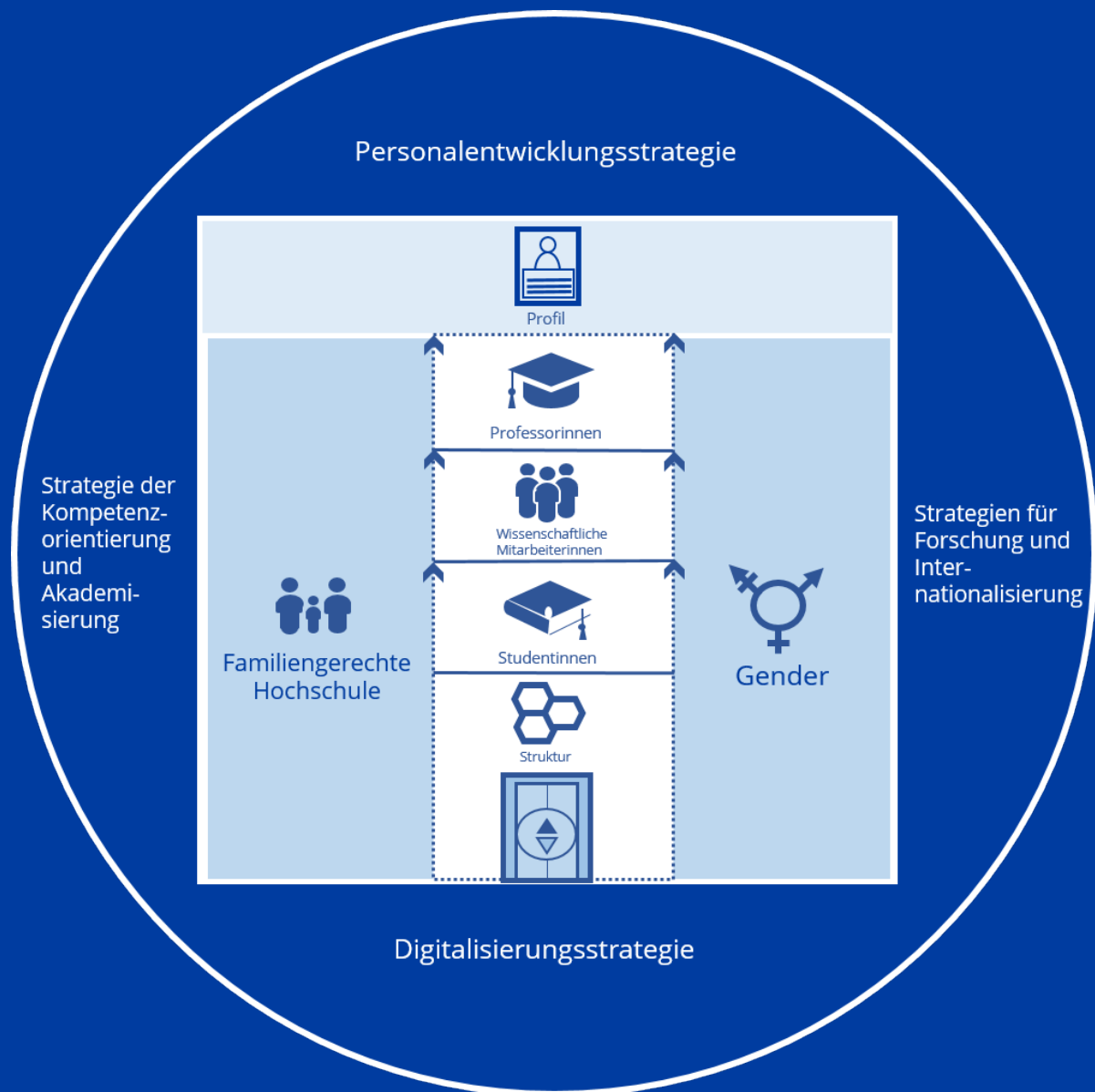


Gleichstellungszukunftskonzept

HAW HAMBURG ZUR BEWERBUNG BEIM PROFESSORINNENPROGRAMM III
DES BUNDES UND DER LÄNDER



1. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit im Profil der HAW Hamburg	1
2. Erhöhung des Professorinnenanteils	3
3. Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
4. Erhöhung des Studentinnenanteils in ingenieurwissenschaftlichen Fächern	10
5. Familiengerechte Hochschule	12
6. Gender in der Lehre	14
7. Strukturelle Verankerung in der Hochschule; im Qualitätsmanagement	15
8. Anteile von Frauen in Leitungsorganen und Gremien	18
Anlagen	

Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept wurde am 23. Mai 2019 durch das Präsidium der HAW Hamburg beschlossen.

Hamburg, 28.5.2019

Prof. Dr. Micha Teuscher
Präsident der HAW Hamburg



1. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind wesentliche Profilelemente der HAW Hamburg – Die Akademisierung von Berufsfeldern als neue Herausforderung

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit spielen seit Jahrzehnten eine wichtige Rolle in der Hochschulstrategie. Mit dem kontinuierlichen Engagement ist es im Sinne von Gender Mainstreaming gelungen, Gleichstellung systematisch in allen Planungen und Prozessen zu berücksichtigen. Ein starkes, mit vielfältigen Maßnahmen unterlegtes Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit wird als Markenzeichen der HAW Hamburg gepflegt.

Mit sechs eingeworbenen Vorgriffprofessuren und einem vom BMBF ausgezeichneten Gleichstellungskonzept reüssierte die HAW Hamburg bereits zweimal erfolgreich im Professorinnenprogramm. Das hohe Gleichstellungsengagement der Hochschule zeigt sich auch in ihrem Mitteleinsatz, den sie zur Umsetzung der begleitenden Gleichstellungsmaßnahmen im Wesentlichen selbst aufbrachte und nicht aus freiwerdenden Mitteln aus Regelprofessuren gegenfinanzierte.

Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept bündelt die seit 2008 aus den Gleichstellungskonzepten gewonnenen Kompetenzen, Stärken und Erfahrungen und überführt sie in ein für die HAW Hamburg wegweisendes Zukunftskonzept in Form einer abgestimmten Strategie verschiedener Hochschulentwicklungsprozesse. Das **Bild des Elevators** (Vignette) soll die Struktur des Konzepts verdeutlichen. Insbesondere soll damit symbolisch illustriert werden, wie an der HAW Hamburg die Tore für (angehende und hochqualifizierte) weibliche Wissenschaftlerinnen geöffnet und die Wege entlang der verschiedenen Statuspassagen befördert werden.¹

Einen herausragenden Fokus des Zukunftskonzeptes bildet die gesellschaftliche Anforderung an die Wissenschaft, die Akademisierung der Sozial- und Gesundheitsberufe voranzutreiben und entsprechende duale Studienangebote zu generieren (vgl. Entschließung der HRK 14.11.2017)². Hier herrscht eine hohe Dringlichkeit und Notwendigkeit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses³ vor, dessen großes Potenzial im weiblichen Nachwuchs liegt. Die HAW Hamburg reagiert proaktiv mit der Planung dualer praxisintegrierender und berufszulassender Studienangebote, wie u.a. Hebammenkunde - mit dem dualen Partner des Universitätsklinikums Eppendorf UKE - und Pflegewissenschaften. Darauf aufbauend in der nächsten wissenschaftlichen Kaskadenstufe wird die Hochschule die Einrichtung von dualen Masterstudiengängen vorantreiben. Es ist für den Aufbau dieser Disziplinen notwendig, wissenschaftliche Expertise zu erzeugen und die Voraussetzungen für akademische Karrieren von Absolvent*innen zu schaffen. Die Entwicklung eigenständiger Forschungsbereiche an der Hochschule in diesen neuen Wissenschaftsdisziplinen werden jungen Wissenschaftlerinnen attraktive Karriereperspektiven eröffnen. Ein neuer dualer MA-Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit steht auf der Agenda. Duale und reguläre Masterangebote werden die Basis bilden für den Aufbau der nächsten Kaskadenstufe, Promovendinnen in den neuen Wissenschaftsgebieten zu fördern und sie auf Führungsaufgaben in Wissenschaft und angewandter Praxis vorzubereiten und letztlich die Berufungsfähigkeit für HAW-

¹ Der Elevator als Vignette führt die Lesenden durch die verschiedenen Ebenen (Kapitel) der Gleichstellungsarbeit an der HAW Hamburg: Dazu gehören, neben den gleichstellungspolitischen Maßnahmen entlang der Kaskaden die Verankerung im Profil der Hochschule, die familiengerechte Hochschule, Gender in der Lehre und die strukturelle Verankerung.

² von aktuellen (zentralen und dezentralen) Gleichstellungsplänen über die duale Hochschule, Digitalisierungsstrategie, Diversity Management, Leitbildentwicklung Bildung/Studium/Lehre, Struktur- und Entwicklungsplan

³ s.o. S. 4/5 „Der vom Wissenschaftsrat konstatierte Entwicklungsbedarf in der Forschung im Bereich der Pflege-, Therapie- und Hebammenwissenschaften besteht unverändert fort. ... Die Entwicklung neuer wissenschaftlicher Disziplinen umfasst auch die Schaffung wissenschaftlicher Karrierewege und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Promotionsprogramme sowie eigenständige Forschung in den verschiedenen Versorgungsfeldern.“



Professuren zu erreichen. Nicht zuletzt wird zu dieser Forschungs- und Qualifizierungsaufgabe die geplante neue Vorgriffsprofessur im Department Gesundheitswissenschaften beitragen.

Das grundsätzlich hohe Interesse an dualen Studiengängen soll auch mit Angeboten in den Ingenieurwissenschaften aufgefangen werden, z.B. mit der Einrichtung des dualen praxisintegrierenden BA-Studiengangs Maschinenbau und Produktion zum WiSe 2020/21 und eines dualen BA-Studiengangs in Medientechnik.

Darüber hinaus wird ein besonderes Modellprojekt für Bachelorabsolventinnen im Übergang zum Master mit Promotionsperspektive ins Leben gerufen, um dem Aderlass zu gut dotierten beruflichen Stellen in den Unternehmen entgegenzuwirken und BA-Absolventinnen für den wissenschaftlichen Karriereweg zu gewinnen. Der Einsatz einer neuen Vorgriffsprofessur im Department Medientechnik würde helfen, die Unterrepräsentanz von Professorinnen in diesem Department zu mindern.

Seit 2004 fördert die HAW Hamburg die wissenschaftliche Qualifizierung des weiblichen Nachwuchses in den Ingenieurwissenschaften durch ihr erfolgreiches Modell der Tenure-Track-Förderprofessuren. Dieses Modell steht Pate für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Prozess der Akademisierung weiterer Berufsbereiche.

Traditionellerweise wird Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in der Strategie der Hochschule und in allen entsprechenden Zielvereinbarungen und Hochschulsatzungen verankert. Hochschulleitung, Dekan*innen und Führungskräfte stellen sich verlässlich dieser Verantwortung. Im Verlauf des stetigen Kulturwandels tragen zunehmend mehr Mitglieder der Hochschule aus allen Statusgruppen zur Umsetzung bei.

Gender und Diversity werden an der HAW Hamburg systematisch zusammengedacht und perspektivisch profilbildend verankert.⁴

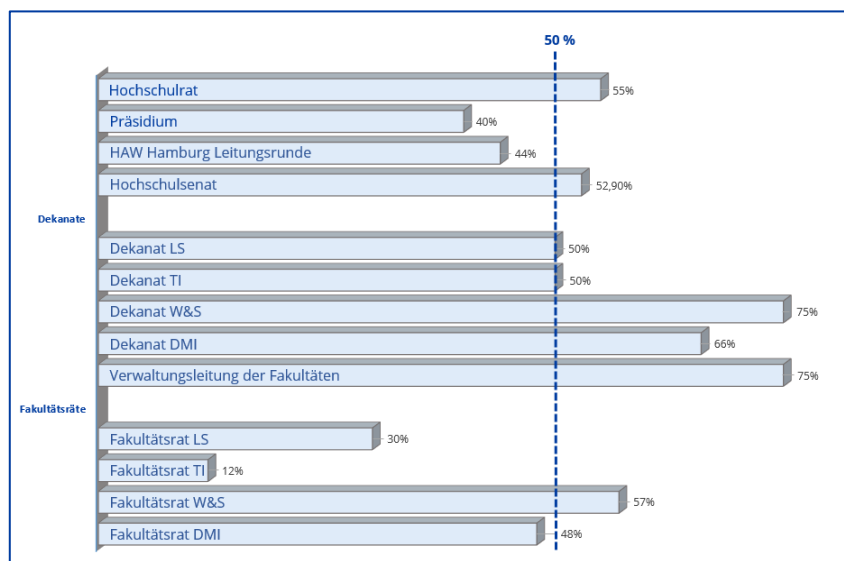
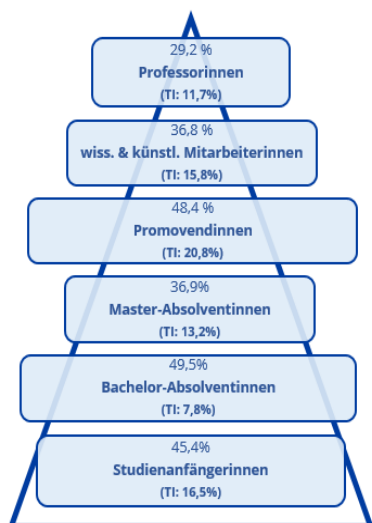
In der 2018 dauerhaft erreichten Zertifizierung als familiengerechte Hochschule⁵ bestätigt sich erneut das erfolgreiche Bekenntnis der HAW Hamburg zur Familiengerechtigkeit und zur Vereinbarkeit von Hochschul- und Privatleben für Studierende und Beschäftigte. Sehr innovativ reagierte die Hochschule dabei früh auf den steigenden Unterstützungsbedarf von Studierenden und Beschäftigten mit zu pflegenden Angehörigen.

1.1. Ergänzung: Die HAW Hamburg in aktuellen Zahlen

Die HAW Hamburg gliedert sich in vier Fakultäten: „Design, Medien und Information“ (DMI); „Life Sciences“ (LS); „Technik und Informatik“ (TI) sowie „Wirtschaft und Soziales“ (W&S) mit insgesamt 18 Departments. Sieben fakultätsübergreifende CompetenceCenter ermöglichen interdisziplinäres Lehren, Forschen und Studieren. Rund 17.092 Studierende wurden im WiSe 18/19 von 408 Professor*innen (117 w = 29 %; 284 m = 71 %) sowie 492 Lehrbeauftragten (davon 41% weiblich) betreut. Die HAW Hamburg bietet 38 Bachelor-Studiengänge (davon 2 duale, 12 auch als duale Studienform möglich) und 37 Master-Studiengänge an. Knapp 2500 ausländische Studierende (15 % aller Studierenden) kommen aus über 100 Nationen an die Hochschule. Die HAW Hamburg kooperiert mit rund 200 internationalen Partnerhochschulen in aller Welt. 2014 -2017 waren insgesamt 165 Promovierende an der Hochschule tätig, davon 81 Promovendinnen (= 49 %). Zur Forschung tragen drei Forschungs- und Transferzentren und vier Forschungsschwerpunkte bei, zusätzlich zu vielfältigen Forschungsaktivitäten in den Departments.

⁴ Ein Diversity Mainstreaming, wie es mit dem Auditierungsprozess für das Diversity-Audit des Stifterverbandes 2018 gestartet ist, knüpft an die guten Erfahrungen mit Gender Mainstreaming an der HAW Hamburg an. Gleichstellungsarbeit ist bezogen auf Ressourcen, Verantwortlichkeiten und Kulturwandel an der HAW unverkennbar und nachhaltig verankert und profitiert durch den Zuwachs an Akteurinnen und Arbeitsgruppen im Rahmen des Diversity-Audits, welche immer auch Genderaspekte im Blick haben.

⁵ Seit September 2018 durch die berufundfamilie GmbH



Haw Hamburg: Frauenanteile auf Kaskaden⁶ und in Leitungsorganen und Gremien

Die Frauenanteile auf den verschiedenen Kaskadenebenen des Student-Lifecycle, aber auch in Leitungsorganen und Gremien der HAW Hamburg sind überwiegend auf einem guten Niveau. Der größte Handlungsbedarf liegt bei der Fakultät TI. (Siehe linke Grafik, Angaben in Klammern)

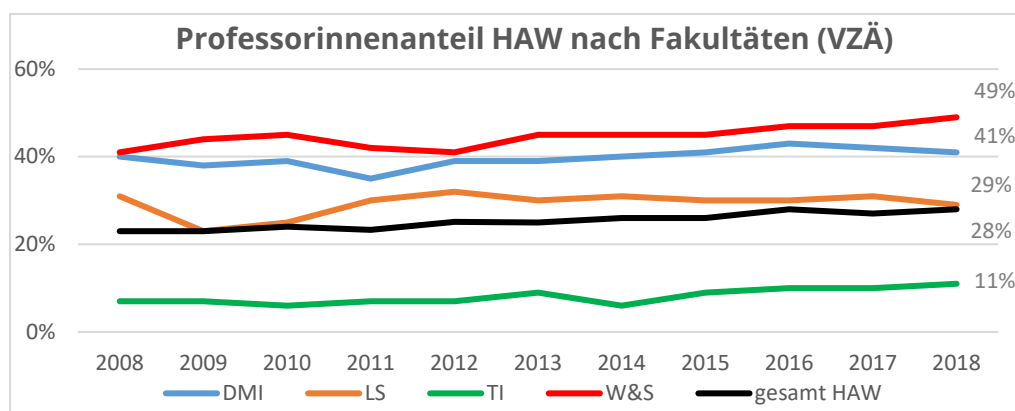
2. Erhöhung des Professorinnenanteils

2.1. Bilanz der Maßnahmenumsetzung seit 2008

Die Hochschule steigerte den Professorinnenanteil insgesamt von 19% im Jahr 2008 auf 29,2% im Jahr 2018. Die HAW Hamburg liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (22,3%) bei Hochschulen für angewandte Wissenschaften.⁷

Das Gleichstellungskonzept aus 2008 ordnete der Erhöhung des Professorinnenanteils ein Maßnahmenbündel zu, welches konsequent umgesetzt wurde. Auch das 2014 gesetzte neue Entwicklungsziel, die Steigerung des Professorinnenanteils an der Fakultät TI wurde erreicht.

Insbesondere sind - wie geplant - drei Ernennungen auf Vorgriffsprofessuren in den Ingenieurwissenschaften, der Informatik, und Pflege (mit Schwerpunkt Gender Studies) zu verzeichnen. Eine Förderprofessur mündete 2016 erfolgreich in die Berufung auf eine reguläre Professur an der Fakultät TI.



⁶ Die übliche Pyramidenform der Verteilung von Frauenanteilen wird bei der HAW bereits deutlich gesprengt.

⁷ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 60, S.17)

Das Kernziel des Gleichstellungskonzepts von 2008 ist mit jeweils über 40 % Professorinnenanteil in den Fakultäten W&S sowie DMI erreicht.

Die Fakultät LS hält einen Schnitt von 30 %. Die Fakultät TI steigerte den Professorinnenanteil von 7% auf 11% und wird diesen Trend fortsetzen.

Dazu beigetragen haben kontinuierliche Verbesserungen der Berufungskultur. Mehrfach, zuletzt im Jahr 2016, ist die Berufsordnung unter Genderaspekten überarbeitet worden, in der jetzt ein transparenter Verfahrensablauf geregelt ist und mit dem Leitfaden für Berufungsverfahren ein praktisches Instrument für die Berufungskommissionen zur Verfügung steht. Die Qualitätsprüfungskommission zu Berufungsverfahren konstatiert eine deutliche Qualitätssteigerung der Verfahren seit 2008⁸. Die Ernennungsquote bei Professorinnen ist von 24% im Jahr 2007 auf 34% im Jahr 2017 gestiegen.

2.2. Stärken

Hervorzuheben ist, dass das kontinuierliche Gleichstellungsengagement der Hochschule den Professorinnenanteil auf 29,2% steigern konnte. Im Ranking mit den UAS7 Hochschulen nimmt sie für Hochschulen mit technischem Schwerpunkt den ersten Platz ein.⁹ Mit dem erfolgreichen Instrument Tenure-Track-HAW-Förderprofessur qualifizierte die Hochschule gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen für zukünftige Professuren.

2.3. Schwächen

Zwischen 2014 und 2018 konnte der Professorinnenanteil nicht wesentlich gesteigert, jedoch zumindest auf dem hohen Niveau gehalten werden. **Handlungsbedarf besteht nach wie vor an der Fakultät TI.** Der Einsatz von Tenure-Track-Förder- und Vorgriffsprofessuren erfordert eine langfristige perspektivische Planung. So standen im gewünschten Zeitraum in den Departments nicht die notwendigen freiwerdenden Professuren zur Verfügung, weshalb nur eine Vorgriffprofessur im Department Maschinenbau an dieser Fakultät realisiert wurde.

2.4. Erfolge bei der Verstetigung

Insgesamt mündeten seit 2007 bereits sechs Förderprofessuren in ordentliche Professuren. Ebenso sind alle sechs über das Professorinnenprogramm eingerichtete Vorgriffsprofessuren auf reguläre unbefristete Professuren berufen worden.

Die Vorgriffsprofessur „Pflgewissenschaften mit dem Schwerpunkt Gender und Migration“, die öffentlich als fünfhundertste über das Professorinnenprogramm geförderte Professur herausgehoben wurde, trägt zur weiteren nachhaltigen Verankerung von Gender Studies an der HAW Hamburg bei. Weitere erfolgreich verstetigte Maßnahmen sind z.B. die Beteiligung am Kooperationsprojekt „PROfessur“¹⁰, die regelmäßige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Personalplanung der Fakultäten sowie der Standard der Lehrermäßigung für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.

2.5. Überprüfung und Weiterentwicklung der Ziele

Bis zur Erreichung von ausgeglichenen Geschlechteranteilen ist die Erhöhung des Professorinnenanteils weiterhin zentrales Ziel der HAW Hamburg. Das erfolgreiche Instrument der Tenure-Track-Förderprofessur soll beibehalten werden und zur Umsetzung der neuen Profilierungsziele der Hochschule beitragen. Insbesondere sollen drei weitere Förderprofessuren zur Qualifizierung

⁸ Beispielsweise gehen Berufungsausschüsse sehr bewusst mit Bewerbungen von Frauen um und verfolgen verlässlich das Ziel - bei entsprechend vorliegender Qualifikation - Einladungen an möglichst viele Bewerberinnen auszusprechen. Bei hohen Anzahlen an Bewerbungen werden ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber eingeladen.

⁹ Die Hochschule für Wirtschaft und Recht – Berlin hat zwar den 1. Platz im Ranking der UAS7, bietet jedoch keine Ingenieurstudiengänge an.

¹⁰ Ein Kooperationsprojekt überwiegend norddeutscher Hochschulen zur Gewinnung von Frauen für Fachhochschulprofessuren. Mehr Informationen: <https://professur.wp.hs-hannover.de/index1.html>

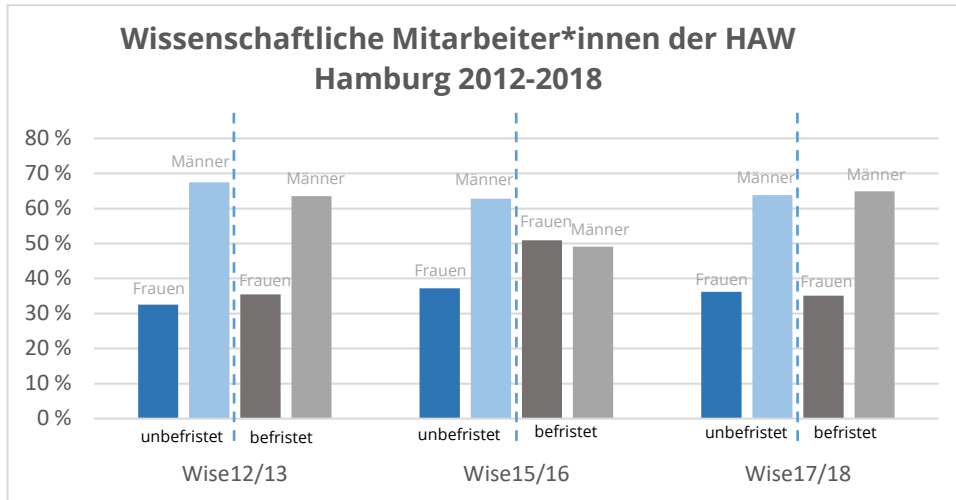
von Wissenschaftlerinnen auf Professuren in den neuen Akademisierungsfeldern (Hebammenkunde, Kindheitspädagogik, Medientechnik) eingerichtet werden. Die mit den Vorgriffsprofessuren verbundenen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen können als Promotionsstellen zur Karriereförderung von Frauen eingesetzt werden. Die verstärkte aktive Rekrutierung hochqualifizierter Bewerberinnen auf Professuren ist ein weiteres Ziel.

2.6. Maßnahmenplan und Ressourcen/ Stellenplanung Professorinnenprogramm

Priorität: Maßnahme		Messbar durch	Notwendige Ressourcen	Verantwortung für Umsetzung
A	Berufung von drei Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften davon über Professorinnen-Programm (Prof.-Programm) 1 Regel+ 1 Vorgriffsprofessur	Erfolg im Prof.-programm III, Bewilligung der Stellenanträge, Ernennungen bis 31.12.2020	Wirtschaftsplanstellen und ggf. aus Prof.-Programm	Dekanate Departments
A	Vorgriffsprofessur mit Genderdenomination in den Gesundheitswissenschaften	Erfolg im Prof.-Programm, Bewilligung des Stellenantrags, Ernennungen bis 31.12.2020	Ggf. aus Prof.-Programm	Dekanat LS Dep. Gesundheitswissenschaften StabsG beratend
A	Zwei Wissenschaftliche Arbeitsstellen der Vorgriffsprofessuren als Promotionsstellen für Frauen	Einstellungen parallel zu den Vorgriffsprofessorinnen	Ggf. aus Prof.-Programm	Dekanate und Departments
A	Willkommenskultur: Landing Page für Bewerber*innen auf Professuren unter Gender-/Diversity-Aspekten	Website gestalten; Bewerber/innenbefragung	Keine zusätzlichen	Präsidium Personalservice Dekanate StabsG beratend
B	Berufung einer Professorin für den Studiengang Hebammenkunde	Nach Einrichtung des Studiengangs	Studiengangsressourcen der FHH	Dekanat W&S Dep. Pflege und Management
C	Antrag beim „Bundesländer-Programm: Personal an Fachhochschulen“ zur Einrichtung einer halben, befristeten Stelle für Wissenschafts-Scouting	E 13 Stelle ist besetzt	Mittel aus „Bundesländer-Programm: Personal an Fachhochschulen“	Präsidium
C	Entwicklung eines Konzepts zur Rekrutierung/Scouting von Professor*innen	Konzept liegt vor; Struktureinheiten bzw. Servicebereiche setzen Meilensteinplanung um	s.o. Sachmittel	Präsidium Personalservice beratend StabsG

3. Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.1. Bilanz der Maßnahmenumsetzung seit 2008



Auffällig ist, dass sich der Geschlechter-GAP bei den unbefristeten Stellen kaum verringert hat. Auf gleichem Niveauunterschied haben sich die befristeten Stellen eingependelt. Im Personalentwicklungskonzept für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sollen dazu zielgerichtete Maßnahmen entwickelt werden.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal ist mit insgesamt 36,8% verbesserungswürdig, jedoch liegt der **Handlungsbedarf vor allem an der Fakultät TI**: Während die drei anderen Fakultäten ein nahezu ausbalanciertes Geschlechterverhältnis beim wissenschaftlichen Personal ausweisen, liegt der Frauenanteil bei TI nur bei ca 18-20%. Auf allen Kaskaden sind die Frauenanteile an der Fakultät TI niedrig. Im aktuellen Gleichstellungsplan werden Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften bereits auf den Kaskadenebenen unterhalb des Masterabschlusses (Kooperation mit Schulen für sämtliche Jahrgangsstufen, Gewinnung von Bewerberinnen, Förderung von BA-Studentinnen) angesetzt.¹¹ (Vgl. auch Maßnahmenunterkapitel)

3.2. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.2.1. Stipendien- und stellenbasierte Förderung

Schwerpunkt der Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der HAW Hamburg bildet bereits seit 2004 das sehr erfolgreiche Instrument der Förderprofessur, eine HAW Hamburg-spezifische Form des **Tenure Tracks für Wissenschaftlerinnen**. Sie ermöglicht es Wissenschaftlerinnen die notwendigen Qualifikationen auf dem Weg zur HAW Hamburg-Professur zu erwerben: Lehrerfahrungen, akademische Berufspraxis oder den Abschluss einer Promotion. Mit **Stipendien** und einem anspruchsvollen Begleitprogramm zur überfachlichen Kompetenzentwicklung werden Promovendinnen im hochschulübergreifenden Projekt **„Pro Exzellenzia – Hamburgs Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen“**¹² gefördert. Seit Beginn des Programms im Jahr 2010 wurden insgesamt 13 Promovendinnen der HAW Hamburg mit Promotionsstipendien gefördert. Ein herausragender Erfolg ist die Berufung einer ehemaligen Stipendiatin auf eine Professur am Department Maschinenbau und Produktion (2016).

¹¹ Gleichstellungsplan der HAW Hamburg Wissenschaftlicher Bereich 2018-2023, S.36f

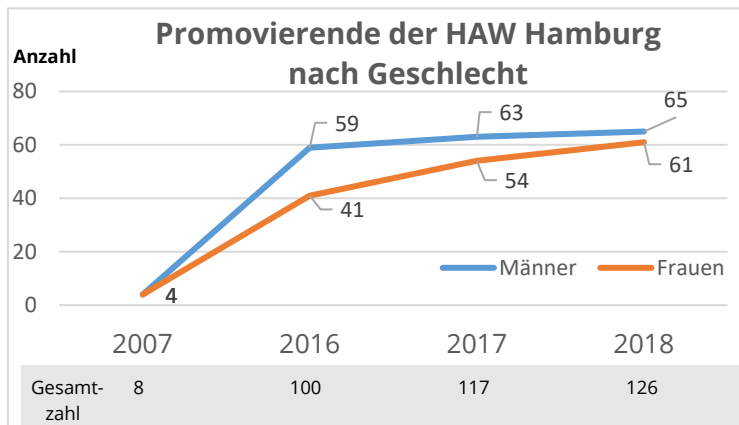
¹² ... das von den Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen initiiert worden ist.

3.2.2. Karriereberatung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte und Professorinnen der HAW Hamburg beraten (interne und externe) Wissenschaftlerinnen hinsichtlich des Karrierewegs der HAW Hamburg-Professor.¹³ Veranstaltungen zum Karriereziel HAW Hamburg-Professor für Frauen (*Werde FH/HAW Hamburg-Professorin* seit 2005) bzw. für ein gemischtes Publikum (UAS7-Roadshow erstmals 2018) bringen die HAW Hamburg als attraktiven Arbeitgeber ins Blickfeld hochqualifizierter Wissenschaftler*innen.

3.2.3. Personalentwicklungsmaßnahmen für wissenschaftliche Karrieren

Das **Promotionszentrum**¹⁴ berät rund 120 Promovierende¹⁵ und hält ein qualitativ hochwertiges und bedarfsgerechtes Angebot mit Workshops in allen Phasen der Promotion vor, das seit 2008 beständig ausgebaut wurde. Postersessions fördern die Sichtbarkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses und den Aufbau eines passgenauen wissenschaftlichen Netzwerks in die jeweilige Fachcommunity. Als zweite Zielgruppe werden Promotionsbetreuende unterstützt. Sie nutzen seit 2015 das regelmäßige Workshopangebot zur Verbesserung der Qualität der Promotionen. Für das im Gleichstellungskonzept 2014 genannte Ziel der Verstetigung des Promotionszentrums besteht weiterhin noch Abstimmungsbedarf in der Hochschule.



Im Jahr 2007 wurden an der HAW Hamburg acht 8 Promovierende, davon vier Frauen, betreut. Die Steigerung der Promovierenden auf 126 bei ausgeglichenem Geschlechterverhältnis ist ein großer Erfolg und zeigt, in welchem hohen Maße Chancengleichheit Bestandteil der Wissenschaftskultur an der HAW Hamburg ist. Nicht ausgeglichen ist der Promovierendenanteil mit 13% bis 25%

nur an der Fakultät Technik und Informatik. Diese Quote ist dennoch ein Erfolg, denn sie entspricht dem Niveau der vorherigen Kaskade, dem Absolventinnenanteil an der Fakultät TI¹⁶.

Die seit 2015 jährlich ausgeschriebenen Promotionsförderstellen¹⁷ werden nahezu geschlechterparitätisch vergeben. Die forschungsnahe Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses stärkt die Forschungsschwerpunkte der HAW Hamburg als Teil der Forschungsstrategie.

Einen wichtigen Beitrag für den **Kulturwandel zur chancengerechten Hochschule** und der Karriereförderung leistet das seit 2011 bestehende Projekt „**Mentoring im Übergang zum Beruf im Kontext von Diversität und Gender**“, in dem jährlich eine Kohorte (seit 2018 zwei pro Jahr) von durchschnittlich 15 Mentees (Bachelor- und Masterstudierende¹⁸) ein umfangreiches und vielfältiges Qualifizierungs- und Beratungsprogramm durchlaufen. Mit diesem seit Beginn in hohem

¹³ Neun HAW Professorinnen stehen im Rahmen des Kooperationsprojekts PROFESSUR (<https://professur.wp.hs-hannover.de/index1.html>) für interessierte externe Wissenschaftlerinnen zur Verfügung.

¹⁴ Siehe: <https://www.haw-hamburg.de/promotion.html> bzw. https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Forschung/Dokumente_Promotion/HAW_Flyer_Promotionszentrum_20180423_RZ-korr.pdf

¹⁵ Ein Promotionsvorhaben gilt als an der HAW Hamburg betreut, sofern eine schriftliche Zulassungs-/Betreuungsbestätigung der kooperierenden Universität vorliegt und zusätzlich entweder die Immatrikulation der HAW Hamburg erfolgt und/oder eine Betreuungsvereinbarung des/der Promovierenden mit dem/der betreuenden Professor/in der HAW Hamburg vorgelegt wird. (Gilt seit 2016, daher können Daten nicht im Zeitverlauf vor 2016 abgebildet werden.)

¹⁶ Vgl. Abb. im Kap.1 und Gleichstellungsplan S.37

¹⁷ Im Rahmen von Forschungsprojekten werden jährlich 5 halbe (50% auf drei Jahre befristete) E13-Haushaltsstellen ausgeschrieben. Es werden innovative Forschungs- und Entwicklungsvorhaben gefördert, die in Zusammenarbeit mit Institutionen und/oder Partnern aus der universitären und außeruniversitären Wissenschaft durchgeführt werden und eine kooperative Promotion enthalten.

¹⁸ Über 50 % Frauenanteil

Maße positiv evaluierten Programm werden Gender- und Diversitykompetenzen nicht nur der Mentees, sondern auch der externen Mentor*innen als Fachexpert*innen aus Unternehmen und Institutionen (Mentor*innenpool umfasst 116 Personen) und der Beiratsmitglieder gestärkt.

Nicht erreicht wurde das Ziel, ein geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept für die verschiedenen Beschäftigten im Mittelbau zu erarbeiten. Dies ist der Umstrukturierung innerhalb des Bereichs Personal an der Hochschule geschuldet, welcher längere Zeit aufgrund von Leitungswechsel und Stellenvakanzen eingeschränkt arbeitsfähig war.

3.3. Stärken

Die Förderungen von Frauen mit dem Pro-Exzellenzia-Programm und den Tenure-Track-Förderprofessuren erzielen kontinuierlich messbare Fortschritte¹⁹. Das umfangreiche Betreuungsangebot am Promotionszentrum und die Unterstützung der betreuenden Professor*innen tragen zu **transparenten Verfahren** bei, um - wie von der HRK 2014 gefordert - insbesondere Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu fördern.²⁰ Mit den zahlreichen Kooperationsvereinbarungen mit Universitäten und Graduiertenkollegs im In- und Ausland bietet die HAW Hamburg einer steigenden Zahl Promotionsinteressierter **geregelt und verlässliche Wege und Unterstützung bis zum Abschluss der Promotion**. Die etablierten Strukturen, und Unterstützungsangebote der familiengerechten Hochschule²¹ bieten überdies beste Vereinbarkeitsbedingungen.

3.4. Schwächen

Die verschiedenen Unterstützungs- und Förderangebote sind noch nicht in einem aufeinander abgestimmten Konzept miteinander verzahnt. Dieses sollte die verschiedenen Zielgruppen im wissenschaftlichen Mittelbau spezifisch adressieren und den Anspruch einer gendergerechten Personalentwicklung erfüllen, wie ihn der aktuelle Gleichstellungsplan erhebt.

3.5. Erfolge in der Verstetigung

Strukturelle Errungenschaften unterstützen seit 2008 die Planbarkeit und Verlässlichkeit wissenschaftlicher Karrierewege:

- Verstetigung des Förderprofessur/Tenure-Track-Programms für Wissenschaftlerinnen
- Mitwirkung bei der Erstellung, Erprobung und Evaluierung des Code of Conduct²² der Hochschulen mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus (2013 – 2018)
- Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit wird gegenwärtig auch unter Vereinbarkeitsaspekten (insbesondere auf Qualifizierungs- und Drittmittelstellen) überarbeitet
- zwei hochschuleigene Kindertagesstätten²³ und die Kindernotfallbetreuung
- Kooperation mit Arbeiterkind.de (Beratungsstelle an HAW Hamburg)
- geregelte Kriterien für die Anerkennung als HAW Hamburg Promovierende seit 2015 und Betreuungsvereinbarungen
- Promotions-Kooperationen teilweise in Gestalt kooperativer Graduiertenkollegs

3.6. Zielentwicklung seit 2008 und neue Ziele

Transparenz und Verlässlichkeit in den Angeboten und Strukturen wissenschaftlicher Karriereförderung sind die zentralen Elemente, die die akademische Karriere von Wissenschaftlerinnen in der rush hour des Lebens befördern. Entsprechende Elemente entfalten große Wirksamkeit:

¹⁹ 13 Stipendiatinnen, 6 Förderprofessuren

²⁰ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, S. 8

²¹ Wie im Unterkapitel 5.2. genauer ausgeführt

²² <https://www.hamburg.de/bwfg/wir-ueber-uns/4539176/code-of-conduct/>

²³ Kita "Die Stifte": https://www.studierendenwerk-hamburg.de/studierendenwerk/de/familienervice/lage_kitas/detail/?id=1185, Kita „Campuskinder“: <https://campuskinder-hamburg.de/>

- Erfolgreich kann die HAW Hamburg auf die **kontinuierliche, verlässliche Fortschreibung der Förderung** von Promovendinnen über „Pro Exzellenzia“ und auf ihr einzigartiges lang-jähriges Tenure-Track/Förderprofessur-Programm für Wissenschaftlerinnen verweisen.
- Angesichts eines starken ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkts der HAW Hamburg ist die **Aufrechterhaltung der Geschlechterparität** bei Promotionsstudierenden ein Erfolg.
- Die aktive Umsetzung des Code of Conduct der BWFG Hamburg an der HAW Hamburg trägt zur **Verlässlichkeit von Karrierewegen** für den wissenschaftlichen Nachwuchs bei.
- Das bisher nicht umgesetzte Ziel eines **geschlechtergerechten Personalentwicklungskonzepts für den Mittelbau** wird eine neue Basis erhalten. In Form von zwei Modellprojekten und einem - mit dem Aufbau neuer Studiengänge - abgestimmten Tenure-Track-Programm sowie der bewährten Förderungsstruktur soll ein auf die verschiedenen Statuspassagen abgestimmtes Konzept für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs erprobt werden mit folgenden Bausteinen:
 - Das Projekt **„Lamassu: Gateopening for female Scientists“**²⁴: Aufbau und Erprobung eines Personalentwicklungskonzept für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifizierungs- und Drittmittelstellen sowie im Third Space zur Erlangung der Voraussetzungen für eine Promotion, für außerhochschulische Berufspraxis als Berufungsvoraussetzung sowie für Führungspositionen. Ziel ist die Implementierung in ein umfassendes PE-Konzept der Hochschule, das zukünftig aufgebaut wird.
 - **„Science Sisters – Mentoring/Buddyprojekt in den Statuspassagen BA-MA-Promotion“** mit Methoden der Kompetenzermittlung und Beratung.
 - **Spezifizierung des Tenure-Track-Programms** der HAW Hamburg in Abstimmung mit den Hochschulentwicklungszielen, z.B. dem Aufbau neuer Studiengänge in den Gesundheits- und Technikwissenschaften. Beibehaltung der Förderung in den Ingenieur- und Informatikwissenschaften.
 - Weiterführung bisheriger **stellen- bzw. stipendienbasierter Förderung** für Studentinnen, Promovendinnen und Mitarbeiterinnen verknüpft mit adressatinnengerechten Beratungsformaten

²⁴ „Lamassu“ ist in der sumerischen Mythologie der Gottheiten die Torwächterin der Paläste. Mit dem Projekt sollen Handlungsempfehlungen einer im Auftrag des BMBF durchgeführten Studie zur Förderung von Frauen an Statuspassagen auf dem Weg zur Professur umgesetzt werden. Heike Kahlert: Gatekeeping für Chancengleichheit in Hochschule und Forschung: Betreuung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aus dem Jahr 2013, http://www.heike-kahlert.de/images/downloads/Broschuere_Gatekeeping_2013.pdf

3.7. Maßnahmenplan und Ressourcen für die wissenschaftliche Nachwuchsförderung von Frauen

Priorität: Maßnahme		Messbar durch	Notwendige Ressourcen	Verantwortung für Umsetzung
A	3 Tenure-Track Stelen / Förderprofessuren im Rahmen des neuen Hebammenstudiengangs	Stellenbesetzungen und erfolgreicher Tenure-Track	3 (100%) E13 Stellen für 5 Jahre, Mittel der BWFG für den Aufbau des Studiengangs	Dekanat der Fakultät W&S Dep. Pflege und Management StabsG beratend
A	3 Tenure Track-Stellen / Förderprofessuren in den Ingenieurwissenschaften	Identifizierung von Tenure-Track-Möglichkeiten in der Stellenplanung der Fakultät TI, Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren	3 (100%) E13 WiMi-Stellen für 4 Jahre ggf. HSP Mittel	Dekanate der Fakultäten TI, LS,DMI StabsG beratend
A	Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts „Lamassu - Gateopening for female Scientists“ für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs als Modellprojekt	Erfolg im Prof.-Programm; Bewilligung des Stellenantrags und Besetzung der Stelle; PE-Konzept ist bekannt und wird umgesetzt	(60%) E-13 Stelle 5 Jahre aus Professorinnenprogramm	StabsG in Kooperation mit Personalservice / Team Personalentwicklung
B:	3 Stellen für BA-Studentinnen im Übergang zum Master an der Fakultät TI zur Vorbereitung auf eine Promotion	Gewinnung von Interessentinnen und erfolgreicher Abschluss einer MA-Forschungsarbeit mit Anschlussmöglichkeiten an eine Promotion	3 (50%) wissenschaftliche Hilfskraft-Stellen für 3 Jahre HSP-Mittel	Präsidium Fakultät TI StabsG beratend
B:	Science Sisters – Projekt zur Karriereförderung für Studentinnen in den Statuspassagen BA-MA-Promotion (insb. unter Diversityaspekten)	Festlegung einer Quote je Statuspassage; Qualitative Befragungen; Berichte der Buddys/Mentor*innen	(60%) E13 Stelle 5 Jahre aus Prof.-Programm	StabsG in Kooperation mit den Fakultäten / Forschung & Transfer

4. Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

4.1. Bilanz der Maßnahmenumsetzung seit 2008

Die HAW Hamburg setzt kontinuierlich vielfältige Maßnahmen zur Erhöhung der Studentinnenanteile in den MINT-Fächern ein. Die Erfolgsmessung geschieht über die statistische Darstellung von BA-Studiengängen mit drei Kategorien von Studentinnenanteilen.²⁵

Der „**HAW Hamburg SchulCampus**“²⁶ ist eine Kontakt- und Koordinierungsstelle zur Kooperation von Lehrenden zu Lehrenden bzw. Schüler*innen zu Studierenden (Schulen – Hochschule). Regelmäßig werden Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler unter Berücksichtigung der Genderperspektive²⁷ angeboten. Hervorzuheben sind insbesondere die Beteiligung am

²⁵ Die Kategorien dieser Statistik der BA-Studentinnenanteile sind: weniger als 30%, 30-60%, über 60%.

²⁶ <https://www.haw-hamburg.de/schulcampus.html>

²⁷ Bspw. durch den bewussten Einsatz und die verstärkte Sichtbarkeit von weiblichen Role-Modells auf Veranstaltungen in Schulen bzw. im Rahmen des SchulCampus.

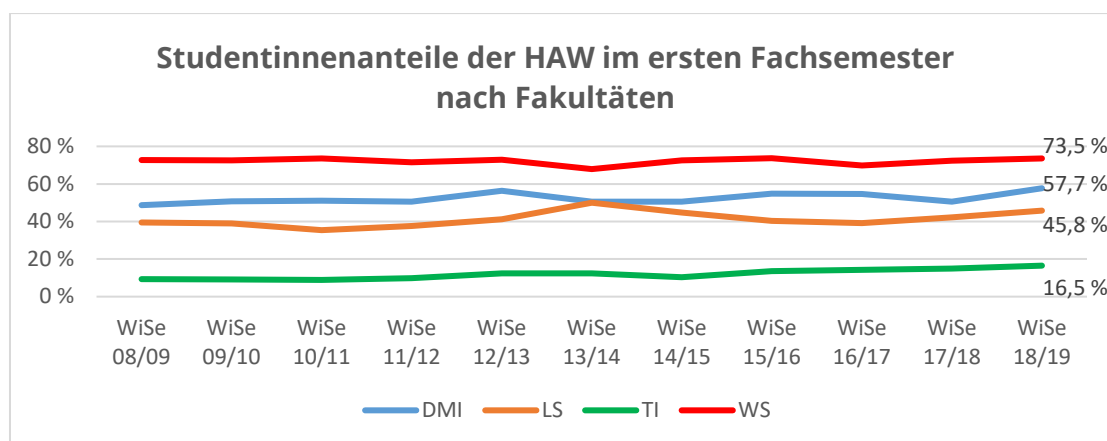
Girls/Boys Day²⁸, die Kooperation beim Orientierungskurs für Abiturientinnen **protechnicale**²⁹, die Teilnahme an Veranstaltungen des Projekts mint:pink, das Sommercamp „Faszination Fliegen“, die Aktionstage „Faszination für Technik“ und viele weitere auch einmalige Angebote.³⁰

4.2. Entwicklung der Studentinnenanteile

Das Verhältnis der Geschlechter auf die Hochschule insgesamt gesehen kommt einem ausbalancierten Zustand langsam näher: Der Studentinnenanteil stieg von knappen 39 % in 2011 auf 41% in 2016. Aufgrund der zwar langsamen aber auch stetigen Entwicklung (2013, 2014 und 2015 jeweils 40% Studentinnenanteil) kann dies als steigende Tendenz gewertet werden.

Es zeigt sich überwiegend ein kontinuierlicher, wenn auch schwacher Anstieg der BA-Studentinnenanteile im Verlauf der letzten 10 Jahre.

Dennoch liegen die Frauenanteile in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen weiterhin nur zwischen 16% und 19% und damit knapp unter dem Bundesdurchschnitt. Auch in den Informatikstudiengängen stagnieren die Studentinnenanteile bei 13-15%, wobei die einzelnen Studiengänge sich stark unterscheiden. Erfreulich hoch ist mit über 60% der Studentinnenanteil beim neu eingeführten Masterstudiengang Next Media.



4.3. Stärken

Mit dem **SchulCampus ist eine nachhaltige Struktur** etabliert für die Zusammenarbeit zwischen der Hochschule und den Schulen. Die Erhöhung der Studentinnenanteile ist Bestandteil der ZLV und der Gleichstellungspläne innerhalb der Fakultäten und damit **im Fokus der jährlichen Evaluationen**. Informatik wird als Entwicklungstechnologie durch den wachsenden Markt an digitalen Kommunikationsmitteln stark von Jugendlichen wahrgenommen. Mit dem **Handlungsschwerpunkt Digitalisierung im neuen SEP** der HAW Hamburg und der Entwicklung innovativer Ansätze in Forschung/Lehre und Transfer können hier gender/diversity sensible Anreize für Studieninteressierte geschaffen werden. Berufungen von Professorinnen auf Denominationen, die die Digitalisierung für bestimmte Profile ausdifferenzieren, sind wichtige Role-Modells für Schülerinnen und Studentinnen.

²⁸ Von 2.000 Plätzen, die in Hamburg angeboten werden, sind im Schnitt 200 Plätze von der HAW Hamburg.

²⁹ <https://www.protechnicale.de/>

³⁰ Vgl. Gleichstellungsplan 38f

4.4. Schwächen

Alle Hochschulen mit technischem bzw. ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt stehen vor der Herausforderung, mit guten Konzepten und innovativen Angeboten mehr Schülerinnen für ein technisches Studium zu gewinnen³¹- **die Konkurrenz gerade in Hamburg ist groß.**

4.5. Erfolge in der Verstetigung

- Verstetigung des SchulCampus mit einer 50% E13-Stelle seit 2017, ergänzt um einen Anteil für die Entwicklung gendersensibler Angebote wie bspw. Girls/Boys Day
- Konstanter Anstieg der Studentinnenanteile im ersten Fachsemester der Fakultät TI

4.6. Zielentwicklung und neue Ziele

Die lang- und mittelfristigen Kooperationen mit Schulen werden für die nächsten Jahre hinsichtlich gendersensibler Schulpatenschaften weiter ausgebaut. Die erfolgreich etablierten Marketingmaßnahmen werden beibehalten. Das Studiengangsmarketing wird aktuelle Handlungsempfehlungen aus neueren Studien³² integrieren und neue Zielgruppen im Weiterbildungsbereich erschließen. Innovative Projekte im Rahmen der Digitalisierungsstrategie der Hochschule sollen das gender-/diversityensible Studiengangsmarketing unterstützen.

4.7. Maßnahmenplan und Ressourcen

Priorität: Maßnahme		Messbar durch	Notwendige Ressourcen	Verantwortung
A	Durchführung gender/diversitysensibler Labor- und Forschungstage mit der Adressierung verschiedener Klassenstufen	Pilotprojekt durchgeführt, evaluiert und wird in der Folge ggf. erweitert und regelmäßig durchgeführt	gesichert über Gleichstellungsprojektfonds	SchulCampus StabG Dekanate der Fakultäten (TI, LS, DMI)
B	Erarbeiten eines gender/diversitysensiblen Schulpatenschaftsprogramms für Informatikstudiengänge	Programm entwickelt und in Kooperation mit Schulen sowie Departments umgesetzt	Keine zusätzlichen	
C	Integration von Handlungsempfehlungen in das Studiengangsmarketing, Erarbeiten einer Checkliste	Checkliste erstellt, bekannt und genutzt	Keine zusätzlichen	

5. Familiengerechte Hochschule

5.1. Bilanz der Maßnahmenumsetzung seit 2008

Die HAW Hamburg hat 2018 das dauerhafte Zertifikat als familiengerechte Hochschule erhalten und damit einen Meilenstein zur Erfüllung der 2008 gesetzten Ziele erreicht. Familiengerechtigkeit für Beruf bzw. Studium und Familie ist ein wichtiges Profilelement der Hochschule und als solches im SEP und allen daraus resultierenden Instrumenten verankert.

Die „Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity“ verlangt die Erstellung eines Leitfadens zur Vereinbarkeit für Führungskräfte. Sie schafft einen Standard einzuhaltender Rahmenbedingungen für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben.

³¹ Die Steigerung des Studentinnenanteils wird überall mit vielfältigsten Maßnahmen betrieben und erfolgt dabei vergleichbar langsam, vgl. [Auferkorte-Michaelis, N., & Gillert, A. \(Hrsg.\) \(2017\): ChanceMINT.NRW - Studienbiografische Wendepunkte und Karriereperspektiven. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. S. 20](#)

³² Friedrich et al (2019): Frauen in IT: Handlungsempfehlungen zur Gewinnung von Frauen für Informatik http://www.che.de/downloads/CHE_AP_222_Handlungsempfehlung.pdf

5.2. Stärken

Mit 21 ausgewiesenen Teilzeitstudiengängen und einer „Ordnung zur Regelung des individuellen Teilzeitstudiums“³³ sowie zwei hochschuleigenen Kindertagesstätten und der Notfallbetreuung durch unseren Kooperationspartner pme-Familienservice haben Studierende und Beschäftigte bzw. lehrende Eltern an der HAW Hamburg beste Vereinbarkeitsbedingungen. Eine zielgruppenspezifische Adressierung an Nachwuchswissenschaftlerinnen ist mit einem gut nachgefragten Workshopangebot in 2018 gelungen. Hervorzuheben sind die gute Beratung für Eltern, für pflegende Angehörige und eine Vielzahl von Workshops und Informationsveranstaltungen rund um Pflege und Erziehung. 2018 sind die erweiterten Regelungen des Mutterschutzgesetzes in einem Extra-Infoblatt allen Studierenden bekannt gemacht worden, zusätzlich zu entsprechenden Informationsveranstaltungen für sämtliche Beschäftigte.

5.3. Schwächen

Ausbaufähig sind spezifische Beratungs- und Vernetzungsangebote für den Mittelbau und insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifizierungsstellen bzw. in Drittmittelprojekten. Nach wie vor werden Vereinbarkeitsangebote überwiegend von Frauen wahrgenommen, auch wenn langsam der Männeranteil steigt. Mit einer gendergerechten Adressierung werden die Maßnahmen so kommuniziert, dass alle Geschlechter sich deutlicher angesprochen fühlen, auch das männliche Geschlecht.³⁴

5.4. Erfolge in der Verstetigung

- Verstetigung des Familienbüros (60%-Koordinationsstelle seit März 2015), Leitung des Familienbüros ist als Teilaufgabe im Aufgabenprofil des Gleichstellungsreferats integriert.
- Dauerhafte Zertifizierung im Audit familienfreundliche Hochschule und Abschluss neuers Handlungsprogramm
- 21 Studiengänge in Teilzeit studierbar
- Dienstvereinbarung zur Telearbeit seit 2016
- Familiengerechtigkeit ist spezifischer im Ausschreibungstext von Professuren formuliert³⁵
- Einrichtung eines Vertretungsfonds auf zentraler Ebene für Mutterschutz-/Erziehungszeiten bei (wissenschaftlichen) Beschäftigten in Drittmittelprojekten und auf Qualifizierungsstellen.³⁶

5.5. Zielentwicklung und neue Ziele

Die Beibehaltung des hohen Niveaus ist ein Ziel - weitere ergeben sich aus dem **2018 geschlossenen Handlungsprogramm**³⁷ in den Schwerpunkten:

- Ausbau der Flexibilisierung von Arbeitszeit
- Einführung eines Pflege/Erziehungspasses: Wertschätzung der außerhochschulischen Leistungen, zur spezifischen Erleichterung von Studium bzw. Berufsalltag
- Unterstützung von Vätern als spezifische Zielgruppe bei der Übernahme von Pflege-/Erziehungsaufgaben

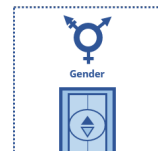
³³ Seit 2013: https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/SZ/pdf/Studentensekretariat/ORIT_HAW_Hamburg_mit_Anlage.pdf

³⁴ Etwa durch eine gendersensible Betrachtung innerhalb der Veranstaltungen zu Erziehungs- und Pflegemaßnahmen, durch Sensibilisierung der Führungskräfte und zukünftig durch Veranstaltungen, die sich direkt an Väter richten, bzw. eine geschlechtergerechte Aufteilung der Care-Arbeit mit Fokus auf Vätern thematisieren.

³⁵ ... um die Alleinstellungsmerkmale der HAW Hamburg zu verdeutlichen gegenüber dem gegenwärtigen fast erreichten Standard der Auditierung vieler Hochschulen. Vgl: <https://www.haw-hamburg.de/stellenangebote.html>

³⁶ Festgelegt im Kap. 1.5. in „Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity“

³⁷ Vgl. Anlage: audit familiengerechte Hochschule Handlungsprogramm vom 4.Juli 2018 im Anhang



5.6. Maßnahmenplan und Ressourcen

Auf die Darstellung einzelner Maßnahmen und Ressourcen wird hier verzichtet, da sie dem Handlungsprogramm der HAW Hamburg von 2018 (im Anhang) entsprechen, die im Rahmen der dauerhaft erlangten Zertifizierung als familiengerechte Hochschule mit dem Präsidium abgeschlossen wurde.

6. Gender in der Lehre

Der Anspruch, Gender und Diversity flächendeckend in die Lehre zu integrieren, ist profilbildendes Element im aktuellen SEP sowie den darauf rekurrierenden ZLV sowie im aktuellen Gleichstellungsplan.

6.1. Bilanz der Maßnahmen seit 2008, Stärken und Erfolge der Verstetigung

Die HAW Hamburg bekennt sich aktiv zur wissenschaftlichen Weiterentwicklung von Gender- und Diversitythemen in Forschung und Lehre durch Ausschreibungen von regulären Professuren mit Gender- und Diversity-Schwerpunkten in Kombination mit spezifischen Fachrichtungen (Physik, Pflegewissenschaft, Kriminologie) seit 2004. Sie nutzt diese Kompetenzen in der hochschulübergreifenden Vernetzung über das Hamburger Zentrum GenderWissen³⁸ und bei der Ausrichtung öffentlicher Diskurse im Format von Fachtagungen. Seit 2016 bestehen insgesamt drei (unbefristete reguläre) Genderprofessuren an den Fakultäten DMI sowie an der Fakultät Wirtschaft und Soziales, ein Zuwachs von einer Genderprofessur in 2004 auf drei in 2016.

Die Vertrauenskommissionen im Rahmen der W-Besoldung würdigen Gender- und Diversity-Lehrkonzepte. Die **Forschungs- und Digitalisierungsstrategien der HAW Hamburg beinhalten Gender- und Diversity-Bezüge** in den Inhalten, Beteiligungsverfahren und daraus folgenden Maßnahmenplänen.

2016 entwickelte die Stabsstelle Gleichstellung eine **Open Educational Ressource (OER)** im Rahmen der Hamburg Open Online University (HOOU) zur Frage „Was ist Gender?“. Sie wird zur Unterstützung der Lehrenden und Studierenden in Lehrveranstaltungen genutzt und ist seit Juli 2018 Bestandteil des **gleichstellungspolitischen Instrumentenkastens der DFG**. Für das Thema **„Gender- und diversitybewusste Mediengestaltung“** wird seit 2018 das neue digitale Format der OER ebenfalls eingesetzt.

2017 startete in Zusammenarbeit mit der Fakultät Wirtschaft und Soziales eine genderwissenschaftliche **Fachtagserie** rund um den Arbeits- und Studienort Hochschule. Thematisiert und diskutiert wurden bisher „Quoten und Ressourcen“ sowie „Die Rolle der Hochschulen bei der Organisation des gesellschaftlichen Aufstiegs“³⁹ – unter Mitwirkung der BWFG⁴⁰.

6.2. Besondere Erfolge in der Verstetigung

- Besetzung der 500. durch das BMBF geförderten Vorgriffsprofessur⁴¹ für Pflegewissenschaft, Migration und Gender im Januar 2016
- Aufnahme im **DFG Instrumentenkasten**: OER „Was ist Gender“⁴²; Programm: Mentoring im Berufsübergang – Gender und Diversity als Potenzial⁴³

³⁸ Hochschulübergreifende Koordinationsstelle Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies, die HAW Hamburg arbeitet an der hochschulübergreifenden „Gemeinsamen Kommission Gender und Diversity“ mit und stellt ihr genderwissenschaftliches Lehrangebot teilweise hamburgweit zur Verfügung. HAW Hamburg-Studierende können im Wahlpflicht-Bereich ihres Studiums die Veranstaltungen anderer Hochschulen besuchen und als Zertifikat Gender/Diversity angerechnet bekommen.

³⁹ <https://idw-online.de/de/news704322>

⁴⁰ Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung Hamburg

⁴¹ <https://www.bmbf.de/de/500-frau-im-professorinnenprogramm-berufen-2506.html>

⁴² <https://instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/840?locale-attribute=de>

⁴³ <https://instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/493?locale-attribute=de>

6.3. Schwächen

Das breit gefächerte Angebot an gender- und diversitysensiblen Lehr- und Informationsveranstaltungen ist noch nicht für die Studierenden aller Fakultäten sicht- bzw. studierbar. Gender-/Diversity Studies werden nicht systematisch in geeignete Curricula integriert, allerdings gibt es in allen Fakultäten einzelne Lehrveranstaltungen und Unterstützung von (auch studentischen) genderwissenschaftlichen Aktivitäten⁴⁴.

6.4. Zielentwicklung und neue Ziele

Im Leitbild „Bildung, Studium und Lehre“ der HAW Hamburg werden Gender- und Diversityaspekte integriert. Gender- und Diversity Studies sollen - auch über das HAW-Akkreditierungsverfahren⁴⁵ - systematisch in weitere Curricula integriert werden. Ein Kommunikationskonzept für Gender- und Diversity Studies ist der Erhöhung der Transparenz dienlich, um allen interessierten Lehrenden, Forschenden und Studierenden die einzelnen Lehrveranstaltungen, Workshops, Tagungen leichter zugänglich zu machen. Genderforschung soll gestärkt werden.

6.5. Maßnahmenplan und Ressourcen

Priorität: Maßnahme		Messbar durch	Notwendige Ressourcen	Verantwortung für Umsetzung
A	Fortsetzung der genderwissenschaftlichen Fachtagserie zum Arbeits- und Studienort Hochschule	Jährlicher Fachtag unter Beteiligung der BWFG und weiterer Kooperationspartner*innen	Gleichstellungsfonds bzw. Bonusmittel des Departments W&S	Vizepräsidentin Gleichstellung Dekanin des Fachbereichs W&S StabsG
B	Preis für hervorragende genderwissenschaftliche Abschlussarbeit wird jährlich vergeben	Jährliche Preisvergabe und Dokumentation in Blaupause	Gleichstellungsfonds	Vizepräsidentin Gleichstellung StabsG
C	Herausgabe eines hochschuleigenen Übersichtsverzeichnisses mit gender-/diversityrelevanten Lehrveranstaltungen aller Departments	Verzeichnis wird zum Semesterbeginn herausgegeben und liegt in den Fakultäts-servicebüros	Gleichstellungsfonds	StabsG

7. Strukturelle Verankerung in der Hochschule und im Qualitätsmanagement

7.1. Bilanz seit 2008

Gleichstellung und Chancengleichheit sind seit 2008 wesentliche Elemente der Hochschulsatzungen und Steuerungsinstrumente der Hochschule und werden seit 2016 verstärkt aktualisiert:

- Gleichstellung und Chancengleichheit verankert in der *Präambel zur Grundordnung*⁴⁶
- 2018 *Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity*. Erstmals enthält sie ausführliche Regelungen zur **Chancengerechtigkeit im wissenschaftlichen Mittelbau**⁴⁷.
- Die *Berufungsordnung* und *Dienstvereinbarungen*⁴⁸ enthalten Gleichstellungsvorgaben.

⁴⁴ Das wird in den jährlichen Berichten zum Bonusmittelprogramm durch die Fakultäten belegt.

⁴⁵ Die HAW Hamburg ist seit dem 7. Mai 2018 bis einschließlich 30.09.2024 ohne Auflagen systemakkreditiert

⁴⁶ Grundordnung der HAW Hamburg vom 24.06.2016 im Anhang

⁴⁷ Mit der Ordnung verknüpft, regelt eine gerade in Arbeit befindliche „*Leitlinie des Präsidiums zur Gleichstellung*“⁴⁷ die notwendigen finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen.

⁴⁸ DV zum Umgang mit Konflikten (die derzeit im Sinne einer diskriminierungsvermeidenden Hochschule überarbeitet wird), die DV zur Durchführung alternierender Telearbeit (2016) bzw. die gerade im Erarbeitungsprozess befindliche DV Arbeitszeit (unter Berücksichtigung der Bedarfe von erziehenden bzw. pflegenden Angehörigen)

- **Gender & Diversity** bilden seit 2014 eines von acht Handlungsfeldern der *Struktur- und Entwicklungspläne (SEP)*⁴⁹, in dem die Gleichstellungsziele verankert sind.
- Im jeweils geltenden **Gleichstellungsplan der HAW Hamburg** sind die Vision und Strategien dieses Handlungsfelds konkretisiert. Sie korrespondieren in hohem Maße mit den **Zielbereichen des Professorinnenprogramms**.
- Die *Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV)* der Hochschule werden bis zur Fakultäts-ebene operationalisiert und jährlich evaluiert. Sie enthalten Gleichstellungsindikatoren.
- In *Fakultätsgleichstellungsplänen* werden die Maßnahmen des zentralen Gleichstellungsplans an den speziellen Entwicklungsbedarf der einzelnen Fakultäten angepasst. Das Bonussystem Gleichstellung dient dem **Monitoring der Fakultätsgleichstellungspläne**⁵⁰.

7.2. Stärken

Hervorzuheben ist die konsequente Anbindung einer Bonusmittelvergabe für den Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten in Form des **Anreizsystems „Bonussystem Gleichstellung“**. Damit ist ein wettbewerblich organisiertes Instrument zur Honorierung von Gleichstellungsaktivitäten und -erfolgen **seit über zehn Jahren** etabliert. Der Fonds hat ein Volumen von insgesamt 70.000 Euro pro Jahr. Die hohe Übereinstimmung der Handlungsfelder im Gleichstellungsplan mit den Zielen im Professorinnenprogramm - und deren Ausdifferenzierung auf Fakultätsebene - verweist auf die große Bedeutung dieses Instruments.

Die formulierten Ziele des Gleichstellungszukunftskonzepts sind in hohem Maße in den Satzungen, Steuerungsinstrumenten der Hochschule benannt und werden über diese evaluiert: SEP, ZLV, Fakultäts-/Gleichstellungspläne, Bonussystem.

7.3. Schwächen

- In den bis April 2018 erforderlichen Verfahren der Studiengangskreditierung fehlten hochschuleigene Gleichstellungskriterien.
- Gleichstellung und Diversity sind eins von acht Handlungsfeldern im SEP, das noch keine Spezifizierung in den anderen Handlungsfeldern des SEP erfährt.
- Das interne „Bonussystem Gleichstellung“ ist reformbedürftig hinsichtlich eines transparenteren und dialogorientierten Verfahrens sowie der Reduzierung des Berichtsaufwands.
- Die geschlechtsbezogenen Analysen der Hochschule nehmen keine Ressourcenausstattung z.B. von unterschiedlichen Studiengängen in den Blick, wie im aktuellen Gleichstellungsplan diskutiert und gefordert.⁵¹
- Angesichts des Zuwachses an Aufgaben in der Stabsstelle Gleichstellung und bei der wissenschaftlichen Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige erweiterte Personalausstattung zwar über Projektmittel gelungen, bisher jedoch nur eine befristete Lösung.

7.4. Erfolge bei der Verstetigung

- Die erfolgreiche Systemakkreditierung der HAW Hamburg ermöglicht es seit Mai 2018, hochschuleigene Gleichstellungskriterien in das dialogorientierte Qualitätsmanagementsystem der Hochschule zu integrieren.
- Die 2018 verabschiedete *Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity*⁵² (Gleichstellungsordnung) legt strukturelle Rahmenbedingungen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit fest.
- Das Familienbüro ist seit 2015 mit einer unbefristeten Teilzeitstelle verstetigt und mit der Zuordnung zur Stabsstelle Gleichstellung strukturell verankert.⁵³

⁴⁹ Laufzeiten: 2011-2014; aktuell 2016 – 2020

⁵⁰ .. mit jährlicher Berichterstellung und Ausschüttung. Bewertungsbögen aller Fakultäten für das Jahr 2017 im Anhang.

⁵¹ Im aktuellen Gleichstellungsplan wurden die Auswirkungen genereller Veränderungen an Hochschulen unter solchen Kapazitätskriterien diskutiert und die Notwendigkeit differenzierter Erhebungen gefordert. (Gleichstellungsplan, S. 18f)

⁵² Verabschiedet am 31. Mai 2018: https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/HAW_GleichstellungsOrdnung-2019_201904024_RZ-ANSICHT.pdf

⁵³ Weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sind im Kapitel 2.6. beschrieben.

7.4.1. Personelle Ressourcen der Stabsstelle Gleichstellung (StabsG)

Aktuelle Ausstattung	Vom Präsidium beschlossene Ausstattung ab 2020	Weitere Stellenplanung ⁵⁴	Bereich
Leitung unbefristet 100% E13	Leitung unbefristet 100% E13 Beibehaltung	Neubewertung Leitung Stabsstelle Gleichstellung: E14	Gleichstellung
Gleichstellungsbeauftragte Freistellung zu 50% der derzeitigen Stabsstellenleitung ohne Stellenausgleich	Amt der GBA (analog GBA TVP): 50% E13 Frist je Wahlperiode bzw. als Freistellung		
Assistenz: 25% E8 befr. bis 2019		60% E8 unbefristet	
Gleichstellungsreferentin: 66% (E13) unbefr. + 16% befr. bis 2019	100% E13 unbefristet		
Familienbüro Mitarbeiterin: 50% (E8) + 16% befristet bis 12/2019	60% E8 unbefristet		
Schulcampus/Genderprojekt 25% (E13) befristet bis 2020		25% E13 befristet bis 2025	
Diversityreferentin: 82% (E13) befr. 2016-2019		100% E13 unbefristet	Angegliederte Bereiche
Assistenz: 25% E8 befr. bis 2019			
Mentoringprojekt für Studierende: 69% (E 13) fachliche Leitung; 50% (E11) Koordination befr. bis 2020		Fortsetzung auf Projektmittelbasis bzw. Versteigerung des Mentoringprojektes	
Projekt OER 50%(E13) befr. bis 2019		Fortsetzung auf Projektmittelbasis	
Unterstützung durch 1-5 studentische Mitarbeiter*innen aus Sach- und Projektmitteln		Fester Budgetanteil für Studentische Mitarbeiterstellen	alle Bereiche
---		60% E13 befristet 5 Jahre, PE-Konzeptentwicklung und Implementierung in die allg. Personalentwicklung der HAW Hamburg; „Lamassu - Gateopening for female scientists“ Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Neu: ggf. aus Mitteln des Professorinnenprogramms
---		60% E13 Stelle 5 Jahre befr. Aufbau und Koordination des Modellprojektes „Science Sisters Karriereförderung für Studentinnen in den Statuspassagen BA-MA-Promotion“	

⁵⁴ Mit besonderer Priorität für eine Weiterführung in Abhängigkeit der zur Verfügung stehenden Mittel aus den jeweiligen Finanzierungsquellen HSP, Q-Pakt Lehre und Professorinnenprogramm.

7.5. Überprüfung und Weiterentwicklung der Ziele

Im neuen Struktur- und Entwicklungsplan (2021-2025) werden folgende - aus den Strategiefeldern der HAW Hamburg abgeleiteten Gleichstellungsziele - aufgestellt⁵⁵: Verankerung von **Chancengleichheit / Gleichstellung / Antidiskriminierung in der Hochschulkultur**; Frauenförderchancen wahrnehmen bei der Akademisierung der Pflege-/Gesundheitsberufe und dem Ausbau dualer Studiengänge; gendergerechte Personalentwicklung und Erhöhung des Professorinnenanteils.

Die Entwicklung und Erprobung eines digital unterstützenden dialogorientierten und datenbasierten Gleichstellungs-Qualitätsmanagements ist im aktuellen Gleichstellungsplan angelegt.

7.6. Maßnahmenplan und Ressourcen

Priorität: Maßnahme		Messbar durch	Notwendige Ressourcen	Verantw.
A	Integration von Gleichstellungskriterien in Akkreditierungsverfahren für Studiengänge (Systemakkreditierung)	Kriterienkatalog ist entsprechend erweitert und wird angewendet	Keine zusätzlichen	Präsidium und StabsG
A	Einführung eines Gleichstellungs-QM, darunter Entwicklung eines digitalen Tools zur Selbstevaluation der Fakultäten	Methoden, Tools, Turnus und Rollen sind definiert und werden durchgeführt und dokumentiert	Keine zusätzlichen	Präsidium und StabsG
A	Ausstattungsvergleiche von Studiengängen unter Genderkriterien; Modellentwicklung für spezielle Förderstrukturen	Erweiterung bisheriger Statistiken, Dokumentation, Diskussion in entspr. Gremien	Keine zusätzlichen	Präsidium
A	Spezifizierung von Gleichstellungsanliegen in allen Handlungsfeldern des SEP	SEP-Wortlaut	Keine zusätzlichen	Präsidium und StabsG

8. Anteile von Frauen in Leitungsorganen und Gremien

Mit Stolz blickt die HAW Hamburg auf die Zielerreichung einer gleichen Geschlechterverteilung in den Leitungsorganen und Gremien nach Statusgruppenzugehörigkeit (mindestens 40%).

Außer in den Fakultätsräten von TI und LS ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht. Dazu beigetragen haben die sehr guten Vereinbarkeitsbedingungen, die Änderung der Wahlordnung vom 22. Januar 2015⁵⁶ sowie entsprechende Regelungen in der Gleichstellungsordnung. Dieser erfreuliche Zustand soll beibehalten werden.

⁵⁵ Bisher sind die beschriebenen Ziele Bestandteil des Gleichstellungsplans (2018-23) und werden in der gegenwärtigen Entwicklungsdiskussion des SEP's eingebracht.

⁵⁶ In der die Vorgabe des [HmbHG \(§ 96 Abs. 2\)](#) umgesetzt ist und bestimmt (§ 20 Wahlvorschläge Absatz 5) wird, dass Listenvorschläge mindestens 40 % Männer bzw. Frauen der jeweiligen Mitgliedergruppe berücksichtigen.