

Gleichstellungsplan 2018–2023

FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN
BEREICH DER HAW HAMBURG

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Hamburg University of Applied Sciences

**GLEICHSTELLUNGSPLAN
2018—2023**

für den wissenschaftlichen
Bereich der HAW Hamburg

Erstellt von:
Christiane Prochnow-Zahir (Leitung der Stabsstelle Gleichstellung)
Andrea Bettels (Gleichstellungsreferentin)
Unter Mitarbeit von Franziska Truberg und Melissa Gabriel
(studentische Mitarbeiterinnen Gleichstellung)

INHALT

Vorwort der Vizepräsidentin Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals	7
PRÄAMBEL	8
I. STRUKTURELLE VERANKERUNG UND PRAKTISCHE GESTALTUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE	13
I.1 Gleichstellung als integraler Bestandteil von Steuerungsinstrumenten	13
I.2 Anforderungen zur Gleichstellung und Chancengerechtigkeit bilden ein durchgängiges Qualitätskriterium in den Hochschulsatzungen	15
I.3 Die Rollen von Akteur*innen im Gleichstellungsprozess	15
I.4 Generelle Veränderungen an Hochschulen mit Auswirkungen auf Geschlechterverhältnisse	16
I.4.1 Kaskadenmodelle und Entwicklungsmöglichkeiten auf akademischen Laufbahnen	16
I.4.2 Auswirkungen steigender Anzahl von Studierenden – Ausbau von Kapazitäten, Verteilung der Studierenden auf öffentliche und private Hochschulen und Genderaspekte	18
I.4.3 Genderaspekte bei Beschäftigten	19
I.5 Ressourcen: Gleichstellungsfonds und Bonussystem, Personalausstattung, Räume und Zeitbudgets	21
II. HANDLUNGSFELD BERUFUNGSPOLITIK UND FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN MITARBEITER*INNEN	24
II.1 Erhöhung des Professorinnenanteils	25
II.1.1 Beteiligung am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder mit Schwerpunkt in der Informatik, Ingenieurwissenschaften und zur Implementierung von Genderkompetenzen	28
II.1.2 Wissenschaftliche Nachwuchsförderung – Fortsetzung des HAW-Tenure-Track-Programms für Wissenschaftlerinnen in den Ingenieurwissenschaften	29
II.2 Entwicklungschancen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen – unter Genderaspekten	30
II.3 Erzielung eines ausgeglichenen Geschlechteranteils im wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchsbereich / Mittelbau	31
II.4 Fortführung und Perspektivensicherung des hochschulübergreifenden Förderprogramms „Pro Exzellenzia – Hamburger Hochschulen für Frauen“	35
II.5 Förderung des Einstiegs in eine wissenschaftliche Karriere für Masterstudentinnen in der Informatik und in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen	36

III. HANDLUNGSFELD STUDIERENDE UND STUDIENERFOLG	38
III.1 Erhöhung des Studentinnenanteils in den Ingenieurstudiengängen und der Informatik	38
III.2 Erhöhung des Studentenanteils in den sozial-, gesundheits- und ernährungs-wissenschaftlichen Studiengängen	43
III.3 Maßnahmen im Bereich Schule – Hochschule	45
III.4 Maßnahmen zur Erhöhung des Studienerfolgs	47
III.4.1 Studieneingangsphase	47
III.4.2 Studienverlauf und Studienabschlussphase	49
IV. GENDER STUDIES UND GENDER PROJEKTE	52
V. ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSFELDER	54
V.1 Schutz vor sexualisierter Belästigung	54
V.2 Gleichwertige Vertretung der Geschlechter in Gremien und Organen der Hochschule	55
V.3 Work-Life-Balance: Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit dem Privatleben	62
V.4 Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt fördern	64
LITERATURVERZEICHNIS	67
TABELLENVERZEICHNIS	69

HINWEIS

Alle URLs aus den Fußnoten finden Sie in Form von QR-Codes unter der entsprechenden Fußnoten-Zahl auf Seite 87.

VORWORT

An der HAW Hamburg arbeiten wir bereits seit 50 Jahren auf verschiedenen Ebenen und mit einem vielfältigen Konzept zum Thema Gleichstellung. Der vorliegende Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich schließt an die vorherigen Pläne und Maßnahmen an, baut auf das Erreichte auf. Er ist abgestimmt mit dem Gleichstellungsplan TVP, der Gleichstellungsordnung der Hochschule und orientiert sich an den gesetzlich vorgegebenen Rahmenbedingungen. Der Plan enthält konkrete Handlungsvorschläge und Maßnahmen für alle Fakultäten und Bereiche der Hochschule bis 2023. Er ist frei von Ideologie, aber besteht auf einer konsequenten Positionierung auf Grundlage geltender Rechte. Denn Gleichstellungsarbeit an der HAW Hamburg bedeutet klare, zukunftsgerichtete Sachpolitik – mit Haltung. Wir wollen Studentinnen und (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen in den Bereichen fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Und komplementär wollen wir männliche Studierende und (Nachwuchs-) Wissenschaftler in den Bereichen fördern, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ebenso wollen wir Strukturen und Prozesse weiter ausbauen, die die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Pflegeaufgaben mit einer wissenschaftlichen Karriere unterstützen. Und wir wollen noch mehr erreichen – gemeinsam mit Ihnen! Denn chancengerecht geht es uns allen besser.

Feminismus, Gleichberechtigung, Gleichstellung: In der öffentlichen Darstellung werden diese Themen nicht selten als „Frauenthemen“ abgewertet. Dabei gehen sie uns alle an. Männer, Frauen und Menschen, die sich nicht innerhalb einer binären Struktur verorten. Migrantische und „weiße“ Personen, ältere und jüngere Menschen – die Liste ließe sich fortsetzen und damit würde erkennbar, dass die schlichte Relation „Gleichstellung = Frauenthema“ einen komplexen Sachverhalt nicht nur reduziert, sondern auch verdreht. Gleichstellungsarbeit hat das Ziel, gesellschaftliche Verhältnisse zu schaffen und Bedingungen herzustellen, die das Leben und Arbeiten für alle Menschen chancengerecht lebenswert macht. Es geht darum, Wege jenseits überkommener (Geschlechter-) Stereotype zu öffnen und gangbar zu machen. Damit werden für Menschen aller Geschlechter und Identifikationen neue Freiheiten gewonnen und zusätzliche Potentiale erschlossen. Auf diesen Wegen können daher alle gewinnen.

In der Pop-Kultur und Modewelt wurde diese Perspektive in 2017 zum Hype, als berühmte Sängerinnen mit einem weißen Designer T-Shirt mit dem gut lesbaren Slogan „We Should All Be Feminists“ posierten. Doch Gleichstellung und der damit verbundene Feminismus ist kein Modethema. Es kein Accessoire, das für einen Sommer angesagt ist, und dann in der hintersten Ecke des Kleiderschranks verschwinden kann. Das zeigen nicht zuletzt die zahlreichen durch #Aufschrei und #MeToo initiierten Debatten und erfolgreiche Kampagnen wie #PinkStinks auch in Deutschland. Leider passen die vorliegenden 100 Seiten voller ambitionierter Ziele und Maßnahmen nicht auf ein T-Shirt, aber das tut der Essay „We Should All Be Feminists“ der nigerianischen Autorin Chimamanda Ngozi Adichie, auf den sich die Pop-Kultur bezieht, auch nicht. Dafür halten beide länger als einen Sommer.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

[Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals](#)
Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie
Gleichstellung der HAW Hamburg

Präambel

Die HAW Hamburg setzt den ihr gesetzlich¹ vorgegebenen Gleichstellungsauftrag zur Herstellung von Chancengerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln und aus voller Überzeugung um.

Die Schaffung attraktiver und international wettbewerbsfähiger Arbeits- und Studienbedingungen erfordert Fairness, Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit. Ein starkes mit vielfältigen Maßnahmen unterlegtes Commitment zur Gleichstellung soll als Markenzeichen der HAW gepflegt und dauerhaft gestärkt werden. Es gilt, anspruchsvolle und herausfordernde Ziele zu erreichen: eine Hochschule, die frei von Diskriminierungen² ist, ausgeglichene Geschlechteranteile in den verschiedenen Mitgliedergruppen³ der Hochschule sowie eine gute Work-Life-Balance für Studierende und Beschäftigte. Dies soll in allen Bereichen der Hochschule gelten: Studium, Lehre, Forschung, Weiterbildung, Verwaltung.

Die Unversehrtheit der persönlichen Würde und der Person sollen gewährleistet sein. Weder werden Rassismen, Sexismus noch weitere Diskriminierungen geduldet. Sexualisierte Gewalt- und Machtausübung dürfen in der Hochschule keinen Raum erhalten.

Gleiche Zugangsmöglichkeiten zu Ressourcen, zu Mitbestimmung bzw. Entscheidungsbefugnissen sollen für Personen aller Geschlechter gewährleistet sein. Ferner soll ein Anspruch auf gleichen Lohn und gleiche Budget- und Personalausstattungen, auf gleichen Zugang zum Wissen in der Organisation und gleiche Rechte geschaffen werden.

Die HAW Hamburg bekennt sich klar zur Familienfreundlichkeit und zur Vereinbarkeit von Hochschul- und Privatleben für Studierende und Beschäftigte nicht nur in der klassischen Familie, sondern in allen auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften, in denen soziale Verantwortung für Andere übernommen wird. Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist Querschnittsthema für die Hochschule. Sie strebt an, im nationalen und internationalen Wettbewerb noch attraktiver für qualifiziertes Personal und Studierende zu werden.

Der vorliegende Gleichstellungsplan⁴ reiht sich ein in eine Reihe von Steuerungsinstrumenten, mit denen zentrale Aufgaben und Ziele der Hochschule abgebildet und ihre Umsetzung überprüft werden. Wie die Gleichstellung in den verschiedenen Steuerungsinstrumenten der Hochschule verankert ist, wird im Kapitel I.1. genauer beschrieben. Grundlage der hier dargestellten Handlungsfelder bilden Analysen, die Geschlechterverhältnisse an der HAW in verschiedenen Bereichen – bei den Professuren, den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden, bei den Studierenden und nicht zuletzt bei den Gremien abbilden.

Unversehrtheit der persönlichen Würde

Gleicher Zugang zu Ressourcen, Mitbestimmung, Entscheidungsbefugnissen

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben

Gleichstellungsplan – ein Steuerungsinstrument zur Umsetzung von Gleichstellung

¹ Handlungsleitend sind Gesetze und Verordnungen aus dem Europäischen Rat, der Bundesregierung und der Landesregierung, die Leitplanken zur Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes setzen.

² Zugrunde gelegt werden dabei die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Kategorien: rassistische Zuschreibungen, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion / Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität. Vgl. Tabelle 1: Gesetze mit Gleichstellungsvorgaben (Anhang S.103-104).

³ Die Hochschule strebt die Verwendung des sogenannten Gendersternchens an. Mit diesem Sternchen werden geschlechtermarkierende Bezeichnungen, die auf eine Zweigeschlechterordnung verweisen, zur Sichtbarwerdung weiterer Geschlechtsidentitäten geöffnet. Davon unbenommen werden weiterhin geschlechtsneutrale Formulierungen benutzt wie Studierende, Lehrende, Beschäftigte.

⁴ Erstmals erfolgt mit diesem Gleichstellungsplan 2018-2023 eine eigene Darstellung der Handlungsfelder des Wissenschaftlichen Bereichs nach HmbHG. Parallel ist ein Gleichstellungsplan für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (TVP) mit der Laufzeit 2017-2020 erschienen, der nach vorgegebenen Kriterien des HmbGleIG § 164 erstellt wurde.

Die vorliegende Analyse der Geschlechterverhältnisse an der HAW Hamburg bezieht sich auf statistische Erhebungen, die nur zwei Geschlechter abbilden: das weibliche und männliche Geschlecht. Die neuere Gesetzgebung sieht inzwischen die Möglichkeit einer dritten Option bei der Geschlechtsidentität vor. Damit ist ein Schritt getan, um die Realität von Geschlechtsidentitäten zu erfassen und die bisherige Norm der Zweigeschlechtlichkeit zu öffnen. Im Bereich der Chancengleichheit strebt die Hochschule an, Geschlechterverhältnisse zukünftig differenzierter zu erfassen. Erste Schritte sind an der HAW bereits erfolgt und weitere sind in diesem Plan (Kapitel V.4.) beschrieben.

Des Weiteren sind die Geschäftsstatistiken der Hochschule insgesamt auf die Departmentebene zu erweitern, zusätzlich zur bisherigen Datenauswertung nach Studiengängen, Fachrichtungen oder Fakultäten. Auch dazu soll es zukünftig differenziertere Analysen zu den Geschlechterverhältnissen in den Departments geben, wie im Kapitel I.4. näher ausgeführt.

Durch ihr persönliches Engagement tragen Studierende, Lehrende, Forschende und Beschäftigte dazu bei, dass die Gleichstellungsziele auf den verschiedenen Ebenen verfolgt und umgesetzt werden. Besonders die Übernahme von Ämtern – wie das Fakultätsgleichstellungsbeauftragten-Amt oder die Mitarbeit im Ausschuss Gleichstellung und Diversity – beinhaltet eine kontinuierliche und anspruchsvolle Auseinandersetzung mit den Themen der Gleichstellung und Antidiskriminierung. Schlussendlich tragen alle Mitglieder der Hochschule zum Kulturwandel an der Hochschule bei, indem sie einen respektvollen solidarischen Umgang pflegen und einfordern, Fragen stellen, Ungerechtigkeiten benennen und sich gegen Diskriminierungen verwehren. Für dieses Engagement sei ausdrücklich gedankt!

Analyse vorerst nur im Rahmen einer Zwei-Geschlechter-Ordnung

Bisher nur fakultätsbezogene Analysedaten

Mitwirkung aller Mitgliedergruppen der Hochschule

Bilanz und Aktionsprogramm

I.

STRUKTURELLE VERANKERUNG UND PRAKTISCHE GESTALTUNG DER GLEICH- STELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE

I.1

GLEICHSTELLUNG ALS INTEGRALER BESTANDTEIL VON STEUERUNGSTRUMENTEN

Die HAW Hamburg sichert den erreichten Stand bei der Implementierung von Gleichstellung als Ausgangslage für eine konsequente, strategisch ausgerichtete Weiterentwicklung. Der Gleichstellungsauftrag ist nach Auffassung der HAW nur dann zu verwirklichen, wenn die Gleichstellungsziele, die in beiden Gleichstellungsplänen der Hochschule festgelegt werden, integrale Bestandteile der Steuerungsinstrumente der Hochschule sind. Damit wird die Umsetzung von Gleichstellung im Sinne von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe verankert und in das Controlling eingebunden.

Hervorzuheben ist die konsequente Verbindung von Mittelzuweisungen an die Fakultäten, abhängig von der Umsetzung von Gleichstellungszielen. Damit ist ein wettbewerblich organisiertes Instrument zur Honorierung von Gleichstellungsaktivitäten und -erfolgen installiert: das Bonussystem Gleichstellung.

Das Präsidium der HAW berichtet regelhaft zum Stand der Gleichstellung, den Erfolgen und Maßnahmen in den Geschäftsberichten.⁵

Gleichstellung und ein bewusster Umgang mit Diversity werden als strategische mittelfristige Ziele und Handlungsfelder der Hochschule im Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) definiert. Mit den Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden die strategischen Ziele des Struktur- und Entwicklungsplans 2016–2020 operationalisiert. Die Zielerreichung wird mit Hilfe von Kennzahlen gemessen. In fakultätsspezifischen Vereinbarungen werden die Ziele konkretisiert.

Im Folgenden werden die Gleichstellungsaspekte in den einzelnen Steuerungsinstrumenten näher erläutert.

STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN (SEP)

Gleichstellung und Diversity nehmen im aktuellen SEP mit der Laufzeit 2016 bis 2020 einen bedeutsamen Platz ein.

Die engagierte und erfolgreiche Arbeit im Bereich Gender Mainstreaming soll fortgesetzt und weiterentwickelt werden. Diese Erfahrungen sollen auf Aktivitäten im Sinne von Diversity Mainstreaming übertragen und damit weitere Ungleichheitsdimensionen⁶ in den Blick genommen werden.

Umsetzung von Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe verstanden

Ein Bonussystem ist als zeitgemäßes ressourcen gebundenes Anreizsystem mit verbindlicher Berichterstattung etabliert

Gleichstellungsziele in sämtliche Steuerungsinstrumente bis zur Fakultätsebene integriert

Die engagierte und erfolgreiche Arbeit im Bereich Gender Mainstreaming soll fortgesetzt und weiterentwickelt werden

⁵ Vgl. Geschäftsbericht Präsidium HAW (2012/2013; 2014/2015).

⁶ Analog Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, darüber hinaus die Dimension Soziale Herkunft.

Digitalisierung in Bezug auf Gender / Diversity analysieren

Im Rahmen des 5. Handlungsfeldes im Struktur- und Entwicklungsplan „Gender und Diversity“ setzt sich die HAW Hamburg für das Handlungsfeld Gender und Diversity unter anderem⁷ folgende Teilziele:

- Systematische Berücksichtigung der weiteren für einen Diversity-Ansatz wichtigen Aspekte an der Hochschule unter Einbezug der Erfahrungen mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit.
- Analyse und Einbezug von Chancen und Risiken der Digitalisierung in Bezug auf Gender und Diversity (z. B. Vereinbarkeit, Barrierefreiheit).
- Erstellen dieses neuen Gleichstellungsplans (2018–2023).
- Erhöhung des Frauenanteils insbesondere des wissenschaftlichen Personals und hier vor allem MINT-Fächer. Dafür soll auch das HAW-eigene Tenure-Track-Modell der Förderprofessur genutzt werden.
- Identifizierung geeigneter Indikatoren zur Umsetzung der Ziele für Gleichstellung, Inklusion und Diversity und Entwicklung eines Monitoring- und Evaluationskonzepts.

Die Umsetzung der Gleichstellungsziele aus dem SEP wird im vorliegenden Gleichstellungsplan der HAW Hamburg für den wissenschaftlichen Bereich nach HmbHG mit der Laufzeit von 2018–2023 konkretisiert. Darin wird zum Leistungsstand der Verwirklichung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit berichtet und dem Hochschulsenat ein Aktionsplan für die nächsten Jahre zur Entscheidung vorgelegt.

Die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten und dem Präsidium orientieren sich in ihrer Struktur am SEP mit seinen neun Handlungsfeldern; eines ist das Handlungsfeld „Gender und Diversity“. Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen sollen die strategischen Ziele des SEP konkretisieren, die Zielerreichung mit Hilfe von Kennzahlen messbar machen und um fakultätsspezifische Vereinbarungen ergänzen.

In den Fakultätsgleichstellungsplänen werden die Maßnahmen des zentralen Gleichstellungsplans an den speziellen Entwicklungsbedarf der einzelnen Fakultäten angepasst und durch den jeweiligen Fakultätsrat beschlossen.

Das Bonussystem Gleichstellung dient dem Monitoring für die Fakultätsgleichstellungspläne. Die erfolgreich umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten werden dadurch mit einem finanziellen Anreiz durch Sachmittel belohnt, der jährlich ausgeschüttet wird.

Gleichstellungsziele des SEP sind fakultätsspezifisch konkretisiert

⁷ Hier werden nur die ausdrücklich auf Geschlechtergleichstellung bezogenen Ziele genannt.

I.2 ANFORDERUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGERECHTIGKEIT BILDEN EIN DURCHGÄNGIGES QUALITÄTSKRITERIUM IN DEN HOCHSCHULSATZUNGEN

Der Stellenwert von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als wichtiges Ziel der Hochschule wird in der Präambel der Grundordnung der HAW Hamburg vom 24. Juni 2016 mit folgenden Aussagen unterstrichen:

„Die HAW Hamburg fördert einen respektvollen und solidarischen Umgang aller Hochschulangehörigen. Sie setzt sich im institutionellen Handeln und in der Kommunikationskultur für Gleichberechtigung und Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder ein und geht gegen Diskriminierung und Ausgrenzung von Einzelpersonen oder Gruppen vor. Sie verpflichtet sich, weder Rassismus noch Diskriminierungen auf Grund der sexuellen Identität, von Geschlecht, Alter, Behinderung oder Religion an der Hochschule zu dulden.“⁸

In der Grundordnung ist darüber hinaus die Verantwortung der Fakultäten zur Umsetzung der Gleichstellungsziele verankert.

Zentrales Instrument für transparente Verfahren in der Personalgewinnung und -entwicklung, für den Kulturwandel und für die institutionelle und rechtliche Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit an der HAW Hamburg bildet die vom Hochschulsenat verabschiedete Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity vom 31. Mai 2018.⁹ Sie beinhaltet Instrumente des Tenure-Track, des verantwortlichen Umgangs mit Befristungen unter der Prämisse der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts, das zumeist das weibliche Geschlecht ist. Sie regelt Chancengleichheit, Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit im Studium.

Wesentlichen Einfluss auf die Kultur und Qualität der Hochschulentwicklung haben Berufungen. Die Berufsordnung¹⁰ der HAW Hamburg vom 16. Juni 2016 zeigt, dass sich die Hochschule dieser zukunftssträchtigen Aufgabe der Gewinnung hervorragender Professor*innen bewusst ist. Das Selbstverständnis der HAW Hamburg ist es, im Bemühen um die besten Bewerber*innen Berufungsverfahren gerecht und diskriminierungsfrei durchzuführen.

Ebenso nehmen Dienstvereinbarungen gleichstellungsorientierte Regelungen auf, z. B. die Dienstvereinbarungen zum „Umgang mit Konflikten“ oder zur „Durchführung von alternierender Telearbeit“. In ihnen sind Regelungen zur Benennung von Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung oder zur besonderen Berücksichtigung familiärer Belange bei der Durchführung von alternierender Telearbeit getroffen.

I.3 DIE ROLLEN VON AKTEUR*INNEN IM GLEICHSTELLUNGSPROZESS

Der zunehmend spürbare Kulturwandel an der Hochschule für einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang führt dazu, dass immer mehr Mitglieder verschiedenster Gruppen – als Studierende, Lehrende oder Mitarbeitende der Verwaltung im Studien- bzw. Berufsalltag, in Arbeitsgruppen und Gremien – die Themen von Gleichstellung und Antidiskriminierung aktiv einbringen. Insbesondere in Gremien werden Gleichstellungsthemen systematisch und nachhaltig von den Mitgliedern transportiert.

Gleichstellungsanforderungen – implementiert in Satzungen – dienen dem Kulturwandel, transparenten Verfahren und der Qualitätssicherung

Maßnahmen und Regelungen zur Erreichung von Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit sind verbindlich festgelegt in der „Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity“

Immer mehr Mitglieder der Hochschule bringen aktiv Themen der Gleichstellung ein

⁸ Grundordnung der HAW Hamburg vom 24. Juni 2016, Präambel, 3. Absatz.

⁹ https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/HAW_GleichstellungsOrdnung-2019_201904024_RZ-ANSICHT.pdf

¹⁰ https://www.haw-hamburg.de/uploads/tx_atipressemappe/Hochschulanzeiger_2016-118_01.pdf

Gleichstellungsauftrag im Präsidium verankert

An der HAW ist der Gleichstellungsauftrag im Präsidium verankert mit der Position der Vizepräsidentin für Studium und Lehre sowie Gleichstellung. Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe und Bestandteil von Führungsaufgaben besonders an den Gleichstellungszielen auszurichten.

Bei der Entwicklung der Gleichstellungspläne der Fakultäten beraten die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten die Dekanate. Die sehr umfangreiche Beteiligung an Berufungsverfahren ist ein erheblicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit.

Auf Hochschulsenatsebene ist ein ständiger Ausschuss für Gleichstellung und Diversity tätig, der die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt, die Entwürfe für Pläne, Richtlinien, Ordnungen ausführlich bespricht und sie dem Hochschulsenat zur Entscheidung vorlegt sowie Ausschreibungen für Wahlen zur Gleichstellungsbeauftragten begleitet. In diesem Ausschuss wirken Vertreter*innen aller Gruppen der Hochschule mit, sowohl Senatsmitglieder als auch weitere Hochschulangehörige.

I.4 GENERELLE VERÄNDERUNGEN AN HOCHSCHULEN MIT AUSWIRKUNGEN AUF GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE

Der Strukturentwicklungsplan (SEP) der HAW Hamburg stellt heraus, dass die aktive Herstellung von Chancengleichheit den geschlechtergerechten Zugang zu Ressourcen im Blick haben muss. Dazu gehören: Bezahlung, Budget- und Personalausstattungen, Räume und Ausstattung, Zugang zu Angeboten der Karriereförderung und Weiterbildung und allgemein zu Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung in der Organisation.

Bei der Umsetzung eines solchen Anspruchs sind die Folgen der gravierenden Änderungen im Hochschulbereich im Zusammenhang mit der Bologna-Reform, steigenden Studierendenzahlen, dem Hochschulpakt, der Entstehung von privaten Hochschulen ebenso zu berücksichtigen wie der Übergang zur W-Besoldung – diese Entwicklungen können massiven Einfluss auf Geschlechtergerechtigkeit entwickeln.

Maßnahmen zur Erhöhung von Geschlechtergerechtigkeit müssen also auch an Entwicklungsmöglichkeiten und am Ressourcenzugang ansetzen. Sie setzen immer eine Analyse von Entwicklungen und Transparenz voraus.

I.4.1 KASKADENMODELLE UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN AUF AKADEMISCHEN LAUFBAHNEN

In vielen Fachrichtungen nimmt bundesweit der Anteil derjenigen Frauen ab, die nach einem Bachelorstudium weitere Schritte einer akademischen Laufbahn über Master, Promotion ggf. bis hin zur Professur durchlaufen. Tatsache ist, dass von Stufe zu Stufe der Frauenanteil abnimmt. Entstehende Kaskadenmodelle sind deutlich fachspezifisch und für Hochschulen für angewandte Wissenschaften nicht vollständig im System steuerbar (Zugang zur Promotion, Förderung in Praxiszeiten außerhalb der Hochschule, die für eine FH-Professur Voraussetzung sind). Trotzdem können über gesetzliche Forderungen hinausgehend an Kaskaden orientierte Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden:

- Bei geringem Anteil eines Geschlechts beim Studienzugang können z. B. Informationsveranstaltungen (wie Girls' Day oder Boys' Day) dazu beitragen, Studieninteressierte des unterrepräsentierten Geschlechts zu attrahieren.

- Bei geringen Übergangsquoten von einer Qualifizierungsstufe zur nächsten sind, bezogen auf die einzelnen Fächer, Ursachen zu hinterfragen und auf diese Ursachen bezogene Maßnahmen zu entwickeln (z. B. in Form des hochschultypspezifischen Tenure-Track-Modells für Professuren, wie ihn die HAW Hamburg praktiziert).
- Voraussetzung solcher Maßnahmen ist eine fachspezifische Transparenz, die spezifische Kaskadenverläufe identifizieren hilft.

STUDIENZUGANG ALS BASIS DER KASKADE

Der Anstieg der Studierendenzahlen ist seit längerem u. a. durch steigende Zahlen von Studienberechtigten und zunehmende Studienanfängerquoten geprägt. Laut aktuellem Bundesbildungsbericht ist die Studienberechtigungsquote der Frauen rd. 10 % höher als die der Männer,¹¹ seit 2012 ist zudem die Studienanfängerquote bei Frauen höher als bei Männern.¹² Geschlechterspezifische Fächerpräferenzen blieben hingegen weitgehend stabil. Inzwischen verfestigt sich auch eine höhere Erstabsolventenquote der weiblichen Studierenden.¹³

Hohe Studienberechtigungs- und Übergangsquoten in Hamburg¹⁴ begünstigen eine relative Knappheit von Studienplätzen. Die HAW Hamburg ist als Studienort begehrt, was sich in Zulassungsbeschränkungen in Form von NC niederschlägt.

Die Hochschule lehnt aufgrund von Kapazitätsengpässen im Bachelorbereich Studienbewerber*innen ab. Dabei sind Frauen¹⁵ überrepräsentiert. Die hohen Bewerbungszahlen je Studienplatz finden sich insbesondere in den von Frauen nachgefragten Studiengängen.

In Bachelorstudiengängen erlangen Frauen durchschnittlich deutlich schneller ihren Abschluss als ihre männlichen Kommilitonen und teilweise mit höherer Studienerfolgsquote.¹⁶ Dies gilt fakultätsübergreifend auch für die HAW Hamburg¹⁷. Durchschnittlich mehr Frauen erreichen ihren Abschluss innerhalb der Regelstudienzeit, ihre durchschnittliche Studiendauer ist in allen Fakultäten geringer als die der männlichen Studierenden.

Wenn sich mit steigendem Qualifikationsniveau Geschlechteranteile verändern, sind dafür verschiedene Gründe möglich. Unmittelbar plausibel sind Entscheidungen im Laufe der individuellen Lebensplanung, eine gesicherte Studienfinanzierung sowie die Verfügbarkeit von einschlägigen Masterangeboten. Nicht nur individuelle Entscheidungen, sondern auch die beiden anderen genannten Aspekte beinhalten potenziell eine Genderkomponente:

- Entsprechend dem aktuellen Bundesbildungsbericht sind Frauen bei Aufnahme von Ausbildungen (sowohl dual wie akademisch) insgesamt deutlich kostensensibler als Männer.¹⁸
- Bei der Frage nach Ressourcenzugang und Entwicklungschancen für Studierende stellt sich auch die Frage danach, in welchem Umfang neben Bachelorangeboten – in stark von Frauen bzw. Männern nachgefragten Fächern – auch Masterangebote bestehen.

Bei der Ablehnung aufgrund von Kapazitätsengpässen sind Frauen im Bachelorbereich der HAW Hamburg überrepräsentiert. Bei Ablehnungen im Masterbereich gibt es keinen vergleichbar deutlichen Effekt. Für eine Bewertung der Geschlechterwirksamkeit insgesamt ist die Statistik aber nur bedingt geeignet, weil sich verschiedene statistische Effekte überlagern. Bestehen in Fachgebieten keine Angebote, käme es gar nicht erst zu Bewerbungen.

Steigende Nachfrage von Studienplätzen durch Frauen – jedoch stabile geschlechtsspezifische Fächerpräferenzen

Attraktivität der HAW Hamburg und Zulassungsbeschränkungen

Ablehnungen betreffen die von Frauen stark nachgefragten Studiengänge

Frauen studieren schneller und mit höherem Studienerfolg

¹¹ Vgl. Bundesbildungsbericht 2018, S. 155; an allgemeinbildenden Schulen verteilt sich die Hochschulzugangsberechtigung z. B. zu 45 % auf Männer und zu 55 % auf Frauen.

¹² Vgl. Bundesbildungsbericht 2018, Tabelle F2-2a.

¹³ Vgl. Destatis, Hochschulen auf einen Blick, 2018, S.16.

¹⁴ Vgl. Destatis, Hochschulen auf einen Blick, 2018, S. 8 ff., S.14 ff.

¹⁵ Entsprechend der C2-Geschäftsstatistik der HAW Hamburg.

¹⁶ Vgl. ebd. Tabellen F4-1a Studienabbruchquote; F5-1a Absolventenquote (Erstabschlüsse/Folgeabschlüsse). Frauen durchlaufen z. B. Bachelor-Studiengänge mit durchschnittlich höherer Studienerfolgsquote.

¹⁷ P2-Statistik WS 17/18, vorläufige Fassung vom 25.6.2018, siehe Anhang Tabelle 2: Durchschnittliche Studiendauer in den Fakultäten der HAW nach Geschlecht.

¹⁸ Vgl. Tabelle im Bundesbildungsbericht, Anhang F2-5web, F2-6web.

Chancengleichheit vor dem Hintergrund genereller Veränderungen im Hochschulbereich und mit Blick auf Ressourcenzugänge

Kaskadenmodelle sind nur eingeschränkt steuerbar, bieten aber Ansatzpunkte bei Berücksichtigung von Spezifika des jeweiligen Fachs

Mehr Frauen erreichen den Masterabschluss in der Regelstudienzeit

Leistungsstarke Frauen aus den Bachelorstudiengängen bilden ein hohes Potenzial für die nächste Qualifizierungsstufe Masterabschluss

Die internen Statistiken der HAW Hamburg lassen aber Aussagen zum Studien-erfolg im Master zu. Auch im Masterstudium sind Frauen beim Studienabschluss in der Regelstudienzeit in allen Fakultäten der HAW Hamburg überrepräsentiert. An den Fakultäten DMI und W&S studieren Frauen durchschnittlich schneller. Bei den Fakultäten LS und TI ist die durchschnittliche Studiendauer bei Männern hingegen geringer.¹⁹

Für den Übergang vom Bachelor zum Master zeigt sich, dass die schneller und mit gutem Studienerfolg studierenden Frauen aus den Bachelorstudiengängen nicht unbedingt das Masterstudium aufnehmen. In der nächsten Stufe bei den Promotionen sinkt die Frauenquote ein weiteres Mal. Allerdings wird auf eine Darstellung weiterer Schritte einer Kaskadenbetrachtung hier verzichtet. Zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen werden im Kapitel II dieses Plans detaillierte Ausführungen gemacht.

I.4.2 AUSWIRKUNGEN STEIGENDER ANZAHL VON STUDIERENDEN – AUSBAU VON KAPAZITÄTEN, VERTEILUNG DER STUDIERENDEN AUF ÖFFENTLICHE UND PRIVATE HOCHSCHULEN UND GENDERASPEKTE

Zuletzt war bundesweit ein Wachstum der Studienplätze an Fachhochschulen zu verzeichnen, das im Rahmen des Hochschulpaktes finanziert wurde. Der MINT-Bereich stellt an den Fachhochschulen traditionell einen hohen Anteil der Studienplätze, die weitgehend schon vor dem Hochschulpakt bestanden. Andere Bereiche entwickelten sich teilweise erst später und wurden im Zeitfenster des Hochschulpaktes teilweise massiv ausgebaut. Frauen fragen – trotz vielfacher Maßnahmen, weiblichen Nachwuchs für den MINT-Bereich zu gewinnen – weiterhin überwiegend Studienplätze außerhalb des MINT-Bereichs nach. Im MINT-Bereich besteht weiterhin eine klare Männerdominanz.

Die Erhöhung der Studienplätze im Zeitraum des HSP hielt mit der Entwicklung der Nachfrage sowie wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedarfe nicht durchgängig mit. Ergebnis sind bundesweit zwei Effekte, die aufgrund der unterschiedlichen Nachfrage von Fachrichtungen durch männliche und weibliche Studierende nicht genderneutral sind.

Ein Effekt betrifft Umfang und Struktur öffentlicher und privater Studienangebote. Bei Lücken in staatlichen Angeboten sind private Angebote entstanden. Insbesondere in den Fachrichtungen Wirtschaft, Psychologie und Gesundheitswissenschaften entstanden gebührenpflichtige private Angebote. Im Hamburger Umland entstehen zudem zunehmend gebührenpflichtige private Angebote für ein Studium mit Pflegebezügen. Dies alles sind Bereiche, die vielfach von Frauen nachgefragt werden.

Anders sieht die Situation in den – ausstattungsbedingt – teuren Ingenieurstudiengängen aus. In den noch immer überwiegend von Männern studierten MINT-Fächern werden Studienangebote weitgehend staatlich angeboten und finanziert, weil teure Labore ein Angebot für private Anbieter uninteressant machen. Der Ausbau von MINT-Fächern ist bundesweit zuletzt weit weniger expansiv erfolgt, als dies in anderen Fachrichtungen der Fall war, was u. a. vom Wissenschaftsrat beanstandet wurde. Kritik erfolgte u. a. vor dem Hintergrund, dass sich bundesweit Betreuungsrelationen²⁰ in der Ingenieurausbildung deutlich verschlechterten. Gleichzeitig verbesserten sich vielfach Betreuungsrelationen z. B. in den Bereichen Wirtschaft und Soziales. Allerdings bestehen bei beiden Entwicklungen gravierende Unterschiede nach Hochschultypen und Bundesländern.

MINT-Studiengänge sind an Fachhochschulen stark vertreten. Sie haben einen hohen Anteil an männlichen Studierenden

Nachfrage nach Studienplätzen höher als Neubereitstellung im HSP

Die Entstehung privater Studienangebote findet bei Lücken in den staatlichen Angeboten primär außerhalb des MINT-Bereichs statt

¹⁹ Vgl. im Anhang Tabelle 3: Studiendauer im Masterstudium nach Fakultäten und nach Geschlecht.
²⁰ „Die Kennzahl der Betreuungsrelation beschreibt das zahlenmäßige Verhältnis von Studierenden zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal in Vollzeitäquivalenten ohne durch Drittmittel finanziertes Personal. Die Betreuungsrelation wird häufig als ein Indikator für die Studienbedingungen und die Ausbildungsqualität herangezogen.“ (vgl. S. 26, 16.08.2018), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/broschuere-hochschulen-blick-0110010187004.html>.

Betrachtet man die Daten von Destatis, Wissenschaftsrat sowie des nationalen Bildungsberichts²¹, ergeben sich für Hamburg im Bereich der Fachhochschulstudiengänge sowohl bei den von mehrheitlich von männlichen Studierenden bevorzugten Ingenieurwissenschaften wie bei z. B. den Fächergruppen wie Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften problematische Ergebnisse.

- Der ingenieurwissenschaftliche Bereich hat vergleichbare Betreuungsrelationen wie der problematische Bundesdurchschnitt; davon ist die Studiensituation primär von Männern negativ betroffen.
- Die Studiengänge, die zur Fächergruppe der Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften an der HAW Hamburg zählen, weisen hingegen Betreuungsrelationen aus, die rd. 30 % schlechter als der Bundesdurchschnitt der Fachhochschulen sind. Hiervon ist die Studiensituation vieler Frauen betroffen.

Die vorliegenden Geschäftsstatistiken der HAW Hamburg zeigen jedoch positive Abweichungen im Vergleich zu den Destatis-Ergebnissen. Dies spricht dafür, dass die Betreuungsrelationen durch private Angebote mit ungünstigen Betreuungsrelationen beeinflusst sind. Die hochschulinternen Statistiken sprechen zudem dafür, studiengangsspezifische Betrachtungen anzustellen.

I.4.3 GENDERASPEKTE BEI BESCHÄFTIGTEN

Bei wissenschaftlichen Beschäftigten an Hochschulen weist Destatis seit Jahren gestiegene Anteile befristeter Stellen aus. Dies ist nicht zuletzt Folge dessen, dass mit dem Hochschulpakt zunehmend befristete Gelder zur Verfügung stehen. Zugleich ist es aber Ausdruck verstärkter (Drittmittel-) Forschung, während eine verlässliche Grundfinanzierung für Forschung an den Fachhochschulen fehlt. Dies ist ein generelles Problem, hat aber auch eine Genderkomponente: Noch weniger Frauen als Männer im wissenschaftlichen Mittelbau haben unbefristete Vollzeitstellen.

Nicht zuletzt ist auch die Professor*innenschaft mit der Frage des Ressourcenzugangs konfrontiert. Im Kontext der W-Besoldung fehlen bundesweit belastbare statistische Daten; soweit hochschulübergreifende Zahlen vorliegen, sprechen sie häufig für die Entstehung eines Gender-Pay-Gaps zulasten der Professorinnen.²²

Die folgende Tabelle zeigt Unterschiede in der durchschnittlichen Professor*innenbesoldung nach Geschlechtern im Vergleich zur Situation der A15- und A16-Bezahlung auf Länderebene.²³

	Frauen	Männer	Prozentuale Differenz
C, W	6720	7380	10 %
A 16	6630	6960	5 %
A 15	5750	6190	8 %

Die Zahlen des statistischen Bundesamtes mögen teilweise dadurch erklärt sein, dass es eine unterschiedliche Verteilung der Eingruppierung oder unterschiedliche Altersstrukturen gibt. Es gibt aber erkennbar höhere ausgewiesene Pay Gaps als in anderen Bereichen des höheren Dienstes auf Länderebene, in denen sich Abweichungen aus Erfahrungsstufen bzw. Dienstaltes ergeben.

Mehr Frauen als Männer im wissenschaftlichen Mittelbau arbeiten auf befristeten Verträgen

Gender-Pay-Gap bei W-Besoldung?

²¹ <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6190-17.pdf> S.11 mit Rückbezug auf 2008 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/7013-18.pdf>, dort: S. 69, Tabelle 5 und S. 71, Tabelle 7; Bundesbildungsbericht 2018, Tabelle F3-5web.

²² Vgl. Gender-Report für die staatlichen Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg, 2015, S.44.

²³ Destatis, Personalstatistik für den öffentlichen Dienst, Tabellen 2.6.1, Stand Sommer 2017.

Das Präsidium der HAW Hamburg hat dem Hochschulsenat im Sommersemester 2017 Daten zur Professor*innenbesoldung vorgelegt, so dass inzwischen von Transparenz in diesem Bereich auszugehen ist. Es kann festgestellt werden, dass Frauen bei C2-Stellen überrepräsentiert sind. Bei C3-Stellen sind sie unterrepräsentiert, ebenso bei der Überleitung von C2 nach W2 mit Überleitungszulage.

Geringere Berufungszulagen in der W-Besoldung korrespondieren hingegen häufig mit einem niedrigeren Berufungsalter.

Die hier aufgelisteten Themenfelder zeigen, dass es strukturelle Ansatzpunkte für Chancengleichheit gibt und unterstreichen, dass es richtig ist, Gleichstellung breit zu denken und als Querschnittsaufgabe zu verankern, wie das der SEP und vorliegende Gleichstellungsplan der HAW Hamburg tun.

ZIELE 2018–2023

- Ressourcen in Gleichstellungsanalysen einbeziehen
- Gleichstellungsmonitoring erweitern auf strukturelle Zusammenhänge
- Förderinstrumente studiengangsbezogen und gendersensibel anpassen

AKTIONSPLAN 2018–2023

Folgende Vergleiche sollen zukünftig angestellt und ihre Implikationen in den Gremien der Hochschule diskutiert werden:

- Ausstattungsvergleiche von Studiengängen mit jeweils hohem Frauen- bzw. Männeranteil
- Betreuungsrelationen im Vergleich der Fakultäten, der Studiengänge sowie im Bundesvergleich
- Ressourcen und Besoldung für Professorinnen und Professoren (z. B. auch HSP-Mittel)

WEITERE DARAUS RESULTIERENDE AKTIVITÄTEN

- Zur Transparenz der vielschichtigen Bedingungen von strukturellen Aspekten der Ungleichheit sollen weiterhin Veranstaltungen von (hochschul-) öffentlichen Podien zu Themen struktureller Ungleichheitsfaktoren stattfinden.
- Bei Einrichtung bzw. Einstellung von Studiengängen (BA und MA) sollen unter Genderaspekten die gesellschaftlichen Bedarfe berücksichtigt werden.
- Eine Aufstockung von Professuren sollte vorrangig im Rahmen des Ausbaus von Kapazitäten in denjenigen Studiengängen vorgenommen werden, die insgesamt eine hohe Nachfrage haben. Ein wichtiges Kriterium sollte dabei die Geschlechterzusammensetzung der Studierenden in diesen Studiengängen bilden unter dem Aspekt, dass Ressourcen geschlechtergerecht eingesetzt werden.

FÖRDERMASSNAHMEN

Alle Fördermaßnahmen sollen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht unter Einbezug der späteren Aufstiegschancen geprüft werden²⁴:

- gezielte Information von BA-Absolvent*innen in Studiengängen mit Unterrepräsentanz eines Geschlechts zu Förderinstrumenten (Stellen / Stipendien / Studienfinanzierungsmodelle), um die Aufnahme eines Masterstudiums zu befördern
- Auslobung von Stipendien an das unterrepräsentierte Geschlecht ausgewählter Studiengänge, soweit die HAW Hamburg selbst Stipendien vergibt
- Einwerbung von Deutschlandstipendien insbesondere in den Studiengängen mit Unterrepräsentanz eines Geschlechts und entsprechender vorrangiger Stipendienvergabe bei Vorliegen gleicher Qualifikationen

I.5.

RESSOURCEN: GLEICHSTELLUNGSFONDS UND BONUSSYSTEM, PERSONALAUSSATTUNG, RÄUME UND ZEITBUDGETS

Ressourcen für Sachmittel, Personal und Räume bilden eine wichtige Voraussetzung, um Gleichstellungsziele zu erreichen und entsprechende Maßnahmen langfristig durchführen zu können. Zunehmend stellen sich weitere Ressourcenfragen, die nicht gelöst sind. Allein Mittel bereit zu stellen, schafft noch keine Freiräume für die Initiierung von sinnvollen und notwendigen Veränderungen und Unterstützungskonzepten.²⁵

BILANZ 2013–2017 ZU BESTEHENDEN RESSOURCEN UND ZUM ANREIZSYSTEM

GLEICHSTELLUNGSFONDS

Die zur Verfügung stehenden Mittel dienen den im vorliegenden Gleichstellungsplan vorgeschlagenen Zielen und Aktionen.

- **Gleichstellungsfonds 2013–2017** mit gleichbleibendem Volumen von 10.000 € p. a. für Genderfachveranstaltungen, Projekte von Studierenden zu Genderthemen, Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und Stabsstelle Gleichstellung, die Vernetzung mit anderen Hochschulen, für gleichstellungsbezogene hochschulinterne/öffentliche Tagungen und Workshops
- **Projektfonds für Gleichstellung:** Unterstützung fakultätsbezogener Maßnahmen zur Erhöhung des unterrepräsentierten Student*innenanteils, von lehr- und forschungsbezogenen Projekten, für Hochschulprojekte mit Schulen in Kooperation mit dem HAW-SchulCampus, Girls' Day bzw. Boys' Day²⁶
- **Befristete HSP-Mittel** werden seit 2016 für zahlreiche Projekte eingesetzt, z. B. zur Durchführung des Diversity Audits oder zur Unterstützung der TBVP-Gleichstellungsbeauftragten mit Stellvertretungen in den Fakultäten. Diese Mittel werden auch eingesetzt für Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils (s. Abschnitt II) sowie für den Ausschreibungsservice für Professuren in Form der Beteiligung am Gesamtprojekt „PROfessur“ der Norddeutschen Hochschulen (HAW) zur Gewinnung von Bewerberinnen und für Veranstaltungen zum Karriereweg zur HAW-Professur für Wissenschaftlerinnen (2012/2014).

Zeit und Räume als knappe Ressourcen

²⁴ Es ist im Einzelnen zu prüfen, ob ein tatsächlicher Förderungsbedarf in Studiengängen mit geringem Männeranteil für die Männer besteht, wenn sie bspw. später bessere Aufstiegschancen als Frauen im Beruf haben.

²⁵ Wesentlich scheitert ein Engagement in der Selbstverwaltung und damit auch für Gleichstellung und Diversity an den erreichten Belastungsgrenzen der Einzelnen. Zeit wird als stark verknappte Ressource erlebt. Das hohe Veränderungstempo, das große Innovationsprojekte in die Hochschule trägt und die darin gebundenen Zeitressourcen der sehr motiviert mitwirkenden Personen, lassen für zusätzliches Engagement kaum Spielräume. Allein die Maßgabe, das eigene Aufgabenportfolio zu priorisieren, Altes wegzulassen und dafür Neues zuzulassen, hilft nicht wesentlich weiter. Die zunehmende Aufgabenfülle der Hochschule für Angewandte Wissenschaften mit kaum entwickeltem wissenschaftlichen Mittelbau, die sich den wachsenden gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Anforderungen stellt, ist mit den alten traditionellen Betreuungsrelationen eines überholten Fachhochschultyps nicht mehr zu bewältigen. Eine weitere Grenze für die Hochschulentwicklung wird durch Raumknappheit gesetzt.

²⁶ Berichte zu den einzelnen Maßnahmen vgl. Handlungsfeld B, Ziel 3, „Maßnahmen im Bereich Schule-Hochschule“.

Studienprojekte wie die Beteiligung am Existenzgründungscup EXIST-Primecup, wie die Ausstellungen zu Produktionsbedingungen im Ausland im Department Wirtschaft oder wie die Beteiligung am Equal Pay Day im Department Design wurden ebenfalls unterstützt.

- **Fonds zur Unterstützung der Vereinbarkeitsmaßnahmen „Familie, Studium und Beruf“:** Einzelfallförderung bei Pflegenotfällen für Studierende und Beschäftigte, Betreuungsleistungen für Kinder von Beschäftigten und Studierenden in Notfällen, Durchführung von Informationsveranstaltungen zu vereinbarkeitsbezogenen Themen wie z. B. „Sterbebegleitung: Selbstverständlich? Eine fast männerfreie Zone?“, „Studieren mit Familie“ oder „Umgang mit Trauer und Tod am Arbeitsplatz“ – teilweise in Kooperation mit anderen Einrichtungen der Hochschule
- **Bonussystem Gleichstellung (Anreizsystem seit 2006):** Der Umsetzungsgrad der in den Fakultätsgleichstellungsplänen beschlossenen Maßnahmen wird über jährliche Berichte bewertet. Daraus resultieren Mittelgewinne oder -verluste. Das bestehende Bewertungssystem hat sich als eher intransparent für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte*n erwiesen. Es wird ein regelmäßiger Austausch von Erfahrungswissen und gegenseitige Beratung über Fakultätsgrenzen hinweg verstärkt gewünscht, insbesondere hinsichtlich der Planung von erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen und dem sinnhaften Einsatz der Bonusmittel.
- **Stellenausstattung:** Der Stabsstelle Gleichstellung sind seit 2016 folgende Stellen zugeordnet: Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten und Leitung der Stabsstelle Gleichstellung (100 % wiss. Angestellte) sowie die Teilzeitstelle der Gleichstellungsreferentin und stellvertretenden Leitung der Stabsstelle Gleichstellung (wiss. Angestellte, 26 Std. / Woche). Die zuvor als Drittmittelstelle befristete Stelle für die Beratungstätigkeiten im Familienbüro konnte in Teilzeit (19,5 Std / Woche) verstetigt und entfristet werden. Zudem wurde ab 9/2016 eine Stelle für eine Diversity Referentin aus Drittmitteln geschaffen (24 Std / Woche wissenschaftliche Angestellte, befristet ist bis 12/2020). Die Stabsstelle Gleichstellung arbeitet mit der seit Juni 2016 nach dem HmbGleIG gewählten Gleichstellungsbeauftragten TVP (nach Gesetz ausgestattet mit einer 50 % Stelle) eng zusammen.
- **Projektstellen²⁷:** Das Teilprojekt Mentoring im Berufsübergang (Qualitätspakt Lehre I und II) besteht seit 2012 (mit einer 30 Std/W bis (8/2016) und verfügt ab 9/2016 über zwei bis 12/2020 befristete Teilzeitstellen im Umfang von 1,06 VZÄ bis 2020.
- **Fakultätsgleichstellungsbeauftragte*** erhalten für ihre Amtsausübung für die Begleitung von Berufungsverfahren eine Lehrermäßigung von einer Lehrveranstaltungsstunde und für die Organisation von Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät Unterstützung durch studentische Hilfskräfte. Dieses gleicht jedoch den notwendigen Aufwand in vielen Bereichen nicht aus.

AUSBLICK UND ZIELE

Die HAW Hamburg ist seit 2018 systemakkreditiert. Sie wird einen weiteren Aufgabenbereich gestalten, den der Dualen Hochschule. Sie wird die Hochschulpaktmittel zur Verstetigung der bisher über Projekte geförderten Entwicklungs- und Ausbaubereiche der Hochschule nutzen und für die Erhaltung des hohen Standards in der Lehre – bisher über Qualitätspakt Lehre gefördert – einsetzen. Der Umbau zur digitalen Hochschule nimmt Fahrt auf. Studierende und Lehrende erwarten eine geschlechter- und diversity-gerechte Hochschule. Diesen Entwicklungen, die mit Gleichstellungs- und Diversitythemen stets verschränkt sind, ist nicht zuletzt auch mit dem Blick auf die Bereitstellung von Ressourcen zu begegnen.

AKTIONSPLAN 2018–2023

ZIEL

Verschränkung von Gleichstellungszielen mit großen externen Förderstrukturen und -projekten. Verzahnung der bestehenden strukturellen und mittelbasierten Förder- bzw. Anreizsysteme auf zentraler und dezentraler Ebene mit den langfristigen Entwicklungsthemen der Hochschule.

- **Identifizierung von Gleichstellungs- und Diversityanforderungen** mit konkreten Mittelbedarfen in großen Förderlinien und hochschulentwicklungsbereichen z. B. Qualitätspakt Lehre, HSP, Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder mit dem Gleichstellungszukunftskonzept sowie entsprechende Ausweisung von Budgetanteilen
- **Gleichstellungsfonds:** Es soll ein transparentes und auf längere Planungshorizonte ausgerichtetes Ausschreibungsverfahren entwickelt werden, um größere Projektvorhaben, Tagungen und Veranstaltungen langfristig und in Koordination mit anderen zu beteiligenden Multiplikator*innen in der Hochschule durchzuführen, die die oben aufgeführten Entwicklungsbereiche stützen.
- **Diversityfonds:** Zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit der Maßnahmen aus dem Diversity-Audit der HAW soll ein eigener Fonds ausgewiesen werden. Die lehrbezogenen HOUU-Module sollen weiter gepflegt, gezielt eingesetzt und durch neue didaktische Maßnahmen ergänzt werden.
- **Studierende gewinnen:** Die Mittel für gendersensible Kooperationsprojekte mit Schulen sind weiterhin im Gleichstellungsfonds gebunden und werden für die Fakultäten in Kooperation mit den Angeboten im SchulCampus der Hochschule umgesetzt. Eine stärkere Verzahnung mit in den Schulen eingeführten Informationstagen an Hochschulen wird angestrebt. Das Instrument „Partnerschulen der HAW Hamburg“ soll unter Berücksichtigung von Gender / Diversity-Aspekten konzeptionell für die Zielgruppen Mittelstufe und Oberstufe entwickelt und erprobt werden und mit der Zentralen Studienberatung kooperieren.
- **Bonussystem Gleichstellung:** Das Bewertungssystem soll gemeinsam mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragte*n modifiziert und im Hochschulsenat beschlossen werden. Ziel ist es, stärkere Anreize zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, die ihren Bezug zu den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium aufweisen, zu schaffen. Es soll ein möglichst dialogorientiertes Tool entwickelt werden, durch das das Berichtssystem und der Bewertungsschlüssel transparenter gestaltet und das Controlling erleichtert werden können. Ein regelmäßiger Austausch der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte*n und der zentralen Gleichstellungsbeauftragte*n/Gleichstellungsreferent*in zum Erfahrungsaustausch und zur Best Practice soll initiiert werden.
- **Personalausstattung:** Die Personalressource ist nach wie vor nicht ausreichend. Nur über projektbezogene Drittmittelstellen sowie den für 2018 und 2019 bewilligten Mehrbedarf für befristete Stellen und Stellenaufstockungen ist das insbesondere auch durch das Diversity Audit stark anwachsende Aufgabenspektrum zu bedienen und sind die Aufgaben in der Projektakquise und im Projektmanagement zu leisten.

²⁷ Ausführlicher unter Kapitel III.3.C: Mentoring im Berufsübergang S. 57.

Mangelnde Unterstützungsstrukturen seitens des Bundes haben negative Folgen für die Gewinnung wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen

Ziel: Mindestens 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts oder 50 % gleiche Geschlechteranteile

Nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen überwinden

II.

HANDLUNGSFELD BERUFUNGSPOLITIK UND FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN MITARBEITER*INNEN

Für die Gewinnung von Professor*innen an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bestehen insgesamt schwierige Bedingungen²⁸, die einem systematischen Aufbau eines Karrieresystems entgegenstehen:

- fehlende Haushaltsmittel in der Grundfinanzierung
- hoher Anteil an temporären Finanzmitteln
- geringe Vergütung und Ausstattung von Professuren mit Sach- und Personalmitteln
- bis 2020 Neubesetzung jeder fünften Professur wegen Eintritt in den Ruhestand

Eine einzelne Hochschule wie die HAW Hamburg kann diese allgemeinen Bedingungen nicht aufheben, arbeitet dennoch weiterhin an den hochschulinternen Verbesserungsmöglichkeiten, hoch qualifizierte Professor*innen zu gewinnen. Eine langfristig angelegte Personalplanung bei Berufungen ist eines der Instrumente, die die HAW Hamburg ausbauen will. Dies entspricht auch den Empfehlungen des Wissenschaftsrats von 2016, der dafür Unterstützung seitens der Bundesregierung anmahnte²⁹. Die Beteiligung am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ist in Bezug auf die Gewinnung von weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchskräften ein passendes Instrument, das erfolgreich eingesetzt werden konnte.

Unter Gleichstellungsaspekten strebt die HAW Hamburg ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis beim wissenschaftlichen Personal der Hochschule an. Grundlage sind dabei nicht nur die Zahlenverhältnisse auf den Ebenen der Hochschule insgesamt, in den Fakultäten und in den Departments – vielmehr will die HAW Hamburg, dass Personen unterschiedlichen Geschlechts die gleichen Zugangsvoraussetzungen zu Ressourcen und verantwortlichen Positionen, die gleichen Möglichkeiten und Chancen zu Karriere und Mitbestimmung haben. Ebenso will die HAW Hamburg jede Person mit ihrer Persönlichkeit und Leistungen gleichwertig anerkennen und dieses nach innen und außen repräsentieren. Alle Varianten von Geschlechtsausprägung sollen dabei einbezogen sein.

Die Datenanalyse der Geschlechterverhältnisse an der Hochschule ist in den Geschäftsstatistiken der Hochschule dennoch auf die Erfassung des weiblichen und männlichen Geschlechts beschränkt. Gleiche Geschlechterverhältnisse werden nach dem Hamburger Hochschulgesetz (HmbHG) und dem Hamburger Gleichstellungsgesetz an einer Quote von mindestens 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts gemessen. In Bezug auf Berufungen gilt, dass so lange der Frauenanteil an den Professuren einer Fakultät nicht 50 % erreicht hat, bei gleicher Qualifikation Frauen zu berufen sind. Sollte der Männeranteil an den Professuren einer Fakultät unter 50 % sinken, würden bei gleicher Qualifikation Männer zu bevorzugen sein.

An der HAW Hamburg ist das Geschlechterverhältnis im Wissenschaftsbereich besonders in den Bereichen mit ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen nach wie vor von der Unterrepräsentanz von Frauen in Lehre und Forschung geprägt. Insofern sind die folgenden Ziele im Kapitel II.1 auf die Erhöhung des weiblichen Anteils bei den Professuren und im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich ausgelegt.

II.1

ERHÖHUNG DES PROFESSORINNENANTEILS

A

Beteiligung am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder mit Schwerpunkt in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften

B

Fortsetzung des Förderprofessur-Programms in den Ingenieur- und Informatikstudiengängen

C

Entwicklungschancen der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen unter Genderaspekten

MESSKRITERIEN

Der Erfolg wird gemessen an der Erhöhung des Frauenanteils an der HAW Professor*innenschaft und bei Berufungen (Ernennungen), gegliedert nach Fakultäten und Fachrichtungen (entsprechend der Bundesstatistik).

MASSNAHMEN 2013–2017

- Die Fortschreibung des Gleichstellungsziels „Erhöhung des Professorinnenanteils“ im Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule und in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium ist regelhaft erfolgt.
- Die Beteiligung, Information und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bei einer langfristig angelegten Personalplanung der Fakultäten bei den Professuren, Stellen des akademischen Personals und des wissenschaftlichen Nachwuchses, ist Bestandteil der Berufungsordnung und bei Einstellungsverfahren.
- Die Ausdifferenzierung der Personalstatistik der HAW mit Zuordnung des Personals zu Departments wurde nicht umgesetzt.
- Benchmark-Verfahren zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit konnten wegen mangelnder Ressourcen auf zentraler und Fakultätsebene nicht durchgeführt werden.
- Schwerpunktsetzung der Fördermaßnahmen auf die Bereiche der Ingenieurwissenschaften ist im Rahmen des Professorinnen-programms II des Bundes und der Länder sowie durch das hochschuleigene Tenure-Track-Förderprofessurprogramm erfolgt.

BILANZ 2013–2017

STAND DER HAW HAMBURG IM VERGLEICH ZU DEN UAS7-HOCHSCHULEN

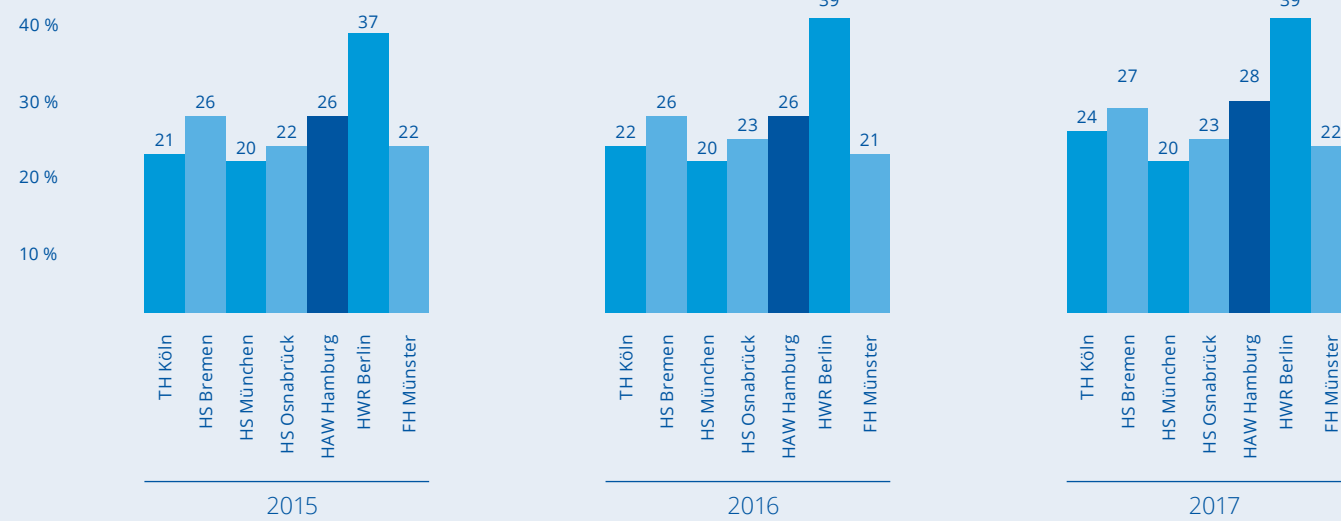
Im Vergleich der HAW Hamburg zu den UAS7-Hochschulen nimmt die HAW Hamburg mit 27,2 % Professorinnenanteil (nach besetzten Stellen) die zweite Stelle nach der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht mit einem Professorinnenanteil von 38,9 % ein³⁰. Allerdings gibt es keine Steigerung wie etwa bei der – vom Fächerspektrum und von der Größe her mit der HAW Hamburg am besten vergleichbaren – TH Köln, die ihren Professorinnenanteil zwischen 2013 und 2018 um 2,4 % auf 24 % steigern konnte.

HAW im UAS7-Vergleich nach wie vor an zweiter Stelle beim Professorinnenanteil

²⁸ Siehe Prof. Dr. Ihne, Harmut (2016), S. 3, Pkt. 8.
²⁹ Vgl. Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen.

³⁰ Daten in Tabellenform siehe Anhang Tabelle 4: Entwicklung Frauenanteil bei den Professuren in % an UAS7 Hochschulen.

Entwicklung Frauenanteil bei den Professuren an UAS7 Hochschulen



HAW im Vergleich zu UAS7 Hochschulen an oberster Stelle beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Die HAW Hamburg hat sich im Gesamtranking im Vergleich zu den anderen UAS7-Hochschulen zwar an oberster Stelle mit 6 von 8 Punkten halten können, hat aber seit 2013 einen Punkt verloren. Im Zeitverlauf hat sie sich also verschlechtert, und sie ist seit dem letzten Ranking sogar eine Ranggruppe abgestiegen. Der Punkt wurde in der Kategorie „Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal“ verloren. Von 2011 bis 2013 konnte die HAW den Frauenanteil deutlich erhöhen, mit fast 3,0 % Steigerung, leider ist ihr dieser Erfolg in den nachfolgenden zwei Jahren nicht gelungen und der Frauenanteil an den Professuren ist lediglich um 0,7 % gestiegen.

ZUR ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE BEI DEN PROFESSUREN AN DER HAW HAMBURG

PROFESSORINNENANTEIL HAW GESAMT

Die HAW Hamburg konnte den Professorinnenanteil zwar auf einem über dem Bundesdurchschnitt liegenden Niveau halten, aber nicht steigern. Der Professorinnenanteil insgesamt an der HAW Hamburg veränderte sich im Berichtszeitraum nicht und lag durchgehend bei 25–27 %. Diese Quote liegt über dem Bundesdurchschnitt von 22,7 %.³¹

An den Fakultäten W&S und DMI sind 2017 Professorinnen mit über 40 % vertreten, während in den Fakultäten LS und TI mit einem hohen Fächeranteil an ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen die Entwicklung stagnierte, wenn auch auf sehr unterschiedlichem Niveau.

- In der Fakultät Wirtschaft & Soziales (W&S) ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis fast erreicht mit einer Steigerung des Professorinnenanteils von 44 % (2012) auf 48 % (2017).
- Die Fakultät Design, Medien und Information (DMI) steigert den Professorinnenanteil von 38 % (2012) auf 41 % (2017).

²⁸ Siehe Prof. Dr. Ihne, Harmut (2016), S. 3, Pkt. 8.
²⁹ Vgl. Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Personalgewinnung und -entwicklung an Fachhochschulen.
³¹ Im Jahr 2015 (FH-Professuren 21,8 %) vgl. GWK, Heft 55, Chancengleichheit, S.17 f.

- In der Fakultät Life Sciences (LS) sind gesundheits-, ernährungsbezogene Studiengänge mit Ingenieurstudiengängen zusammengefasst. Der Professorinnenanteil konnte nicht gesteigert werden, sank von 32 % (2012) auf 30 % (2017).
- Obwohl der Professorinnenanteil an der Fakultät Technik und Informatik (TI) anstieg, bleibt der Minderheitenstatus für Professorinnen erhalten mit 7 % (2012) und 9 % (2017). Die Fakultät erreicht damit nicht den Bundesdurchschnitt beim Professorinnenanteil in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern aller Hochschularten von 16 % oder in den Ingenieurwissenschaften von 11 %.³² Für die Fachhochschulen liegen keine gesonderten Vergleichsdaten für diese Fächergruppen vor.

Bei dieser Betrachtung nach Fakultäten³³ ist anzumerken, dass die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Fakultäten je nach Department sehr unterschiedlich ausfallen. Zum Beispiel haben das Department Pflege und Management der Fakultät W&S oder das Department Ökotoxikologie der Fakultät LS einen höheren Professorinnenanteil als im Fakultätsdurchschnitt. Das Department Medientechnik der Fakultät DMI weist hingegen einen weit niedrigeren Professorinnenanteil als im Fakultätsdurchschnitt auf.³⁴ Bisher beschreibt die Hochschulstatistik der HAW Hamburg keine Aufschlüsselung der Professorinnen/Professorenanteile nach Departments. Eine solche Differenzierung ist jedoch sinnvoll, um Entwicklungen genau zu dokumentieren und Handlungsbedarfe genauer zu identifizieren.

ERNENNUNGEN 2013–2017

ERNENNUNGEN IM VERGLEICH VON ZWEI BERICHTSPERIODEN

- In der Fachgruppe Mathematik / Naturwissenschaften verschlechterten sich die Geschlechterverhältnisse:

Zeitraum	Anzahl gesamt	Anzahl w	Anteil w	Anzahl m	Anteil m
2006–2012	24	10	42%	14	58%
2013–2017	22	5	23%	17	77%

Tabelle 7: Ernennungen im Vergleich von zwei Berichtsperioden – Fachgruppe Mathematik / Naturwissenschaften

- In der Fachgruppe Ingenieurwissenschaften verbesserten sich die Geschlechterverhältnisse:

Zeitraum	Anzahl gesamt	Anzahl w	Anteil w	Anzahl m	Anteil m
2007–2012	41	2	5%	39	95%
2013–2017	38	6	16%	32	84%

Tabelle 8: Ernennungen im Vergleich von zwei Berichtsperioden – Fachgruppe Ingenieurwissenschaften

- In der Fachgruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verschoben sich die fast ausgeglichenen Geschlechterverhältnisse zu einem höheren Professorinnenanteil und niedrigeren Professorenanteil:

Zeitraum	Anzahl gesamt	Anzahl w	Anteil w	Anzahl m	Anteil m
2007–2012	28	15	54%	13	46%
2013–2017	14	10	71%	4	29%

Tabelle 9: Ernennungen im Vergleich von zwei Berichtsperioden – Fachgruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Bezogen auf die Hochschule insgesamt stagniert das Geschlechterverhältnis seit 2015 auf einem vergleichsweise überdurchschnittlichen Niveau mit Entwicklungspotenzial nach oben.

Stagnierende Geschlechterverhältnisse auf sehr unterschiedlichem Niveau in den Fakultäten LS und TI

³² Vgl. GWK, Heft 50, Chancengleichheit (2014).
³³ Vgl. dazu Tabelle 5 im Anhang: Professuren in den Fakultäten der HAW Hamburg nach Geschlecht und VZÄ, 2012 und 2017.
³⁴ Vgl. dazu Tabelle 6 im Anhang: HAW Departments: Anzahl und VZÄ der Professorinnen und Professoren.

Die Geschlechterverhältnisse bei den Ernennungen differieren je nach Fachgruppe. Da bei kleinen Gesamtzahlen die Prozentwerte mit jeder ernannten Person stark schwanken, lässt sich ein Handlungsbedarf vor allem in denjenigen Fächergruppen am besten bewerten, die höhere Ernennungszahlen aufweisen. Insbesondere sind hier Ingenieurwissenschaften, Mathematik / Naturwissenschaften und die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu nennen.³⁵

II.1.1 BETEILIGUNG AM PROFESSORINNEN-PROGRAMM DES BUNDES UND DER LÄNDER MIT SCHWERPUNKT IN DER INFORMATIK, INGENIEURWISSENSCHAFTEN UND ZUR IMPLEMENTIERUNG VON GENDERKOMPETENZEN

MESSKRITERIEN

Der Erfolg wird gemessen an der Erhöhung des Frauenanteils an der HAW Professor*innenschaft, insbesondere an der Besetzung von Vorgriffsprofessuren.

BILANZ 2013–2017

Die fachlich anvisierten Schwerpunkte wurden mit den Besetzungen der drei eingeworbenen Vorgriffsprofessuren – Ingenieurwissenschaften, Informatik, Genderwissenschaft – eingehalten:

Das neu erstellte Gleichstellungskonzept der HAW Hamburg wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms II vom Projektträger anerkannt. Nachfolgend konnte die Hochschule drei Vorgriffsprofessuren für eine Laufzeit bis zu fünf Jahren – maximal bis 31.12.2020 – parallel zu bestehenden Professuren fördern. Sie wurden als unbefristete Professuren ausgeschrieben und besetzt.

Die Fakultäten Technik und Informatik sowie Life Sciences der HAW Hamburg beriefen hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf zwei Professuren in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen:

- Fakultät Life Sciences: Department HWI-Wirtschaftsingenieurwesen (hochschulübergreifender Studiengang mit der Universität Hamburg): Professorin für „Elektrotechnik, elektrische Maschinen und Anlagen“; Laufzeit 01.03.2017 bis 31.12.2020 mit anschließender Verstetigung aus Hochschulmitteln
- Fakultät Technik und Informatik: Department Maschinenbau und Produktion: Professorin für „Mathematik und Informatik“, Laufzeit 01.03.2016 bis 31.08.2020 mit anschließender Verstetigung aus Hochschulmitteln
- Die Fakultät Wirtschaft und Soziales berief eine hoch qualifizierte Wissenschaftlerin auf eine Professur, die Gender- und Pflegewissenschaft miteinander verknüpft, am Department Pflege und Management: Professorin für „Pflegewissenschaften mit den Schwerpunkten Gender und Migration“, Laufzeit 01.03.2016 bis 31.12.2020 mit anschließender Verstetigung aus Hochschulmitteln.

HAW Hamburg zum zweiten Mal erfolgreich mit ihrem Gleichstellungskonzept und der Besetzung von drei Vorgriffsprofessuren über das Professorinnen-Programm III BMBF / Bundesländer

Erste Berufung einer Professorin im Wirtschaftsingenieurwesen!

³⁵ Vgl. Tabelle 11: Ernennungen auf Professuren nach Fachgruppen und Geschlecht.

AUSBLICK UND ZIELE 2018–2023

AKTIONSPLAN 2018–2023

Die HAW Hamburg bewirbt sich erneut bis Mai 2019 mit einem neu aufzulegenden Gleichstellungszukunftskonzept auf die Ausschreibung des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder (2018–2022 mit Förderung bis maximal 2025).

Das Gleichstellungszukunftskonzept setzt auf Veränderung der Geschlechterverhältnisse für alle Geschlechter. Es wird mit einem Personalentwicklungskonzept für den Mittelbau drei Personalkategorien fokussieren:

- Promovierende auf befristeten Qualifizierungsstellen oder mit Stipendien
- Wissenschaftler*innen und Künstler*innen auf befristeten Drittmittelstellen im Projektmanagement mit Perspektiven außerhalb der Hochschule (zur Erlangung einer wichtigen Berufungsvoraussetzung bei HAW-Professuren)
- auf unbefristeten Mittelbaustellen in Laboren und Werkstätten der HAW Hamburg mit Interesse an Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen
- wissenschaftliche Angestellte auf befristeten Projektstellen im Hochschulmanagement zur Weiterqualifizierung für eine berufliche Entwicklung außerhalb der Hochschule in Organisationen der Wissenschaft und Kunst

Die drei möglichen Vorgriffsprofessuren sollen zur Erhöhung des Professorinnenanteils in den technischen Studiengängen beitragen und innovative Bereiche mit einer Widmung unterstützen, die Themen wie z. B. Digitalisierung, Open-Online-Resources oder Intersektionalität/Diversity/Gender fokussiert.

II.1.2 WISSENSCHAFTLICHE NACHWUCHSFÖRDERUNG – FORTSETZUNG DES HAW-TENURE-TRACK-PROGRAMMS FÜR WISSEN- SCHAFTLERINNEN IN DEN INGENIEURWISSENSCHAFTEN

MESSKRITERIEN

- Zahl der Berufungen auf reguläre Professuren nach Beendigung einer Förderprofessur³⁶
- Zahl der Anschlussausschreibungen
- Zahl der laufenden Tenure-Track/Förderprofessuren

BILANZ 2013–2017

FÖRDERPROFESSURPROGRAMM FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN / HAW-TENURE-TRACK-PROGRAMM

- Eine Berufung: Folgende Förderprofessur, die 2012 angetreten wurde, mündete 2016 erfolgreich in die Berufung der Stelleninhaberin im Rahmen eines regulären Berufungsverfahrens: Professur für Windenergie / Konstruktion / Physik, Fakultät Technik und Informatik, Department Maschinenbau und Produktion.

³⁶ Frauenförderprofessuren sind von der Eingruppierung her wissenschaftliche Arbeitsstellen. Sie sind an die Bedingungen einer Fachhochschule angepasstes wissenschaftliches Nachwuchsförderinstrument. Mit einer maximalen Laufzeit von drei Jahren können Wissenschaftlerinnen bei einer Lehrverpflichtung von sechs LVS ihre Promotion beenden, Lehrerfahrung sammeln bzw. sich in Forschungsprojekte in einem Unternehmen einarbeiten und sich auf eine ähnlich gewidmete Professur im Anschluss an die Förderprofessur im Rahmen eines regulären Berufungsverfahrens bewerben.

- Es konnte das ehrgeizige Ziel von drei neuen Förderprofessuren nicht erreicht werden, da keine entsprechenden Mittel durch die Fakultäten zur Verfügung gestellt wurden. Die für eine sinnvolle Personalplanung dabei notwendigen Folgestellen zur Ablösung einer Förderprofessur mit einer regulären Professur waren in der Stellenplanung der Fakultäten und Departments für die Ablösung von anderen befristeten Professuren aus HSP-Mitteln festgelegt.

AUSBLICK UND ZIELE 2018–2023

Die HAW Hamburg wird dieses erfolgreiche Personalentwicklungsinstrument für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für die Rekrutierung von hochqualifiziertem wissenschaftlichen Personal, insbesondere von Frauen auf Professuren, beibehalten und schwerpunktmäßig in den ingenieurwissenschaftlichen und technischen Bereichen einsetzen.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Reservierung von HSP-Mitteln für drei Tenure-Track-Förderprofessuren für Wissenschaftlerinnen in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften
- Ausschreibung der drei Tenure-Track-Förderprofessuren mit anschließenden regulären Berufungsverfahren auf Professuren
- Unterstützung von innovativen Ansätzen in Lehre und Forschung (z. B. Digitalisierung, neue Lehr- und Forschungsmethoden, ...)

II.2

ENTWICKLUNGSCHANCEN FÜR WISSENSCHAFTLICHE UND KÜNSTLERISCHE MITARBEITER*INNEN – UNTER GENDERASPEKTEN

MESSKRITERIEN

- Herstellung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit
- Bestimmung differenzierter Zielgruppen innerhalb dieser Gruppe, z. B.:
 - unbefristet Beschäftigte mit Lehr- und Forschungsaufgaben (Promovierte und nicht Promovierte)
 - befristet Beschäftigte in Drittmittelprojekten ohne Qualifizierungsanteil oder mit Qualifizierungsanteil zur Promotion
 - befristet Beschäftigte auf Projektstellen im Third Space (Hochschulmanagement)
 - unbefristet Beschäftigte als wissenschaftliche Angestellte im Third Space
- Bedarfsermittlung durchgeführt unter Genderaspekten und Spezifika der Fächergruppe
- Geschlechteranteile an spezifischen Fortbildungsangeboten
- Beschluss der Hochschulleitung zu einem Personalentwicklungskonzept unter Einbezug von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit und dessen Umsetzung

BILANZ 2013–2017

Im Zuge der Beratungen um die Neufassung der „Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity an der HAW Hamburg“ wurden die Bedarfe dieser Gruppe aus den verschiedenen Konstellationen ihrer Arbeitsvertragsbedingungen und Aufgaben thematisiert:

- In der „Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity an der HAW Hamburg“³⁷ sind Anforderungen gesetzt, wie die HAW Hamburg Chancengerechtigkeit für den Mittelbau erreichen kann.
- Der Hochschulsenat empfahl dem Präsidium die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes für diese Beschäftigtengruppe.
- Eine differenzierte Adressierung der unterschiedlichen Zielgruppen innerhalb dieser Personalgruppe durch spezifische Fördermaßnahmen hat noch nicht stattgefunden (Ausnahme Promovierende).
- Es steht eine Bedarfsermittlung und ein spezifisches Berichtswesen aus, das den Geschlechterfokus mit beinhaltet.

AUSBLICK UND AKTIONSPLAN 2018–2023

Die Förderung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen wird unter Einbezug von Genderaspekten einen Handlungsschwerpunkt für die nächsten Jahre bilden. Die Aufstellung eines spezifischen Personalentwicklungskonzeptes mit regelmäßigen Bedarfsermittlungen und den entsprechenden Förderungsangeboten wird einen Beitrag leisten:

- durch Unterstützung von Karrierechancen innerhalb der Hochschule bzw. des Öffentlichen Dienstes der Freien und Hansestadt Hamburg in künstlerischen und wissenschaftlichen Institutionen außerhalb der Hochschule und des Öffentlichen Dienstes der FHH
- zur Übernahme von Führungspositionen
- zur (Weiter-) Entwicklung von Leitungs- und Steuerungskompetenzen im Management großer Projekte
- zur Vertiefung von wissenschaftlicher und künstlerischer Fachexpertise

II.3

ERZIELUNG EINES AUSGEGLICHENEN GESCHLECHTERANTEILS IM WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN NACHWUCHSBEREICH / MITTELBAU

MESSKRITERIEN

- In der wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchsförderung gilt als Messkriterium die Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts bzw. die Wahrung eines ausgeglichen Geschlechterverhältnisses bei
- befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeitsstellen der HAW Hamburg

³⁷ Vgl. HAW Hamburg Hochschulanzeiger Nr. 133 (2018): Kapitel III.3, S. 9.

- wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeitsstellen zur Qualifizierung, insbesondere bei Promotionen
- der Stipendienvergabe

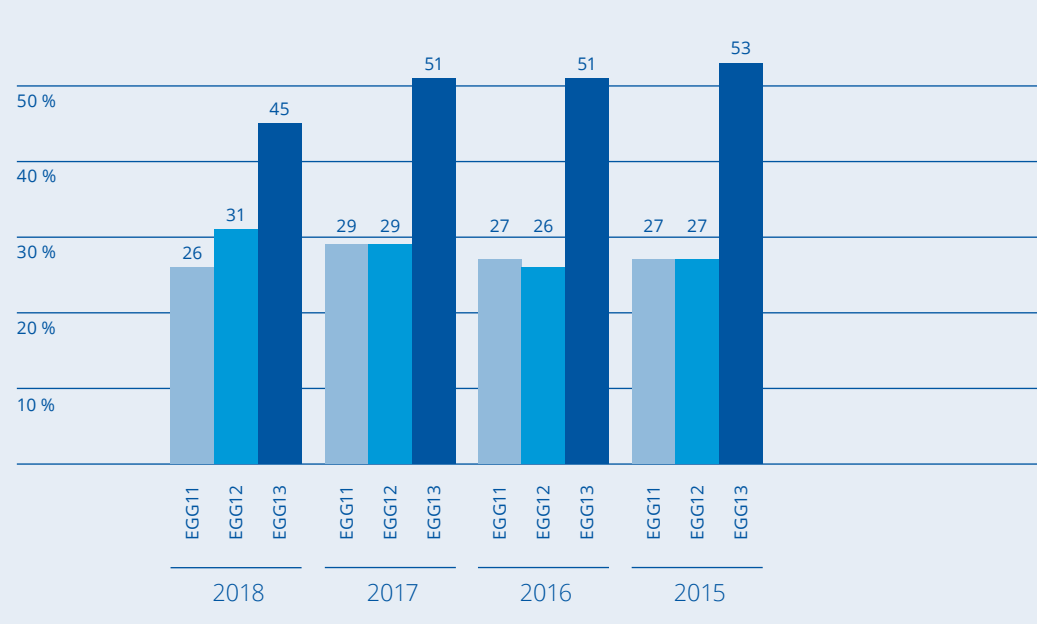
A)
BILANZ 2013–2017 DER ENTWICKLUNG BEI DEN BEFRISTETEN UND UNBEFRISTETEN WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN MITARBEITSSTELLEN

Seit 2015 ist die Anzahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen innerhalb von vier Jahren um 78 Stellen gestiegen. Diese Anzahl entspricht einem Anteil von 26 % bezogen auf 2015.

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen stieg seit 2015 um 27 Stellen und die der Mitarbeiter um 51 Stellen. Es sank der Frauenanteil von 41 % in 2017 um 3 Prozentpunkte auf 38 % in 2018. Die Ursachen sind nicht analysiert, als da wären:

- vermehrte Stellenausschreibungen mit Aufgabenprofilen, die einen ingenieurwissenschaftlichen bzw. Informatik-Schwerpunkt hatten
- Wirkung der gezielten Ausschreibung mit dem Einstellungsvorbehalt „Männer werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.“ (nach § 3 Abs. 1 und 3 des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG)).
- Die Ausführung dieses Gesetzes in der Freien und Hansestadt Hamburg unterscheidet nicht nach wissenschaftlichem und TVP-Bereich, sondern allein nach Eingruppierungs-Gruppen. Dieses Vorgehen verfälscht die Verhältnisse im wissenschaftlichen und künstlerischen Personalkörper. Diese Stellen hätten seit 2015 ohne jeglichen Geschlechtervorbehalt ausgeschrieben werden können.
- Der Aufwuchs auf 222 Stellen um 109 Stellen seit 2015 (136 Stellen) fand insbesondere in der Entgeltgruppe 13 statt. Der Frauenanteil sank von 53 % (2015) auf 45 % (2018). Die Geschlechteranteile waren fast ausgeglichen. Das Sinken der Frauenanteile sollte sich nicht weiter fortsetzen.

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal der HAW Hamburg 2015–2018 nach Entgeltgruppen und Geschlecht³⁸



³⁸ Datenquelle: HIS SVA; Daten in Tabellenform siehe Anhang (Tabelle 12: Anzahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen der HAW Hamburg 2015–2018 – nach Entgeltgruppen und Geschlecht).

Insgesamt kommt die HAW auf einen Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal von 36 % (2017). In der Fakultät TI sind es 19 % weibliches wissenschaftliches Personal – dem gegenüber stehen 10 % Professorinnen. Trotz eines 9 % höheren Anteils sind Frauen im wissenschaftlichen Personal immer noch deutlich unterrepräsentiert.

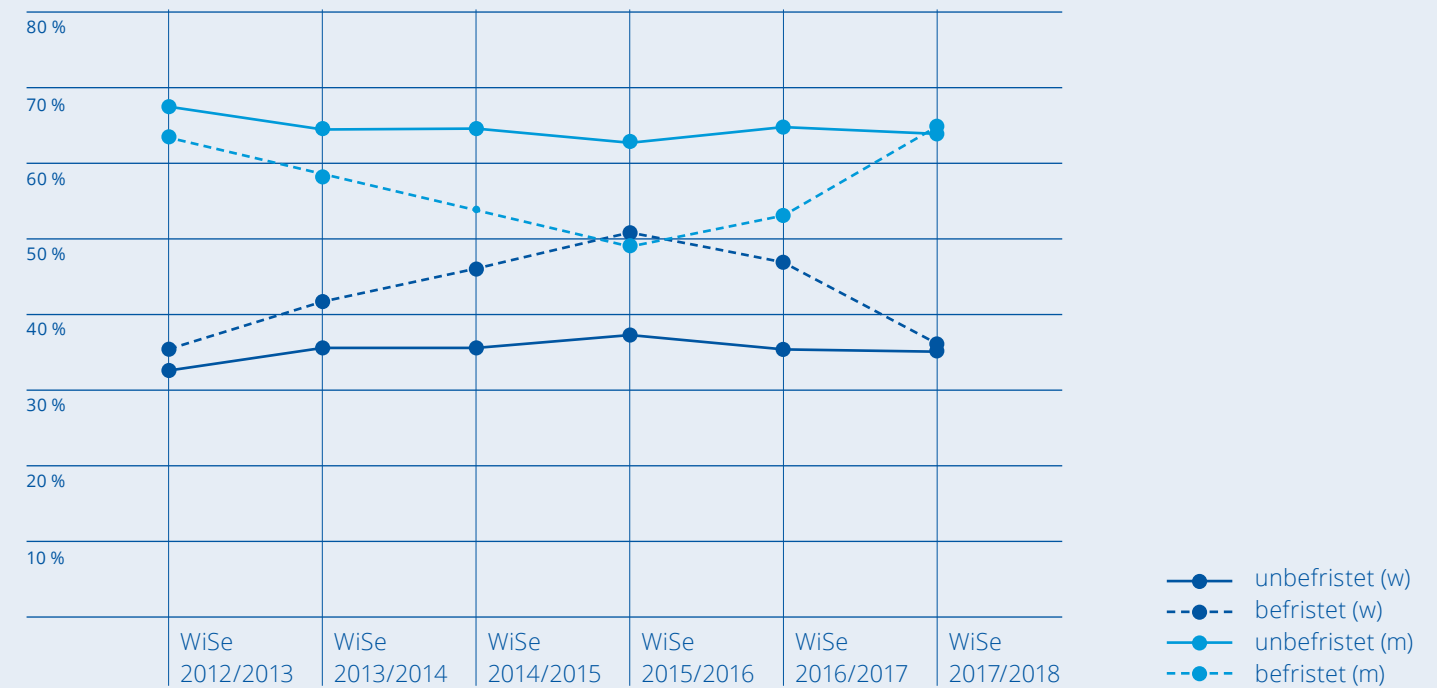
Orientiert man sich an einem Verhältnis von 40 : 60 für ausbalancierte Gruppen im Geschlechterverhältnis, so finden sich deutliche Abweichungen bei den Fakultäten TI mit 19 % Frauenanteil und eher schmalere Abweichungen bei W&S mit 35 % Männeranteil.

Die Fakultäten DMI und LS weisen ein nahezu ausbalanciertes Geschlechterverhältnis mit 40 % bzw. 42 % Frauenanteil und 60 % bzw. 58 % Männeranteil auf.

WISSENSCHAFTLICHE UND KÜNSTLERISCHE MITARBEITERINNEN DER HAW HAMBURG NACH FAKULTÄTEN UND GESAMT IN VZÄ IN PROZENT³⁹

Der Frauenanteil ist in der Fakultät LS von 48 % auf 42 % gesunken, der niedrigste Wert seit 2012. Der Frauenanteil bei TI ist seit 2014 fast gleich geblieben bei 18–20 %.⁴⁰ Bei W&S ist der Männeranteil seit 2014 von 39 % auf 35 % abgesunken. Die Tabelle oben enthält keine Differenzierung nach befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Entsprechend der Datenlage des Statistischen Bundesamtes sind im Hochschulbereich sowohl unbefristete als auch Vollzeitverhältnisse rückläufig. Frauen sind bei den unbefristeten Vollzeitstellen deutlich unterrepräsentiert. Neben die in diesem Bericht besonders fokussierte Betrachtung von Repräsentanz treten insofern zugleich Fragen des Ressourcenzugangs.

Frauen- und Männeranteile an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der HAW Hamburg 2012–2018⁴¹



³⁹ Daten in Tabellenform im Anhang (Tabelle 13: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen der HAW Hamburg nach Fakultäten und insgesamt in VZÄ in Prozent).

⁴⁰ Die Fakultät TI hat im beobachteten Zeitraum 100–115 VZÄ, die Fakultät DMI nur 20–33 VZÄ. In der Fakultät W&S gab es im beobachteten Zeitraum ebenfalls eine starke Zunahme der Stellen bzw. VZÄ, von 27 auf 40. In der Fakultät LS gibt es etwa 50–55 VZÄ wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

⁴¹ Daten in Tabellenform siehe Anhang (Tabelle 14: Frauen- und Männeranteile an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der HAW 2012–2018).

Aktuell gibt es keinen Geschlechterbias bei dem Vergleich von Stellen insgesamt und befristeten Drittmittelstellen.⁴² Bezogen auf das Wintersemester 2017/18 entspricht der Geschlechteranteil nach Vollzeitäquivalenten auf den Stellen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschule insgesamt 36 % Frauenanteil und 64 % Männeranteil und weist fast dieselben Prozentsätze bei den Drittmittelstellen auf (35 % w / 65 % m).

Die Erfassung von Drittmittelstellen ohne Einbezug der Stellen, die aus Zuwendungen aus dem Hochschulpakt, aus Mitteln des Qualitätspakts Lehre oder aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder gefördert werden, verfälscht jedoch dieses Bild, wenn daraus auf die Geschlechteranteile bei befristeten und unbefristeten Stellen geschlossen werden soll.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Eingruppierung/Tarifgruppen: Trennung der Berichterstattung und Erfassung von wissenschaftlichem und künstlerischem Personal sowie technischem, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal
- Vergabe von Masterarbeitsthemen zu den Geschlechterverhältnissen bei befristeten und unbefristeten Stellen im Mittelbaubereich seit 2015, dem weiteren Karriereverlauf der Personen nach Ablauf der Befristungen, dem Verhältnis von befristeten Stellenausstattungen in den Buchwissenschaften, künstlerischen und ingenieur- sowie naturwissenschaftlichen Fachgruppen an der HAW Hamburg
- Prüfung der Erweiterung der Personalstatistik hinsichtlich der Gesamtdarstellung von befristeten und unbefristeten Stellen

B)

BILANZ 2013–2017 ZU PROMOTIONEN UND PROMOTIONSSTIPENDIEN⁴³

Der Schwerpunkt der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung lag im Berichtszeitraum auf der Förderung von Promotionsvorhaben von HAW Studierenden. In Forschungsprojekten und über Stipendien gibt es die Möglichkeit, in Kooperation mit einer Universität zu promovieren. Unterstützt werden Promovierende und Betreuende durch das Promotionszentrum der HAW Hamburg.

Folgende Universitäten haben Kooperationsabkommen für Promotionen mit der HAW Hamburg abgeschlossen:

- seit 1. September 2010 die University of the West of Scotland (UWS)
- seit Ende 2011 gab es eine gemeinsame Graduiertenschule von der HAW Hamburg und Universität Hamburg zum Themenspektrum „Graduate School Key Technologies for Sustainable Energy Systems in Smart Grids“, die mittlerweile beendet ist

⁴² Als Drittmittel werden nur von der HAW Hamburg tatsächlich für Forschung und Lehre eingeworbene Mittel berücksichtigt. Dies bedeutet, dass bspw. Stellen und Personal aus dem Hochschulpakt nicht als Drittmittelstellen bzw. -personal gezählt werden.

⁴³ Vgl. im Anhang Tabelle 15: Promotionsgeschehen an der HAW zwischen 2013 und 2017.

II.4

FORTFÜHRUNG UND PERSPEKTIVENSICHERUNG DES HOCHSCHULÜBERGREIFENDEN FÖRDERPROGRAMMS „PRO EXCELLENZIA – HAMBURGER HOCHSCHULEN FÜR FRAUEN“

ZIEL

„Pro Exzellenzia – Hamburger Hochschulen für Frauen“ beinhaltet ein hochschulübergreifendes Promotions- und Postdoc-Stipendien- und Vernetzungsprogramm in den Bereichen MINT, Architektur, Musik und Kunst für Akademikerinnen, gefördert durch den Europäischen Sozialfonds Hamburg und die Behörde für Wissenschaft und Forschung. Das Programm gewährleistet die erfolgreiche Weiterentwicklung und Fortführung des Stipendiatinnenprogramms mindestens bis 2025.

C)

BILANZ 2013–2017

- Pro Exzellenzia wies zum 31.12.2017 eine beeindruckende Erfolgsbilanz zum Ablauf der Förderperiode 4.0 auf. Die vorgegebenen Zielzahlen wurden deutlich übererfüllt.
- Pro Exzellenzia ist weiterhin Bestandteil des Wissenschaftshaushalts der Freien und Hansestadt Hamburg für die Periode 2017–2020 und erhält entsprechende Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds Hamburg (Laufzeit 01.01.2017 bis 31.12.2020).
- Seit 2017 bietet Pro Exzellenzia zu dem grundständigen Programm ein modulares Qualifizierungsangebot für Migrantinnen mit einem in Deutschland anerkanntem Hochschulabschluss an.
- An der HAW Hamburg konnten über das Förderprogramm Pro Exzellenzia bisher dreizehn Stipendienverträge für ingenieurwissenschaftliche bzw. Informatik-Promotionen vergeben werden.

Die Vizepräsidentin für Lehre und Gleichstellung ist aktives Beiratsmitglied bei Pro Exzellenzia.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Das Präsidium und die Dekanate der HAW Hamburg unterstützen das Programm Pro Exzellenzia bei der Weiterentwicklung des Konzeptes und bei der Absicherung durch öffentliche und private Mittelgeber über 2020 hinaus. Die gegenwärtige Verlängerung der ersten Förderperiode hat eine Laufzeit vom 01.01.2017 bis 31.12.2020.
- Die HAW Hamburg tritt auf Landesebene weiterhin für die Zielsetzung ein, wissenschaftliche Nachwuchsförderung für Frauen durch Bund- und Ländermittel an den Hochschulen abzusichern. Sie unterstützt das Programm Pro Exzellenzia bei der Weiterentwicklung des Konzeptes und bei der Absicherung durch öffentliche und private Mittelgeber. Sie trägt dazu bei, die Problematik an die wissenschaftsinteressierte Öffentlichkeit und die Parteien zu tragen. Sie wird in den Wissenschaftsorganisationen, in denen sie vertreten ist, für Beschlüsse zur Verwirklichung der Chancengleichheit sorgen.
- Aufbau einer Vernetzung bzw. Kooperation des Diversity-Bereichs und der Arbeitsstelle Migration der HAW mit dem Qualifizierungsprogramm für Migrantinnen/Pro Exzellenzia.

II.5 FÖRDERUNG DES EINSTIEGS IN EINE WISSENSCHAFTLICHE KARRIERE FÜR MASTERSTUDENTINNEN IN DER INFORMATIK UND IN DEN INGENIEURWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN

Bachelorabsolventinnen der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge und der Informatik, insbesondere aus der Fakultät Technik und Informatik, werden von Unternehmen mit guten Verdienst- und Entwicklungschancen stark umworben. Wenn sie diesen Karriereweg wählen, gehen sie der Hochschule erst einmal verloren, soweit sie nicht nach Jahren der Praxis ein Masterstudium aufnehmen – mit Blick auf eine wissenschaftliche Laufbahn, eine Promotion oder der Bewerbung auf eine Professur.

Die Hochschule bzw. die Fakultät hat nicht nur ein Interesse daran, den Anteil der Masterstudentinnen zu steigern. Vielmehr will sie engagierte und hoch qualifizierte BA-Studentinnen für eine wissenschaftlich ausgerichtete Karriere in den angewandten Wissenschaften gewinnen, deren erster Schritt ein Masterstudium wäre.

Es soll ein Modell erprobt werden, um ausgewählte Bachelorabsolventinnen für die eigenen Masterstudiengänge zu gewinnen und zu halten. Ihnen soll die Perspektive eröffnet werden zu promovieren und eigene Forschungsthemen an der HAW Hamburg zu entwickeln.

Diese Masterstudentinnen werden als Rollenmodelle für einen Karriereweg in den angewandten Wissenschaften wirken.

ZIELE

- Förderung des Einstiegs von BA-Absolventinnen (MINT) in eine wissenschaftliche Karriere
- Erhöhung des Anteils und der Anzahl der Masterstudentinnen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen und in der Informatik

MESSKRITERIEN

- Annahme der Förderinstrumente durch BA-Absolventinnen der HAW Hamburg
- Steigerung der Anzahl und des Studentinnenanteils in den Masterstudiengängen an der Fakultät Technik und Informatik (als Pilot⁴⁴)
- Entwicklung der Anzahl der Bachelorabsolventinnen der Hochschule, die ein Masterstudium an der HAW Hamburg aufnehmen am Beispiel der Fakultät Technik und Informatik

BILANZ 2013–2017⁴⁵

BA-ABSOLVENTINNEN:

Die Anzahl der BA-Studierenden entwickelte sich von 5.133 (2013) auf 5.334 (2015) und 5.030 (2017). Der Studentinnenanteil stieg von 10 % (2013) auf 12 % (2017).

Der Absolventinnenanteil sank von 13 % (2013) auf 10 % (2015) bei gleichzeitigem Anstieg der Anzahl der Absolventinnen von 69 auf 86 insgesamt. 2017 war der Wert auf 8 % = 56 Absolventinnen weiter abgesunken.

Bei den dualen Studiengängen stieg der Anteil von 9 % = 8 Absolventinnen (2015) auf 15 % = 19 Absolventinnen (2017).

MA-ABSOLVENTINNEN⁴⁶:

Der Anteil der Masterstudentinnen sank von 13 % (= 90 Studentinnen in 2013) auf 11 % (= 92 Studentinnen in 2017) bei einer Zunahme der Anzahl der Masterstudierenden von 695 (2013) auf 841 (2017).

Der Absolventinnenanteil sank von 13 % = 26 Absolventinnen (2013) auf 9 % = 22 Absolventinnen (2015) und stieg auf 15 % = 37 Absolventinnen (2016), fiel auf 14 % (2017) bei weiterhin 37 Absolventinnen.

Von vier jeweils abgeschlossenen Promotionen wurde 2016 und 2017 pro Jahr eine von einer Promovendin (25 %) abgeschlossen. Der Anteil der immatrikulierten Promovendinnen sank von 22 % = 8 (2015) auf 19 % = 8 (2017).

AKTIONSPLAN 2018–2023

Die HAW Hamburg entwickelt in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften gezielte Förderinstrumente zur Rekrutierung und Bindung von BA-Absolventinnen auf dem Weg in eine Karriere der angewandten Wissenschaften über die Stufen Masterabschluss, Promotion, Berufserfahrung in Forschung und Entwicklung außerhalb von Hochschulen mit dem Ziel, eine Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften als beruflichen Werdegang zu ermöglichen. Mögliche Instrumente sind im Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms III aufzunehmen.

MASSNAHMEN

Entwicklung eines Modellprojekts an der Fakultät Technik und Informatik im Umfang von drei halben Stellen für wissenschaftliche Lehr- und Forschungsassistenz befristet auf drei Jahre, die einen ausgewiesenen Qualifizierungsanteil beinhalten, beispielsweise zur:

- Entwicklung einer Masterthesis in Zusammenarbeit mit einem Forschungs-/Entwicklungs-/Transferprojekt des Departments
- Unterstützung von Promotionsvorhaben der Promovierenden durch Betreuung von wissenschaftlichen Versuchsaufbauten, Datenanalysen u. Ä. m.
- Übernahme eigenständiger definierter Lehranteile in von Professor*innen angeleiteten Lehrveranstaltungen und Laborpraktika
- Übernahme von eigenen Präsentationsanteilen auf Fachtagungen, vor dem Kollegium der Fakultät u. Ä. m. Begleitet werden soll dieses Förderkonzept durch unterstützende Personalentwicklungsgespräche, Potenzialanalysen und an den spezifischen Bedarf angepasste Fortbildungsangebote, betreut von verantwortlichen Führungskräften des Fachgebietes und der Fakultät/des Departments sowie den Gleichstellungsbeauftragten.
- Entwicklung spezifischer Mentoringprogramme für BA-Absolventinnen mit besonderen Auswahlverfahren an den interessierten Departments unter Nutzung der Expertise des Mentoringprojekts für Studierende im Übergang in den Beruf (angesiedelt an der Stabsstelle Gleichstellung als Teilprojekt „Lehre lotsen“ des Qualitätspakt Lehre)
- Vernetzung des Modellprojekts mit dem hochschulübergreifenden Programm Pro Exzellenzia zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen
- Evaluation und Prüfung der Verstetigung

⁴⁴ Erläuterung: Die Beschränkung auf die Fakultät Technik und Informatik beruht auf den zur Verfügung stehenden Geschäftsstatistiken, die eine Auswertung getrennt nach Fachrichtungen bezogen auf Absolventen (w/m) von Master- bzw. Bachelorstudiengängen nicht ausweisen. Die Fakultät Technik und Informatik bietet Studiengänge dieses ausgewählten Fachspektrums ohne Ausnahme an. Bei der Fakultät Life Sciences und der Fakultät Design, Medien und Information stehen die aggregierten Daten bezogen auf sämtliche angebotene Studiengänge zur Verfügung, aber nicht spezifisch für die jeweiligen MINT-Studiengänge.

⁴⁵ Bezogen auf die Studentinnen und Absolventinnen an der Fakultät Technik und Informatik.

⁴⁶ Diese Daten lassen keine Rückschlüsse über Entwicklungen zu, in welchem Umfang BA-Absolventinnen ein MA-Studium an der Fakultät Technik und Informatik aufgenommen und absolviert haben oder ob ein Masterstudium an einer anderen Hochschule bzw. Universität aufgenommen wurde bzw. ob der direkte Einstieg in den Beruf nach dem BA-Abschluss gewählt worden ist.

III.

HANDLUNGSFELD STUDIERENDE UND STUDIENERFOLG

III.1

ERHÖHUNG DES STUDENTINNENANTEILS IN DEN INGENIEURSTUDIENGÄNGEN UND DER INFORMATIK

MESSKRITERIEN

- Entwicklung der Studierendenanteile nach Geschlecht in der Gesamtzahl der im 1. Fachsemester eingeschriebenen Studierenden
- Entwicklung der Studierendenanteile nach Geschlecht in der Gesamtzahl der Studierenden
- Ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen

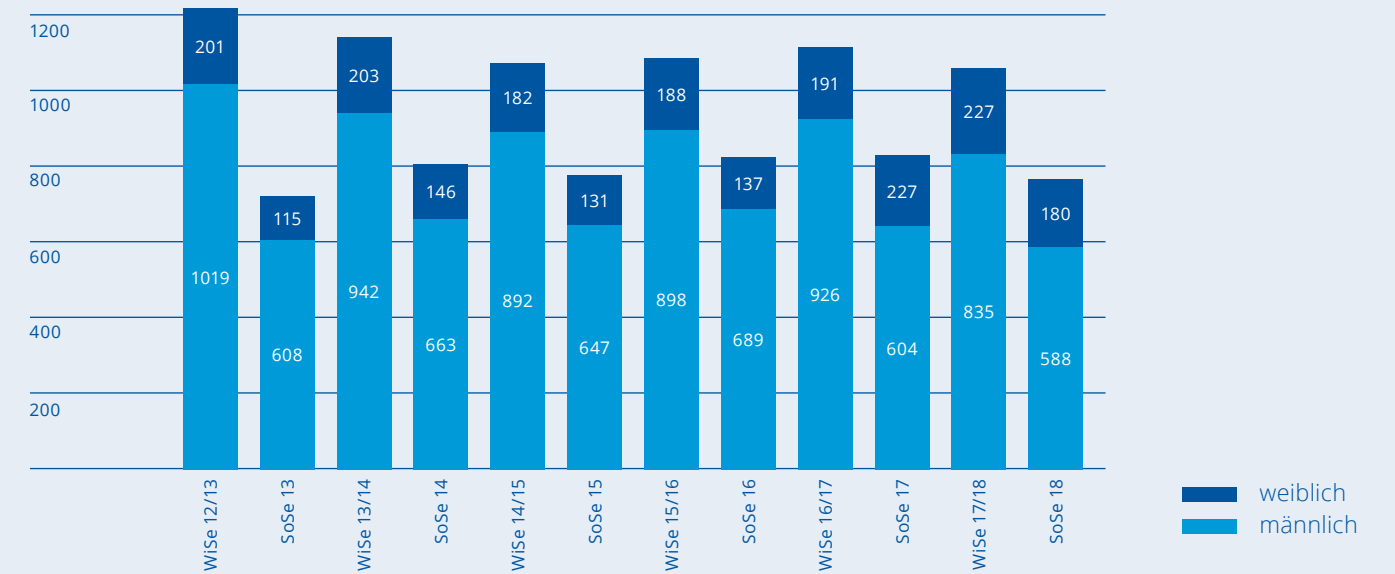
BILANZ 2013–2017 INGENIEURSTUDIENGÄNGE

- 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.
- Die Studierendenstatistik über die Geschlechteranteile in den BA-Studiengängen (Studierende insgesamt) wird in den Wintersemestern nach der Rangfolge jährlich aktualisiert. Erfasst werden Studentinnenanteile über 70 %, Studentinnenanteile 30–70 %, Studentinnenanteile unter 30 %, Studentinnenanteile in den dualen Studiengängen.
- Das Verhältnis der Geschlechter in den Ingenieurwissenschaften weist insgesamt auf die Hochschule gesehen einen niedrigen Frauenanteil auf, der im Berichtszeitraum zwischen 16–19 %⁴⁷ liegt.⁴⁸
- Im Wintersemester 17/18 konnte der Frauenanteil auf 18,6 % gesteigert werden, eine Festigung dieser Zahl beziehungsweise eine Erhöhung im nächsten Berichtszeitraum wäre wünschenswert. Immer noch liegt dieser Frauenanteil mindestens drei Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt, der seit Ende der 90er Jahre leicht um die 20 % variiert⁴⁹.
- Einen hohen Handlungsbedarf bei der Erhöhung der Studentinnenanteile haben dementsprechend folgende Studiengänge: Logistik / Technische BWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Umwelttechnik, Verfahrenstechnik, Rettungsingenieurwesen, Medientechnik, Flugzeugbau, Media Systems, Maschinenbau / Energie und Anlagensysteme, Regenerative Energiesysteme, Wirtschaftsinformatik, Gefahrenabwehr, Information Engineering, Angewandte Informatik, Produktionstechnik und -management, European Computer Sciences, Maschinenbau / Entwicklung und Konstruktion, Technische Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik.

Studentinnenanteile der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge niedrig

⁴⁷ Quelle: HAW-Geschäftsstatistik C6/WiSe 2017/18.
⁴⁸ Der Frauenanteil entspricht damit der Definition einer „skewed group“ in der die Mehrheit das Potenzial hat, sämtliche Regeln zu definieren und die Mitglieder der Minderheit als Repräsentationen ihrer Gruppe wahrgenommen werden, mit damit verbundenen negativen Effekten.
⁴⁹ In fast allen EU-Ländern liegt der Frauenanteil 2016 in den Ingenieurwissenschaften unter 30 %, allerdings in vielen höher als in Deutschland (20,8 %), zum Beispiel in Norwegen bei 25,6 %, Spanien bei 25,7 % und in Frankreich bei 25,8 %. Vgl. CEWS-Tabelle nach Quelle Eurostat: <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/studentinnenanteile-in-informations-und-kommunikationstechnologie-mathematikstatistiknaturwissen/>.

Diagramm: Geschlechteranteile der Studierenden in Ingenieur- und Informatikstudiengängen im ersten Fachsemester des Bachelorstudiums⁵⁰



ERSTES FACHSEMESTER

Die Entwicklung der Frauenanteile im ersten Fachsemester in den Ingenieur- und Informatikstudiengängen konnte im Vergleich zur letzten Erhebung im Gleichstellungsplan 2012–2017 (14–15 %) erhöht werden. Die Tendenz liegt inzwischen bei 16–18 % Frauenanteil im 1. Fachsemester, alle Werte von WiSe 2012/13 bis WiSe 2016/17 liegen in diesem Bereich⁵¹. Im SoSe 2017 konnte der Frauenanteil sogar auf 21,37 % gesteigert und im folgenden WiSe 2017/18 gehalten werden, was eine höchst positive Tendenz darstellt⁵².

Entwicklung des durchschnittlichen Frauenanteils ausgewählter⁵³ Bachelorstudiengänge der Ingenieur- und Informatikstudiengänge mit verringertem (< 30 %) Anteil an weiblichen Studentinnen⁵⁴



⁵⁰ Vgl. Tabelle 16: Ingenieur- und Informatikstudiengänge der HAW Hamburg 1. Fachsemester nach Geschlecht 2012–2017.
⁵¹ Vgl. Tabelle 16: Ingenieur- und Informatikstudiengänge der HAW Hamburg 1. Fachsemester nach Geschlecht im Anhang
⁵² Im Bundesdurchschnitt waren 24,9 % der Studierenden im ersten Fachsemester in den Ingenieurwissenschaften im Jahr 2014 Frauen, in Mathematik und Naturwissenschaften betrug der Frauenanteil 38,5 % und in den Sprach- und Kulturwissenschaften 73,9 %, vgl. GWK, Heft 50 Chancengleichheit (2014).
⁵³ Zusammengefasst Logistik / Technische BWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Umwelttechnik, Verfahrenstechnik, Rettungsingenieurwesen, Medientechnik, Flugzeugbau, Media Systems, Maschinenbau / Energie und Anlagensysteme, Regenerative Energiesysteme, Wirtschaftsinformatik, Gefahrenabwehr, Information Engineering, Angewandte Informatik, Produktionstechnik und -management, European Computer Sciences, Maschinenbau / Entwicklung und Konstruktion, Technische Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik.
⁵⁴ Vgl. Tabelle 17: Entwicklung der Frauenanteile an Ingenieur- und Informatik-Bachelorstudiengängen mit weniger als 30 % von Wintersemester 2012/13 bis Wintersemester 2017/18.

ANNAHMEQUOTEN BEI ZULASSUNGEN

Die Annahmequote bei Studentinnen im Studiengang Fahrzeugbau ist im Beobachtungszeitraum um 20 % gestiegen. Im Wintersemester 2012/13 lag sie bei 40 % und im Wintersemester 2015/16 und 2016/17 jeweils bei etwa 60 %. Im Studiengang Technische Informatik ist die Annahmequote der Studentinnen stark schwankend und zwar von Wintersemester 2012/13 bis 2016/17 zwischen 25 % und 100 %, obwohl die Studentinnenanteile insgesamt nicht schwanken (siehe Tabelle Studentinnenanteile). Im Studiengang „Maschinenbau – Entwicklung und Konstruktion“ schwankten die Annahmequoten bei den Studentinnen zwischen 33 % und 44 %. Da der Frauenanteil insgesamt in diesem Studiengang von 6 % auf 8 % gestiegen ist und die Schwankungen parallel liefen, ist dies zwar als positiv zu bewerten, zeigt aber auch, dass über die Annahmequote hier noch viel Potenzial zum Steuern vorhanden ist. Die Annahmequote bei Studentinnen im Studiengang Elektrotechnik/Informationstechnik lag im WiSe 2013/14 bei 70 % (vorher ca. 40 %). Allerdings weist der Studiengang im selben Semester trotzdem nur einen Studentinnenanteil insgesamt von 6,1 % auf. Über den Beobachtungszeitraum schwankt die Annahmequote stark, der Gesamtanteil von Frauen jedoch nicht. Dies liegt an den absoluten Zahlen von Bewerbungen von Frauen, welche insgesamt sehr niedrig sind. Hier würde es sich also empfehlen den Studiengang mehr bei Frauen zu bewerben. Auch im Studiengang Mechatronik zeigt sich ein ähnliches Problem: Die Annahmequote schwankt sehr stark, da die absoluten Zahlen an Bewerbungen von Studentinnen sehr gering sind.⁵⁵

BILANZ DER AKTIVITÄTEN FÜR TECHNISCHE STUDIENGÄNGE 2013–2017

- Teilnahme an Veranstaltungen des Projekts mint:pink seit 2013 (verschiedene Departments: Maschinenbau und Produktion, Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau oder auch das Schülerlabor Mobile Analytik der Fakultät Life Sciences)
- Genderperspektive bei verschiedenen Aktivitäten im Bereich Schule-Hochschule gestärkt, etwa bei der regelmäßigen Durchführung der Sommercamps „Faszination Fliegen“ und „Faszination Energie“, den Aktionstagen „Faszination für Technik“ und bei dem Oberstufenmodul „Aerodynamik – Wurfgleiterkonstruktion“
- Unterstützung studentischer Initiativen zur Stärkung und Vernetzung der Frauen in den technischen Studiengängen: Seit 2013 gibt es das studentische Projekt Engineering Welcomes Women (EWW) des Department Maschinenbau und Produktion.
- Kooperation beim Orientierungskurs für Abiturientinnen: pro Technische
- Kooperation mit den Departments der Fakultät TI bei Angeboten für Schulklassenbesuche in der Verknüpfung von Berufs- und Studienorientierung mit Laborbesichtigungen (auch hier wird mit Tutorinnen als Role-Models gearbeitet)
- Unterstützung einmaliger Angebote wie der Einstein-Ausstellung, die überregional in Norddeutschland Schulen ansprechen mit der Kombination von naturwissenschaftlichen Grundlagen (Ausstellung) und Vorträgen / Laborbesichtigungen, um damit die Brücke in die angewandten Wissenschaften zu schlagen und so auch Schülerinnen neue Perspektiven in der Physik zu ermöglichen

⁵⁵ In vielen Studiengängen, in welchen Frauen stark unterrepräsentiert sind, konnten zwar die Annahmequoten gesteigert werden bzw. schwanken sehr stark. Da die Studentinnenanteile in diesen Studiengängen aber so gering sind, dass dies nur wenig Einfluss auf die Studentinnenanteile insgesamt hat, sind weiterhin Maßnahmen notwendig. Die Studiengänge bieten generell noch Potenzial, um mehr Bewerberinnen und Bewerber zur Annahme des Studienplatzes an der HAW Hamburg zu motivieren. Entsprechende Befragungen der Bewerberinnen und Bewerber, die sich nicht für einen Studienplatz an der HAW Hamburg entschieden haben, wurden leider nicht regelhaft durchgeführt. Der Anstieg der Studierendenzahlen insgesamt im Rahmen des Hochschulpaktes ließ diese Maßnahme nicht als vordringlich erscheinen.

BILANZ 2013–2017 IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN IN ZAHLEN

BEWERBUNGEN

In der Berichtsperiode lässt sich ein Anstieg der Gesamtzahlen der Bewerbungen in den Informatikstudiengängen verzeichnen. Der Anteil der weiblichen Bewerberinnen schwankt dabei zwischen 18–22 %⁵⁶.

ERSTIMMATRIKULATIONEN

Die Zahlen der Studentinnen im 1. Fachsemester⁵⁷ liegen relativ konstant im niedrigen Bereich (14–18 % von WiSe 2012/13 bis WiSe 2016/17) bei etwa 26–38 weiblichen Studierenden im 1. FS insgesamt. Die Verteilung auf die Studiengänge ist asymmetrisch und fällt ähnlich wie die Frauenanteile an den Studierenden insgesamt in den Informatikstudiengängen aus: Es finden sich mehr Frauen in Media Systems und Wirtschaftsinformatik, weniger in Technischer Informatik.

STUDIERENDE

Seit 2012 stieg die Gesamtzahl der BA-Studierenden in den genannten Studiengängen kontinuierlich von 1062 in 2012/13 auf 1442 in 2017/18.⁵⁸ Die Frauenanteile in den BA-Studiengängen in der Informatik liegen sehr unterschiedlich. So sind Frauen im Studiengang Media Systems konstant bei etwa 19 % im beobachteten Zeitraum vertreten. In den Bachelor Studiengängen Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik konnten die Frauenanteile trotz steigender Zahlen insgesamt jeweils um ca. 3–4 % gesteigert werden. Im Studiengang Technische Informatik blieb der Frauenanteil konstant bei etwa 7 %. Im Studiengang European Computer Science lassen sich starke Schwankungen des Frauenanteils wahrnehmen, was auf die geringe Anzahl der Studierenden insgesamt zurückzuführen ist.⁵⁹

MASTERSTUDIERENDE

Die Masterstudierendenzahlen stiegen in dieser Berichtsperiode von 106 auf 159 Studierende an⁶⁰. Dies ist zurückzuführen auf die Einführung des Master Studiengangs Next Media MA, welcher als Informatikstudiengang wirkt. Der Frauenanteil im Master Informatik konnte von 6 Frauen im WiSe 2012/13 auf 12 im WiSe 2017/18 erhöht werden, also konnte eine 3 %ige Steigerung erzielt werden. Dennoch ist der Frauenanteil im Master Studiengang Informatik mit 9 % im Vergleich zum Frauenanteil im Master Studiengang Next Media mit 60 % sehr gering. Empfehlenswert wäre es, den Master aktiver und gendersensibel in den nicht kreativen Informatik-Bachelorstudiengängen zu bewerben.

BILANZ DER AKTIVITÄTEN 2013–2017

BEWERBERINNENMARKETING BEI SCHÜLERINNEN UND SCHÜLERN

Die HAW Hamburg steht mit ihren Angeboten im Bereich der Informatik für Schülerinnen und Schüler in großer Konkurrenz zur Universität Hamburg und ebenso zur TU Hamburg, die mit zahlreichen Partnerschulen zusammenarbeitet und im Berichtszeitraum z. B. Roboterkurse anbot.

INFORMATIK IM KREATIVEN KONTEXT

Das Interesse von Schülerinnen und Schülern an der Informatik sollte durch spezielle department- und fakultätsübergreifende Kooperationen für Ferienkurse

⁵⁶ Vgl. Tabelle 18: Bewerbungen auf Informatikstudiengänge zwischen Wintersemester 2012/13 und 2017/18 nach Geschlecht (im Anhang).

⁵⁷ Vgl. Tabelle 19: Erstimmatrikulationen zwischen 2012/13 und 2017/18 (im Anhang).

⁵⁸ Vgl. Tabelle 20: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Informatikstudiengängen zwischen 2012/13 und 2017/18 nach Geschlecht (im Anhang).

⁵⁹ Leider lassen sich keine genauen Angaben mehr zum bundesweiten Frauenanteil in den Informatikstudiengängen machen, da diese jetzt mit den Ingenieursstudiengängen zusammengefasst werden. An der HAW soll jedoch eine gesonderte Betrachtung der Informatikstudiengänge weitergeführt werden.

⁶⁰ Vgl. Tabelle 21: Entwicklung der Masterstudierendenzahlen in den Informatikstudiengängen zwischen Wintersemester 2012/13 und 2017/18 nach Geschlecht (im Anhang).

oder Schulangebote mit dem Bereich Design und dem Bereich Maschinenbau und Produktion eher angesprochen werden, als mit reinen Informationsangeboten zu den Informatikstudiengängen. Erste gute Erfahrungen liegen aus Projekten vor, die Kommunikation von Mensch und Rauminstallation in Schülerinnen-Workshops vorführten wie zum Beispiel Spaces. Das Experimentierlabor Living Place in der Informatik zeigt interessante Anwendungsfelder der Informatik zur Verbesserung des täglichen Lebens in der Wohnung – daraus entwickelte sich das CSTI Creative Space for Technical Innovations, welches im Frühjahr 2017 eröffnet wurde.

AUSBLICK UND ZIELE

MINT-STUDIENGÄNGE INSGESAMT 2018–2023

Die Informatik wird als gesellschaftliche Entwicklungstechnologie stark von Jugendlichen wahrgenommen. Die Produkte auf dem Markt der digitalen Kommunikationsmittel werden alltäglich genutzt und sind zu selbstverständlichen und unverzichtbaren Kommunikationsmitteln geworden. Dieser Trend (vgl. Trendence-Schülerbarometer 2017) und das aktuelle Interesse am Thema „Digitalisierung“ deuten darauf hin, dass das Interesse an den Informatikstudiengängen zunehmen wird. Die HAW Hamburg kann sich hier mit ihren innovativen Ansätzen positionieren.

Das Interesse an technischen Studiengängen muss für Mädchen und junge Frauen weiterhin aktiv geweckt werden. Die vielfältigen Aktivitäten im Bereich Nachwuchsgewinnung und Zusammenarbeit mit Schulen können durch eine stärkere gender- und diversitysensible Ausrichtung bisher noch wenig erreichte Zielgruppen besser ansprechen.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Prüfung eines Schulpatenschaftsprogramms für die Informatikstudiengänge in Zusammenarbeit mit den Ingenieurstudiengängen, u. a. für Marketingmaßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen als Studentinnen
- Erschließung neuer Zielgruppen u. a. im Weiterbildungsbereich (ausländische Studierende, informatik-affine Berufsgruppen, first student in family), insbesondere Identifizierung von Zielgruppen mit einem hohen Frauenanteil
- Ausbau der Zusammenarbeit mit Schulen für Schülerinnen unterhalb der Oberstufe zwecks frühzeitiger Orientierung
- Entwicklung von gender/diversitysensibilisierenden Schulungsangeboten für Beratende / Betreuende an der HAW Hamburg, um z. B. genderspezifische Problemlagen besser zu adressieren
- Entwicklung eines gender / diversitysensiblen Konzeptes zur Zusammenarbeit in den Ingenieurstudiengängen und in der Informatik mit Partnerschulen, u. a. für Marketingmaßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen als Studentinnen
- Fortführung und Weiterentwicklung von Girls' Day-Angeboten⁶¹

⁶¹ Siehe auch im Kapitel III.3 Maßnahmen im Bereich Schule – Hochschule: Ansprache von Schülerinnen.

III.2

ERHÖHUNG DES STUDENTENANTEILS IN DEN SOZIAL-, GESUNDHEITS- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN

MESSKRITERIEN

- Entwicklung der Geschlechteranteile an der Gesamtzahl der im 1. Fachsemester eingeschriebenen Studierenden in den jeweiligen Studiengängen
- Entwicklung der Geschlechteranteile an der Gesamtzahl der Studierenden in den jeweiligen Studiengängen
- Entwicklung der Geschlechteranteile bei den Bewerbungen in diesen Studiengängen
- Sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftliche Studiengänge und Geschlechteranteile der Studierenden (Studentenanteile (m) unter 30 %)

BILANZ 2013–2017 IN ZAHLEN

ANNAHMEQUOTEN

Die Annahmequote bei den Bewerbern ins 1. Fachsemester Soziale Arbeit in Bezug auf die zugelassenen Bewerbungen war bereits ab dem WiSe 2011/12 gleich hoch wie bei den Bewerberinnen mit 50 Prozentpunkten. Seit dem Wintersemester 2013/14 liegt sie sogar bei etwa 70 % und damit höher als die der Bewerberinnen. Insofern sind besondere Maßnahmen zur Bestärkung der Studienplatzannahme nicht notwendig.

Die Annahmequote im Studiengang Bildung und Erziehung liegt seit dem Wintersemester 2013/14 ebenfalls regelmäßig bei fast 50 Prozentpunkten und hat sich damit sehr stark gesteigert. Da der Studentenanteil in diesem Studiengang trotzdem sehr gering ist, sollten besondere Maßnahmen zur Bestärkung der Studienplatzannahme fortgeführt werden.

STUDIERENDENZAHLEN⁶²

Zunächst war ein Anstieg des Männeranteils der Studierenden in sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichen Bachelorstudiengängen vom Anfang des Berichtszeitraums (WiSe 2012/13: 16,6 %) zu den darauffolgenden Jahren (WiSe 2013/14: 22,2 %; WiSe 2014/15: 23,1 %; WiSe 2015/16: 20,5 %; WiSe 2016/17: 20,7 %) zu verzeichnen, im aktuellen Wintersemester jedoch fiel der Anteil wieder auf 17,2 % (WiSe 2017/18)⁶³.

Der Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit ist seit dem WiSe 2012/13 durch einen Männeranteil um ca. 9 % gekennzeichnet, welcher sich seitdem nicht sonderlich verändert hat bzw. im WiSe 2016/17 sogar um 0,8 % gesunken ist. Die Studiengänge Ökotrophologie, Soziale Arbeit, Interdisziplinäre Gesundheitsversorgung und Management sowie Gesundheitswissenschaften weisen ebenfalls niedrige Männeranteile unter 30 % auf. Darunter haben die Studiengänge Soziale Arbeit, Interdisziplinäre Gesundheitsversorgung und Management noch die höchsten Männeranteile zu verzeichnen (beide aktuell etwa 25 %).

Der Studentenanteil im Studiengang Soziale Arbeit liegt zwar weiterhin bei unter 30 %, jedoch hat er sich seit dem WiSe 2012/13 (22,1 %) um 4 % erhöht, obwohl die Menge an Zulassungen insgesamt ebenfalls gestiegen ist.

Annahmequote für männliche Studienbewerber Soziale Arbeit inzwischen bei 70 %

Studiengang Bildung und Erziehung am wenigsten von Männern gewählt

⁶² Vgl. Tabelle 22: Entwicklung der BA-Studentenanteile (m) in den gesundheits-, ernährungs- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen (die einen Studentenanteil unter 30 % aufweisen) von 2012–2018 (im Anhang).
⁶³ Vergleiche Tabelle 23: Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen der HAW Hamburg 1. Fachsemester nach Geschlecht 2012–2018 (im Anhang).

BILANZ DER AKTIVITÄTEN 2013–2017

Aufnahme dieses Ziels in den SEP und in die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen.

Dieses Ziel ist Teil des SEP 2016–2020. Das Department Soziale Arbeit verpflichtet sich zu Maßnahmen, Schüler als Studenten zu werben.

Untersuchung der Situation der männlichen Studierenden in den betroffenen Studiengängen durch eine Befragung zur Bedarfserhebung von Maßnahmen fand im Berichtszeitraum nicht statt und wird wieder aufgenommen.

Untersuchungen zum Verbleib der Studenten und zur Erreichung von Führungspositionen im Vergleich zu den Studentinnen wurden in der Sozialen Arbeit in Teilen durchgeführt. Eine Analyse der Führungspositionen in Hamburger Institutionen der Sozialen Arbeit bestätigt, dass dort der Prozentanteil der Männer deutlich höher liegt als es ihrem Anteil im Studium entspricht. Im Bereich Pflege stellen Männer 66 % der Führungskräfte⁶⁴.

AUSBLICK UND ZIELE

Im Sinne einer Gleichverteilung der gesellschaftlichen Verantwortung für soziale, gesundheitliche und kulturelle Aufgaben und im Sinne einer gesellschaftlichen Aufwertung der Berufe strebt die HAW Hamburg die Erhöhung des Anteils der Studenten an.

Da Studierende ihre Studienentscheidung auch nach finanziellen Erwägungen über die zu erwartenden Einkommensspannen treffen und diese in sozialen Berufen deutlich niedriger als in technischen Berufen ausfallen, stellen die geringen Verdienstmargen in den sozialen Berufen und Gesundheitsberufen eine Barriere für junge Männer und zunehmend auch für junge Frauen dar, solche Berufe zu ergreifen.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Untersuchung der Situation der männlichen Studierenden in den betroffenen Studiengängen durch eine Befragung zur Bedarfserhebung von Maßnahmen
- Transparente Vergabe von Tutorien⁶⁵ und entsprechendes Berichtswesen
- Schärfung des Profils sozialer Berufe mit Aufstiegschancen durch Mitwirkung an Berufsbilddiskussionen (Forschung, Lehre, Weiterbildung, Transfer)
- Integration von Genderthemen in Curricula, Ringvorlesungen und weitere Veranstaltungsformate
- Anti-Bias-Sensibilisierungsangebote für Lehrende und Studierende (evtl. auch über Social Media und weitere digitale Angebote)
- Thematisierung von Verantwortungsübernahme auf Leitungspositionen unter geschlechtsbezogenen Aspekten als Teil des Studiums

⁶⁴ Vgl. Klein, Uta; Wulf-Schnabel, Jan (2007).

⁶⁵ – die sich an der tatsächlichen Geschlechtersituation am jeweiligen Studiengang orientiert.

III.3

MASSNAHMEN IM BEREICH SCHULE – HOCHSCHULE

ANSPRACHE VON SCHÜLERINNEN

ZIEL

Geschlechtersensible Ansprache von Schülerinnen und Schülern, um Interesse an den HAW-Studiengängen zu wecken. Entwicklung überzeugender Konzepte und wirksamer Instrumente, um das Interesse von Schülerinnen und Schülern an der Aufnahme eines technischen Studiums an der HAW zu steigern.

GIRLS' DAY

Ab 2003 hat sich Hamburg und damit auch die HAW Hamburg dem bundesweiten Girls' Day angeschlossen und seitdem ein immer größeres Angebot entwickelt. Das Angebot für die Mädchen umfasst die technischen und naturwissenschaftlichen Bereiche, in denen die Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert sind. Die verschiedenen Angebote dazu aus unterschiedlichen Departments sind ausgelegt auf die Verbindung zwischen naturwissenschaftlichen Inhalten (bekannt aus den Schulfächern Physik, Mathematik, Chemie, Biologie) und der angewandten Praxis in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik. Die Anbindung des in der Schule erworbenen Wissens an praktische Umsetzungen anhand anschaulicher Experimente soll besonders die Altersgruppe der 11- bis 15-jährigen ansprechen.

Die Teilnehmerinnenzahlen sind seit 2012 stark gestiegen und halten sich seitdem auf hohem Niveau⁶⁶. Der Girls' Day an der HAW Hamburg ist bei Mädchen, Schulen und Eltern bekannt und fest etabliert. Der Tag hat zum Bekanntheitsgrad der HAW Hamburg beigetragen. Die Schülerinnen schätzen die Angebote zum eigenen Experimentieren (individuell und in Gruppen) und den dadurch verständlich vermittelten theoretischen Bezug zu technischen Inhalten sehr.

AUSBLICK UND ZIELE 2018–2023

Alle Hochschulen mit technischem bzw. ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt stehen vor der Herausforderung, mit guten Konzepten und innovativen Angeboten Schülerinnen für ein technisches Studium zu gewinnen. Basis dafür ist eine gute Zusammenarbeit mit den Schulen.

Die Zusammenarbeit der HAW Hamburg mit den Schulen wurde in den letzten Jahren über den SchulCampus als erste Ansprechstelle für Schulen professionalisiert. Der SchulCampus ist Voraussetzung für Kooperationen der HAW Hamburg mit Schulen, die nicht dauerhaft durch die Finanzierung aus Drittmitteln gewährleistet werden sollte. Es ist ein Erfolg, dass ab 2018 eine 0,5 VZÄ-Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin für die Projektleitung des SchulCampus verstetigt wird. Sinnvoll ist es, hier eine VZÄ zu schaffen.

Im Bereich Studium und Lehre ist nach wie vor das Konzept eines Orientierungsstudiums mit interdisziplinärer Studienstruktur unter dem Einbezug von Gender- und Diversityaspekten neu als Bindungsinstrument für unentschlossene Studierende zu prüfen.

⁶⁶ Vgl. Tabelle 24: Entwicklung der Teilnehmerinnenzahlen am Girls' Day der HAW Hamburg zwischen 2012 und 2018 (im Anhang).

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Entwicklung eines gender/diversitysensiblen Kooperationsmodells mit Partnerschulen, in welchem verschiedene Klassenstufen und die Lehrkräfte aus den Schulen mit unterschiedlichen Formaten angesprochen werden sollen
- Konzept und Durchführung gender- und diversitygerechter Labor- und Forschungstage in Kooperation mit Schulen, Adressierung verschiedener Klassenstufen sowie der Lehrkräfte: Schülerinnen erkunden die Informatik und die Ingenieurwissenschaften (MINT) | Schüler erkunden Soziales, Ernährung und Gesundheit, Lehrkräfte erleben „Innenansichten der angewandten Wissenschaften“
- Identifizierung von Schulen, die technisch interessiert sind und einen höheren Frauenanteil haben und Kooperationsangebote kommunizieren
- Nutzung von Girls' Day und HIT Hochschulstage für Workshop Angebote für die Zielgruppe der 15- bis 16-Jährigen
- Fortführung und Weiterentwicklung des Girls' Day in der Verzahnung mit Folgeangeboten für die nächste Altersstufe
- Gender / diversitysensible Überarbeitung des Konzepts „Elternsprechtage“ z. B. als hochschulübergreifendes Angebot und in Kooperation mit „Arbeiterkind.de“

ANSPRACHE VON SCHÜLERN

FORTFÜHRUNG DES BOYS' DAY

Parallel zum Girls' Day gibt es den Boys' Day, den die HAW Hamburg ebenfalls aufgegriffen hat und Angebote für Jungen in den Studienbereichen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, vorhält. Angebote für Jungen gibt es unter anderem in den Bereichen Design, Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung, Pflege, Gesundheit, Ökotrophologie.

Der Boys' Day an der HAW Hamburg ist ein bei Schülern, Eltern und an Schulen gut bekanntes Angebot und seit 2007 fest etabliert. Die Nachfrage ist oft so groß, dass nicht genügend Plätze angeboten werden können. Der Tag hat zum Bekanntheitsgrad der HAW Hamburg stark beigetragen. Das Konzept der Angebote für Jungen ist ähnlich wie bei den Mädchen aufgebaut: Angebote zum Anfassern mit wenig Theorie und ohne Frontalunterricht. Im Berichtszeitraum nahm die Zahl der angebotenen Plätze erheblich ab, weswegen es leider auch abnehmende Teilnehmerzahlen gibt.⁶⁷

AUSBLICK UND ZIELE 2018–2023

Weiterbildungs- und Karrierechancen sowie die Sicherheit des zukünftigen Arbeitsplatzes sollen bei Kooperationen mit Schulen für die sozialen, gesundheitsbezogenen und ernährungswissenschaftlichen Studiengänge hervorgehoben werden, um mehr Jungen für diese Berufe zu interessieren.

Die Zusammenarbeit der HAW Hamburg mit den Schulen wurde über den Schul-Campus als erste Ansprechstelle für Schulen professionalisiert. Der SchulCampus ist Voraussetzung für Kooperationen der HAW Hamburg mit Schulen und ist nicht nur über Drittmittel abzusichern.

Die Weichen für eine geschlechertypische Berufs- und Studienwahl werden schon früh gestellt. So ergab eine Studie in der Schweiz (Schweizerischer Nationalfonds; www.snf.cgh/D/Aktuell), dass sich nur 12 % der befragten 15-jährigen Jungen vorstellen konnten, den Lehrerberuf zu ergreifen. Jungen, die selbst Verantwortung für jüngere übernommen haben, z. B. in der freiwilligen Jugendarbeit, sind eher bereit einen sozialen oder Lehrerberuf in diesem Bereich zu ergreifen. Das Trendence-Schülerbarometer 2017/68 befragte 20.000 Gymnasial-, Gesamt-, Haupt- und Realschüler*innen nach ihren Präferenzen beim Berufseinstieg. Ein Ergebnis ist, dass die Befragten bei der Auswahl eines potenziellen Arbeitgebers weiterhin den öffentlichen Dienst vorziehen, da ihnen ein sicheres Arbeitsverhältnis wichtig ist.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Entwicklung eines gendersensiblen Kooperationsmodells mit Partnerschulen

Nutzung von Boys' Day und HIT (Hochschulinformationstage) für Workshop Angebote für die Zielgruppe der 14- bis 16-Jährigen. Entwicklung von Informationsangeboten u. a. Film, soziale Medienformate, Fortführung und Weiterentwicklung des Boys' Days in der Verzahnung mit Folgeangeboten für die nächste Altersstufe.

III.4

MASSNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DES STUDIENERFOLGS

Zum Bereich der gender- und diversitysensiblen Förderung des Studienerfolgs der Studierenden aller Fachbereiche gehört die generelle Erhöhung von Gender- und Diversitykompetenz bei allen Beschäftigten der Hochschule, insbesondere derer mit Lehr- und Beratungsaufgaben. Auch eine gender- und diversityorientierte Diskussion und Beurteilung von Fachkulturen gehört dazu sowie eine Analyse der Situation und Bedarfe der jeweils unterrepräsentierten Gruppen. Eine solche Diskussion wird regelmäßig mit Verantwortlichen des Bereichs Studium, Lehre und Gleichstellung geführt. Sie soll fortgeführt und vertieft werden. Maßnahmen zu diesem wichtigen Feld finden sich im Kapitel V.

III.4.1.

STUDIENEINGANGSPHASE

GENDERPERSPEKTIVE IN DEN ANGEBOTEN VON „TEAM.STUDIENEINSTIEG“

ZIEL

Die Erstsemestertutorien werden flächendeckend an der HAW angeboten, die Teilnehmer*innenzahlen sollen steigen. Die Angebote und die Beteiligung sollen unter Gender- und Diversityaspekten und verzahnt mit Studiengangsangeboten geprüft werden.

BILANZ 2012–2017

Im Jahr 2017 wurden Erstsemestertutorien in insgesamt 18 Bachelor-Studiengängen der HAW Hamburg angeboten: In der Fakultät DMI in den Departments Design und Medientechnik, in der Fakultät Wirtschaft und Soziales im Departement Pflege und Management, in der Fakultät Life Sciences in den Departments Biotechnologie, Gesundheitswissenschaften, Medizintechnik, Ökotrophologie, Umwelttechnik und Verfahrenstechnik sowie in der Fakultät Technik und Informatik im Department Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau.

Boys' Day Angebote der HAW Hamburg stets ausgebaut

⁶⁴ Vergleiche Tabelle 25: Entwicklung der Teilnehmerzahlen an den Angeboten des Boys' Day an der HAW zwischen 2012 und 2018 (im Anhang).

⁶⁸ <https://www.trendence.com/presse/pressemitteilungen/2017/top-arbeitgeber-deutscher-schueler.html>.

Peer-to-Peer-Konzept und Themen-zentrierte Interaktion bilden Elemente eines gendersensiblen didaktischen Ansatzes

Die Tutorien wurden durchgehend evaluiert, die positiven Ergebnisse in den aktuell teilnehmenden Studiengängen haben sich bestätigt, sodass am grundsätzlichen Konzept festgehalten werden konnte.

Die Beteiligung der Erstsemesterstudierenden in den verschiedenen Departments ist unterschiedlich – hat sich aber im Durchschnitt bei knapp 50 % stabilisiert. Insgesamt konnten zwischen Sommersemester 2012 und Sommersemester 2017 knapp 4500 Erstsemesterstudierende erreicht werden.

Das Peer-to-Peer-Konzept der Erstsemestertutorien nimmt die Heterogenität (Lerner*innenverschiedenheit) der Erstsemesterstudierenden sehr gut auf und hilft, die Passung zwischen den Anforderungen der Hochschule und den Vorkenntnissen, Kompetenzen und individuellen Rahmenbedingungen der Erstsemesterstudent*innen zu befördern. Die Kompetenzen der einzelnen Teilnehmenden werden in dem Angebot aufgegriffen und Bedarfe und Herausforderungen gemeinsam bearbeitet. Bei weitergehenden individuellen Unterstützungs- und Beratungsanliegen wird an die entsprechenden Stellen in der Hochschule verwiesen (Zentrale Studienberatung, International Office, Familienbüro, Beratung für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, etc.).

Das TSE arbeitet auf der Grundlage des Konzepts der Themenzentrierten Interaktion und hat damit einen stark kommunikativen, interaktiven und kooperativen Charakter. Dieser pädagogische Ansatz deckt sich dabei in großen Teilen mit Ansätzen einer geschlechtersensiblen Didaktik.

Ein flächendeckendes Angebot der Erstsemestertutorien wurde nicht erreicht. In einigen Studiengängen der Fakultät Wirtschaft und Soziales sowie Technik und Informatik werden die Tutorien mittlerweile nicht mehr angeboten. Dort wurden zwischenzeitlich alternative Konzepte erprobt. Eine Koppelung von Erstsemestertutorien und Fachtutorien (Fachtutorium Plus) wurde als Pilotprojekt über mehrere Semester angeboten und nach einer gemeinsamen Evaluation nicht weitergeführt. Mit dem Department Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau kooperiert das Team Studieneinstieg im Kontext des Formates STARTplusintensiv, in dem bestehende Studieneingangsangebote (Vorkurs, viaMINT, Orientierungseinheit, Erstsemestertutorien) mit zusätzlichen Veranstaltungen und einer individuellen Studienplanung in den ersten Semestern verknüpft werden. Dieser umfassende Ansatz wird nach einer ersten Zwischenevaluation im Jahr 2017 von der Fakultät auch zukünftig weiter gefördert.

Es findet keine konkret geschlechtsbezogene Auswertung der Teilnahme an den Erstsemestertutorien statt. Ein geschlechtsbezogener Blick auf den Einsatz der Tutorinnen und Tutoren zeigt, dass sich in den Ingenieur-Studiengängen die Tendenz fortsetzt, dass mehr Frauen Tutorinnen werden, als es ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden entspricht (z. B. liegt der Tutorinnenanteil in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen der Fakultät LS in den letzten Jahren bei durchschnittlich 50 %). Diese Tutorinnen fungieren in der Gruppe als positives Rollenvorbild für die neuen Erstsemesterstudentinnen.

In den nichttechnischen Studiengängen (z. B. in den Departments Pflege & Management, Gesundheitswissenschaften, Ökotrophologie), in denen Studenten den geringeren Anteil der Studierenden ausmachen, fällt es bisher schwer, Tutoren zu akquirieren.

Mehr Tutorinnen als Tutoren engagiert – fungieren als Role Models

AUSBLICK UND ZIELE 2018–2023

In einem großen Teil der Studiengänge, in denen die Erstsemestertutorien angeboten werden, haben sich diese als fester Bestandteil im Studieneinstieg etabliert. Vor allem aber in den Studiengängen, in denen die Abbruchquoten weiter hoch sind, muss weiterhin über eine intensivere und umfassendere Studieneinstiegspraxis nachgedacht werden. Das Format STARTplusintensiv bietet hier einen guten Ansatz und soll in den nächsten Jahren in einer engen Kooperation zwischen dem Department Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau und dem Team Studieneinstieg weiterentwickelt werden. Gender- und Diversityaspekte des Studieneinstiegs und Implikationen daraus sollen hier mitdiskutiert und berücksichtigt werden.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche zentrale und dezentrale Einzelmaßnahmen in der Studieneingangsphase, deren Kooperation gestärkt werden soll. Exemplarisch zu nennen sind hier (Online-)Vorkurse, Welcome Week, die Orientierungseinheiten (OE).

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellung ist zukünftig eine kritische Analyse der Studieneingangsphase unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel geplant. Gemeinsam mit Studierenden bzw. Tutor*innen sollen (fach-)kulturelle Besonderheiten und Strukturen, Lehr-Lernarrangements, aber auch studentische Herausforderungen und Verhaltensweisen reflektiert werden und in die Weiterentwicklung von Angeboten in den Studieneinstieg einfließen.

III.4.2. STUDIENVERLAUF UND STUDIENABSCHLUSSPHASE

CAREER SERVICE

Das umfangreiche und vielfältige Qualifizierungs- und Beratungsangebot im Bereich der berufsbezogenen persönlichen und sozialen Kompetenzen wird von Studierenden gut genutzt. Geschätzt werden der fakultätsübergreifende Austausch und die Ermöglichung überfachlicher Blickwinkel.

In einigen Angeboten werden Gender- und Diversityperspektiven thematisiert. In Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung soll das Potenzial weiterer gender- und diversitysensibler Aspekte ausgelotet werden. Die Ergebnisse werden in die Weiterentwicklung von Angeboten einfließen.

MENTORING IM BERUFSÜBERGANG

Qualitätspakt I. Lehre lotsen (2011–2016): Mentoring im Übergang zum Beruf – für Studierende und Absolventen*innen im Kontext von Diversität und Gender mit dem Schwerpunkt: Förderung von Transkulturalität

Qualitätspakt II. Lehre lotsen (2016–2020): Mentoring im Berufsübergang – für Studierende, Absolventen*innen und FH-Kooperations-Promovierende (als Pilotprojekt) im Kontext von Diversität und Gender mit dem Schwerpunkt: Förderung von Chancengerechtigkeit

ZIEL

Jährliche Durchführung eines Mentoring-Durchgangs mit 9-monatiger Laufzeit, Anpassung und qualitative Weiterentwicklung des Programms an den aktuellen Bedürfnissen der Zielgruppen, Verstetigung nach 2020

BILANZ 2012-2016/17

- Interne Zwischen- und Abschlussbefragungen ergaben auf Seiten der Mentees wie der Mentor*innen 81 überwiegend positive Rückmeldungen zum Verlauf des Mentoring-Angebots. 99 % der Teilnehmer*innen würden diese Methode weiterempfehlen.
- Von den meisten Teilnehmer*innen wurde die fachspezifische Vermittlung eines Mentors/einer Mentorin, die beide Mentoring-Programme anbieten, als wichtig erachtet.
- 30 % der Mentor*innen sind Alumni der HAW Hamburg, die somit weiter an die Hochschule gebunden werden können.
- Die Expert*innen-Netze konnten mit der Initiierung einer dem Forum Mentoring e.V. assoziierten Regionalgruppe Mentoring Norddeutschland ausgebaut und insbesondere durch die Vorstandsarbeit von 2012-2017, durch Kooperationen und fachlichen Austausch mit den teilnehmenden Hochschulen und Institutionen intensiviert werden.
- Der Antrag des Projekts „Lehre lotsen“ zur Teilnahme an der zweiten Förderphase des Q-Pakts durch das BMBF von 9/2016-12/2020 wurde bewilligt. Das „Mentoring im Berufsübergang“ unter den Aspekten Diversität und Gender wird weiterhin als Teilprojekt gefördert. Die Bewilligung umfasst die beantragte Ausweitung des Projekts um 19,5 Std/Woche sowie des Sachmittelbudgets zur Durchführung von zwei Mentoring-Kohorten/Jahr und Ansprache einer neuen Zielgruppe: Kooperations-Promovierende der HAW Hamburg.

AUSBLICK UND ZIELE 2018-2023

Die Aufstockung der Personal- und Sachmittel für die zweite Förderphase (entsprechend 2 Teilzeitstellen) ermöglicht eine quantitative (Anzahl der Durchgänge) und qualitative (Workshop-Angebote) Erweiterung des Mentoring-Angebots. Bis 2020 wird eine vertiefte Vernetzung innerhalb der Hochschule angestrebt. Darüber hinaus werden Konzeptvorschläge für eine Verstetigung des Programms an der HAW erstellt. Ein Pilot-Durchgang für ein Promovierenden-Mentoring ist in Vorbereitung.

Außerdem sollen die Mentor*innen durch Workshop-Angebote gezielt für Gender- und Diversity-Themen sensibilisiert werden.

AKTIONSPLAN 2018-2020

- Ab 2018 sollen zwei Mentoring-Durchgänge jährlich starten. Die Programmlaufzeit beträgt 12 Monate, davon 9 Monate im Tandem mit Mentorin oder Mentor.
- Das Rahmenprogramm kann durch die Aufstockung der Sachmittel noch stärker auf die Themenschwerpunkte Gender und Diversity ausgerichtet werden. Darüber hinaus besteht das Angebot eines externen Coachings bzgl. eigener Kompetenzen mit Gender-Diversity-Bezug für die teilnehmenden Mentees als Ergänzung zu den Mentoring-Gesprächen.
- Es werden Angebote für die Sensibilisierung der Mentor*innen für Gender- und Diversity-Themen konzipiert. Bereits bestehende konkrete Vernetzungsangebote wie Themenabende werden weiterhin fortgeführt bzw. erweitert.

- Das Programm beteiligt sich an der Fachtagung des Q-Pakt-Gesamtprojekts „Lehre lotsen“ zum Thema Kompetenzentwicklung im September 2018.
- Maßnahmen zur Fortführung (bzw. Verstetigung) des Mentorings nach Ende der zweiten Förderphase werden vorbereitet. 2019 wird dazu ein Evaluationsbericht erstellt.

IV.

GENDER STUDIES UND GENDER PROJEKTE

ZIEL

Gender/Diversityaspekte sollen stärker in die Curricula der Studiengänge verankert werden. Die Beteiligung von HAW-Lehrenden und Studierenden an konzeptionellen Diskussionen um das Themenfeld „Intersektionalität und Diversity“ soll zur weiteren Ausdifferenzierung der Gleichstellungskonzeptionen unserer Hochschule beitragen. Die hochschulübergreifende Zusammenarbeit in der gemeinsamen Kommission Gender und Diversity an Hamburger Hochschulen soll fortgesetzt werden.

BILANZ 2012–2017

- In wachsender Anzahl werden Genderlehrveranstaltungen, studentische Genderprojekte und genderwissenschaftliche Abschlussarbeiten in verschiedenen Studiengängen der Fakultäten W&S, DMI und LS durchgeführt und betreut.
- Vor allem an der Fakultät Wirtschaft und Soziales finden Gender / Diversity Studies zunehmend den Weg in die Curricula. Verschiedenste genderwissenschaftliche Fachvorträge wurden in bestehende Lehrveranstaltungen integriert. Eine stärkere systematische Einbeziehung in die Lehre und die Curricula aller Fachbereiche ist das ehrgeizige Ziel der nächsten Jahre.
- Lehrende und Studierende besuchten genderwissenschaftliche Fachtagungen bzw. Workshops und brachten Impulse aus diesen Veranstaltungen an die HAW. Genderwissenschaftliche Fachliteratur wird systematisch in den Fakultäten angeschafft.
- 2016 wurde aus der Stabstelle Gleichstellung heraus eine Open Educational Ressource (OER) zur Frage „Was ist Gender?“⁶⁹ fertiggestellt. Die OER beantwortet die Frage aus der Perspektive der Geschlechterforschung⁷⁰. Die Maßnahme wurde im Juli 2018 in den gleichstellungspolitischen Instrumentenkasten der DFG aufgenommen⁷¹. Die Erstellung einer weiteren OER zum Thema „Gender- und diversitybewusste Mediengestaltung“ wird aus HSP-Mitteln gefördert und soll 2019 fertiggestellt werden.
- In Zusammenarbeit der Fakultät Wirtschaft und Soziales mit der Stabsstelle Gleichstellung wurde 2017 eine genderwissenschaftliche Fachtagserie rund um den Arbeits- und Studienort Hochschule gestartet. Der erste Fachtag fand am 18. April 2017 unter dem Titel „Zwischen Quote und Ressourcen“ statt. Auf dem Podium war u. a. die Senatorin Katharina Fegebank dabei. Die 2. Veranstaltung fand am 7.11.2018 mit dem Titel „Zur Rolle der Hochschulen bei der Organisation gesellschaftlichen Aufstiegs“ statt, wieder unter Mitwirkung der BWFG.

Die Kooperation von Lehrenden und Studierenden der HAW Hamburg in der hochschulübergreifenden „Gemeinsamen Kommission Gender und Diversity“ und im „Zentrum GenderWissen“ hat im Berichtszeitraum wieder viele Erträge erbracht:

- Zwischen SoSe 2012 und 2017 wurden von HAW-Lehrenden der Fakultäten W&S und DMI insgesamt 83 Lehrveranstaltungen im Rahmen der Zertifikatsstudien im Themenfeld Gender und Diversity Studies angeboten.

- Von der HAW erwerben im Durchschnitt 5 Studierende (überwiegend aus der Sozialen Arbeit) pro Jahr ein Zertifikat (von ca. 32 Studierenden insgesamt).
- Die „Zentrale Bibliothek Frauenforschung & Gender Studies“ am Zentrum GenderWissen wird von Studierenden der HAW Hamburg sehr gern genutzt, u. a. zur Literaturrecherche und/oder Themenfindung für schriftliche Prüfungsleistungen.
- Im Berichtszeitraum fanden mehrere Fachtagungen (in Kooperation mit der Fakultät W&S) statt: 2014 die Werkstatt Mosaik Zukunft: „Gender- und Queer-Perspektiven in Theorie und Praxis“, 2016: „Sexarbeit im Zeichen des ProstituiertenSchutzgesetzes“, 2016 fand auch der jährliche Empfang aller Gender-Lehrenden an Hamburger Hochschulen an der HAW statt und 2017: 40 Jahre Autonome Frauenhäuser.

AUSBLICK UND ZIELE 2018–2023

Das Weiterbestehen und die Weiterentwicklung des Zentrums GenderWissen ist ein wesentlicher Garant für zukünftige hochschulübergreifende Projekte im Bereich Gender / Diversity Studies. Die Hochschule setzt sich für den Fortbestand des Zentrums ein und unterstützt die der BWFG vorgelegte Konzeption der Gemeinsamen Kommission. Interdisziplinäre Gender Studies Projekte, Lehre und Forschung sollen weiterhin gefördert und etabliert werden, wobei der Fokus noch stärker auf den MINT-Studiengängen liegen wird.

Die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur Einrichtung einer Professur „Digitalisierung und Gender“ werden eingehend geprüft. Die Gender / Diversity Studies Ansätze innerhalb der Hochschule sollen stärker sichtbar werden, interdisziplinäre und fächerübergreifende Kooperationen sollen gefördert werden.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Das wachsende Angebot an gender-/diversitywissenschaftlichen Lehr- und Fachveranstaltungen an der HAW sollte in seiner Gesamtheit dokumentiert und Interessierten Studierenden/Lehrenden zugänglich gemacht werden. Zu prüfen ist die Herausgabe eines eigenen Übersichtsverzeichnisses mit gender-/ diversityrelevanten Lehrveranstaltungen aller Fachbereiche.
- Stärkere Bewerbung der Angebote des Zentrums GenderWissen (insbesondere die Lehrtableaus Genderkompetenz und Intersektionalität und Diversity) vor allem auch in den künstlerischen, technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen
- Curriculare Verankerung von Gender- / Diversityinhalten in weitere Studiengänge aller Fakultäten voranbringen
- Jährliche Auslobung eines hochschulweiten Preises für hervorragende genderwissenschaftliche Abschlussarbeiten (Bachelor und Master) durch eine Preiskommission
- Mitwirkung an künftigen hochschulübergreifenden Forschungswerkstätten mit Gender / Diversity- Schwerpunkten, Vernetzung und Unterstützung von HAW-Promovierenden mit Gender/Diversity-Schwerpunkt innerhalb der Hochschule
- Fortsetzung der genderwissenschaftlichen Fachtagserie rund um den Arbeits- und Studienort Hochschule

⁶⁹ <https://hoo-haw.github.io/WasIstGender/>.

⁷⁰ Sie ist Teil der Plattform Hamburg Open Online University und soll komplexe wissenschaftliche Inhalte einer breiten Bevölkerung kostenfrei und verständlich zugänglich machen.

⁷¹ <https://instrumentenkasten.dfg.de/modellbeispiel/840?locale-attribute=de>.

V.

ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSFELDER

ZIEL

V.1

SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG⁷²

ZIEL

Sexualisierte Belästigung soll es an der HAW Hamburg nicht geben. Bei auftretenden Vorfällen können Führungskräfte und Beratungsstellen auf Regeln und Verfahrensweisen zurückgreifen, die die Hochschule als Hilfestellung zur Verfügung stellt. Das Thema ist in allen Beratungsstellen der Hochschule bekannt, Beratende, Führungskräfte und Lehrende sind diesbezüglich sensibilisiert und kennen die Beschwerdestellen und die Interventionskette. Alle Hochschulangehörigen, insbesondere Studentinnen⁷³ kennen die entsprechenden Anlaufstellen und zögern nicht, sich Rat und Unterstützung dort zu holen.

BILANZ 2012–2017

Die Dienstvereinbarung (DV) „Konflikte“ hat auch sexualisierte Belästigung zum Inhalt. Die Gleichstellungsrichtlinie hat diesen Schutz auf alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule erweitert, also auch auf den von der DV nicht erfassten Personenkreis der Studierenden, Lehrbeauftragten, Honorarkräfte.

Die in dieser DV festgelegte Interventionskette setzt auf Vermittlung im Konfliktfall und deckt daher nicht das Spektrum von teilweise notwendigen Interventionen in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt ab. Sie muss daher unbedingt um eine Interventionskette mit rechtlich relevanten Aktivitäten und verantwortlichen Personen ergänzt werden.

Die Studierenden der Fakultät LS haben im Sommer 2018 eine Befragung zu Diskriminierung unter Studierenden durchgeführt, aus der auch Vorfälle sexualisierter Belästigung hervorgehen. Die Me-too-Debatte hat auch unter den Studierenden zu einer erhöhten Sensibilisierung geführt. Sie erwarten von Seiten der Hochschule klare Richtlinien zum Schutz und zur Prävention von Diskriminierungen jeder Art. Eine Bestandsaufnahme zur Situation an Hochschulen allgemein und zu bisherigen Interventionsmöglichkeiten an der HAW im Besonderen wurde im Sommersemester 2018 mit den Fakultätsvergleichsbeauftragte*n und im Ausschuss Gender und Diversity vorgenommen. Weitere Schritte sind die Erarbeitung eines Konzepts und Integration des Themas in die zu erstellende Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule.

Das Studierendenwerk wird ab 2019 in Kooperation mit den Hamburger Hochschulen Selbstbehauptungsworkshops für Studentinnen auflegen.

AUSBLICK UND ZIELE

Das Bewusstsein, dass sexualisierte Belästigung an der Hochschule nicht geduldet wird, muss unter den Angehörigen der HAW stets wach sein. Im Allgemeinen sind Vorkommnisse der sexualisierten Belästigung mit Tabuisierungen belegt, sowohl seitens der betroffenen Personen als auch der Mitwissenden. Es wird eine hohe Dunkelziffer vermutet. Dieses Wissen gibt der Hochschule den Anstoß, Belästigung und zum Schutz der Opfer zu betreiben, z. B. sind regelmäßige

Informationskampagnen notwendig, um die Ansprechbarkeit der Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung in der Hochschule bekannt zu machen.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Erarbeitung eines Konzepts und Integration des Themas in die zu erstellende Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule
- Regelmäßige breite Bekanntmachung der Maßnahmen an der HAW Hamburg mit Hinweisen auf die Ansprechbarkeit der Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung
- Integration der Thematik in Lehrveranstaltungen prüfen
- Integration des Themas in das hochschulweite Schulungskonzept für Beratende, Lehrende und Führungskräfte
- Thematisierung und Erörterung von Implikationen der Thematik auf (dem / den nächsten) Vernetzungstreffen der Konflikthanlaufstellen
- Kooperation mit dem AStA, Studentische Veranstaltungen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung unterstützen

Alle Mitglieder und Angehörige der Hochschule sind weiterhin aufgefordert, sexualisierte Belästigung nicht hinzunehmen, sondern sich zu wehren. Auch Anregungen zur Prävention sind ausdrücklich erwünscht.

V.2

GLEICHWERTIGE VERTRETUNG DER GESCHLECHTER IN GREMIEN UND ORGANEN DER HOCHSCHULE

ZIEL

Da in den Entscheidungsorganen und in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule die Richtung für Strukturreformen und Entwicklungslinien festgelegt und beraten wird, soll gewährleistet sein, dass Frauen und Männer gleich vertreten sind. Gelebte Selbstverwaltung und Demokratie in der Hochschule wird durch die Überzeugung von vielen Hochschulmitgliedern getragen. Sie sind der Überzeugung, dass:

- sich die Hochschule nur im Diskurs der Gruppen weiter entwickeln kann,
- Interessenskonflikte transparent gemacht und demokratisch gelöst werden können,
- auf diese Weise insgesamt eine konstruktive Gesprächskultur gefördert wird.

Die Entscheidungsorgane der Hochschule sind: Hochschulrat, Präsidium, die HAW-Leitungsrunde, Fakultätsdekanate und Departmentleitungen sowie die Selbstverwaltungsgremien Hochschulsenat, Fakultäts- und Departmenträte, Berufungsausschüsse sowie der ASTA, die Fachschaften und der Personalrat.

⁷² Im folgenden Text wird der Begriff „sexualisierte Belästigung“ verwendet. Es handelt sich um einen bewusst gewählten Begriff, da der Begriff „sexuelle Belästigung“ die Assoziation aufwirft, dass eine sexuelle Handlung stattfindet, diese jedoch setzt die Einwilligung beider Personen voraus. Der Terminus „sexualisierte Belästigung“ will darauf aufmerksam machen, dass bei derlei Taten die Sexualität als Legitimation zum eigentlichen Handeln, der „Belästigung“ bzw. Machtausübung genutzt wird. „Sexualisiert“ meint also, dass ein Bedeutungszusammenhang zwischen der eigentlichen Handlungsintention – jemanden zu belästigen oder einzuschüchtern – und der Sexualität besteht. Im Gegensatz dazu beschreibt das Adjektiv „sexuell“, dass eine Handlung mit der Intention der sexuellen Befriedigung ausgeführt wird.

⁷³ Studentinnen, besonders der ersten Fachsemester, laufen besonders große Gefahr, Opfer von sexualisierter Belästigung bzw. Gewalt zu werden. Das ist ein zentrales Ergebnis einer 2012 an der Universität Oldenburg durchgeführten Studie zu Ausmaß und Auswirkungen sexualisierter Gewalt im eigenen Hause: <https://uol.de/kontakt-beratungsstelle/studie-sexuelle-belaestigung-an-hochschulen-2012/>.

MESSKRITERIUM

Gleiche Geschlechterverteilung in den Organen und in den Gremien nach Statusgruppenzugehörigkeit (mindestens 40 %).

BILANZ 2012–2017

Die Hochschule hat mit der 4. Änderung der Wahlordnung vom 22. Januar 2015 die Vorgabe des HmbHG (§ 96 Abs. 2) umgesetzt und bestimmt (§ 20 Wahlvorschlüsse Absatz 5), dass Listenvorschläge mindestens 40 % Männer bzw. Frauen der jeweiligen Mitgliedergruppe berücksichtigen.

Seitdem diese gesetzliche Vorgabe besteht, wird von den Gruppenvertretungen und den Dekanaten gezielt darauf geachtet, dass die Geschlechter möglichst gleich vertreten sind. Eine entsprechende Ansprache durch die Stabsstelle Gleichstellung hat sich mittlerweile erübrigt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den Dekan*innen nach Bedarf zu dieser Regelung im Gespräch, insbesondere wenn es nicht einfach ist, Kandidatinnen zu gewinnen.

Darüber hinaus hat die Hochschule 2018 in der Gleichstellungsordnung (1.2.1.) verfügt, bei der Besetzung von Ausschüssen auf Gleichstellung und Diversity achten zu wollen. Besprechungen und Sitzungen sollen so gelegt werden, dass auch Hochschulangehörige mit Betreuungsverpflichtungen daran teilnehmen können (1.2.2.).

Bisher konnte kein wirksames Instrument entwickelt werden, um einen Ausgleich zu vermehrter Gremientätigkeit anzubieten, der gleichzeitig zur Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Profils derjenigen Kandidatinnen beiträgt, die mehrfach in Gremien tätig sind, und der sich positiv bei der Gewährung von Leistungsbezügen in der W-Besoldung auswirken würde.

2015 führte die HAW Hamburg einen breit angelegten Dialogprozess unter Beteiligung aller Interessierten durch mit dem Titel „HAW 2020“ und setzte einen der Schwerpunkte auf die Entwicklung einer gelebten Kultur der Vielfalt, Gleichstellung und Gerechtigkeit. Die Ergebnisse flossen in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Präsidiums 2017–2018 mit allen vier Fakultäten ein und ebenso in die Beschlussfassungen von Satzungen der HAW Hamburg (u. a. Berufungsordnung, Grundordnung, Gleichstellungsordnung).

LEITUNGSORGANE

Der Hochschulrat der HAW Hamburg wird nach dem HmbHG mit neun ehrenamtlichen Mitgliedern gebildet. Kontinuierlich waren, wenn auch wechselnd, zwei bis vier Frauen als externe Mitglieder vertreten. 2018 ist der Stand 50 % Frauenanteil im Hochschulrat, ein Posten ist unbesetzt. Der Vorsitz wurde stets von einem männlichen externen Mitglied geführt. Bisher wurde keine Frau als internes Mitglied der Hochschule in den Hochschulrat gewählt, da keine kandidierte.

Damit bewegt sich die HAW Hamburg mit den Geschlechteranteilen über dem Bundesdurchschnitt: Der Frauenanteil in den Hochschulräten liegt seit 2012 zwischen 30–35 %, bei den Fachhochschulen 2016 und 2017 bei 33 %, bei den Hamburger Hochschulen im gleichen Zeitraum zwischen 30 % und 42 %.⁷⁴

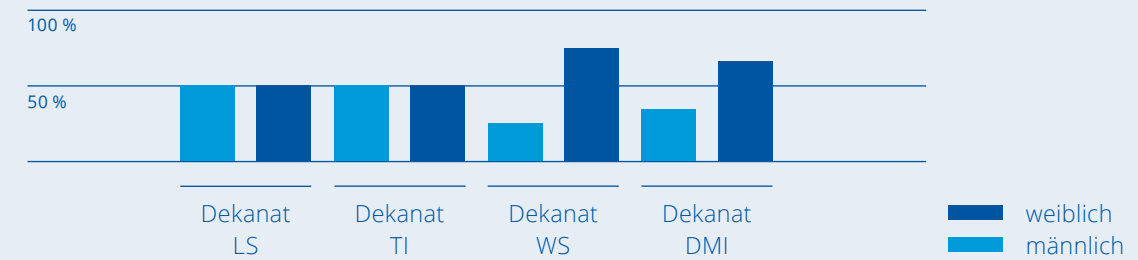
Im Präsidium der HAW Hamburg ist seit 2001 ständig eine Vizepräsidentin vertreten. 2017 wurde an der HAW Hamburg das Amt der Vizepräsidentenschaft für Digitalisierung eingeführt und mit einer Frau besetzt. So ist das Präsidium

der HAW Hamburg mit dem Präsidenten, einem Vizepräsidenten, einem Kanzler und zwei Vizepräsidentinnen zu 40 % mit Frauen besetzt. Der Prozentsatz ist somit von 20–25 % auf 40 % gestiegen.

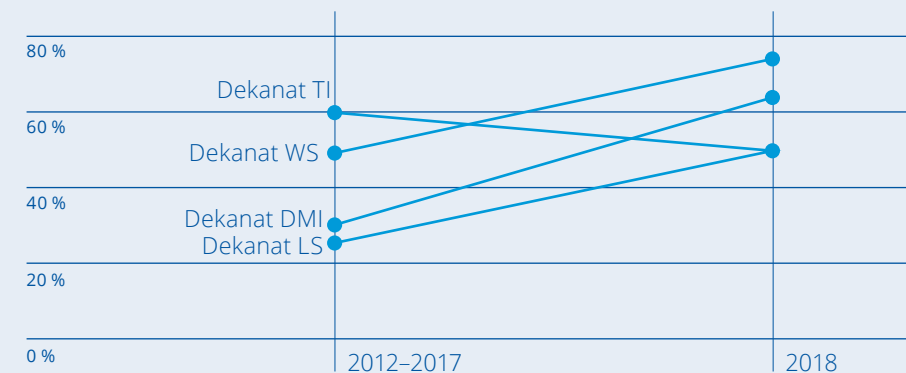
In der HAW-Leitungsrunde als erweiterte Hochschulleitung sind das Präsidium und die Dekan*innen vertreten. Das Geschlechterverhältnis ist mit 44 % Frauenanteil fast ausgeglichen. (2018: 3 männliche Präsidiumsmitglieder, 2 weibliche Präsidiumsmitglieder, 2 Dekane, 2 Dekaninnen, insgesamt 5 m / 4 w).

Fast ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der HAW-Leitungsrunde

Die Geschlechterverteilung in den Dekanaten⁷⁵ der HAW Hamburg stellt sich wie folgt dar:



Entwicklung Geschlechteranteile Dekanate HAW seit 2012



Bei Unterrepräsentanz von Frauen lastet überdurchschnittlich viel Gremienarbeit auf wenigen Frauen – bisher gibt es dafür noch keinen wirksamen Ausgleich

2015: Dialogprozess HAW 2020 mit Schwerpunkt Kultur der Vielfalt, Gleichstellung und Gerechtigkeit

50 % Frauenanteil im Hochschulrat in 2018 erreicht – übertrifft Bundesdurchschnitt

Frauenanteil im Präsidium auf 40 % gestiegen

DEKANAT LIFE SCIENCES

Steigerung des Frauenanteils von 25 % (seit 2007) auf 50 %
Dekanatsbesetzung mit 4 Personen:
1 Dekan, 2 Prodekaninnen und 1 Prodekan

DEKANAT WIRTSCHAFT & SOZIALES

Steigerung des Frauenanteils von 50 % (2012) auf 75 %
Dekanatsbesetzung mit 4 Personen:
1 Dekanin, 2 Prodekaninnen, 1 Prodekan

DEKANAT TECHNIK & INFORMATIK

Senkung von 60 % Frauenanteil (2012) auf 50 %
Dekanatsbesetzung mit 4 Personen:
1 Dekan, 1 Prodekan, 2 Prodekaninnen
Dieses Ergebnis ist angesichts eines sehr geringen Professorinnenanteils in der Fakultät TI von 6–7 % bemerkenswert.

DEKANAT DESIGN, MEDIEN UND INFORMATION

Steigerung des Frauenanteils von 43 % (seit 2007) auf 66 % im Jahr 2018:
Dekanatsbesetzung mit 6 Personen:
1 Dekanin, 2 Prodekane, 3 Prodekaninnen

⁷⁴ Vgl. Andrea Lötter (2017), GESIS/CEWS.

⁷⁵ Vgl. Tabelle 26: „Besetzung der Dekanate HAW 2018 nach Geschlecht“ und Tabelle 27: „Entwicklung Frauenanteil Dekanate HAW seit 2012“ (im Anhang).

Steigerung des Frauenanteils im Hochschulsenat von 25 % auf 44 %

GREMIEN

Die Darstellung erfolgt im Vergleich zu 2012; die im Folgenden berücksichtigten Wahlergebnisse sind vom Stand 01.09.2018.

Im Hochschulsenat (bezogen auf den Mitgliedsstatus ohne Stellvertretungen) konnte der Frauenanteil bei der Gruppe der Professor*innen von 25 % auf 44 % gesteigert werden mit 4 Professorinnen und 5 Professoren.

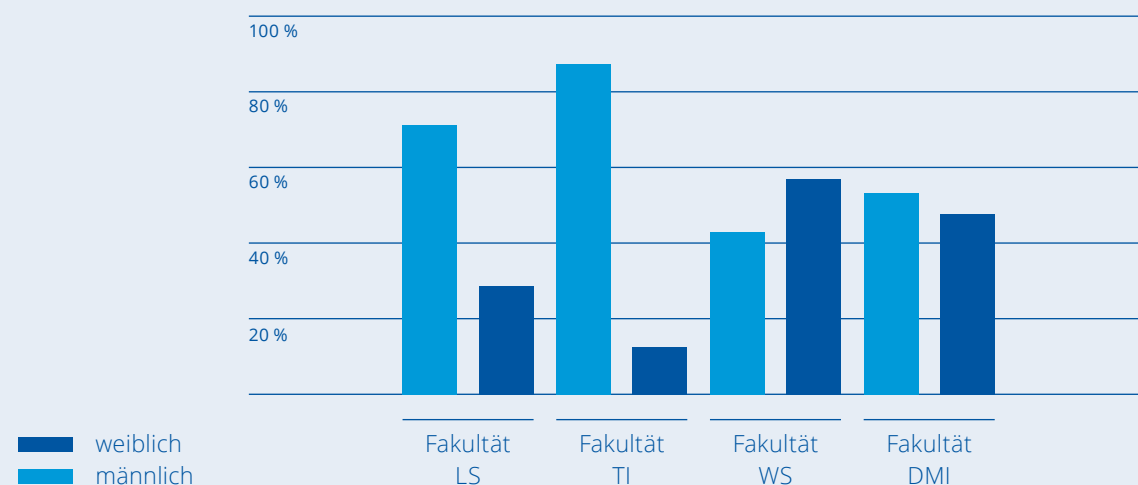
Auf 3 Sitzen der akademischen Mitarbeiter*innen im Hochschulsenat sind seit 1.9.2018 zwei Frauen und ein Mann vertreten (= 66 % Frauenanteil, gegenüber 33 % im vorherigen Berichtszeitraum). Die 2 Sitze für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal sind von 2 Frauen besetzt⁷⁶. Die Studierenden sind mit 3 Sitzen im Hochschulsenat vertreten, davon ging ein Sitz an eine Studentin, zwei Sitze gingen an Studenten.

FAKULTÄTSRÄTE

Eine Gleichverteilung der Sitze nach Geschlecht ist von der Anzahl der Sitze nur bei der Gruppe der Professor*innen möglich (8 Sitze, bei DMI 6–8 Sitze). Die anderen Statusgruppen sind mit jeweils 3 Sitzen vertreten (Wissenschaftliches Personal, Studierende). Das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal hat nur einen Sitz.

In den Fakultätsräten⁷⁷ der HAW stellt sich das Geschlechterverhältnis wie folgt dar:

Fakultätsräte 2018 nach Geschlecht



FAKULTÄTSRAT WIRTSCHAFT & SOZIALES

Seit 2008 haben bei den Studierenden die Studentinnen die Mehrheit. Die Vertretung des TBVP nimmt durchgängig eine Mitarbeiterin wahr. Bei dem Wissenschaftlichen Personal sind durchgängig mehr Frauen als Männer vertreten, aktuell sind nur Frauen als Mitglieder in den Fakultätsrat gewählt. In der Professor*innen-gruppe gab es über die drei Wahlperioden gemittelt eine gleichmäßige Vertretung der Geschlechter, aktuell vertreten 5 Männer und 2 Frauen die Gruppe der Professor*innen.

⁷⁶ Diese Gruppe ist in der HAW stark weiblich geprägt. Seit der letzten Berichtsperiode wurde die Anzahl der Sitze für das TBVP von einem auf zwei Sitze erhöht, zuvor war der einzige Sitz von einem Mann besetzt.

⁷⁷ Vergleiche Tabelle 28: Zusammensetzung der Fakultätsräte nach Geschlecht 2012–2017 (im Anhang).

FAKULTÄTSRAT TECHNIK & INFORMATIK

Seit 2008 waren die Studierenden mit einem weiblichen und zwei männlichen Mitgliedern konstant im Fakultätsrat vertreten, aktuell agieren 4 Studenten im Fakultätsrat als Vertreter der Studierenden. Die Vertretung des TBVP nimmt durchgängig ein Mitarbeiter wahr.

Das Wissenschaftliche Personal wird 2018 von 2 Mitarbeitern und einer Mitarbeiterin vertreten. In der Gruppe der Professor*innen sind – wie bereits in den vorherigen Wahlperioden – aktuell nur Männer vertreten bei einem Professorinnenanteil von 11 % in der Fakultät. Die verhältnismäßig wenigen Professorinnen (17 w / 144 m) werden überproportional häufig für Ämter in Berufungsausschüssen, Leitungs- und Selbstverwaltungsgremien angefragt⁷⁸.

FAKULTÄTSRAT LIFE SCIENCES

Das Engagement der Studentinnen zeigte sich seit 2011 relativ konstant mit der Position von einer bis zwei Vertreterinnen. Aktuell sind 1 Studentin und 2 Studenten im Fakultätsrat vertreten. Das Wissenschaftliche Personal stellt seit September 2018 ein männliches und 2 weibliche Mitglieder. Die Vertretung des TBVP nehmen abwechselnd ein Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin wahr. In der Gruppe der Professor*innen sind die männlichen Mitglieder überrepräsentiert mit 7 zu 1. Zuvor lag das Verhältnis bei 5 männlichen zu 2 weiblichen Mitgliedern.

FAKULTÄTSRAT DESIGN, MEDIEN UND INFORMATION

Im Laufe des letzten Berichtszeitraums wechselten die Frauen- und Männeranteile bei den Studierenden von mehrheitlich Vertreterinnen auf Vertreter. Aktuell sind eine Studentin und 2 Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP nimmt seit 2009 durchgängig eine Frau wahr. Das Wissenschaftliche Personal ist in dieser Amtsperiode mehrheitlich weiblich vertreten. Die Vertretung in der Professor*innenschaft erreicht 2018 einen Frauenanteil von 37 % (= 3 Professorinnen und 5 Professoren) im Fakultätsrat DMI.

DEPARTMENTRÄTE

In den Fakultäten sind seit 1.9.2017 Departmenträte eingerichtet worden. Das Geschlechterverhältnis ist in der Gesamtheit der Departmenträte (jeweils 7–14 Mitglieder) nahezu ausgewogen, während in den Departments mit vorwiegend nichttechnischen Studiengängen mehr Frauen und in den Departments mit vorwiegenden technischen Studiengängen mehr Männer vertreten sind.

FAKULTÄT WIRTSCHAFT & SOZIALES – 4 DEPARTMENTS

Departmentrat Pflege und Management

Die Studierenden sind mit einem Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 4 Frauen ihre Statusgruppe.

Departmentrat Public Management

Die Studierenden sind mit einer Studentin vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 2 Frauen und 2 Männer ihre Statusgruppe.

⁷⁸ Daten aus HAW-Geschäftsstatistiken\Personal und Stellen (SP 1)\WiSe 17_18\SP 1_WiSe 2017_18_Stand015022018.

Departmentrat Soziale Arbeit

Die Studierenden sind mit einer Studentin vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einem Mann vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 3 Frauen und 1 Mann ihre Statusgruppe.

Departmentrat Wirtschaft

Die Studierenden sind nicht benannt bzw. nicht besetzt worden. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau und zwei Männern vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 3 Frauen und 4 Männer ihre Statusgruppe, eine Position ist nicht besetzt.

FAKULTÄT TECHNIK & INFORMATIK – 4 DEPARTMENTS

Departmentrat Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau

In der Professor*innengruppe vertreten 4 Männer ihre Statusgruppe. Die Vertretungen der Studierenden, der Mitarbeitenden des TBVP sowie des wissenschaftlichen Personals sind aktuell nicht besetzt.

Departmentrat Informatik

Die Studierenden sind mit einem Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP ist mit einem Mann besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 2 Frauen und 2 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Informations- und Elektrotechnik

Die Studierenden sind mit einem Mann vertreten. Die Vertretung des TBVP ist mit einer Frau besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 4 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Maschinenbau und Produktion

Die Studierenden sind mit einem Mann vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einem Mann vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 2 Frauen und 2 Männer ihre Statusgruppe.

FAKULTÄT DESIGN, MEDIEN UND INFORMATION – 3 DEPARTMENTS

Departmentrat Design

Die Studierenden sind mit einem Studenten und zwei Studentinnen vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das akademische Personal ist mit 2 Frauen und einem Mann vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 4 Frauen und 4 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Medientechnik

Die Studierenden sind mit einem Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einem Mann vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 1 Frau und 3 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Information

Die Studierenden sind mit einem Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP ist mit einem Mann besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 2 Frauen und 2 Männer ihre Statusgruppe.

FAKULTÄT LIFE SCIENCES – 7 DEPARTMENTS

Departmentrat Biotechnologie

Die Studierenden sind mit einem Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP ist mit einer Frau besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 1 Frau und 3 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Gesundheitswissenschaften

Die Studierenden sind mit einer Studentin vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 2 Frauen und 2 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Medizintechnik

Die Studierenden sind mit einem Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einem Mann vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 4 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Ökotoxikologie

Die Studierenden sind mit einer Frau vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einer Frau vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 2 Frauen und 2 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Umwelttechnik

Die Studierenden sind mit einem Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einem Mann vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 1 Frau und 3 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Verfahrenstechnik

Die Studierenden sind mit einem Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP ist nicht besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist nicht vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten eine Frau und 3 Männer ihre Statusgruppe.

Departmentrat Wirtschaftsingenieurwesen

Die Studierenden sind mit einer Studentin vertreten. Die Vertretung des TBVP ist mit einer Frau besetzt. Das Wissenschaftliche Personal ist mit einem Mann vertreten. In der Professor*innengruppe vertreten 1 Frau und 3 Männer ihre Statusgruppe.

AUSBLICK UND ZIELE

Gremienarbeit darf sich nicht zum Nachteil des im Department bzw. in der Fakultät unterrepräsentierten Geschlechts auswirken. Es sind in den Fakultäten mit hauptsächlich technikorientierten Studiengängen Frauen, die in der Minderheit sind und für die Erfüllung der 40 % Geschlechterquote mehrfach angefragt werden für Gremien zu kandidieren. Ihnen muss neben dem Engagement in Gremien genügend Zeit zur wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Weiterentwicklung bleiben.

AKTIONSPLAN 2018–2023

- Wirksame Maßnahmen zur Entlastung oder als Bonus für Gremientätigkeit von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts entwickeln und kommunizieren. Diese sollen das Engagement für Tätigkeiten im Hochschulmanagement und in der Selbstverwaltung bei beiden Geschlechtern erhöhen.

- Ein transparentes und interessantes Berichtswesen aus den Gremien – wie mit der auf die Hochschulbeschäftigten ausgerichteten Veröffentlichung „BLAU-PAUSE“ und den öffentlich aufgestellten „NEWS“ praktiziert – gepaart mit gezielt eingerichteten Gesprächsforen, soll das Interesse beider Geschlechter für Gremienarbeit präsent halten und persönlich zur Kandidatur ermuntern.
- Die Ausübung des Gleichstellungsbeauftragten-Amtes erweist sich als Einstieg in weitere Gremientätigkeiten bzw. Leitungsfunktionen / -ämter. Jüngere Kolleg*innen des wissenschaftlichen Personals sind zur Kandidatur für diese Ämter zu gewinnen.
- Breit angelegte Dialogprozesse innerhalb der Hochschule und stetig wiederkehrende Formate, wie z. B. der „Tag der Lehre“, sollen initiiert werden und Raum bieten, um Personen aller Geschlechter zu ermutigen für Gremienämter zu kandidieren.

V.3 WORK-LIFE-BALANCE: VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF MIT DEM PRIVATLEBEN

ZIEL

Die HAW Hamburg bleibt eine Hochschule in der die Beschäftigten und Studierenden ihre Tätigkeiten an der Hochschule gut mit dem Privatleben koordinieren können. Die HAW Hamburg ermöglicht Studierenden und Beschäftigten die Vereinbarung von Hochschul- und Privatleben, nicht nur in der klassischen Familie, sondern in allen auf Dauer ausgelegten Lebensgemeinschaften, in denen soziale Verantwortung für andere übernommen wird. Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit sind selbstverständlich Bestandteil der Hochschulkultur und werden von allen gelebt und ermöglicht.

Flexibilisierung des Studiums durch den Ausbau von Teilzeitstudiengängen	Inzwischen 21 Studiengänge in Teilzeit studierbar ⁷⁹
Ausbau von E-Learning-Angeboten	Strukturelle Einbindung und breiteste Unterstützung von Lehrenden ⁸⁰
Berücksichtigung der familiären Qualifikation in Berufungs- und Einstellungsverfahren und bei Promotionszeiten	Strukturelle Integration in DV und Führungsleitlinien erforderlich
Familienfreundliche verlässliche Sprechstunden und Besprechungszeiten	Strukturelle Integration in DV und Führungsleitlinien erforderlich
Weiterer Ausbau des Elder Care	Angebote erweitert und besser bekannt durch zusätzliche Veranstaltungen ⁸¹
Strukturelle Verankerung der Leitung und Einrichtung einer unbefristeten Stelle für das Familienbüro	Seit März 2015 unbefristete Teilzeitstelle
Weitere Zertifizierung der familiengerechten Hochschule	Erfolgreiche Rezertifizierung im Juli 2018 und Eintritt in das Dialogverfahren
Erhalt der Angebote des Familienbüros: Kindernotfallbetreuung, Kinderferienbetreuung	Kindernotfallbetreuung wird regelmäßig genutzt, Kinderferienbetreuung mit schwankender Beteiligung (abhängig von Ferienterminen)

WEITERE AKTIVITÄTEN

Die Hochschule ist über das Familienbüro gut vernetzt in verschiedenen hochschulischen und Unternehmenskooperationen rund um das Thema Familie und Vereinbarkeit.

Mit der Qualifizierung zum Eintritt in das Dialogverfahren im Rahmen des Audits Familienfreundliche Hochschule im Sommer 2018 ist die HAW erfolgreich in die 4. Zertifizierungsphase eingetreten.

Im Juli 2018 hat die Hochschulleitung mit der berufundfamilie GmbH eine Handlungsvereinbarung über die zukünftigen Schwerpunkte im Audit getroffen. Diese sieht die Optimierung und Weiterentwicklung der Flexibilitätsmöglichkeiten rund um Arbeitszeit und Arbeitsort, den Ausbau und die Optimierung der Unterstützung bei der familiengerechten Gestaltung des Studiums, die Etablierung und die Pflege einer Wertschätzungskultur für das Engagement und die Bedarfe von Beschäftigten mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben sowie weiterer Vereinbarkeitsthemen vor.

AUSBLICK UND ZIELE 2018–2023

Die gut angenommene und positiv bewertete Arbeit des Familienbüros soll in gewohnter Qualität fortgesetzt werden. Die Hochschule wird sich verstärkt der Umsetzung der vereinbarten Handlungsschwerpunkte widmen. Die Umsetzung von hochschulkulturprägenden Zielen (wie dem Schwerpunkt 3: Wertschätzung für Pflegende/Erziehende) erfordert eine stärkere Verzahnung mit anderen Struktureinheiten und Aktivitäten innerhalb der Hochschule.

Die Integration von Handlungswissen, Informationen rund um Vereinbarkeit und über die Angebote der familienfreundlichen Hochschule in bestehende Beratungsangebote, Führungskräfte-Weiterbildungen bzw. Leitlinien, ist dabei unabdingbar. Die Werte und das Engagement der Hochschule im Themenfeld Vereinbarkeit dürfen noch sichtbarer und zum Markenzeichen der Hochschule werden.

MASSNAHMEN 2018–2023

Überprüfen und Umsetzen aller Aktivitäten aus der Handlungsvereinbarung wie etwa:

- Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeit erweitern (z. B. Anpassen der Kernarbeitszeit)
- Formalisierung der Rücksichtnahme auf zeitliche Einschränkungen Studierender aufgrund familiärer Aufgaben, z. B. durch einen „Ausweis“
- Begrüßungsgeschenk für Kinder von HAW Mitgliedern einführen und etablieren
- passendes Äquivalent für Personen, die Pflegeverantwortung übernehmen (Pflegepass) entwickeln
- Auseinandersetzung mit Vertretungs-Erfordernissen bei Elternzeitvertretungen anstoßen
- stärkere Ermutigung von Vätern, Elternzeit in Anspruch zu nehmen – durch Führungskräfte, Kampagnen, Vorbilder
- Fortsetzung der guten Kooperationen innerhalb der Hochschule
- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, um die Werte, Themen und Angebote sichtbarer zu machen

⁷⁹ <https://www.haw-hamburg.de/teilzeitstudium.html> .
⁸⁰ <https://www.haw-hamburg.de/qualitaet-in-der-lehre/asd/lehren-mit-medien.html> .

⁸¹ Z. B. seit 2017 Schulungen im Umgang mit Demenzerkrankten in Kooperation mit CCG, Veranstaltungen zum Umgang mit Tod und Trauer seit 2015, Veranstaltungen zum Thema Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht.

V.4 AKZEPTANZ GESCHLECHTLICHER UND SEXUELLER VIELFALT FÖRDERN

ZIEL⁸²

Allen Studierenden und Beschäftigten der HAW sollen ungeachtet ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung die gleichen Möglichkeiten und Chancen bei der Entscheidung für ein Studium und dessen Absolvierung bzw. für die Arbeit (als Angestellte oder lehrende Person) offenstehen. Die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und sexueller Orientierungen sowie damit verbundene gesellschaftliche Normen und Ausgrenzungsmechanismen werden in der Lehre thematisiert und entsprechende Literatur ist in den Fachbibliotheken vorhanden. Diskriminierungen aufgrund der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung werden nicht geduldet. In diesem neuen Handlungsfeld⁸³ des Gleichstellungsplans kann folgende Bilanz gezogen werden:

Die HAW sieht sich dem Aktionsplan „Für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ der Hansestadt Hamburg verpflichtet, der im Januar 2017 verabschiedet wurde. Einige Rahmenbedingungen und Aktivitäten wurden bereits davor geschaffen bzw. durchgeführt:

An der HAW Hamburg wird der dgti-Ergänzungsausweis anerkannt. Das heißt, Studierende können ihre Geschlechtsangabe bereits vor einer Personenstandsänderung in offizielle Dokumente und Hochschulausweise eintragen lassen. Die Immatrikulation kann auf Basis der Angaben im dgti-Ergänzungsausweis erfolgen. Die E-Mailadresse ist an den Namen im System gekoppelt und ändert sich automatisch mit der Namensänderung. Auf der HAW-Webseite fehlen bisher Hinweise, dass eine Namensänderung vor der Personenstandsänderung erfolgen kann.

In einzelnen Lehrveranstaltungen der Sozialen Arbeit, der Pflege und der Gesundheitswissenschaften werden die Belange von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transpersonen, Intersexuellen und queeren Menschen (LSBTIQ*) bezogen auf das jeweilige Anwendungsfeld thematisiert.

In der 2018 verabschiedeten Gleichstellungsordnung wurde unter dem Kapitel I.4 Geschlechterbezogene und diskriminierungsfreie Mediengestaltung in Sprache, Text, Bild und Video/Film, Games und Apps verfügt, dass in allen Medienformaten der Hochschule geschlechterbezogene und diskriminierungsfreie Formulierungen und Bilder zu verwenden sind. Es wird darin aufgefördert, die verschiedenen Geschlechtsidentitäten bewusst anzusprechen.

AUSBLICK 2018–2023

Die neue gesetzliche Lage zur Verbesserung der Anerkennung der Geschlechtsidentität von intersexuellen Personen erfordert die Konzeptionierung und Umsetzung einer ganzen Reihe von Maßnahmen. Hier wird die Hochschule unter Hinzuziehung von Expert*innen, Betroffeneninitiativen und fachlicher Expertise im Hause innerhalb der nächsten Jahre kurz- und mittelfristige Maßnahmen planen und umsetzen. Der Aktionsplan „Für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt“ bezieht jegliche Geschlechtsidentitäten ein, weshalb sich die Maßnahmenentwicklung an der HAW Hamburg auf jegliche Geschlechtsidentitäten sowie auf sexuelle Orientierung beziehen sollte.

⁸² Im letzten Gleichstellungsplan hatte die HAW sich diesem Ziel noch nicht ausdrücklich verpflichtet, obwohl es durchaus auch vorher schon ein Commitment zum Thema und einzelne Aktivitäten wie etwa Lehrveranstaltungen oder Betreuung entsprechender Abschlussarbeiten gab. Im Januar 2017 veröffentlichte der Senat der FHH den Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Die Hochschule sieht sich seither noch stärker in der Verpflichtung zur Umsetzung dieses Plans in ihrem Handlungsfeld beizutragen.

⁸³ Dieses Handlungsfeld ist zwischen Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung im Sinne von Diversity angesiedelt. Im Rahmen des Diversity Audits wurden hier sämtliche Rahmenbedingungen bereits im Selbstreport der Hochschule analysiert und Ziele sowie Aktivitäten formuliert. Der vorliegende Gleichstellungsplan konzentriert sich auf das Ziel Geschlechtergerechtigkeit.

AKTIONSPLAN 2018–2023

Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zum Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt unter Einbeziehung von fachkompetenter Beratung.

Die Maßnahmen sollten mindestens folgende Bereiche betreffen:

- Überprüfung und Anpassung sämtlicher analogen und digitalen Erfassungssysteme, in denen die Geschlechtsidentität angegeben werden muss
- Überarbeiten und Anpassen der „Hinweise zum geschlechtergerechten Formulieren“
- Überarbeiten und Anpassen der geschlechtsspezifischen Sprachregelungen, insbesondere Anreden
- Hochschulinterne Sensibilisierung für Bedarfe von LSBTIQ*-Personen sowie möglichen Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen
- Weitere Diskriminierungspotenziale identifizieren und abbauen (z. B. Toiletten, Umkleidekabinen)

LITERATURVERZEICHNIS

Boll, Christina; Jahn, Malte; Lagemann, Andreas; Puckelwald, Johannes (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, publiziert im Rahmen des Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitutes (HWWI),
http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen_PDFS_2017/Policy_Paper_98.pdf
Zugriff am 04.12.2018

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2018): Bundesbildungsbericht 2018,
https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2018.pdf
Zugriff am 04.12.2018

Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (2017): Öffentliches Fachgespräch zum Thema „Fachhochschulen“: Stellungnahme vom Präsidenten der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg: Prof. Dr. Hartmut Ihne,
https://www.bundestag.de/blob/493148/a57d06bc23c777f12f8ced5bf1695ca9/ihne_stellungnahme-data.pdf
Zugriff am 04.12.18

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2014/2015): Heft 50, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung,
<https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf>
Zugriff am 04.12.18

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (2014): Geschäftsbericht des Präsidiums 2012/2013,
https://www.haw-hamburg.de/uploads/tx_atpressemappe/HAW_GB_Web_2013_neu.pdf
Zugriff am 04.12.2018

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (2016): Geschäftsbericht des Präsidiums 2014/2015,
https://www.haw-hamburg.de/uploads/tx_atpressemappe/HAW_GB_2014_15_Web.pdf
Zugriff am 04.12.2018

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (2018): Hochschulanzeiger Nr.133,
https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellung/downloads/Ordnung_zur_Umsetzung_von_Gleichstellung_und_Diversity_an_der_HAW_Hamburg_-_ab_2018.pdf
Zugriff am 04.12.18

Klein, Uta; Wulf-Schnabel, Jan (2007): Männer auf dem Weg aus der Sozialen Arbeit, publiziert bei WSI-Mitteilungen Ausgabe 03/2007 der Hans-Böckler-Stiftung,
https://www.boeckler.de/wsimit_2007_03_klein.pdf
Zugriff am 04.12.2018

Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (gesis): „Studentinnenanteil in Mathematik/Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften im internationalen Vergleich (2016)“,
<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/studentinnenanteile-in-informations-und-kommunikationstechnologie-mathematikstatistiknaturwissen/>
Zugriff am 04.12.2018

Löther, Andrea (2017): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (cews.publik.21), Hg. GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln,
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5>
Zugriff am 04.12.2018

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Hochschulen auf einen Blick – Ausgabe 2018,
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulenBlick0110010187004.pdf?__blob=publicationFile
Zugriff am 04.12.2018

Wissenschaftsrat (2016): Empfehlungen zur Personalgewinnung- und Entwicklung an Fachhochschulen,
<https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/5637-16.pdf>
Zugriff am 04.12.2018

Anhang

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Gesetze mit Gleichstellungsvorgaben

Tabelle 2: Durchschnittliche Studiendauer in den Fakultäten der HAW nach Geschlecht

Tabelle 3: Durchschnittliche Studiendauer im Masterstudium nach Fakultäten und nach Geschlecht

Tabelle 4: Entwicklung Frauenanteil bei den Professuren in % an UAS7 Hochschulen

Tabelle 5: Professuren in den Fakultäten der HAW Hamburg nach Geschlecht und VZÄ 2012 und 2017

Tabelle 6: HAW Departments: Anzahl und VZÄ der Professorinnen und Professoren

Tabelle 7: Ernennungen im Vergleich von zwei Berichtsperioden – Fachgruppe Mathematik / Naturwissenschaften

Tabelle 8: Ernennungen im Vergleich von zwei Berichtsperioden – Fachgruppe Ingenieurwissenschaften

Tabelle 9: Ernennungen im Vergleich von zwei Berichtsperioden – Fachgruppe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

(Die Tabellen 7, 8 und 9 sind im Text auf Seite 27 zu finden.)

Tabelle 10: Berufungsgeschehen der HAW zwischen 2012 und 2017

Tabelle 11: Ernennungen auf Professuren nach Fachgruppen und Geschlecht 2013–2017

Tabelle 12: Anzahl der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen der HAW Hamburg 2015–2018 – nach Entgeltgruppen und Geschlecht

Tabelle 13: Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen der HAW Hamburg nach Fakultäten und insgesamt in VZÄ in Prozent

Tabelle 14: Frauen- und Männeranteile an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der HAW 2012–2018

Tabelle 15: Promotionsgeschehen an der HAW zwischen 2013 und 2017

Tabelle 16: Ingenieur- und Informatikstudiengänge der HAW Hamburg 1. Fachsemester nach Geschlecht 2012–2017

Tabelle 17: Entwicklung der Frauenanteile an Ingenieur- und Informatik-Bachelorstudiengängen mit weniger als 30 % von Wintersemester 2012/13 bis Wintersemester 2017/18

Tabelle 18: Bewerbungen auf Informatikstudiengänge zwischen Wintersemester 2012/13 und 2017/18 nach Geschlecht

Tabelle 19: Entwicklung der Erstimmatrikulationen in den Informatikstudiengängen zwischen Wintersemester 2012/13 und 2017/18 nach Geschlecht

Tabelle 20: Entwicklung der Studierendenzahlen in den Informatikstudiengängen zwischen Wintersemester 2012/13 und 2017/18 nach Geschlecht

Tabelle 21: Entwicklung der Masterstudierendenzahlen in den Informatikstudiengängen zwischen Wintersemester 2012/13 und 2017/18 nach Geschlecht

Tabelle 22: Entwicklung der BA-Studentenanteile (m) in den gesundheits-, ernährungs- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen (die einen Studentenanteil unter 30 % aufweisen) von 2012–2018

Tabelle 23: Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichen Bachelor-Studiengängen der HAW Hamburg 1. Fachsemester nach Geschlecht 2012–2018

Tabelle 24: Entwicklung der Teilnehmerinnenzahlen am Girls' Day der HAW Hamburg zwischen 2012 und 2018

Tabelle 25: Entwicklung der Teilnehmerzahlen an den Angeboten des Boys' Days an der HAW zwischen 2012 und 2018

Tabelle 26: Besetzung der Dekanate HAW 2018 nach Geschlecht

Tabelle 27: Entwicklung Frauenanteil Dekanate HAW seit 2012

Tabelle 28: Zusammensetzung der Fakultätsräte nach Geschlecht 2018

**TABELLE 1:
GESETZE MIT GLEICHSTELLUNGSVORGABEN**

Gesetzgebende Ebene	Gesetze	
	Einzelgesetze	Gleichstellungsziele
EUROPÄISCHE UNION	Charta der Grundrechte der Europäischen Union	Artikel 21 Verbot von Diskriminierung, insbesondere aufgrund des Geschlechtes Artikel 23 Gleichheit von Männern und Frauen sicherstellen
DEUTSCHLAND	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland	Artikel 3 Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken
	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG	Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen Ebenso verhindert werden soll sexualisierte Belästigung und Gewalt.
FREIE UND HANSESTADT HAMBURG	Hamburgisches Gleichstellungsgesetz HmbGleiG	Beseitigung bestehender und Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts. Geltungsbereiche TVP, geregelt werden u. a. Maßnahmen zur Gleichstellung, Wahl und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten TVP.
	Hamburgisches Hochschulgesetz HmbHG 2014 (letzte berücksichtigte Änderung 29.5.2018)	§ 3(5) Verwirklichung von Gleichstellung von Frauen und Männern, Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Hochschulmitglieder, Erhöhung des Anteils an Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts § 87 Rechte und Aufgaben und Wahl der GBA im Wissenschaftsbereich

**TABELLE 2:
DURCHSCHNITTLICHE STUDIEN-
DAUER IN DEN FAKULTÄTEN
DER HAW NACH GESCHLECHT**

	Durchschnittliche Studien- dauer in Semestern		% in Regelstudienzeit	
	Bachelor m	Bachelor w	Bachelor m	Bachelor w
	DMI	9,6	9,0	16,7 %
LS	10,5	9,0	12,0 %	17,2 %
TI	9,7	9,3	22,7 %	25,8 %
W&S	9,4	8,8	11,6 %	20,8 %
HAW INSGESAMT	9,8	9,0	18,6 %	21,3 %

**TABELLE 3:
DURCHSCHNITTLICHE STUDIEN-
DAUER IM MASTERSTUDIUM NACH
FAKULTÄTEN UND NACH
GESCHLECHT**

	Durchschnittliche Studien- dauer in Semestern		% in Regelstudienzeit	
	Master m	Master w	Master m	Master w
DMI	7,4	6,4	0 %	3,7 %
LS	4,8	5,4	15 %	38,9 %
TI	5,3	7,7	10,2 %	14,3 %
W&S	4,9	4,8	7,7 %	9,3 %
HAW INSGESAMT	5,2	5,6	10,1 %	15,6

**TABELLE 4:
ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL
IN % BEI DEN PROFESSUREN AN
UAS7 HOCHSCHULEN**

TH Köln	HS Bremen	HS München	HS Osnabrück	HAW Hamburg	HWR Berlin
20,9 %	26,0 %	19,7 %	21,5 %	26,0 %	37,3 %
21,6 %	26,0 %	19,6 %	22,6 %	26,0 %	38,6 %
24,0 %	27,0 %	19,5 %	22,8 %	28,0 %	38,9 %

**TABELLE 5:
PROFESSUREN IN DEN FAKULTÄTEN DER HAW HAMBURG
NACH GESCHLECHT UND VZÄ 2012 UND 2017**

Professuren pro Fakultät / Geschlecht	2012			2017		
	w	m	gesamt	w	m	gesamt
W&S	35	44	79	35	38	73
%	44	54		48	52	
DMI	22	35	57	27	38	66
%	38	62		41	59	
LS	23	49	72	23	53	76
%	32	68		30	70	
TI	11	147	158	15	143	158
%	7	93		9	91	
HAW GESAMT	91	257	348	100	272	372
%	26	74	100	27	73	100

TABELLE 6:
HAW DEPARTMENTS: ANZAHL UND VZÄ DER PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN

Stand 31.12.17	Anteile/Köpfe				Vollzeitäquivalent			
	m	m %	w	w %	VZÄ m	VZÄ m %	VZÄ w	VZÄ w %
FAKULTÄT DESIGN, MEDIEN UND INFORMATION								
Design	18	46 %	21	54 %	18	51 %	17,5	49 %
Information	7	44 %	9	56 %	7	47 %	7,83	53 %
Medientechnik	14	82 %	3	18 %	13	87 %	2	13 %
FAKULTÄT LIFE SCIENCES								
Biotechnologie	7	58 %	5	42 %	7	62 %	4,27	38 %
Gesundheitswissenschaften	7	58 %	5	42 %	5	59 %	3,5	41 %
HWI	7	88 %	1	12 %	7	88 %	1	13 %
Medizintechnik	16	80 %	4	20 %	13	81 %	3	19 %
Ökotrophologie	6	43 %	8	57 %	6	44 %	7,75	56 %
Umwelttechnik	7	70 %	3	30 %	7	70 %	3	30 %
Verfahrenstechnik	8	89 %	1	11 %	8	89 %	1	11 %
FAKULTÄT TECHNIK UND INFORMATIK								
Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau	38	95 %	2	5 %	37,78	97 %	1	3 %
Informatik	26	81 %	6	19 %	24,8	84 %	4,75	16 %
Informations- und Elektrotechnik	35	90 %	4	10 %	33,67	90 %	3,78	10 %
Maschinenbau und Produktion	47	89 %	6	11 %	47	89 %	6	11 %
FAKULTÄT WIRTSCHAFT UND SOZIALES								
Pflege und Management	1	12 %	7	88 %	1,33	17 %	6,5	83 %
Public Management	7	64 %	4	36 %	6,5	62 %	4	38 %
Soziale Arbeit	16	52 %	15	48 %	15	54 %	12,8	46 %
Wirtschaft	19	59 %	13	41 %	17	59 %	11,75	41 %

TABELLE 10:
BERUFUNGSGESCHEHEN AN DER HAW ZWISCHEN 2012 UND 2017

Gesamt 2012–2017	SPRACH- UND KULTUR- WISSENSCHAFTEN			WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Bewerbungen bezogen auf Ruferteilungen	84 60,9 %	54 39,1 %	138 100 %	232 56,9 %	176 43,1 %	408 100 %
darunter: auf Listenplätzen	7 63,6 %	4 36,4 %	11 100 %	19 42,2 %	26 57,8 %	45 100 %
Ruferteilungen	3 50 %	3 50 %	6 100 %	7 31,8 %	15 68,2 %	22 100 %
Ernennungen gesamt	1 50 %	1 50 %	2 100 %	7 33,3 %	14 66,7 %	21 100 %
AGRAR-, FORST- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN						
INGENIEURWISSENSCHAFTEN						
Gesamt 2012–2017	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Bewerbungen bezogen auf Ruferteilungen	22 48,9 %	23 51,1 %	45 100 %	338 84,3 %	63 15,7 %	401 100 %
darunter: auf Listenplätzen	1 16,7 %	5 83,3 %	6 100 %	72 87,8 %	10 12,2 %	82 100 %
Ruferteilungen	1 25 %	3 75,0 %	4 100 %	45 81,8 %	10 18,2 %	55 100 %
Ernennungen gesamt	1 33,3 %	2 66,7 %	3 100 %	37 75,5 %	12 24,5 %	49 100 %
MATHEMATIK, NATURWISSENSCHAFTEN						
Gesamt 2012–2017	Männer	Frauen	gesamt			
Bewerbungen bezogen auf Ruferteilungen	473 86,5 %	74 13,5 %	547 100 %			
darunter: auf Listenplätzen	38 82,6 %	8 17,4 %	46 100 %			
Ruferteilungen	25 89,3 %	3 10,7 %	28 100 %			
Ernennungen gesamt	16 69,6 %	7 30,4 %	23 100 %			

(TABELLE 10)

	KUNST, KUNSTWISSENSCHAFTEN			HUMANMEDIZIN UND GESUND- HEITSWISSENSCHAFTEN		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Gesamt 2012–2017						
Bewerbungen bezogen auf Ruferteilungen	220 53,3 %	193 46,7 %	413 100 %	39 48,1 %	42 51,9 %	81 100 %
darunter: auf Listenplätzen	17 60,7 %	11 39,3 %	28 100 %	4 30,8 %	9 69,2 %	13 100 %
Ruferteilungen	7 53,8 %	6 46,2 %	13 100 %	3 37,5 %	5 62,5 %	8 100 %
Ernennungen gesamt	3 42,9 %	4 57,1 %	7 100 %	2 40 %	3 60 %	5 100 %

**TABELLE 11:
ERNENNUNGEN AUF PROFESSUREN NACH FACHGRUPPEN UND GESCHLECHT 2013–2017**

Fachgruppe	Anzahl gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
GEISTESWISSENSCHAFTEN	4	3	75 %	1	25 %
HUMANMEDIZIN / GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN	2	2	100 %	0	0 %
KUNST/KUNSTWISSENSCHAFTEN	4	2	50 %	2	50 %
WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN	14	10	71 %	4	29 %
ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN	3	2	67 %	1	33 %
gesamt	27	19	70 %	8	30 %
INGENIEURWISSENSCHAFTEN	38	6	16 %	32	84 %
MATHEMATIK / NATURWISSENSCHAFTEN	22	5	23 %	17	77 %
Gesamt der technischen Fachgruppen	60	11	18 %	49	82 %
gesamt mit technischen Fachgruppen	87	30	34 %	57	66 %

im Umfang
von 69 %
aller Ernennungen

**TABELLE 12:
ANZAHL DER WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN MITARBEITER*INNEN
DER HAW HAMBURG 2015–2018 – NACH ENTGELTGRUPPEN UND GESCHLECHT**

(Grafik Entgeltgruppen siehe S. 32), Tabelle erstellt von HAW-PS SoSe 2018

SoSe	2018			2017		
	w	m	alle	w	m	alle
EGG 11	31 26 %	86 74 %	117	36 29 %	88 71 %	124
EGG 12	11 31 %	24 69 %	35	10 29 %	24 71 %	34
EGG 13	100 45 %	122 55 %	222	96 51 %	91 49 %	187
gesamt	142 38 %	232 62 %	374 100 %	142 41 %	203 59 %	345 100 %

SoSe	2016			2015		
	w	m	alle	w	m	alle
EGG 11	35 27 %	93 73 %	128	35 27 %	95 73 %	130
EGG 12	9 26 %	25 74 %	34	8 27 %	22 73 %	30
EGG 13	81 51 %	79 49 %	160	72 53 %	64 47 %	136
gesamt	125 39 %	197 61 %	322 100 %	115 39 %	181 61 %	296 100 %

TABELLE 13:
WISSENSCHAFTLICHE UND KÜNSTLERISCHE MITARBEITERINNEN DER HAW HAMBURG
NACH FAKULTÄTEN UND INSGESAMT IN VZÄ IN PROZENT

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
FAKULTÄT DMI	40 %	37 %	35 %	39 %	39 %	40 %
FAKULTÄT LS	48 %	48 %	43 %	45 %	43 %	42 %
FAKULTÄT TI	13 %	16 %	19 %	20 %	18 %	19 %
FAKULTÄT W&S	68 %	72 %	61 %	66 %	64 %	65 %
HAW insgesamt	33 %	35 %	35 %	37 %	35 %	36 %

TABELLE 14:
FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE
AN DEN WISSENSCHAFTLICHEN
MITARBEITER*INNEN DER
HAW HAMBURG 2012–2018

	m	w	m %	w %
WISE12/13				
unbefristet	150,41	72,64	67,43 %	32,57 %
befristet	50,66	27,84	64,54 %	35,46 %
WISE13/14				
unbefristet	155,02	85,27	64,51 %	35,49 %
befristet	51,24	36,86	58,16 %	41,84 %
WISE14/15				
unbefristet	156,83	86,28	64,51 %	35,49 %
befristet	44,22	37,83	53,89 %	46,11 %
WISE15/16				
unbefristet	159,61	94,63	62,78 %	37,22 %
befristet	40,6	42,05	49,12 %	50,88 %
WISE16/17				
unbefristet	160,94	87,73	64,72 %	35,28 %
befristet	34,68	30,69	53,05 %	46,95 %
WISE17/18				
unbefristet	185,36	105,24	63,79 %	36,21 %
befristet	58,22	31,54	64,86 %	35,14 %

TABELLE 15:
PROMOTIONSGESCHEHEN AN DER HAW ZWISCHEN 2013 UND 2017

Fakultät	2013					2014				
	DMI	LS	TI	W&S	gesamt	DMI	LS	TI	W&S	gesamt
PROMOVIERENDE	0	40	26	13	79	0	46	28	17	91
m	0	19	21	4	44	0	24	21	8	53
m in %	0 %	48 %	81 %	31 %	56 %	0 %	52 %	75 %	47 %	58 %
w	0	21	5	9	35	0	22	7	9	38
w in %	0 %	53 %	19 %	69 %	44 %	0 %	48 %	25 %	53 %	42 %
ABGESCHLOSSENE PROMOTIONEN	1	5	3	0	9	0	10	5	1	16
m	1	0	3	0	4	0	2	4	0	6
m in %	100 %	0 %	100 %	0 %	44 %	0 %	20 %	80 %	0 %	38 %
w	0	5	0	0	5	0	8	1	1	10
w in %	0 %	100 %	0 %	0 %	56 %	0 %	80 %	20 %	100 %	63 %

Fakultät	2015					2016				
	DMI	LS	TI	W&S	gesamt	DMI	LS	TI	W&S	gesamt
PROMOVIERENDE	3	46	30	25	104	4	51	28	26	109
m	0	24	24	10	58	0	23	24	14	61
m in %	0 %	52 %	80 %	40 %	56 %	0 %	45 %	86 %	54 %	56 %
w	3	22	6	15	46	4	28	4	12	48
w in %	100 %	48 %	20 %	60 %	44 %	100 %	55 %	14 %	46 %	44 %
ABGESCHLOSSENE PROMOTIONEN	0	10	5	5	20	0	6	4	2	12
m	0	4	4	1	9	0	3	3	0	6
m in %	0 %	40 %	80 %	20 %	45 %	0 %	50 %	75 %	0 %	50 %
w	0	6	1	4	11	0	3	1	2	6
w in %	0 %	60 %	20 %	80 %	55 %	0 %	50 %	25 %	100 %	50 %

(TABELLE 15)

2017					
Fakultät	DMI	LS	TI	W&S	gesamt
PROMOVIERENDE	5	50	31	31	117
m	0	20	27	16	63
m in %	0 %	40 %	87 %	52 %	54 %
w	5	30	4	15	54
w in %	100 %	60 %	13 %	48 %	46 %
ABGESCHLOSSENE PROMOTIONEN	0	13	4	1	18
m	0	8	3	0	11
m in %	0 %	62 %	75 %	0 %	61 %
w	0	5	1	1	7
w in %	0 %	38 %	25 %	100 %	39 %

TABELLE 16:
INGENIEUR- UND INFORMATIKSTUDIENGÄNGE
DER HAW HAMBURG 1. FACHSEMESTER NACH
GESCHLECHT 2012-2017

Logistik / Technische BWL, Wirtschaftsingenieurwesen, Umwelttechnik, Verfahrenstechnik, Rettungsingenieurwesen, Medientechnik, Flugzeugbau, Media Systems, Maschinenbau / Energie und Anlagensysteme, Regenerative Energiesysteme, Wirtschafts-informatik, Gefahrenabwehr, Information Engineering, Angewandte Informatik, Produktionstechnik und -management, European Computer Sciences, Maschinenbau / Entwicklung und Konstruktion, Technische Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

Anteile	m	w
WISE 12/13	83,5 %	16,5 %
SOSE 13	84,1 %	15,9 %
WISE 13/14	82,3 %	17,7 %
SOSE 14	82 %	18 %
WISE 14/15	83,1 %	16,9 %
SOSE 15	83,2 %	16,8 %
WISE 15/16	82,7 %	17,3 %
SOSE 16	83,4 %	16,6 %
WISE 16/17	83,9 %	17,1 %
SOSE 17	73,8 %	21,4 %
WISE 17/18	78,6 %	21,4 %
SOSE 18	76,6 %	23,4 %

TABELLE 17:
ENTWICKLUNG DER FRAUENANTEILE AN INGENIEUR-UND
INFORMATIK-BACHELORSTUDIENGÄNGEN MIT WENIGER ALS 30 %
VON WINTERSEMESTER 2012/13 BIS WINTERSEMESTER 2017/18

BA Studiengänge nach Studierenden
 insgesamt – mit Frauenanteil unter 30 %
 (dual Studierende eingfasst)

	WISE 12/13	WISE 13/14	WISE 14/15	WISE 15/16	WISE 16/17	WISE 17/18
MEDIEN-TECHNIK	24,5 %	24,4 %	24,6 %	23,1 %	22,4 %	25,2 %
MEDIA SYSTEMS	19,0 %	19,3 %	19,3 %	18,8 %	18,6 %	19,5 %
GEFAHRENABWEHR / HAZARD CONTROL	9,5 %	9,4 %	10,2 %	15,5 %	16,3 %	17,6 %
RETTUNGSINGENIEURWESEN	18,3 %	19,6 %	26,1 %	24,6 %	22,5 %	26,0 %
UMWELTTECHNIK	29,4 %	28,3 %	27,5 %	27,2 %	26,0 %	29,4 %
VERFAHRENSTECHNIK	22,3 %	23,5 %	24,6 %	24,5 %	24,3 %	26,8 %
WIRTSCHAFTSINGENIEURWESEN	23,4 %	26,1 %	28,6 %	27,7 %	26,1 %	23,9 %
FAHRZEUGBAU	4,4 %	4,5 %	5,2 %	6,3 %	5,7 %	6,3 %
FLUGZEUGBAU	18,9 %	18,8 %	17,8 %	19,8 %	20,2 %	20,7 %
ANGEWANDTE INFORMATIK	9,4 %	11,5 %	11,1 %	13,0 %	13,4 %	13,9 %
EUROPEAN COMPUTER SCIENCES	26,7 %	35,0 %	21,4 %	13,3 %	12,5 %	23,5 %
TECHNISCHE INFORMATIK	6,6 %	8,1 %	7,1 %	8,5 %	7,0 %	7,7 %
WIRTSCHAFTSINFORMATIK	13,7 %	14,2 %	14,2 %	14,6 %	16,8 %	17,3 %
ELEKTROTECHNIK	27,9 %	22,2 %	22,2 %	20,5 %	15,7 %	19,1 %
INFORMATION ENGINEERING	18,3 %	14,9 %	17,4 %	15,6 %	13,3 %	15,2 %
ELEKTROTECHNIK UND INFORMATIONSTECHNIK	7,9 %	9,1 %	8,7 %	9,8 %	10,5 %	8,8 %
REGENERATIVE ENERGIESYSTEME		18,9 %	10,9 %	16,1 %	16,3 %	19,4 %
MASCHINENBAU / ENERGIE UND ANLAGESYSTEME	7,2 %	7,0 %	5,9 %	6,6 %	8,6 %	10,5 %
MASCHINENBAU / ENTWICKLUNG UND KONSTRUKTION	9,8 %	9,8 %	10,9 %	9,4 %	9,9 %	10,9 %
MASCHINENBAU FERTIGUNGSTECHNIK	16,9 %	16,7 %	11,3 %	11,4 %	18,5 %	16,3 %
PRODUKTIONSTECHNIK UND-MANAGEMENT	10,4 %	10,0 %	9,9 %	11,1 %	13,4 %	17,1 %
MECHATRONIK	3,2 %	2,2 %	3,8 %	4,3 %	5,8 %	7,3 %
Durchschnitt	15,6 %	16,1 %	15,4 %	15,5 %	15,6 %	17,4 %

TABELLE 18:
BEWERBUNGEN AUF INFORMATIKSTUDIENGÄNGE ZWISCHEN
WINTERSEMESTER 2012/13 UND 2017/2018 NACH GESCHLECHT

Studiengang	WISE 2012/13					WISE 2013/14				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
ANGEWANDTE INFORMATIK	167	25	192	13 %	87 %	149	21	170	12,4 %	87,7 %
TECHNISCHE INFORMATIK	82	12	94	12,8 %	87,2 %	100	10	110	9,1 %	90,9 %
WIRTSCHAFTSINFORMATIK	332	108	440	24,6 %	75,5 %	346	80	426	18,8 %	81,2 %
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	12	6	18	33,3 %	66,7 %	9	6	15	40 %	60 %
MEDIA SYSTEMS	100	33	133	24,8 %	75,2 %	140	56	196	28,6 %	71,4 %
gesamt	693	184	877	21 %	79 %	744	173	917	18,9 %	81,1 %

Studiengang	WISE 2014/15					WISE 2015/16				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
ANGEWANDTE INFORMATIK	184	19	203	9,4 %	90,6 %	322	53	375	14,1 %	85,9 %
TECHNISCHE INFORMATIK	137	7	144	4,9 %	95,1 %	138	7	145	4,8 %	95,2 %
WIRTSCHAFTSINFORMATIK	508	142	650	21,9 %	78,2 %	424	152	576	26,4%	73,6%
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	18	6	24	25,0 %	75 %	22	2	24	8,3 %	91,7 %
MEDIA SYSTEMS	149	57	206	27,7 %	72,3 %	128	49	177	27,7 %	72,3 %
gesamt	996	231	1227	18,8 %	81,2 %	1034	263	1297	20,3 %	79,7 %

Studiengang	WISE 2016/17					WISE 2017/18				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
ANGEWANDTE INFORMATIK	250	40	290	13,8%	86,2 %	313	80	393	20,4 %	79,6 %
TECHNISCHE INFORMATIK	157	17	174	9,8 %	90,2 %	143	15	158	9,5 %	90,5 %
WIRTSCHAFTSINFORMATIK	330	124	454	27,3 %	72,7 %	305	79	384	20,6 %	79,4 %
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	27	8	35	22,9 %	77,1 %	42	25	67	37,3 %	62,7 %
MEDIA SYSTEMS	119	42	161	26,1 %	73,9 %	78	48	126	38,1 %	61,9 %
gesamt	883	231	1114	20,7 %	79,3 %	881	247	1128	21,9 %	78,1 %

TABELLE 19:
ENTWICKLUNG DER ERSTIMMATRIKULATIONEN IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN
ZWISCHEN WINTERSEMESTER 2012/13 UND 2017/18 NACH GESCHLECHT

Studiengang	WISE 2012/13					WISE 2013/14				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
ANGEWANDTE INFORMATIK	49	6	55	10,9 %	89,1 %	45	5	50	10 %	90 %
TECHNISCHE INFORMATIK	39	7	46	15,2 %	84,8 %	37	4	41	9,8 %	90,2 %
WIRTSCHAFTS-INFORMATIK	46	9	55	16,4 %	83,6 %	57	14	71	19,7 %	80,3 %
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	2	2	4	50 %	50 %	6	3	9	33,3 %	66,7 %
MEDIA SYSTEMS	39	12	51	23,5 %	76,5 %	38	13	51	25,5 %	74,5 %
gesamt	175	36	211	17,1 %	82,9 %	183	39	222	17,6 %	82,4 %

Studiengang	WISE 2014/15					WISE 2015/16				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
ANGEWANDTE INFORMATIK	48	5	53	9,4 %	90,6 %	43	11	54	20,4 %	79,6 %
TECHNISCHE INFORMATIK	41	1	42	2,4 %	97,6 %	32	3	35	8,6 %	91,4 %
WIRTSCHAFTS-INFORMATIK	36	8	44	18,2 %	81,8 %	34	8	42	19,1 %	81 %
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	2	0	2	0 %	100 %	1	0	1	0 %	100 %
MEDIA SYSTEMS	47	13	60	21,7 %	78,3 %	30	6	36	16,7 %	83,3 %
gesamt	174	27	201	13,4 %	86,6 %	140	28	168	16,7 %	83,3 %

Studiengang	WISE 2016/17					WISE 2017/18				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
ANGEWANDTE INFORMATIK	45	12	57	21,1 %	79 %	41	14	55	25,5 %	74,6 %
TECHNISCHE INFORMATIK	41	3	44	6,8 %	93,2 %	52	8	60	13,3 %	86,7 %
WIRTSCHAFTSINFORMATIK	35	9	44	20,5 %	79,6 %	36	5	41	12,2 %	87,8 %
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	5	1	6	16,7 %	83,3 %	1	2	3	66,7 %	33,3 %
MEDIA SYSTEMS	30	8	38	21,1 %	79 %	21	12	33	36,4 %	63,6 %
gesamt	156	33	189	17,5 %	82,5 %	151	41	192	21,4 %	78,7 %

TABELLE 20:
ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN
ZWISCHEN WINTERSEMESTER 2012/13 UND 2017/18 NACH GESCHLECHT

Gesamtzahl Studierende	WISE 2012/13					WISE 2013/14					
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %	
Studiengang											
ANGEWANDTE INFORMATIK	238	24	262	9,2 %	90,8 %	355	46	401	11,5 %	88,5 %	
TECHNISCHE INFORMATIK	324	23	347	6,6 %	93,4 %	327	29	356	8,2 %	91,9 %	
WIRTSCHAFTSINFORMATIK	82	13	95	13,7 %	86,3 %	139	23	162	14,2 %	85,8 %	
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	11	4	15	26,7 %	73,3 %	13	7	20	35 %	65 %	
MEDIA SYSTEMS	278	65	343	19 %	81,1 %	326	78	404	19,3 %	80,7 %	
gesamt	933	129	1062	12,2 %	87,9 %	1160	183	1343	13,6 %	86,4 %	

Studiengang	WISE 2014/15					WISE 2015/16				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
ANGEWANDTE INFORMATIK	237	34	271	12,6 %	87,5 %	381	57	438	13 %	87 %
TECHNISCHE INFORMATIK	315	24	339	7,1 %	92,9 %	301	28	329	8,5 %	91,5 %
WIRTSCHAFTSINFORMATIK	163	27	190	14,2 %	85,8 %	158	27	185	14,6 %	85,4 %
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	11	3	14	21,4 %	78,6 %	13	2	15	13,3 %	86,7 %
MEDIA SYSTEMS	346	83	429	19,4 %	80,7 %	345	80	425	18,8 %	81,2 %
gesamt	1072	171	1243	13,8 %	86,2 %	1198	194	1392	13,9 %	86,1 %

Studiengang	WISE 2016/17					WISE 2017/18				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
ANGEWANDTE INFORMATIK	395	61	456	13,4 %	86,6 %	415	67	482	13,9 %	86,1 %
TECHNISCHE INFORMATIK	305	23	328	7 %	93,0 %	323	27	350	7,7 %	92,3 %
WIRTSCHAFTSINFORMATIK	156	32	188	17 %	83,0 %	143	30	173	17,3 %	82,7 %
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	8	1	9	11,1%	88,9 %	13	4	17	23,5 %	76,5 %
MEDIA SYSTEMS	354	81	435	18,6 %	81,4 %	338	82	420	19,5 %	80,5 %
gesamt	1218	198	1416	14 %	86 %	1232	210	1442	14,6 %	85,4 %

TABELLE 21:
ENTWICKLUNG DER MASTERSTUDIENDENZAHLEN IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN
ZWISCHEN WINTERSEMESTER 2012/13 UND 2017/18 NACH GESCHLECHT

Master Studierende	WISE 2012/13					WISE 2013/14					
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %	
Studiengang											
INFORMATIK MA	100	6	106	5,7 %	94,3 %	111	5	116	4,3 %	95,7 %	
NEXT MEDIA MA						5	17	22	77,3 %	22,7 %	
gesamt	100	6	106	5,7 %	94,3 %	116	22	138	15,9 %	84,1 %	

Studiengang	WISE 2014/15					WISE 2015/16				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
INFORMATIK MA	113	8	121	6,6 %	93,4 %	118	9	127	7,1 %	92,9 %
NEXT MEDIA MA	5	12	17	70,6 %	29,4 %	9	20	29	69 %	31 %
gesamt	118	20	138	14,5 %	85,5 %	127	29	156	18,6 %	81,4 %

Studiengang	WISE 2016/17					WISE 2017/18				
	m	w	gesamt	w %	m %	m	w	gesamt	w %	m %
INFORMATIK MA	121	9	130	6,9 %	93,1 %	121	12	133	9 %	91 %
NEXT MEDIA MA	12	21	33	63,6 %	36,4 %	10	16	26	61,5 %	38,5 %
gesamt	133	30	163	18,4 %	81,6 %	131	28	159	17,6 %	82,4 %

TABELLE 22:
ENTWICKLUNG DER BA-STUDENTENANTEILE (M) IN DEN GESUNDHEITS-,
ERNÄHRUNGS- UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN
(DIE EINEN STUDENTENANTEIL UNTER 30 % AUFWEISEN) VON 2012-2018

Studiengänge Studentenanteil unter 30 %	WISE 12/13	WISE 13/14	WISE 14/15	WISE 15/16	WISE 16/17	WISE 17/18
BILDUNG UND ERZIEHUNG IN DER KINDHEIT	9,3 %	9,4 %	9,8 %	9,5 %	8,7 %	9,3 %
GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN	17,1 %	17,6 %	18,8 %	17,3 %	16,8 %	16,9 %
ÖKOTROPHOLOGIE	18,2 %	19,2 %	18,8 %	21,2 %	21,7 %	20,9 %
INTERDIS. GESUNDHEITSVERSORGUNG UND MANAGEMENT	26,7 %	25,2 %	24,6 %	25,9 %	25,2 %	26,9 %
SOZIALE ARBEIT	22,1 %	24,2 %	25,5 %	25,3 %	26,1 %	26,2 %

**TABELLE 23:
ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN DEN SOZIAL-,
GESUNDHEITS- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTLICHEN
BACHELOR-STUDIENGÄNGEN DER HAW HAMBURG 1. FACHSEMESTER
NACH GESCHLECHT 2012-2018**

Zusammenfassung der BA-Studiengänge:
Soziale Arbeit, Pflegeentwicklung und Management / Interdisziplinäre Gesundheitsversorgung
und Management, Bildung und Erziehung, Gesundheitswissenschaften, Ökotrophologie

	WISE 12/13	SOSE 13	WISE 13/14	SOSE 14	WISE 14/15	SOSE 15	WISE 15/16	SOSE 16	WISE 16/17	SOSE 17	WISE 17/18
m	78	21	118	21	117	27	102	26	107	16	79
m %	16,6 %	19,1 %	22,2 %	20,8 %	23,1 %	18,2 %	20,5 %	17,9 %	20,7 %	12,9 %	17,2 %
w	391	89	414	80	389	121	396	119	411	108	379
w %	83,4 %	80,9 %	77,8 %	79,2 %	76,9 %	81,8 %	79,5 %	82,1 %	79,3 %	87,1 %	82,8 %
gesamt	469	110	532	101	506	148	498	145	518	124	458

**TABELLE 24:
ENTWICKLUNG DER TEILNEHMERINNEENZAHLEN AM
GIRLS' DAY DER HAW HAMBURG ZWISCHEN 2012 UND 2018**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FAKULTÄT TI	101	85	129	119	91	79	107
FAKULTÄT LS	4	16	22	10	12	32	26
FAKULTÄT DMI	0	22	55	62	32	60	36
gesamt	105	123	206	191	135	171	169

**TABELLE 25:
ENTWICKLUNG DER TEILNEHMERZAHLEN AN DEN ANGEBOTEN
DES BOYS' DAY AN DER HAW HAMBURG ZWISCHEN 2012 UND 2018**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FAKULTÄT LS	42	29	25	10	19	18	10
FAKULTÄT W&S	12	24	43	26	25	14	15
FAKULTÄT DMI	47	34	16	8	24	28	22
gesamt	101	87	84	44	68	60	47

**TABELLE 26:
BESETZUNG DER DEKANATE
HAW HAMBURG 2018
NACH GESCHLECHT**

	m	w
DEKANAT LS	50 %	50 %
DEKANAT TI	50 %	50 %
DEKANAT WS	25 %	75 %
DEKANAT DMI	34 %	66 %

**TABELLE 27:
ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL
DEKANATE HAW HAMBURG
SEIT 2012**

	DEKANAT LS	DEKANAT TI	DEKANAT WS	DEKANAT DMI
2012-2017	25 %	60 %	50 %	34 %
2018	50 %	50 %	75 %	66 %

**TABELLE 28:
ZUSAMMENSETZUNG DER
FAKULTÄTSRÄTE NACH
GESCHLECHT 2018**

	m	w
FAKULTÄT LS	71,4 %	28,6 %
FAKULTÄT TI	87,5 %	12,5 %
FAKULTÄT W&S	42,9 %	57,1 %
FAKULTÄT DMI	53,3 %	47,7 %



9

10

20

21,1

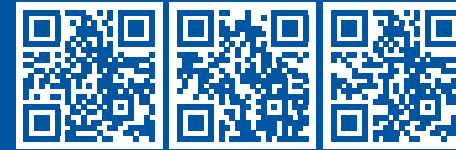
21,2

49

68

69

71



73

79

80

IMPRESSUM

Herausgeberin:
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
Berliner Tor 5, 20099 Hamburg

Redaktion:
Christiane Prochnow-Zahir (Leitung der Stabsstelle Gleichstellung)
Andrea Bettels (Gleichstellungsreferentin)
Unter Mitarbeit von Franziska Truberg und Melissa Gabriel
(studentische Mitarbeiterinnen Gleichstellung)

Gestaltung:
Bettina Schröder Grafik Design, Bettina Schröder, Raphael Schifferdecker

© HAW Hamburg, Mai 2019

SPRECHEN SIE UNS GERNE AN.

Stabsstelle Gleichstellung
gleichstellung_zentral@haw-hamburg.de

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Hamburg University of Applied Sciences
