

Gleichstellungsplan 2024-2028

**FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN
BEREICH DER HAW HAMBURG**

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

**Weil Du was
verändern kannst.**

IMPRESSUM

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

Redaktion:
Stephanie Rose (Leitung der Stabsstelle Gleichstellung)
Andrea Bettels (Gleichstellungsreferentin)
Unter Mitarbeit von Nina Nevermann, Luisa Schulz
(studentische Mitarbeiterinnen Gleichstellung) und Vanessa Schulze
(Projektassistenz Stabsstelle Gleichstellung)

Ein Service der Stabsstelle Presse und Kommunikation

Gestaltung:
Bettina Schröder Grafik Design

© HAW Hamburg, April 2024

SPRECHEN SIE UNS GERNE AN.

Stabsstelle Gleichstellung
gleichstellung_zentral@haw-hamburg.de

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024—2028

für den wissenschaftlichen
Bereich der HAW Hamburg

INHALT

VORWORT	7
PRÄAMBEL	8
ÜBERBLICK: ZIELE, MASSNAHMEN, VERANTWORTLICHKEITEN	10
1. STRUKTURELLE VERANKERUNG UND PRAKTISCHE GESTALTUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE	20
1.1 Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit im Berichtszeitraum	22
1.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit in zentralen Regelwerken der Hochschule	23
1.3 Akteur*innen und Ressourcen der Gleichstellungsarbeit	25
1.3.1 Übersicht der Gleichstellungsakteur*innen an der Hochschule	25
1.3.2 Stellen und Sachmittel der Stabsstelle Gleichstellung	25
1.4 Gleichstellungscontrolling: Steuerungsinstrumente und Akteur*innen zusammenbringen	27
1.4.1 Bisheriges Modell der Verteilung von Bonusmitteln	27
1.4.2 Vernetztes Gleichstellungscontrolling: Gleichstellungskonferenzen an den Fakultäten	28
2. BERUFUNGSPOLITIK UND ERHÖHUNG DES PROFESSORINNENANTEILS	29
2.1 Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren	30
2.2 Bilanz der Maßnahmen	33
2.3 Ziele und Maßnahmen 2024–28	34
3. NACHWUCHSFÖRDERUNG	36
3.1 Bilanz: Weibliche wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen	37
3.2 Bilanz: Lehrauftragsvergabe	40
3.3 Bilanz: Promotionsstudentinnen	41
3.4 Bilanz der Maßnahmen	43
3.5 Ziele und Maßnahmen 2024–28	44

4. HANDLUNGSFELD STUDIERENDE UND STUDIENERFOLG	46
4.1 Weibliche Unterrepräsentanz in den Ingenieurstudiengängen	48
4.1.1 Entwicklung der Studierenden und Auslastungsproblemen in den Ingenieurstudiengängen	48
4.1.2 Bilanz der Maßnahmen	49
4.2 Weibliche Unterrepräsentanz in den Informatikstudiengängen	50
4.2.1 Entwicklung der Studierenden in den Informatikstudiengängen	50
4.2.2 Bilanz der Maßnahmen	52
4.3 Männliche Unterrepräsentanz in den Sozial-, Gesundheits- und Ernährungswissenschaftlichen Studiengängen	52
4.3.1 Entwicklung der Studierenden in den Sozial-, Gesundheits- und Ernährungswissenschaftlichen Studiengängen	52
4.3.2 Bilanz der Maßnahmen	53
4.4 Ziele und Maßnahmen 2024–28	54
5. ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSFELDER	56
5.1 Gender Studies und Gender Projekte	57
5.1.1 Bilanz der Maßnahmen	57
5.1.2 Ziele und Maßnahmen 2024–28	58
5.2 Schutz vor sexualisierter Belästigung	59
5.2.1 Bilanz der Maßnahmen	59
5.2.2 Ziele und Maßnahmen 2024–28	60
5.3 Geschlechterverhältnisse in Gremien und Organen der Hochschule	61
5.3.1 Leitungsorgane	61
5.3.2 Hochschulgremien	61
5.3.3 Ziele und Maßnahmen 2024–28	62
5.4 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Care-Arbeit	63
5.4.1 Bilanz der Maßnahmen	63
5.4.2 Ziele und Maßnahmen 2024–28	65
5.5 Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt fördern	66
5.5.1 Bilanz der Maßnahmen	66
5.5.2 Ziele und Maßnahmen 2024–28	67

ANHANG		68
1	Entwicklung der Professuren nach Fakultät und Geschlecht 2019–2022	1
2	Entwicklung der Professuren in VZÄ und gesamt nach Fakultäten und Geschlecht 2019–2023	1
3	Professuren in VZÄ nach Befristungsstatus, Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht 2018–2023	2
4	Entwicklung der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innenstellen in VZÄ gesamt nach Geschlecht 2019–2022	3
5	Stellen wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiter*innen in VZÄ gesamt nach Befristungsstatus, Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht 2019–2022	4
6	Vergleich des Anteils der weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen nach Fakultäten in VZÄ 2019–2022 in Prozent	5
7	Entwicklung der Lehraufträge in den Fakultäten in VZÄ nach Geschlecht 2019–2022	6
8	Promovierende in den Fakultäten in VZÄ nach Geschlecht 2018–2023	7
9	Entwicklung des weiblichen Anteils an den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultät 2019–2021	7
10	Frauenanteile in ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen mit weniger als 30% Frauen 2017–2022 in Prozent	8
11	Studierende in den Ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (BA + MA) 2018–2022	9
12	Bewerbungen auf die Bachelorinformatikstudiengänge zum 1. Fachsemester im Wintersemester 2022/23	9
13	Erstimmatrikulationen in die Informatikstudiengänge nach Geschlecht 2018–2022 (inkl. Dual Stud.)	10
14	Entwicklung der Erstimmatrikulationen in den Informatikstudiengängen dual 2018–2023 nach Geschlecht	11
15	Studierendenzahlen in den Informatikstudiengängen nach Geschlecht 2018–2023	12
16	Entwicklung der Studierendenzahlen in den Informatikstudiengängen dual 2018–2023 nach Geschlecht	13
17	Entwicklung des weiblichen Anteils an den Masterstudierenden nach Fakultät 2019–2021	13
18	Verlauf der Masterstudierendenzahlen in den Informatikstudiengängen nach Geschlecht 2018–2023	14
19	Männliche Bachelorstudierende in den gesundheits-, ernährungs- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen unter 30% in Prozent	14
20	Zusammenfassung der Bachelorstudiengänge in Sozial-, Gesundheits- und Ernährungswissenschaften (1.FS) nach Geschlecht 2018–2023	15
21	Studentinnenanteile im 1. Fachsemester Bachelor nach Fakultät 2017–2022 in Prozent	15

VORWORT

Sie halten nun den überarbeiteten Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich in Ihren Händen. Der Berichtszeitraum dieses Plans war geprägt von vielfältigen Umbrüchen und Herausforderungen, die maßgeblichen Einfluss auf die Gleichstellungsaktivitäten an der HAW Hamburg hatten. Vor dem Hintergrund der Herausforderungen durch die Corona-Pandemie, den Cyber-Angriff und notwendige Konsolidierungsprozesse lag unser Fokus zeitweise auf der Entwicklung neuer, adaptiver und bedarfsge-rechter Unterstützungsmaßnahmen für die Mitglieder unserer Hochschule.

Trotz dieser Herausforderungen war es uns gleichzeitig möglich, einige der ehrgeizigen Ziele aus dem vorherigen Gleichstellungsplan erfolgreich umzusetzen und die Gleichstellung an unserer Hochschule weiter zu etablieren. Besonders erfreulich war der Erfolg unseres Gleichstellungszukunftskonzepts, das im Rahmen des Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder anerkannt wurde. Dadurch konnten wir drei Professuren einwerben, was einer Gesamtförderung von mehr als 2 Millionen Euro für eine Laufzeit von jeweils fünf Jahren entspricht. Diese Förderung konnten wir bereits zum dritten Mal in Folge gewinnen, was auf eine bemerkenswerte Erfolgsgeschichte seit 2008 hinweist.

Die HAW Hamburg hat sich Maßstäbe gesetzt und erfüllt, was auch die vorliegende Planung für die kommenden Jahre prägt. Der vorliegende Gleichstellungsplan wagt einen Spagat, indem er sowohl das Erreichte etabliert und fortsetzt als auch die veränderten Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Die nächsten Jahre werden im Rahmen des Strategieprozesses der Hochschule tiefgreifende Veränderungen mit sich bringen. Trotz dieser Veränderungen dürfen wir unsere zentralen Grundwerte, insbesondere Gleichstellung und Chancengerechtigkeit, nicht aus den Augen verlieren. Ich bin zuversichtlich, dass uns dies gelingen wird, insbesondere dank der engagierten Gleichstellungsakteur*innen.

An dieser Stelle möchte ich allen, die aktiv an der Gleichstellungsarbeit beteiligt sind, meinen herzlichen Dank aussprechen. Das Engagement und das strategische Mitdenken der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, des Teams der Stabsstelle Gleichstellung, der Mitglieder des Ausschusses Gleichstellung und Diversity, des AStA sowie zahlreicher Einzelpersonen – sei es als Führungskräfte, Mitarbeitende oder Lehrende – haben die Gleichstellung an unserer Hochschule als Gemeinschaftsaufgabe gestärkt, die Vielfalt der Maßnahmen ermöglicht und uns zuversichtlich nach vorne blicken lassen und zusammen auf die Zukunft orientiert.

Für die Zukunft wünsche ich mir von allen Hochschulangehörigen, dass sie das Anliegen der Gleichstellung weiterhin so engagiert unterstützen und sich mit ihren Ideen und Anliegen aktiv in die Gleichstellungsarbeit einbringen. Der neue Plan schafft hierfür im Rahmen von Gleichstellungskonferenzen neue Möglichkeiten der Beteiligung.

„Die HAW Hamburg ist die Hochschule für Menschen, die die Welt mitgestalten möchten.“ In diesem Sinne lade ich Sie herzlich dazu ein, sich aktiv einzubringen und die Gleichstellungsarbeit an unserer Hochschule weiterhin voranzutreiben.

Prof. Dr. Ute Lohrentz
Präsidentin der HAW Hamburg

Präambel

Gleichstellung der Geschlechter, Chancengerechtigkeit und Antidiskriminierung gehören zu den Kernwerten der HAW Hamburg. Gleichstellung wird dabei als Querschnittsaufgabe verstanden. Dafür werden sämtliche Strukturen und Prozesse so gestaltet, dass sie die vielfältigen Lebensrealitäten der Hochschulmitglieder abbilden.

Gleichstellung in der Wissenschaft ist eng verknüpft mit der Gleichstellungsarbeit für das Technische-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (TVP) an der Hochschule. Der vorliegende Plan ist daher mit dem gesonderten Plan für das TVP, der anderen gesetzlichen Vorgaben folgt, abgestimmt. Eine weitere enge Verknüpfung besteht mit den Zielen und Konzepten, mit denen die Hochschule Diversität und Antidiskriminierung in den Blick nimmt. Spätestens seit der gemeinsamen Erarbeitung der Diversity Vision im Jahr 2019 stellen Diversität und Antidiskriminierung zentrale Grundwerte der HAW Hamburg dar. Die Verknüpfung von Diversity- und Gleichstellungszielen führt zu einem Zusammendenken von verschiedenen Diversity- bzw. Diskriminierungsmerkmalen im Sinne einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit. An der Stabsstelle Gleichstellung wurde diese intersektionale Perspektive bereits bei diversen Projekten umgesetzt, wie etwa die OER Diversify! oder dem Projekt Gate Opening intersektional.

In diesem Plan werden die Ziele und Maßnahmen für Studierende und Lehrende an der HAW Hamburg im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter fokussiert. Der Plan enthält konkrete Ziele und Maßnahmen für alle Fakultäten und Bereiche der Hochschule bis 2028 und schließt an die vorherigen Pläne an bzw. baut auf das Erreichte auf.

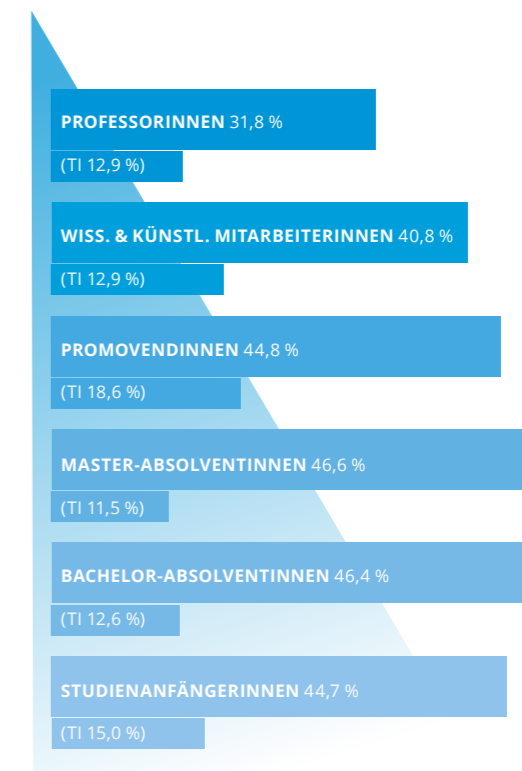
Der Gleichstellungsplan berücksichtigt gesetzliche Bestimmungen und politische Empfehlungen auf landes-, bundes- und europäischer Ebene. Leitprinzipien für den Gleichstellungsplan sind die strukturelle und personelle Chancengleichheit von Frauen und Männern und damit die Förderung folgender Ziele:

- ausgewogene Repräsentanz aller Geschlechtsidentitäten in allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen
- Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf Professuren an der Universität, um eine paritätische Teilhabe zu erreichen
- Besondere Förderung von Student*innen und (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind

- Ausbau von Strukturen und Prozessen, die die Vereinbarkeit von Care-Verantwortung mit einem Studium oder einer wissenschaftlichen Karriere unterstützen
- Nachhaltige Verankerung von Gleichstellungs- und Diversityaspekten als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Hochschule
- Verbesserung im Qualitätsmanagement und in der strategischen Planung der Gleichstellungsarbeit durch ein neues Gleichstellungscontrolling

Diese Ziele bilden die Grundlage der im Folgenden dargestellten Handlungsfelder. Eine weitere Grundlage bilden die Analysen der Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Bereichen. Die Frauenanteile auf den verschiedenen Kaskadenebenen des Student Journey aber auch in Leitungsorganen und Gremien der HAW Hamburg sind überwiegend auf einem guten Niveau. Der größte Handlungsbedarf liegt bei der Fakultät TI (siehe Grafik, Angaben in Klammern).

In jedem Kapitel wird neben der Datenauswertung eine Bilanz der Maßnahmen in der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans von 2018–2023 gezogen. Aus der Reflektion der Umsetzungsbilanz und den Datenanalysen werden dann die neuen Ziele und Maßnahmen abgeleitet, die im folgenden Abschnitt schon einmal als tabellarische Übersicht dargestellt sind.



Überblick: Ziele, Maßnahmen, Verantwortlichkeiten

ÜBERBLICK: ZIELE, MAßNAHMEN, VERANTWORTLICHKEITEN

HANDLUNGSFELD 1: STRUKTURELLE VERANKERUNG UND PRAKTISCHE GESTALTUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Vernetztes Gleichstellungscontrolling	Zuständigkeiten festlegen und Umsetzungszeiträume definieren	Präs, G	Fak-GBAs, Dekan*innen, GBA Wiss	2024
	Hochschulgleichstellungskonferenz im Jahr 2026	G	Fak-GBAs, GBA Wiss, Dekan*innen	2025/26
	Datenmonitoring für den Bereich Gleichstellung überarbeiten	G, PST	Fak-GBAs, GBA Wiss, Dekan*innen	ab 2024
Gleichstellungsakteur*innen zusammenbringen	Erste Gleichstellungskonferenzen an den Fakultäten vorbereiten (2024) und durchführen (2025)	G, Fak-GBAs	Dekan*innen	ab 2024 im 2 Jahres-Turnus

ABKÜRZUNGEN:

Präs	Präsident*in
G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
PST	Stabsstelle Planung und Strategie
VP F+T	Vizepräsident*in für Forschung und Transfer
PS	Personalservice
TI	Fakultät für Technik und Informatik
Projekt GOpi	Projekt Gate Opening intersektional
ZfK	Zentrum für Karriereplanung
ASD	Arbeitsstelle für Studium und Didaktik
VP S+L	Vizepräsident*in für Studium und Lehre
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
FuT	Stabsstelle Forschung und Transfer
PK	Presse und Kommunikation
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
SGM	Studierendengesundheitsmanagement

**HANDLUNGSFELD 2:
BERUFUNGSPOLITIK UND ERHÖHUNG DES PROFESSORINNENANTEILS**

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Regelmäßige Inhouse-Schulungen für Gleichstellungsbeauftragte und Toolkit für Berufungskommissionen	Jährliche Schulung der Fakultäts- und Departments-Gleichstellungsbeauftragten	G	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Versetzte Wahl der Gleichstellungsbeauftragten für Erfahrungsweitergabe	G	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Erstellung eines Toolkits für mehr Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren	G	GBA Wiss, Fak-GBAs	2024/25
Denominationen und Ausschreibungstexte von Professuren gender-/diversity-sensibel gestalten	Prüfung und Anpassung von Denomination und Ausschreibungstext (mit Gender-/ Diversity-Expertise)	Dekan*innen, Präs, Leitungspersonen von Berufungskommissionen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024 laufend
Projekt go-2-prof:in – Besetzung neuer Professuren quantitativ und qualitativ zu verbessern	Konsequente Einhaltung der gender-/ diversityorientierten Zielpunkte des Projekts go-2-prof:in durch gezielte Einbeziehung von Gender-/ Diversitykompetenz des einzustellenden Projekt-Personals, die enge Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung, regelmäßige Schulungen und Workshops sowie entsprechende Evaluation der Maßnahmen	Projektkoordination	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort laufend
Förderung weiblicher Bewerbungen und bevorzugte Berücksichtigung auf Ingenieurwissenschaftliche Schwerpunktprofessuren	Aufforderung zur Bewerbung auf offene Schwerpunktprofessuren an Frauen	VP F+T, Dekan*innen, Projektkoordination go-2-prof:in	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Idealerweise Besetzung der Schwerpunktprofessuren mit Frauen	Dekan*innen, Präs, Leitungspersonen von Berufungskommissionen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
Bewerbung beim Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder	Bewerbung beim Professorinnenprogramm bis August 2024	G, Präs	GBA Wiss, Fak-GBAs, Promotionszentrum, Projekt go-2-prof:in	August 2024 Einreichung
	Einwerbung von zwei Vorgriffprofessuren (eine davon mit Gender-/ Diversity-Schwerpunkt) und einer Regelprofessur	G, Präs	Dekan*innen und Departmentleitungen der betreffenden Fachrichtungen	ab 2024 je nach Erfolg der Bewerbung

Verbesserung des gendersensiblen Berufungsmanagements	Generell transparenter Ablauf von Berufungsverfahren und nach	PS, Dekan*innen	G, GBA Wiss,	ab 2024
	Gender-/ diversitätsensible Rekrutierung durch sogenannte Vernetzungsstellen	Projektkoordination Go-2-prof:in Vernetzungsstellen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort laufend
	Einbezug von Gleichstellungsbeauftragten in die Entwicklung und Implementierung des digitalen Workflows	PS, Dekan*innen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2026
	Entwicklung und Etablierung eines digitalen Berufungsmonitorings	PS, Dekan*innen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2026
	Aktuell Halten des Frauennetzwerk-Verteilers für Ausschreibungen	Fak-GBAs, Dekan*innen	G	ab 2024
	Denomination von Professuren sorgfältig auf Zielgruppenerfordernisse hin anpassen	Präs, Dekan*innen, Leitung von Berufungskommissionen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024 laufend

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
ABKÜRZUNGEN:				
Präs	Präsident*in			
G	Stabsstelle Gleichstellung			
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal			
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten			
PST	Stabsstelle Planung und Strategie			
VP F+T	Vizepräsident*in für Forschung und Transfer			
PS	Personalservice			
TI	Fakultät für Technik und Informatik			
Projekt GOpi	Projekt Gate Opening intersektional			
ZfK	Zentrum für Karriereplanung			
ASD	Arbeitsstelle für Studium und Didaktik			
VP S+L	Vizepräsident*in für Studium und Lehre			
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss			
FuT	Stabsstelle Forschung und Transfer			
PK	Presse und Kommunikation			
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement			
SGM	Studierendengesundheitsmanagement			

**HANDLUNGSFELD 3:
NACHWUCHSFÖRDERUNG**

Fortführung von Pro Exzellenzia	Unterstützung der Bewerbung zur Fortführung des Pro Exzellenzia Stipendienprogramms	Präs, G	GBA Wiss	ab 2024
Forschungs- mitarbeitsstellen für Masterstudentinnen in TI	Evaluation und Fortsetzung des Förderinstruments	Fak-GBAs TI, Dekan*in TI	G, GBA Wiss, Präs	ab 2024
Qualifikations- stellen im Rahmen der Nachwuchsförderung bei go-2-prof:in mehrheitlich mit mit geeigneten weiblichen (oder auch trans*/nicht- binär) Kandidat*innen besetzen	Von den geplanten Qualifikations- stellen (Promotionsstellen und Tandemstellen) soll die Mehrheit mit geeigneten weiblichen (oder auch trans*/nichtbinär) Kandidat*innen besetzt werden, vorzugsweise die ingenieurwissenschaftlichen Stellen	Präs, Dekan*innen, Department- leitungen	GBA Wiss, Fak-GBAs, Vernetzungsstellen und G unterstützen bei Rekrutierung	ab 2024
Weitere strukturelle Verbesserung zur stärkeren Durch- lässigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen	Mitwirkung der Gleichstellungs- beauftragten bei Stellenbesetzungs- verfahren für wissenschaftliche Mitarbeitsstellen bereits vor Aus- schreibung	Präs, Dekan*innen	GBA Wiss, G	ab 2024 laufend
	Aktive Bewerbung von aus- geschriebenen Qualifikationsstellen in entsprechenden Netzwerken durch die ausschreibenden Personen	Dekan*innen, Department- leitungen	GBA Wiss, Fak-GBAs, Vernetzungsstellen	ab sofort
	Weitere aktive Mitwirkung beim Code of Conduct	PS,GBA Wiss, Kanzler*in	G	laufend
	Aufnahme der Verpflichtung, alle Qualifikationsstellen sowie andere Mittelbaustellen mit einer Laufzeit ab drei Jahren öffentlich auszu- schreiben, um den Bewerber*innen- kreis mit Blick auf Geschlecht und Diversität zu öffnen	Präs, PS	GBA Wiss, G	ab 2024
	Verbindliche Frauenquote zur Erhöhung des Anteils an Frauen auf wissenschaftlichen Arbeitsstellen bei den Ingenieurwissenschaften einführen: mindestens zwei von drei Stellen müssen mit Frauen besetzt werden	Präs, Dekan*innen, Department- leitungen	GBA Wiss, Fak-GBAs, Vernetzungsstellen	ab 2024

	Identifikation und Aktivierung diversitätssensibler Gate Opener*innen an der HAW Hamburg im Rahmen des Projekts Gate Opening intersektional	G, Projekt GOpi	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort
	Regelhaftes Angebot von Workshops für marginalisierte Personen im Wissenschaftsfeld in Qualifizierungsprogramme für die wissenschaftliche Karriere insbe- sondere vom Promotionszentrum	Präs, Promotions- zentrum, ZfK, ASD	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Entwicklung eines Konzepts zur Personalentwicklung einschließlich Instrumente und Tools zu gender- und diversitybewusster Nachwuchs- förderung mit intersektionalem Fokus aus dem Projekt Gate Opening intersektional	G, Projekt GOpi	PS	bereits angefangen
	Ausschreibungstexte auf Zielgrup- penerfordernisse anpassen, u.a. durch Überprüfung mit dem FührMINT Gender Decoder	Dekan*innen, Department- leitungen	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024

ABKÜRZUNGEN:

Präs	Präsident*in
G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
PST	Stabsstelle Planung und Strategie
VP F+T	Vizepräsident*in für Forschung und Transfer
PS	Personalservice
TI	Fakultät für Technik und Informatik
Projekt GOpi	Projekt Gate Opening intersektional
ZfK	Zentrum für Karriereplanung
ASD	Arbeitsstelle für Studium und Didaktik
VP S+L	Vizepräsident*in für Studium und Lehre
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
FuT	Stabsstelle Forschung und Transfer
PK	Presse und Kommunikation
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
SGM	Studierendengesundheitsmanagement

**HANDLUNGSFELD 4:
STUDIENDE UND STUDIENERFOLG**

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Erhöhung der unterrepräsentierten Studierendenanteile	Fortführung des Girls-Days und weiterer Kooperation und Vernetzung im Netzwerk Dolle Deerns „Landesvertretung Girls' Day“ durch eine Zusammenarbeit mit dem SchulCampus	Präs, SchulCampus, G	Fak-GBAs	ab 2024
	Fortlaufende Überprüfung und Anpassung der Studiengangsflyer und sämtlicher Werbemedien für Studieninteressierte auf eine gender-/diversityensible Gestaltung auf der Grundlage des von der Stabsstelle Gleichstellung zur Verfügung gestellten Materials	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, PK	ab 2024
	Fortführung und Intensivierung der Netzwerkbildung für weibliche Studierende durch Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte und weitere Gateopener*innen	Fak-GBAs, Dekan*innen	G	ab 2024
	Fortführung und Intensivierung der fakultätsweiten Diskussionen um eine unterstützende und anti-diskriminierende Lehrkultur	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort laufend
	Möglichkeiten der Teilnahme an Hochschultagen mit gendersensiblen Informationsformaten prüfen	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, Fak-GBAs	ab 2024
	(Um)Benennung von Studiengängen prüfen	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
Studienerfolg erhöhen	Regelmäßige Veranstaltung zu gender-/diversitysensibler Didaktik	G, ASD	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Konzeptionelle Neugestaltung der Studieneingangsphase mit einem besonderen Fokus auf der Förderung von Studentinnen	VP S+L, Team Studien- einstieg, ASD	G, Dekan*innen, Departmentleitungen	ab 2024
	Verbesserte Information der Studierenden in der Orientierungswoche über Unterstützungsangebote für Frauen im Studium	G	AStA, Fachschaftsräte, Departmentleitungen	ab 2024

**HANDLUNGSFELD 5:
GENDER STUDIES UND GENDER PROJEKTE**

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Stärkung von Gender in Forschung und Lehre	Fortsetzung und weitere Vernetzung genderwissenschaftlicher Forschungs- und Lehrtätigkeit	VP S+L, VP F+T, G	GBA Wiss, Fak-GBAs, FuT	ab 2024
	Fortsetzung und Intensivierung der Kooperation mit dem Zentrum Gender & Diversity	G, Studiendekan*innen	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Curriculare Verankerung von Gender-/ Diversityinhalten in weitere Studiengänge aller Fakultäten voranbringen	Dekan*innen, VP S+L	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort laufend
	Kooperation und Nutzung des Projekts 360 Grad- Geschlecht in der Forschung über FuT bzw. Multiplikator*innen	G, FuT, Dekan*innen, VP F+T	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024

**HANDLUNGSFELD 6:
SCHUTZ VOR SEXUALISIERTER BELÄSTIGUNG**

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit	Verstärkung der zielgruppenorientierten Öffentlichkeitsarbeit von hochschulweiten Kampagnen zur weiteren Bekanntmachung und Sichtbarmachung bestehender Unterstützungsangebote, darunter Aushängen von Informationsplakaten mit Ansprechpersonen auf Toiletten in Hochschulgebäuden	G, PK, Dekan*innen	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
Handlungsleitfaden für Beratungsqualität	Veröffentlichung eines Handlungsleitfadens für Beratende in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt	G	Beratungsstellen, PK	ab 2024
Zusammenarbeit und Vernetzung stärken	Fortführung der Treffen des Verbündetennetzwerkes gegen sexualisierte Belästigung sowie der kollegialen Fallberatung	G	Beratungsstellen	ab 2024
	Verstärkung der Zusammenarbeit mit hochschulexternen Trägern bzw. lokalen Anlauf- und Beratungsstellen aus dem Feld sexualisierter Belästigung und Gewalt	G	Beratungsstellen	ab 2024

**HANDLUNGSFELD 7:
GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN GREMIEN UND ORGANEN**

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
40%iger Anteil von Frauen in allen Leitungsorganen und Gremien	Entwicklung eines Konzepts zur möglichen Kompensation und Anerkennung von Gremienarbeit	G	Präs	ab 2024
	Angebote zur Erlangung bzw. zum Ausbau und Training von Führungskompetenz im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes mit intersektionalem Fokus aus dem Projekt Gate Opening intersektional	G, Projekt GOpi	PS	ab 2024
Interesse an Gremienarbeit fördern	Ein transparentes und interessantes Berichtswesen aus den Gremien	G, PK	Präsidium	ab 2024

**HANDLUNGSFELD 8:
VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF MIT CARE-ARBEIT**

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Vereinbarkeit im Studium stärken	Diskussion des Konzepts Familien- und Pflegepass mit Stakeholdern und ggf. Anpassung oder Umsetzung	G	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Weiter verstärkter Ausbau der Möglichkeit des Teilzeitstudiums	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
Vereinbarkeit als Hochschulkultur stärken	Stärkung der Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen, die Vereinbarkeit leben	G, PK, Dekan*innen	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Durchführung von Fachveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit in der Wissenschaft	G, Familienbüro	PK	ab 2024

**HANDLUNGSFELD 9:
AKZEPTANZ GESCHLECHTLICHER UND SEXUELLER VIELFALT FÖRDERN**

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Anpassung von Richtlinien und Erfassungssystemen	Weitere fortlaufende Überprüfung und Anpassung sämtlicher analoger und digitaler Erfassungssysteme	G	PS	ab 2024
	Überarbeiten von Ordnungen und Satzungen fortführen	G	Justitiariat	ab 2024
Sensibilisierung fortführen	Fortführung der hochschulinternen Sensibilisierung für Bedarfe von LSBTIQ*-Personen sowie möglichen Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen mittels Gedenk- und Aktionstagen, bzw. weiterer Fachveranstaltungen und über Netzwerke wie etwa BGM und SGM	G	PK	ab 2024
Genderneutrale Toiletten	Bilanzierung und Fortführung der genderneutralen Toiletten an allen Standorten	G, Fakultätsleitungen, Dekan*innen	Facility Management	ab 2024

ABKÜRZUNGEN:

Präs	Präsident*in
G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
PST	Stabsstelle Planung und Strategie
VP F+T	Vizepräsident*in für Forschung und Transfer
PS	Personalservice
TI	Fakultät für Technik und Informatik
Projekt GOpi	Projekt Gate Opening intersektional
ZfK	Zentrum für Karriereplanung
ASD	Arbeitsstelle für Studium und Didaktik
VP S+L	Vizepräsident*in für Studium und Lehre
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
FuT	Stabsstelle Forschung und Transfer
PK	Presse und Kommunikation
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
SGM	Studierendengesundheitsmanagement

1.

Strukturelle Verankerung und praktische Gestaltung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule

1.

STRUKTURELLE VERANKERUNG UND PRAKTISCHE GESTALTUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER HOCHSCHULE

Die Gleichstellungsziele, die im Gleichstellungsplan festgelegt werden, bilden integrale Bestandteile der Steuerungsinstrumente der Hochschule. Die Umsetzung von Gleichstellung wird damit im Sinne von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe verankert und in das Controlling eingebunden. Für die praktische Gestaltung der Gleichstellungsarbeit sind die verschiedenen Akteur*innen und die Ausstattung mit Ressourcen relevant, die in Abschnitt 1.3 dargestellt werden. Darüber hinaus gab es in den letzten Jahren verschiedene Herausforderungen, von Pandemie bis Cyberangriff, wodurch der Fokus und die Arbeit der Gleichstellungsmaßnahmen zeitweise verschoben wurde (siehe Abschnitt 1.1). Die HAW Hamburg ver-

folgt trotz aller Herausforderungen stetig ihre ehrgeizigen Gleichstellungsziele. An den grundlegenden Zielen wurde insofern auch in krisenhaften Zeiten festgehalten.

Außerdem werden in diesem Kapitel Maßnahmen abgeleitet, die im Folgenden schon einmal als Übersicht dargestellt sind und sich auf die strukturelle Verankerung sowie praktische Gestaltung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule beziehen.

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Vernetztes Gleichstellungscontrolling	Zuständigkeiten festlegen und Umsetzungszeiträume definieren	Präs, G	Fak-GBAs, Dekan*innen, GBA Wiss	2024
	Hochschulgleichstellungskonferenz im Jahr 2026	G	Fak-GBAs, GBA Wiss, Dekan*innen	2025/26
	Datenmonitoring für den Bereich Gleichstellung überarbeiten	G, PST	Fak-GBAs, GBA Wiss, Dekan*innen	ab 2024
Gleichstellungsakteur*innen zusammenbringen	Erste Gleichstellungskonferenzen an den Fakultäten vorbereiten (2024) und durchführen (2025)	G, Fak-GBAs	Dekan*innen	ab 2024 im 2 Jahres-Turnus

ABKÜRZUNGEN:

Präs	Präsident*in
G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
PST	Stabsstelle Planung und Strategie

1.1 HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNGSARBEIT IM BERICHTSZEITRAUM

Die Jahre, in denen der auslaufende Gleichstellungsplan (Laufzeit 2018-2023) umgesetzt worden ist, waren sehr herausfordernd für die HAW Hamburg. Eine ganze Reihe von Krisen und krisenhaften Ereignissen forderte die Hochschulmitglieder heraus und veränderte die Arbeit in allen Bereichen, darunter auch die Gleichstellung. Um der Verantwortung dennoch gerecht werden zu können, hat der Fokus in der Gleichstellungsarbeit zeitweise weniger auf strategischen Entwicklungsvorhaben als auf adaptiven, bedarfsgerechten und konkreten Unterstützungsmaßnahmen für die Hochschulmitglieder gelegen.

In den Jahren 2020 bis 2022 stellte die [Corona-Pandemie](#) die Hochschule vor große Herausforderungen, die sich auch besonders auf Frauen und Personen mit Care-Aufgaben, sowie weitere vulnerable Gruppen, auswirkten¹. Die HAW Hamburg reagierte darauf mit einer ganzen Reihe von Maßnahmen, die dazu beitrugen, Wertschätzung und Unterstützung für diejenigen zu erhöhen, die von den Auswirkungen der Pandemie besonders betroffen waren:

- Erweiterte Unterstützungsangebote des Familienbüros, u.a. Webinarangebote für Eltern und Führungskräfte zu den besonderen Herausforderungen unter Corona
- Zielgruppenspezifische Informationsmails zu Themen wie Partner*innengewalt oder Anlaufstellen für trans* Personen
- Zwei Statements vom Senatsausschuss Gleichstellung und Diversity zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Krisenmanagement
- Eine Podiumsdiskussion zur Corona-Gender-Gap
- Ein Förderfonds für Wissenschaftler*innen „Pay the Time Gap“
- Ein Leitfaden für Führungskräfte zur Berücksichtigung von besonders belasteten Beschäftigten (Stichwort u.a. belastbare Arbeitspakete)
- Online Coaching für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Care-Verantwortung

Unter dem Motto „Zukunft ohne Defizit“ hat sich die HAW Hamburg in den Jahren 2021 – 2023 einem umfassenden Prozess gestellt, da ihre Gesamtpersonalkosten aus den prospektiv erwartbaren Zuweisungen des politischen perspektivisch nicht gedeckt sind. Dieser Prozess hat sehr intensive Diskussionen und Abwägungen zu den Ausstattungen im Lehrbetrieb und auch in der zentralen wie dezentralen Hochschulverwaltung mit sich gebracht. Jede Abteilung der Hochschule hatte nach Aussage der begleitenden Begutachtung des HIS-Instituts für Hochschulentwicklung ein Einsparpotenzial zu realisieren, um als Gesamthochschule das anspruchsvolle Ziel einer „Zukunft ohne Defizit“ zu erreichen. Das Einsparvolumen liegt bei etwa zehn Prozent des Gesamthaushalts und wird durch den notwendig werdenden Stellenabbau erst in zehn Jahren zu 100 Prozent erreicht werden können. In diesem Zusammenhang wurde einiges unternommen, um auch innerhalb des Konsolidierungsprozesses Gleichstellung und Chancengerechtigkeit weiter im Blick zu behalten. Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten führte zur verbindlichen Regelung, dass Vakanzregelungen zur Einsparung von Mitteln nicht für Elternzeitvertretungen o.ä. gelten dürfen. Der Ausschuss Gleichstellung und Diversity richtete im Januar 2023 einen Appell an die Fakultäts- und Departmentleitungen, trotz Sparzwängen, die Gleichstellung und Antidiskriminierung nicht nachrangig zu betrachten. Das ist u.a. wesentlich, weil beispielsweise befristete Stellen an Hochschulen nicht geschlechtergerecht verteilt sind. Der Konsolidierungsprozess ist noch nicht abgeschlossen und wird derzeit in einen Strategieprozess mit dem neu zusammengesetzten Präsidium überführt, an dem sich die Gleichstellungsbeauftragten und die Stabsstelle Gleichstellung beteiligen.

Auch der Beginn des [Angriffskriegs](#) von Russland auf die Ukraine im Februar 2022 hatte Auswirkungen auf die Gesellschaft und bis in unsere Hochschule hinein. Mit der Bündelung von Unterstützungsmaßnahmen und Bekanntgabe von Informationen zu Beratungsstellen und weiteren Aktivitäten reagierte die HAW Hamburg darauf. Auch durch die gezielte Unterstützung ukrainischer Studierender und Wissenschaftler*innen, wie auf der Webseite der HAW Hamburg zusammengestellt².

Eine weitere aktuelle Krise stellt die [Cyberattacke](#) vom Dezember 2022 auf die HAW Hamburg dar. Auch diese Krise ist noch nicht überwunden und es gilt weiter, die daraus resultierenden zusätzlichen Belastungen

in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit im Blick zu behalten. Als Unterstützungsmaßnahme erhöhte das Familienbüro sein Beratungsangebot. Zudem brachten die Gleichstellungsbeauftragten wiederholt Hinweise zur Gleichstellung in das Krisenmanagement der Hochschule ein.

Der Fokus der Gleichstellungsarbeit lag daher einige Zeit stärker darauf, die Auswirkungen der verschiedenen Krisen mithilfe kurzfristiger Maßnahmen abzufedern. Die Gleichstellungsziele behielten ihre Gültigkeit, einige der 2018 geplanten Gleichstellungsmaßnahmen konnten jedoch nicht umgesetzt werden oder sind nur teilweise durchgeführt worden. Beispielsweise wurde die qualitative Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen aus den Fakultäten zur Bemessung der Bonusmittel in den Jahren seit 2020 ausgesetzt und nur die Abgabe der Berichte zum Kriterium gemacht. Dennoch haben die Fakultäten ihre Gleichstellungsaktivitäten fortgesetzt und individuelle Maßnahmen für ihre Herausforderungen ergriffen.

Nicht nur Herausforderungen, sondern auch Chancen haben sich in der krisenhaften Zeit ergeben. So wurde zum einen der Anteil, den Frauen an der Carearbeit leisten, wieder mehr ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Zum anderen hat die Digitalisierung der Lehre und die Umsetzung von mobiler Arbeit in der Pandemie einen starken Schub erhalten, was Hochschulmitgliedern mit Care-Verantwortung langfristig zu besserer Vereinbarkeit führt. Allerdings zeigt sich – auch als Folge einer Zunahme an notwendiger Care-Arbeit – dass eine Corona Publication Gap entstanden ist.

In den sich wandelnden Rahmenbedingungen hat die Hochschule das Kernanliegen einer chancengerechten Hochschule dennoch nie aus den Augen verloren. Das Team der Stabsstelle Gleichstellung, die zentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die Dekanate und eine große Anzahl engagierter Hochschulmitglieder haben sich für Gleichstellung und Antidiskriminierung eingesetzt und die Umsetzung wesentlicher Maßnahmen im Sinne der Gleichstellungsziele unterstützt.

1.2 STRUKTURELLE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN ZENTRALEN REGELWERKEN DER HOCHSCHULE

Im Folgenden wird näher erläutert, wie Gleichstellungsaspekte in den zentralen Regelwerken der Hochschule integriert, vernetzt und als Querschnittsaufgabe verankert sind. Dabei geht es insbesondere um Gleichstellung und Frauenförderung. Die dritte Geschlechtsoption ist noch nicht Bestandteil aller Steuerungsinstrumente und findet auch noch keinen Eintrag im Hamburger Hochschulgesetz oder in der Berufsordnung der HAW Hamburg.

Die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit ist im [Hamburger Hochschulgesetz](#) verankert und verbindlich geregelt.

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.“

Die HAW Hamburg hat Diversity und Geschlechtergleichstellung auch in ihrem [Struktur- und Entwicklungsplan](#) (SEP) fest verankert. Mit dem Bekenntnis zu einer geschlechtergerechten, diversitybewussten und diskriminierungsfreien Hochschule stellen wir uns als HAW Hamburg aus voller Überzeugung unserer Verantwortung für die Gestaltung einer demokratischen, friedlichen und weltoffenen Gesellschaft. Wir sorgen für eine gleichberechtigte, sozial und ökologisch nachhaltige und respektvolle Umgebung, damit sich unsere Hochschulangehörigen in ihren Kompetenzen entfalten und an der strategischen Weiterentwicklung der Hochschule mit Engagement beteiligen können. Diese Vorstellungen spiegeln sich in unseren Gleichstellungs- und Inklusionsplänen und prägen auch unsere Diversity-Vision. Hierin verpflichten wir uns drei Werten, die unser Handeln leiten: Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Wertschätzung.

¹ Vgl. Weber, Lena (2023): Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie (Literaturreview), in: cews.publik, 29, Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

² HAW Hamburg (2022): Solidarität mit der Ukraine; <https://www.haw-hamburg.de/hochschule/solidaritaet-mit-der-ukraine/>, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

Im Rahmen des Handlungsfeldes „Gender und Diversity“ im SEP setzt sich die HAW Hamburg für den Zeitraum bis 2025 folgende Teilziele:

1. Wir steigern den Professorinnenanteil durch systematische Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.
2. Wir fördern eine wertschätzende, inklusive und diskriminierungssensible Studien- und Arbeitsumgebung auch im digitalen Raum.
3. Wir bauen unsere zentralen Diversity-Strukturen aus, um Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Wertschätzung zu fördern.

Auch die [Zielvereinbarungen der Hochschule](#) mit den Fakultäten orientieren sich am SEP. So sollen strategische Ziele für die Fakultäten auch hinsichtlich des Handlungsfeldes „Gender und Diversity“ konkretisiert werden.

In den [Fakultätsgleichstellungsplänen](#) werden darüber hinaus fakultätsspezifische Ziele und Indikatoren für die Fakultäten festgelegt, die an den Zielen des zentralen Gleichstellungsplans anknüpfen.

In der im Mai 2018 vom Hochschulsenat verabschiedeten [Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity](#) werden neben den verbindlichen Grundsätzen auch konkrete Instrumente sowie Ressourcen zur Umsetzung von Gleichstellungszielen festgelegt.

In der [Antidiskriminierungsrichtlinie](#), die im September 2021 vom Hochschulsenat verabschiedet wurde, verpflichtet sich die Hochschule Diskriminierungen abzubauen³, Chancengerechtigkeit zu fördern und Personen zu unterstützen, die Benachteiligung erfahren haben. Die Antidiskriminierungsrichtlinie beschreibt Handlungsmöglichkeiten und Unterstützungsangebote für betroffene Personen und legt das Vorgehen im Diskriminierungsfall fest.

Im [Leitbild Lehre](#) werden Gleichstellung und Diversity mit den Anforderungen an eine kompetenzorientierte Hochschule verknüpft. Konkret sollen vielfältige Lernbiografien und -zugänge in der Gestaltung der Studiengänge berücksichtigt werden, indem Barrieren und Benachteiligungen abgebaut werden sollen. Dazu zählt, die Geschlechterquote in Studiengängen anzugleichen, indem mehr weibliche Studierende für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge und mehr männliche Studierende für soziale Studiengänge gewonnen werden. Dazu zählt auch, dass die Betreuungsrelationen in weiblich und männlich dominierten Studiengängen angepasst werden⁴.

Die [Berufungsordnung](#) der HAW Hamburg wurde 2021 aktualisiert und enthält jetzt folgende gleichstellungsrelevante Festlegungen:

1. Berücksichtigung von mehr als zwei Geschlechtsidentitäten in der Sprache (bisher noch nicht in den Festlegungen zur gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter)
2. Beteiligung der*des Gleichstellungsbeauftragten* am Verfahren zur Widmung der einzurichtenden Professur
3. Weitere Überarbeitung und Verbesserung der Berufungsleitlinie

In der [Satzung über die Erteilung von Lehraufträgen](#) aus dem Jahr 2021 wurde festgelegt, dass Lehraufträge möglichst geschlechterparitätisch zu vergeben sind. Konkret sollen Lehraufträge, sofern der Anteil von Frauen oder Männern bei den Lehrbeauftragten in den vorherigen zwei Semestern im jeweiligen Department unter 40 Prozent gelegen hat, in diesem Department bei gleicher Qualifikation vorrangig Personen jenes Geschlechts erteilt werden. Maßnahmen zur Gleichverteilung sind zu dokumentieren.

Seit 2018 sind eine ganze Reihe neuer [Dienstvereinbarungen](#) geschlossen worden. In ihnen werden Geschlechtergleichstellung und Diversity je nach Gegenstand systematisch in die Regelungen einbezogen, zum Beispiel die Rücksichtnahme auf Beschäftigte mit Care-Verantwortung bei der Gleitzeit-Dienstvereinbarung oder auch bei der neuen Dienstvereinbarung Urlaub.

1.3 AKTEUR*INNEN UND RESSOURCEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit ist gesetzlich verankert und die Ressourcen in Bezug auf Stellen, Sachmittel und Freistellungen sind verbindlich geregelt. Die Regelungen finden sich im Hamburger Hochschulgesetz sowie in der Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity.

1.3.1. ÜBERSICHT DER GLEICHSTELLUNGS- AKTEUR*INNEN AN DER HOCHSCHULE

An der HAW ist der Gleichstellungsauftrag im [Präsidium](#) verankert und seit September 2023 bei der Präsidentin angegliedert.

Die [Stabsstelle Gleichstellung](#) ist am Präsidium eingerichtet, um die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages professionell zu beraten und zu koordinieren. Das Team der Stabsstelle berät und unterstützt neben dem Präsidium auch die Gleichstellungsbeauftragten (Wissenschaft und TVP).

Eine zentrale Rolle haben die [Gleichstellungsbeauftragten](#). Die Gleichstellungsbeauftragten sind nach dem Landeshochschulgesetz im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter zuständig. Regelungen zur Zuständigkeit und Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten sind neben dem Hamburger Hochschulgesetz seit 2018 auch in der Gleichstellungsordnung⁵ bzw. in der Lehrverpflichtungsverordnung verankert.

An der HAW Hamburg gibt es [zentrale Gleichstellungsbeauftragte](#) und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte. Die zentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken als Vermittlungsinstanz zwischen den frauenpolitisch aktiven Beschäftigten der HAW Hamburg und der Verwaltung, den zentralen Gremien und den Departments. Darüber hinaus beraten sie zu Gleichstellungsfragen bzw. in Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt. Bei dem Aufbau eines fächerübergreifenden Netzwerks werden sie von der Stabsstelle Gleichstellung und von den anderen Bereichen der Verwaltung unterstützt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen haben Freistellungen und finanzielle Ressourcen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird durch eine zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiter*in unterstützt. Nachdem die Positionen „Leitung der Stabsstelle“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ im Jahr 2020 voneinander getrennt und diese Aufgaben auf mehrere Personen aufgeteilt worden sind, entstand zudem für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein größerer Handlungsspielraum.

Die [Fakultätsgleichstellungsbeauftragten](#) sind an der Entwicklung der Fakultätsgleichstellungspläne beteiligt, setzen Maßnahmen um, beraten in Gleichstellungsfragen, übernehmen die umfangreiche Beteiligung an den Berufungs- und Einstellungsverfahren und sind Ansprechpartner*innen für die Student*innen und Mitarbeiter*innen vor Ort.

Auf Hochschulsenebene 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. Der Ausschuss begleitet auch die Ausschreibungen für Wahlen zur Gleichstellungsbeauftragten. In diesem Ausschuss wirken Vertreter*innen aller Gruppen der Hochschule mit, sowohl Senatsmitglieder als auch weitere Hochschulangehörige.

Für Studierende berät und unterstützt auch der [AStA](#) bei Anliegen im Bereich Gleichstellung und Diversity.

1.3.2. STELLEN UND SACHMITTEL DER STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG

Ressourcen für Sachmittel, Personal und Räume bilden eine wichtige Voraussetzung, um Gleichstellungsziele zu erreichen und entsprechende Maßnahmen langfristig durchführen zu können. Die Stabsausstattung der Stabsstelle Gleichstellung hat seit dem letzten Gleichstellungsplan einige Veränderungen erfahren. Mit der Bewerbung beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder im Jahr 2019 gab es ein eindeutiges Bekenntnis des Präsidiums zur notwendigen Stellenaufstockung in der Stabsstelle Gleichstellung. So wurden ab dem Jahr 2020

- die Leitungsstelle in die Entgeltgruppe 14 TdL eingruppiert. (vorher EG 13),
- die Stelle der Gleichstellungsreferentin wurde auf eine ganze VZÄ aufgestockt (vorher 0,66%) und entfristet,
- die Stelle der Stabsstellenassistentin wurde auf 50 Prozent aufgestockt (vorher 25%) und entfristet

Die Stabsstelle besteht aktuell aus einer Leitung, einer Gleichstellungsreferentin, einer Mitarbeiterin im Familienbüro und einer Verwaltungsassistentin. Leider haben die notwendigen Konsolidierungsmaßnahmen der HAW Hamburg seit 2021 dazu geführt, dass die

³ Diskriminierungen aufgrund der schützenswerten Merkmale laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz: ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibungen, geschlechtliche Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und chronische Krankheiten, Lebensalter, sexuelle Orientierung sowie weiterer Merkmale, die im Hochschulkontext relevant sind: soziale Herkunft bzw. sozialer Status, Familienstatus, Nationalität und Staatsangehörigkeit, äußere Erscheinung

⁴ HAW Hamburg (2020): Leitbild für Bildung, Studium und Lehre der HAW Hamburg; https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/PK/Publikationen/HAW_Leitbild-Lehre_A5_20200309_RZ-2-ANSICHT.pdf, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

⁵ HAW Hamburg (2019): Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity; https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Gleichstellung/HAW_GleichstellungsOrdnung_ANSICHT.pdf, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

Stellenhülse Diversity-Referent*in eingefroren worden ist und seither nicht mehr besetzt werden konnte. Auch die Sachmittel sind im Laufe der Konsolidierung seit 2021 erheblich (um ca. 40 %) gekürzt worden. Dies betraf auch den Bonusmittelfonds für die Fakultäten. Die Bonusmittel für die Fakultäten sind Teil des bisherigen Gleichstellungscontrollings und werden jährlich ausgereicht. Seit 2018 standen dafür unterschiedliche Summen zur Verfügung⁶.

Die Stabsstelle Gleichstellung konnte jedoch weitere Projekte und Stellen auf der Grundlage eingeworbener Drittmittel umsetzen, wie in der Übersichtstabelle dargestellt:

DRITTMITTELEINWERBUNG DER STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN 2018 UND 2023

(Nutzungszeithorizont zum Teil bis 2028)

PROJEKT	MITTELGEBER*IN/ZEITRAUM	BETRAG	WER PROFITIERT?
Professorinnenprogramm III	Bund und BWFGB 2012–2025	2,3 Mio Euro	vor allem TI, DMI, LS
Pay the time Gap	BWFGB 2021/22	55.000 Euro	alle Fakultäten
Diskriminierung als Thema in der digitalen Lehre	Clausen-Simon-Stiftung 2021–23	10.000 Euro	v. DMI, W&S
OER Diversify! Lehre	HOUU (Hamburg Open Online University) 2021–23	ca. 10.000 Euro	alle Fakultäten
Pro Exzellenzia, ProExzellenzia Plus Promotions-Stipendien	ESF 2018-2024	210.000 Euro	TI, DMI, LS
Antidiskriminierungsworkshops von basis und woge	basis und woge-Kooperation	12.000 Euro	alle
Gender/Diversity im Projekt go-2-prof:in	Bund/Länder Laufzeit 2023–2028	ca. 160.000 Euro	alle
Insgesamt ca.	2.597.000 Euro		
Mit go-2-prof:in ca.	2.757.000 Euro		

Für die Zukunft ist es sehr wichtig zu betonen, dass eine ausreichende Stellenausstattung an der Stabsstelle Gleichstellung auch aus wirtschaftlichen Gründen die Grundlage für weitere notwendige Drittmittelinwerbungen bildet, wie etwa beim Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder oder von weiteren Drittmittelgeber*innen im Bereich

Gleichstellung und Diversity. Der hier vorgelegte ambitionierte Maßnahmenplan basiert auf der Annahme, dass über Drittmittel weitere Personalressourcen geschaffen werden können. Ohne weitere Ressourcen müssen die Maßnahmen entsprechend im Laufe der Zeit der strukturellen Ausstattung angepasst werden.

1.4 GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING: STEUERUNGSMITTEL UND AKTEUR*INNEN ZUSAMMENBRINGEN

Ein Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplans ist die Neuaufstellung des Gleichstellungscontrollings. Damit soll das Ziel verfolgt werden, die Qualität und die strategische Planung der Gleichstellungsarbeit zu verbessern. Gleichzeitig soll durch das neue Konzept des Gleichstellungscontrollings auch die Partizipation verschiedener Hochschulmitglieder sowie die Akzeptanz und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit ausgebaut werden.

Mit der Terminierung der in diesem Plan beschlossenen Maßnahmen sowie der Zuweisung von Verantwortlichkeiten soll den Mitwirkenden eine Unterstützung für die konkretere Planung einzelner Maßnahmen an die Hand gegeben werden. Auch die Vernetzung mit anderen Beteiligten ist damit besser möglich.

Auf einer fakultätsübergreifenden Hochschulgleichstellungskonferenz soll nach zwei Jahren, ausgehend von der Stabsstelle Gleichstellung, mit den Gleichstellungsbeauftragten eine Zwischenbilanz gezogen werden und ein Austausch zu hilfreichen Erfahrungen und Best-Practice-Beispielen stattfinden. Darüber hinaus soll diese Hochschulgleichstellungskonferenz dazu dienen, Ziele zu überprüfen sowie eventuelle Kurskorrekturen zu besprechen und ggf. anzuregen.

1.4.1. BISHERIGES MODELL DER VERTEILUNG VON BONUSMITTELN

Die Ziele und Maßnahmen, die im jeweils aktuellen Gleichstellungsplan für das wissenschaftliche Personal festgelegt werden, konkretisieren die Vorgaben aus dem Struktur- und Entwicklungsplan, aus Leitbildern und weiteren strategischen Grundsatzpapieren der Hochschule. Im Gleichstellungsplan werden diese Ziele für den Zeitraum von jeweils vier oder fünf Jahren entwickelt. Die Fakultäten sind angehalten, sich bei der Entwicklung ihrer Gleichstellungspläne, mit Laufzeiten von einem bis zu zwei Jahren, mit ihren Maßnahmen auf den zentralen Gleichstellungsplan zu beziehen. Die Umsetzung ihrer Gleichstellungspläne wird jährlich berichtet und evaluiert. Das Bonussystem, das seit 2006 besteht, dient dem Gleichstellungsmonitoring für die Gleichstellungsaktivitäten und -erfolge der Fakultäten. Die erfolgreich umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten werden dadurch mit einem finanziellen Anreiz durch Sachmittel belohnt, die jährlich ausgeschüttet werden.

Die Bonusmittelvergabe ist sowohl seitens der Fakultäten als auch innerhalb der Stabsstelle Gleichstellung ein sehr aufwendiger Prozess. Das Verfahren wurde daher in den Corona-Jahren 2020–2022 aufgrund massiver Ressourcenkürzungen angepasst. Demnach ist die wettbewerblich orientierte Punktevergabe seit 2021 ausgesetzt worden. Stattdessen konnten die Fakultäten alle einen je gleichen Anteil der Bonusmittel erhalten, wenn sie ihren Gleichstellungsbericht jahresaktuell verfasst hatten. Dennoch konnten mit den bereitgestellten Mitteln eine Vielzahl sinnvoller und gleichstellungsfördernder Maßnahmen umgesetzt werden, die die Ziele des Gleichstellungsplans adressierten. Dazu zählt insbesondere die Förderung der Gender Studies durch die Förderung studentischer Projekte in Gender/Diversity-Studies und die Unterstützung von zusätzlichen Lehraufträgen. Zudem zählt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, bspw. durch die Bezuschussung von Tagungsreisen oder Weiterbildungsmaßnahmen, dazu.

Das Berichtswesen, das der Bonusmittelvergabe zugrunde liegt, wird aktuell fast zu hundert Prozent von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bestritten. Eine Einbindung der Fakultätsleitungen, der Departmentleitungen und weiterer Gleichstellungsakteur*innen auf Departmentebene in die Planung und das Controlling ist bisher nicht ausgeprägt. Allerdings gibt es in drei Fakultäten (DMI, W&S und LS) bereits Förderfonds, aus denen Gleichstellungsprojekte von Mitarbeitenden, Lehrenden und Studierenden mit den Bonusmitteln gefördert werden. Ein stärkerer Einbezug dieser und weiterer Akteur*innen in die Gleichstellungsarbeit in den Departments bzw. an den Fakultäten würde die Gleichstellungsarbeit stärken und an reale Erfordernisse anpassen.

⁶ In den Jahren 2019 und 2020 waren es noch 70.000 Euro, 2021 gab es nur 40.000 und in 2023 sind es noch 63.000 Euro.

1.4.2. **VERNETZTES GLEICHSTELLUNGSROLLING: GLEICHSTELLUNGSKONFERENZEN AN DEN FAKULTÄTEN**

Das neue Konzept sieht regelmäßige Gleichstellungskonferenzen in den Fakultäten vor. Die Gleichstellungskonferenzen ersetzen das bisherige Berichtswesen. Mit dem Konzept von Gleichstellungskonferenzen an den Fakultäten soll das Gleichstellungscontrolling auf eine breitere Basis gestellt werden. Neben der Stabsstelle Gleichstellung und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sollen die Fakultäts- und Departmentleitungen und alle gleichstellungspolitisch aktiven bzw. interessierten Personen bei diesen zweijährlich stattfindenden Fakultätskonferenzen teilnehmen und mitdiskutieren können. Damit dienen die Konferenzen auch der strukturellen Vernetzung von Gleichstellungsakteur*innen. Durch den Wegfall des Berichtswesens werden aber auch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten entlastet und gewinnen Zeit für die inhaltliche Gleichstellungsarbeit. Denn die bisherigen Gleichstellungspläne und -berichte wurden fast ausschließlich von den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten geschrieben.

Die Vorbereitung der Konferenzen beinhaltet die Gründung einer Vorbereitungsgruppe, die sich im Vorjahr ein bis zwei Mal trifft. Die Zahlen und Daten sowie die Veränderungen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum bilden die quantitative Grundlage für die Evaluation. Zusätzlich bilden Kurzberichte oder Poster der durchgeführten bzw. geförderten Projekte eine weitere Dokumentationsgrundlage für die gemeinsame Evaluation. Auf der Konferenz werden die Kennzahlen veröffentlicht und diskutiert und ausgewählte Projekte stellen sich vor. Anschließend diskutieren die Konferenzmitglieder in angemessenen Formaten (bspw. Worldcafé) gemeinsam über die neuen Ziele und Pläne der Fakultät. Diese partizipative Form der Zielbestimmung soll die Identifikation mit diesen erhöhen und den entsprechenden Umsetzungswillen der Fakultätsmitglieder stärken. Die professionelle Dokumentation der Tagung und der dort beschlossenen Ziele dient dann als Fakultätsgleichstellungsplan und als Grundlage für die anschließende Gleichstellungskonferenz.

Die Bonusmittelvergabe ist in dem neuen Format dann an die erfolgreiche Vorbereitung und Durchführung der Konferenzen geknüpft.

Die Stabsstelle Gleichstellung unterstützt die Fakultäten bei der Organisation, Datenauswertung und Durchführung der Gleichstellungskonferenzen. Für die Datenauswertung und Berichte wird in diesem Zuge auch das Datenmonitoring für den Bereich Gleichstellung neu aufgestellt.

2.

Berufungspolitik und Erhöhung des Professorinnenanteils

2. BERUFUNGSPOLITIK UND ERHÖHUNG DES PROFESSORINNENANTEILS

Gleiche Geschlechterverhältnisse werden nach dem Hamburger Hochschulgesetz (HmbHG) und dem Hamburger Gleichstellungsgesetz an einer Quote von mindestens 40 Prozent des unterrepräsentierten Geschlechts gemessen⁷. In Bezug auf Berufungen gilt, dass bei gleicher Qualifikation das unterrepräsentierte Geschlecht zu berufen ist, solange der Geschlechteranteil an den Professuren einer Fakultät die paritätische Marke von 50 Prozent nicht erreicht.

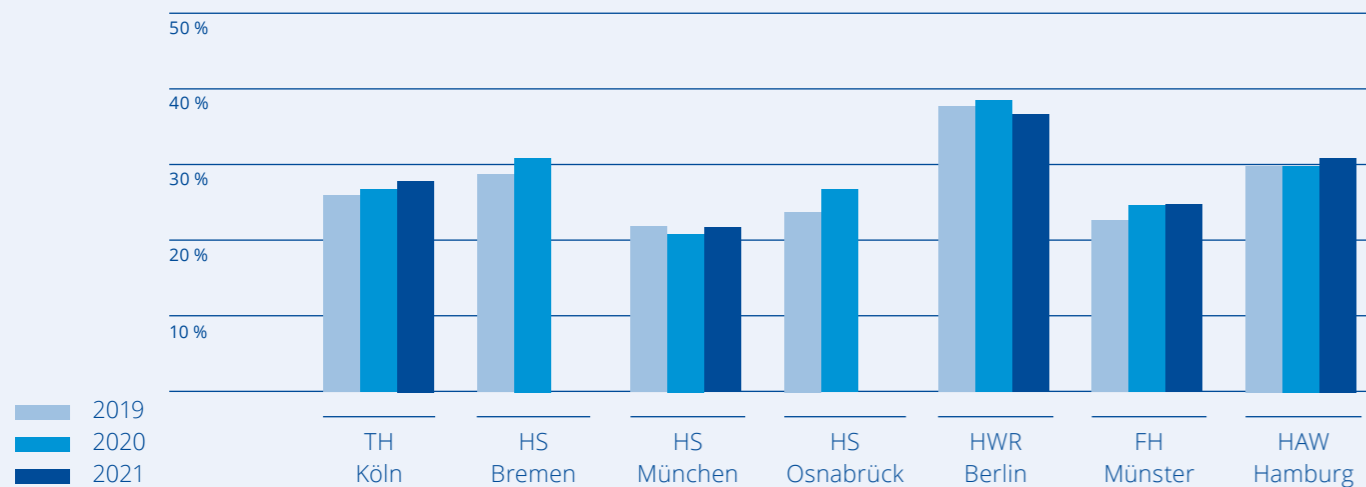
An der HAW Hamburg ist das Geschlechterverhältnis im Wissenschaftsbereich, besonders in den Bereichen mit ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, nach wie vor von der Unterrepräsentanz von Frauen in Lehre und Forschung geprägt. In anderen Bereichen konnte dagegen bereits ein paritätisches Verhältnis erreicht werden, dazu zählen bspw. die Fakultät DMI (Frauenanteil 2022: 47 %) und die Fakultät W&S (Frauenanteil 2022: 53 %).

2.1 ENTWICKLUNG DES FRAUENANTEILS AN DEN PROFESSUREN

Mit verschiedenen Förderinstrumenten und Maßnahmen ist der Frauenanteil an den Professuren erfolgreich gesteigert worden. So gelang es seit der letzten Erhebung im auslaufenden Gleichstellungsplan, den Frauenanteil bei den Professuren von 28 Prozent im Jahr 2017 auf 33 Prozent im Jahr 2022 zu steigern (siehe Tabelle Anhang 1). Der Professorinnenanteil liegt damit an der HAW Hamburg höher als der Bundesdurchschnitt von 27 Prozent⁸.

Auch im Vergleich mit den UAS7 Hochschulen (nur Entwicklung bis zum Jahr 2021 berücksichtigt) steht die HAW Hamburg damit nicht so schlecht da:

Frauenanteil der Professuren an den UAS7 Hochschulen in Prozent



Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Plans waren die aktuellen Daten der Hochschulen Bremen und Osnabrück nicht verfügbar, daher fehlt die Angabe hier.

⁷ Die dritte Geschlechtsoption ist noch nicht Bestandteil aller Steuerungsinstrumente und findet leider auch noch keinen Eintrag im Hamburger Hochschulgesetz oder in der Berufsordnung der HAW Hamburg. Immerhin werden Personen mit dritter Geschlechtsoption seit 2019 in den Statistiken erfasst. Seit 2019 gibt es im Bereich der Professor*innen jedoch keine Person mit dritter Geschlechtsidentität.

⁸ Daten aus 2021; Statistisches Bundesamt (2021): 27 % Frauenanteil bei hauptberuflichen Hochschulprofessuren 2021. Frauen in höheren Stufen der akademischen Laufbahn deutlich unterrepräsentiert; https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

Die HAW Hamburg wird hier nur von der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin übertroffen, deren Frauenanteil bereits 2017 bei 38,9 Prozent lag, auch weil diese keinen technischen Schwerpunkt hat. Im aktuellen CEWS-Ranking⁹ ist die HAW Hamburg in Bezug auf Professuren in der Spitzengruppe gelistet (beste 25%), obwohl sie den Frauenanteil in den Professuren gegenüber 2016 insgesamt nur so wenig steigern konnte, dass sie in dieser Kategorie lediglich zur Mittelgruppe gehört.

Der Frauenanteil an den Professuren unterscheidet sich jedoch stark nach Fakultäten, wie die folgende Grafik zeigt (s. dazu auch die Tabelle Anhang 2). Die Daten der Fakultäten werden daher im Folgenden noch einmal einzeln, in Bezug auf Bewerbungen und Ernennungen von Frauen, beleuchtet.

Die Fakultät LS hat ihren Frauenanteil gering steigern können. Von 30 Prozent im Jahr 2017 auf 34 Prozent im Jahr 2022. Bei den Ernennungen ist die Frauenquote jedoch niedrig. Da die gesamten Ernennungszahlen gering sind, lassen sich diese Zahlen nicht aussagekräftig beurteilen. Trotzdem fällt auf, dass von den fünf Departments lediglich in der Ökotrophologie und in der Verfahrenstechnik Frauen ernannt worden sind. In der Umwelttechnik, Biotechnologie, Medizintechnik und im Wirtschaftsingenieurwesen wurden bei einer Gesamtzahl von fünf Ernennungen in dem Berichtszeitraum keine Frau ernannt. Bei den Stellen in der Medizintechnik und in der Umwelttechnik 2018 (Umwelttechnik 2021 lässt sich aufgrund fehlender Daten nicht beurteilen) gab es keine weiblichen Bewerberinnen. Beim Department Wirtschaftsingenieurwesen gab es bei 14 Gesamtbewerbungen eine Bewerbung einer Frau, während von den sechs Gesamtbewerbungen in der Biotechnologie ein Drittel weiblich war.

Professorinnenanteile in den Fakultäten zwischen den Sommersemestern 2019 und 2022 in Prozent



⁹ Löther, Andrea (2023): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023, in: cews.publik, 28. Köln: GESIS - Leibniz- Institut für Sozialwissenschaften

Die **Fakultät DMI** hingegen hat einen sehr hohen Frauenanteil. Die Fakultät konnte ihren bereits hohen Frauenanteil bei den Professuren aus dem Jahr 2017 (41%) weiter steigern auf 47 Prozent im Jahr 2022. Im Berichtszeitraum waren bei einer Gesamtzahl von 7 Ernennungen 71 Prozent weiblich. Der Bereich, den es hier noch weiter auszugleichen gilt, ist die Medientechnik. Auch im Department Medientechnik, welches bis 2017 noch einen eher geringen Frauenanteil aufwies, gab es im aktuellen Berichtszeitraum bei den Ernennungen jedoch eine Frauenquote von 60 Prozent. Trotzdem ist es auffällig, dass, abgesehen von den Ernennungen, keine Frau einen Listenplatz erhielt. In den Ernennungsjahren 2018 und 2020 (2021 lässt sich aufgrund fehlender Daten nicht beurteilen) war aber mindestens die Hälfte der Bewerber*innen (2018: 50%, 2020: 57%) weiblich.

Die **Fakultät W&S** hat ihren sehr hohen Frauenanteil weiter steigern können. (48% in 2017 versus 53% in 2022). In den Departments Soziale Arbeit, Pflege und Management, Public Management und Wirtschaft ist der Geschlechteranteil annähernd ausgeglichen. Über den Berichtszeitraum gibt es bei den Ernennungen eine Frauenquote von 58 Prozent. Auch im Department Wirtschaft ist die Zahl der weiblichen Ernennungen mit zwei von drei Gesamt Ernennungen vergleichsweise hoch. Auch die Verteilung auf den Listenplätzen ist bei zwei Plätzen ausgeglichen (eine Frau und ein Mann). Die Frauenquote bei den Bewerbungen liegt bei einer Gesamtzahl von 119 bei 19 Prozent.

Die **Fakultät TI** hatte im Jahr 2017 einen Frauenanteil von 9 Prozent, 2022 erreichte sie immerhin 13 Prozent. Trotz der Steigerung liegt der Anteil noch immer unter dem erschreckend niedrigen bundesweiten Durchschnitt von 15 Prozent. Bei einer Gesamtzahl von 33 Ernennungen liegt die Frauenquote bei 12 Prozent. Aufgrund des derart geringen weiblichen Anteils sollen die Departments für die TI im Folgenden einzeln aufgeführt werden:

Eine besonders geringe Frauenquote weist das **Department Maschinenbau und Produktion** auf, obwohl dieses innerhalb der TI die meisten Stellen über den Berichtszeitraum ausgeschrieben hatte. Unter den im Berichtszeitraum 13 ernannten Personen war nur eine Frau. Auf den Listenplätzen waren, abgesehen von der ernannten Person, keine Frauen. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen liegt bei insgesamt 145 Bewerbungen im gesamten Berichtszeitraum bei neun Prozent (Daten von 2021 nicht vorhanden, betrifft 1 Stelle).

Auch im **Department Informatik** wurde bei sieben Stellen nur eine Frau ernannt, obwohl es auf jede Stelle mindestens eine weibliche Bewerberin gab (Daten von 2021 nicht vorhanden). Auf den Listenplätzen gab es, abgesehen von der ernannten Person, über den Berichtszeitraum keine Frauen. Die Frauenquote der Bewerbungen liegt bei 64 Bewerbungen insgesamt bei elf Prozent.

Im **Department Informations- und Elektrotechnik** haben sich bei sechs Ausschreibungen auf drei Stellen keine Frauen beworben. Die Frauenquote bei den Bewerbungen liegt bezogen auf 62 Bewerbungen insgesamt bei fünf Prozent (Daten von 2021 nicht vorhanden, betrifft eine Stelle). Über den Berichtszeitraum wurde eine Frau im Jahr 2020 ernannt. Im Jahr 2018 wurde bei zwei weiblichen Bewerberinnen auf 29 Gesamtbewerbungen keine Frau ernannt. Über den gesamten Berichtszeitraum gab es, abgesehen von den ernannten Personen, keine Frauen auf Listenplätzen.

Ähnlich ist es im **Department Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau**. Bei einer Gesamtzahl von sieben ausgeschriebenen Stellen gab es auf drei Stellen keine weiblichen Bewerberinnen. Die Frauenquote der Bewerber*innen über den Berichtszeitraum liegt bei zehn Prozent (Daten von 2021 nicht vorhanden). Im Berichtszeitraum wurde eine Frau im Jahr 2018 ernannt. Außerdem wurde eine Frau auf einen Listenplatz (von insgesamt neun Listenplätzen) im Jahr 2022 gesetzt.

Der Anteil von **Teilzeit-Professuren** ist seit 2018 großen Schwankungen unterworfen. Nur in den Fakultäten DMI und LS gibt es insgesamt einen geringfügigen Anstieg der Teilzeit-Professuren. 2023 ist der Frauenanteil auf Teilzeit-Professuren in allen Fakultäten höher als der Männeranteil. Am deutlichsten zeigt sich dies in der Fakultät W&S, mit 2,8 VZÄ Teilzeit-Professorinnen und 0,7 VZÄ Teilzeit-Professoren bei einem insgesamt ausgewogenen Geschlechterverhältnis (s. Anhang 3).

Auch bei den **Befristungen** zeigt sich eine deutliche Geschlechterungleichheit. Auch wenn es insgesamt weniger befristete Professuren gibt, im Sommersemester 2023 nur 2,6 VZÄ, sind diese durchweg weiblich besetzt (s. Anhang 3).

2.2 BILANZ DER MASSNAHMEN

Zu den erfolgreich durchgeführten Maßnahmen, die zur Steigerung des Professorinnenanteils geführt haben, gehören:

1. Berufung von zwei Professorinnen in den Ingenieurwissenschaften, davon eine auf einer Vorgriffsprofessur (gefördert durch das Professorinnenprogramm III) sowie einer Regelprofessorin im Department Informatik und Elektrotechnik der Fakultät TI
2. Berufung einer Professorin auf eine Vorgriffsprofessur (gefördert durch das Professorinnenprogramm III) in den Gesundheitswissenschaften und mit einem Schwerpunkt auf Gender/Diversity
3. Berufung einer Professorin für den Studiengang Hebammenwissenschaft
4. Weitere Überarbeitung und Verbesserung der Berufungsleitlinie
5. Durchführung von gendersensiblen Informationsveranstaltungen zum Berufsbild HAW-Professur¹⁰
6. Die weitere Zusammenarbeit im gewachsenen Kooperationsprojekt PROFessur¹¹, welches neben einem großen Unterstützungsangebot interessierte, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen über den Berufsweg FH-Professur und Stellenausschreibungen an den beteiligten Hochschulen informiert
7. Zunehmend verfolgen Berufungsausschüsse das Ziel – bei entsprechend vorliegender Qualifikation – Einladungen an möglichst viele Bewerberinnen auszusprechen. Bei hohen Anzahlen an Bewerbungen werden ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber eingeladen und es wird aktive Rekrutierung betrieben.

Darüber hinaus hat eine breit aufgestellte Arbeitsgruppe aus dem Präsidium, den Fakultäten, Betriebs-einheiten und der Stabsstelle Gleichstellung erfolgreich einen Antrag beim Bund-Länder-Programm zur Gewinnung professoralen Personals gestellt, der es ermöglicht, die gender- und diversitätsensible Rekrutierung von mehr Bewerberinnen auf Professuren strategisch und mit einem auf die HAW Hamburg und die Fakultäten angepasstem Konzept zu verstärken (s. ausführlicher unter 2.2).

Im Rahmen der Antragstellung wurden mittels Befragungen unter neuberufenen Professor*innen sowie einer Bedarfsprognose viele Erkenntnisse gewonnen. Damit konnte der Grundstein für eine passgenaue strategische Planung einer gender- und diversitätssensiblen Gewinnung von Bewerber*innen auf Professuren an der HAW Hamburg gelegt werden.

Das Instrument der Frauenförderprofessur konnte nicht wie geplant zu Ende geführt werden, es wurde zugunsten der Besetzung von Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms aufgegeben. Hintergrund ist die notwendige längerfristige und zeitlich eng geführte Personalplanung für dieses an einen Tenure-Track angelehnte Modell. Da das Instrument aus HSP-Geldern finanziert wurde, gibt es hier auch keine weitere Perspektive. In dem neuen go-2-prof:in-Projekt ist erneut ein Tenure-Track-Modell vorgesehen, allerdings für alle Geschlechter und ohne eine besondere Frauenförderkomponente.

Handlungsbedarf besteht nach wie vor in hohem Maße an der Fakultät TI, für die jedoch Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unterhalb der Professur ergriffen wurden. Das geschah aus der Erkenntnis heraus, dass dem Mangel an Bewerberinnen auf die HAW-Professur bereits früh im Kaskadenverlauf begegnet werden muss, also Masterstudierende und Promovierende gefördert werden müssen (s. Kapitel 3 zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses).

¹⁰ Dazu zählen die Veranstaltungen „Werde HAW-Professorin“ mit anschließendem Bewerbungstraining der Stabsstelle Gleichstellung und der Gleichstellungsbeauftragten sowie die UAS7-Veranstaltungen zum Berufsbild HAW-Professur in 2019, 2020 und 2021.

¹¹ Ein Kooperationsprojekt überwiegend norddeutscher Hochschulen zur Gewinnung von Frauen für Fachhochschulprofessuren. Mehr Informationen: <https://projekt-professur.de/>

2.3 ZIELE UND MASSNAHMEN 2024-28

“Wir wollen die Besten. Aber die Qualitätskriterien für die Besten dürfen nicht die heutigen bleiben, die durch die primär männlich geprägte Wissensgemeinschaft definiert sind. Es kann nicht nur nach Impact-Faktoren, Zahl der Publikationen und Drittmitteln gehen. Es muss darauf geachtet werden, dass die Qualitätsstandards auch Führungs- und Genderkompetenz beinhalten. Wenn wir das nicht tun, werden wir weiter tolle Wissenschaftler haben, aber gerade den Aufgaben Nachwuchsförderung und Kompetenzen in den anderen wichtigen Bereichen nicht gerecht werden. Also, Qualität heißt wissenschaftliche Qualität plus weitere Kompetenzen.“

Prof. Dr. Dr. h. c. Ulrike Beisiegel
Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz,
Präsidentin der Georg-August-Universität
Göttingen¹²

Angesichts erwartbarer negativer Auswirkungen der Konsolidierung auf die Frauenquoten müssen die Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils intensiviert werden.. Denn die HAW Hamburg verfolgt das Ziel, den Professorinnenanteil innerhalb der nächsten Jahre kontinuierlich weiter zu steigern und bis zum Jahr 2028 die 35-Prozent-Marke zu erreichen. Ebenso soll die Professor*innenschaft diverser werden und damit die Vielfalt der Gesellschaft repräsentieren. Das ist auch für die Gewinnung von Frauen für die FH-Professur und die Nachwuchsförderung relevant. Für die Steigerung des Professorinnenanteils und deren Sichtbarkeit sind verschiedene Maßnahmen geplant, die im Folgenden tabellarisch aufgeführt werden:

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Regelmäßige Inhouse-Schulungen für Gleichstellungsbeauftragte und Toolkit für Berufungskommissionen	Jährliche Schulung der Fakultäts- und Departments-Gleichstellungsbeauftragten	G	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Versetzte Wahl der Gleichstellungsbeauftragten für Erfahrungsweitergabe	G	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Erstellung eines Toolkits für mehr Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren	G	GBA Wiss, Fak-GBAs	2024/25
Denominationen und Ausschreibungstexte von Professuren gender-/diversity-sensibel gestalten	Prüfung und Anpassung von Denomination und Ausschreibungstext (mit Gender-/ Diversity-Expertise)	Dekan*innen, Präs, Leitungspersonen von Berufungskommissionen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024 laufend
Projekt go-2-prof:in – Besetzung neuer Professuren quantitativ und qualitativ zu verbessern	Konsequente Einhaltung der gender-/ diversityorientierten Zielpunkte des Projekts go-2-prof:in durch gezielte Einbeziehung von Gender-/ Diversitykompetenz des einzustellenden Projekt-Personals, die enge Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung, regelmäßige Schulungen und Workshops sowie entsprechende Evaluation der Maßnahmen	Projektkoordination	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort laufend

¹² bukof (2018): gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur; https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Förderung weiblicher Bewerbungen und bevorzugte Berücksichtigung auf Ingenieurwissenschaftliche Schwerpunktprofessuren	Aufforderung zur Bewerbung auf offene Schwerpunktprofessuren an Frauen	VP F+T, Dekan*innen, Projektkoordination go-2-prof:in	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Idealerweise Besetzung der Schwerpunktprofessuren mit Frauen	Dekan*innen, Präs, Leitungspersonen von Berufungskommissionen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
Bewerbung beim Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder	Bewerbung beim Professorinnenprogramm bis August 2024	G, Präs	GBA Wiss, Fak-GBAs, Promotionszentrum, Projekt go-2-prof:in	August 2024 Einreichung
	Einwerbung von zwei Vorgriffprofessuren (eine davon mit Gender-/ Diversity-Schwerpunkt) und einer Regelprofessur	G, Präs	Dekan*innen und Departmentleitungen der betreffenden Fachrichtungen	ab 2024 je nach Erfolg der Bewerbung
Verbesserung des gendersensiblen Berufungsmanagements	Generell transparenter Ablauf von Berufungsverfahren und nach Möglichkeit Verkürzung in der zeitlichen Dauer	PS, Dekan*innen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Gender-/ diversitysensible Rekrutierung durch sogenannte Vernetzungsstellen	Projektkoordination, Vernetzungsstellen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort laufend
	Einbezug von Gleichstellungsbeauftragten in die Entwicklung und Implementierung des digitalen Workflows	PS, Dekan*innen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2026
	Entwicklung und Etablierung eines digitalen Berufsmonitorings	PS, Dekan*innen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2026
	Aktuell Halten des Frauennetzwerk-Verteilers für Ausschreibungen	Fak-GBAs, Dekan*innen	G	ab 2024
	Denomination von Professuren sorgfältig auf Zielgruppenerfordernisse hin anpassen	Präs, Dekan*innen, Leitung von Berufungskommissionen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024 laufend

ABKÜRZUNGEN:

Präs	Präsident*in
G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
VP F+T	Vizepräsident*in für Forschung und Transfer
PS	Personalservice

3.

Nachwuchsförderung

3.

NACHWUCHSFÖRDERUNG

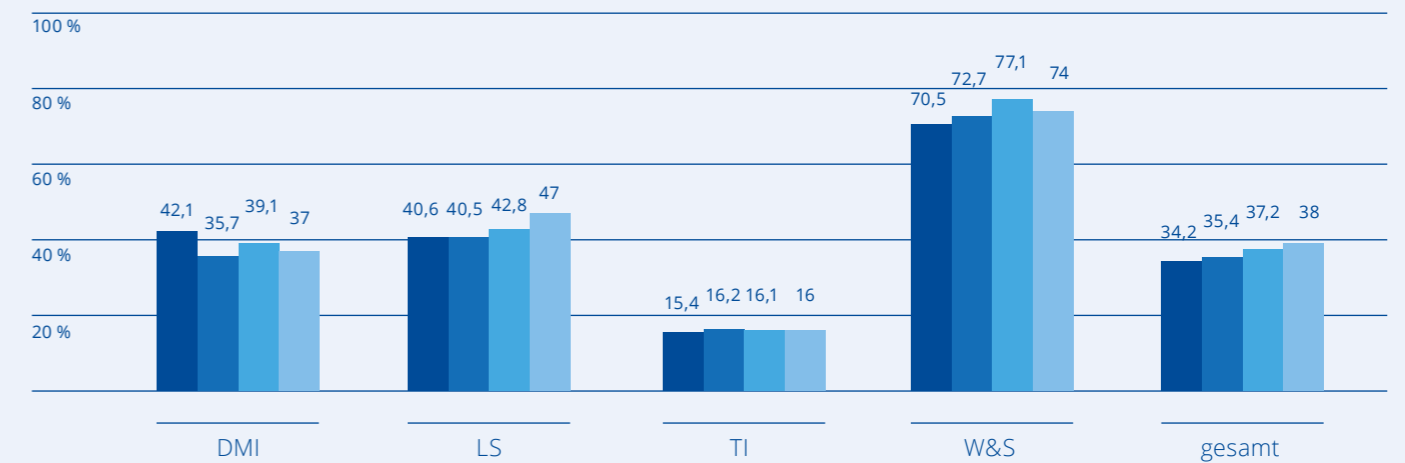
Aus der Erkenntnis heraus, dass professorale Wissenschaftler*innen eine immer noch zu kleine, stark umworbene Gruppe bilden, hat die HAW Hamburg bereits im letzten Gleichstellungsplan einen Schwerpunkt auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt. Diese Maßnahmen sind längerfristig darauf angelegt, den Anteil von Professorinnen an der HAW Hamburg zu steigern. Kurzfristig ist das Ziel die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Erzielung ausgeglichener Geschlechteranteile bei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden.

3.1

BILANZ: WEIBLICHE WISSENSCHAFTLICHE UND KÜNSTLERISCHE MITARBEITERINNEN

Die HAW Hamburg konnte den Anteil weiblicher wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen in VZÄ insgesamt von 36 Prozent im Jahr 2017 auf 38 Prozent im Sommersemester 2022 leicht erhöhen (s. Anhang 4). Damit ist hochschulweit weiterhin etwa jede dritte Person des wissenschaftlichen Nachwuchses weiblich. In zwei von vier Fakultäten konnte der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zum Teil deutlich erhöht werden. In der Fakultät W&S ist der Anteil historisch sehr hoch, wohingegen dieser in der Fakultät TI historisch sehr niedrig ist. Wie die folgende Grafik zeigt, unterscheiden sich die Zahlen in den vier Fakultäten deutlich (s. auch die Tabelle Anhang 6):

Vergleich des Anteils wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen in VZÄ nach Fakultät zwischen den Sommersemestern 2019 und 2022 in Prozent



FAKULTÄT W&S

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist in der Fakultät Wirtschaft und Soziales, in welcher zwei Drittel der Nachwuchskräfte weiblich sind, mit Abstand am größten. Zwischen 2017 und dem Sommersemester 2022 ist der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen um 9 Prozentpunkte gestiegen. Während 2017 65 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Fakultät W&S weiblich waren, lag der Anteil im Sommersemester 2022 bei 74 Prozent. Ein Jahr zuvor, im Sommersemester 2021, fiel der Vergleichswert sogar nochmal um drei Prozentpunkte höher aus: Mit 77 Prozent weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses verzeichnete die Fakultät 2021 ihren bisherigen Höchstwert.

FAKULTÄT LS

Auch die Fakultät Life Sciences konnte den Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zwischen 2017 und dem Sommersemester 2022 von 42 auf 47 Prozent erhöhen. Demnach sind die Beschäftigungsanteile der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der Fakultät mittlerweile nahezu paritätisch aufgeteilt. Einen besonderen Schub erhielt der Anteil des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Life Sciences zwischen den Sommersemestern 2021 und 2022, als der Frauenanteil nach kurzzeitigen Schwankungen binnen eines Jahres um fünf Prozentpunkte erhöht werden konnte.

FAKULTÄT DMI

Die Fakultät DMI konnte den Anteil des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals insgesamt nicht erhöhen. Es ist auffällig, dass die Fakultät DMI in der Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses hinsichtlich ihres Frauenanteils massiven Schwankungen unterlag. Während der Anteil 2017 noch bei 40 Prozent lag und im Sommersemester 2019 auf knapp über 42 Prozent erhöht werden konnte, waren im Folgejahr plötzlich mehr als 6 Prozent weniger weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen beschäftigt. Zwar konnte der Frauenanteil des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im Sommersemester 2021 wieder um mehr als 3,5 Prozentpunkte, auf knapp über 39 Prozent, erhöht werden, um ein Jahr später im Sommersemester 2022 wieder auf 37 Prozent zu sinken. Demnach ist in der Fakultät DMI im Sommersemester 2022 etwa jede dritte Person des wissenschaftlichen Nachwuchses weiblich.

FAKULTÄT TI

Als Schlusslicht bleibt die Fakultät Technik und Informatik zurück. Der Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen in der Fakultät TI ist von ehemals 19 Prozent im Jahr 2017 auf 16 Prozent im Sommersemester 2022 und damit um drei Prozentpunkte gesunken. Leider gibt es dort kaum Veränderungen im Laufe der vergangenen fünf Jahre – obwohl durch die Stellen für Masterstudent*innen (s. nächster Unterpunkt) mindestens vier zusätzliche Stellen für wissenschaftliche Mitarbeit (befristet bis Ende 2023 bzw. 2024) geschaffen wurden.

Betrachtet man die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen nach Teilzeit/Vollzeit und befristet/unbefristet, werden ebenfalls Geschlechterungleichheiten deutlich. In allen Fakultäten, bis auf W&S, haben doppelt so viele Männer unbefristete Vollzeitstellen wie Frauen. In der Fakultät W&S ist das Verhältnis umgekehrt. Hier haben 14,5 VZÄ Frauen und 6 VZÄ Männer einen unbefristeten Vollzeitvertrag (siehe Anhang 5).

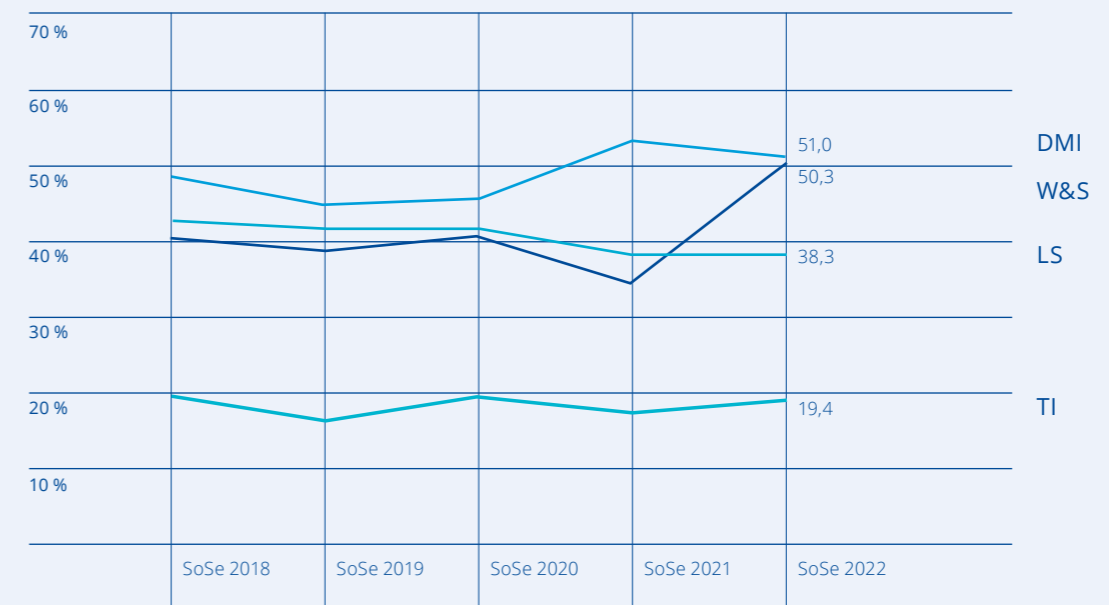
3.2 BILANZ: LEHRAUFTRAGSVERGABE

Das Geschlechterverhältnis bleibt in der Vergabe der Lehraufträge weiter unausgeglichen und verzeichnet in der vergangenen Berichtsperiode, insgesamt betrachtet, keine signifikanten Annäherungen. Zwischen den Sommersemestern 2018 und 2022 rangiert der Anteil der Lehraufträge, die durch Frauen besetzt wurden, durchschnittlich bei knapp unter 40 Prozent. Am geringsten ist der Anteil vergebener Lehraufträge an Frauen mit 36,6 im Sommersemester 2019. Mit 41,3 Prozent weiblichen Lehraufträgen übersteigt die Hochschule im Sommersemester 2022 zum ersten Mal die 40-Prozent-Marke. Wenngleich die absolute Zahl insgesamt vergebener Lehraufträge in dem Zeitraum geringer ist als in den Sommersemestern zu Beginn der Berichtsperiode (siehe Tabelle Anhang 7).

Seit 2020 wird, neben den Geschlechtskategorien männlich und weiblich, auch die Kategorie divers erfasst. Die Daten zeigen, dass in den drei ausgewerteten Jahren hochschulweit kein einziger Lehrauftrag an eine genderdiverse Person vergeben worden ist.

Die Vergabeanteile unterscheiden sich je nach Fakultät stark:

Prozentsatz der an weibliches Personal vergebenen Lehraufträge nach Fakultät



Die Fakultät DMI kommt einer paritätischen Verteilung der Lehraufträge, im Vergleich zu den anderen Fakultäten, über die gesamte Berichtsperiode betrachtet am nächsten: Der Anteil weiblicher Lehraufträge rangiert an der Fakultät DMI zwischen 2018 und 2023 zwischen 45 und 53 Prozent.

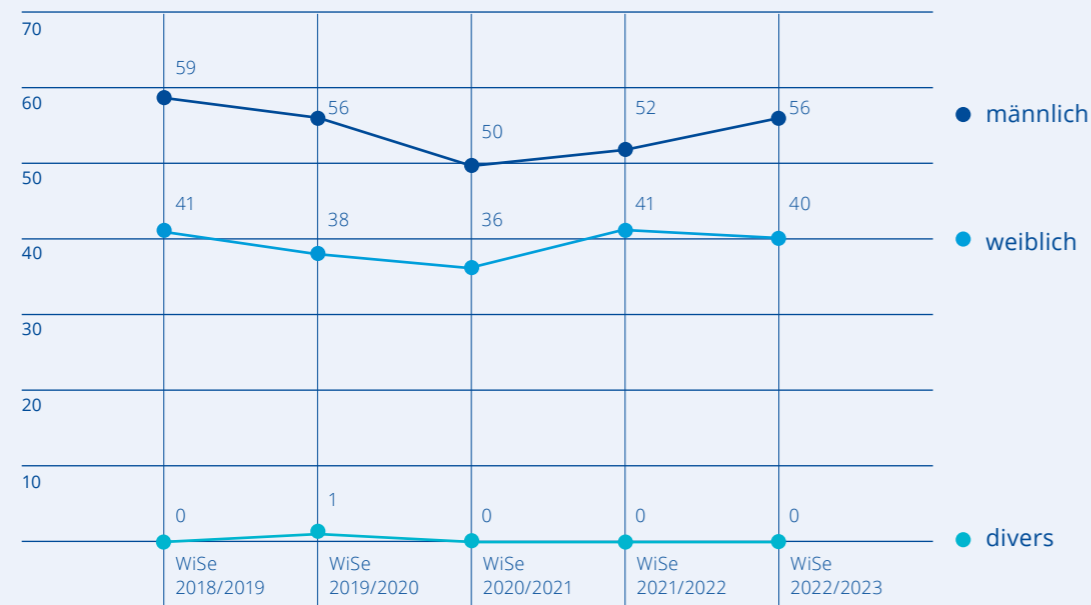
Die Fakultäten LS und W&S vergab in den drei Sommersemestern bis einschließlich 2020 jeweils etwa 40 Prozent ihrer Lehraufträge an Frauen. Ab dem Sommersemester 2021 sank der weibliche Vergabeanteil an der Fakultät LS und erreicht im Jahr 2022 mit 38,3 Prozent seinen Tiefstwert. Dagegen unterliegt die Fakultät W&S in der Zeit starken Schwankungen: Zwischen Sommersemester 2020 und 2021 sank der Frauenanteil bei den Lehraufträgen um 6 Prozentpunkte, um im Jahr darauf wieder um mehr als 15 Prozentpunkte und damit auf 50,3 Prozent im Sommersemester, anzusteigen.

Von diesen Werten ist die Fakultät TI weit entfernt. Zwischen 2018 und 2022 vergibt die Fakultät zu keinem Zeitpunkt mehr als 20 Prozent der Lehraufträge an weibliches Lehrpersonal. Im Sommersemester 2019 ist der weibliche Vergabeanteil mit lediglich 16,5 Prozent am geringsten, während die absolute Anzahl an vergebenen Lehraufträgen an der Fakultät TI im selben Jahr mit am höchsten war (das bedeutet, von 103 insgesamt vergebenen Lehraufträgen wurden lediglich 17 weiblich besetzt).

3.3 BILANZ: PROMOTIONSSTUDENTINNEN

Auch bei den Anteilen von Frauen bei Promotionen kommt die HAW Hamburg insgesamt auf ein relativ ausgewogenes Verhältnis.

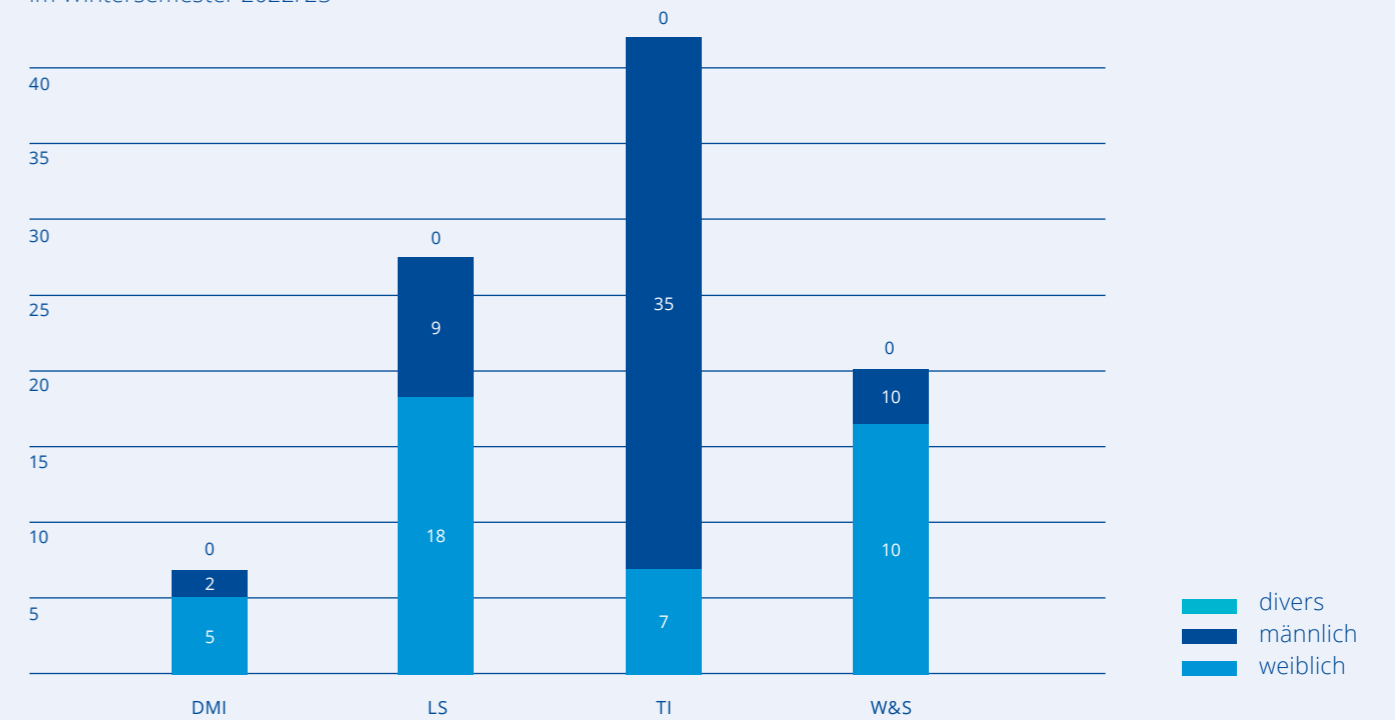
Anzahl der Promovierenden der HAW Hamburg nach Geschlecht



Allerdings ist die Anzahl von Promovierenden insgesamt leicht zurückgegangen – von 117 Promovierenden im Jahr 2017 zu 96 Promovierenden im Jahr 2022. Der Rückgang der Gesamtzahl ist auch mit einem leichten Rückgang des Anteils weiblicher Promovierender einhergegangen. Von 46 Prozent in 2017 zu 42 Prozent in 2022. Eine sehr gute Entwicklung haben im Berichtszeitraum die Fakultäten DMI und LS vorzuweisen – dort steigt der Anteil der Promovendinnen kontinuierlich.

Bei W&S ist der Anteil immer noch ausgewogen, wohingegen bei der Fakultät TI bei insgesamt relativ hohen Promovierendenzahlen ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist, wie die folgende Grafik zeigt (s. dazu auch Tabelle Anhang 8):

Anzahl der Promovierenden an der HAW Hamburg nach Geschlecht und Fakultät im Wintersemester 2022/23



Der Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen unterliegt großen Schwankungen (s. Anhang 9). Daraus lassen sich aufgrund der geringen Fallzahlen jedoch keine aussagekräftigen Schlüsse ziehen.

3.4 BILANZ DER MASSNAHMEN

Dieses Handlungsfeld bildete einen Schwerpunkt im auslaufenden Gleichstellungsplan sowie im Gleichstellungszukunftskonzept, mit dem sich die Hochschule 2019 beim Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder erfolgreich bewarb. Bereits im auslaufenden Gleichstellungsplan wurde der Erkenntnis Rechnung getragen, dass die Förderung weiblicher Wissenschaftskarrieren breiter ansetzen muss als im üblichen Kaskadenmodell. Als Zielgruppe für ein geschlechtergerechtes Personalentwicklungskonzept wurden daher sowohl Promovierende als auch wissenschaftliche Mitarbeitende, Lehrbeauftragte und weitere Beschäftigte des Technischen Verwaltungs-

personals mit wissenschaftlichen Ambitionen ausgemacht. Als weitere Besonderheit wurden Studentinnen und Absolventinnen an den Statuspassagen Bachelor-Master-Promotion in den Blick genommen, um einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Hochschul- und Wissenschaftssystem entgegenzuwirken und die Idee von Promotion bzw. wissenschaftlicher Weiterqualifikation früh zu verankern.

So konnten entlang der Kaskaden ab Bachelor eine Reihe von Maßnahmen und Projekten (teils durch das Professorinnenprogramm gefördert) im Berichtszeitraum umgesetzt werden. Maßnahmen, die eine weitere Angleichung der Geschlechteranteile bei den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden bewirken könnten, wurden im Kreis der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten diskutiert. Die Teilnahme von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an Einstellungsverfahren dieser Mitarbeitengruppe wäre zwar wünschenswert, ist jedoch aufgrund mangelnder zeitlicher Kapazitäten nicht realistisch.

Alle Maßnahmen, die weibliche Wissenschaftskarrieren fördern, wie zum Beispiel die Stellen für Masterstudentinnen oder auch das Projekt Gate Opening intersektional sowie die Unterstützung von Publikations- und Forschungstätigkeiten von Wissenschaftler*innen in der Qualifikationsphase, eröffnen und erhalten die Chance für qualifizierte Mitarbeiterinnen an unserer Hochschule auf die Verfolgung wissenschaftlicher Karrierewege.

MASTERSTUDENTINNEN AUF FORSCHUNGSSTELLEN BEI TI

Bachelorabsolventinnen der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge und der Informatik, insbesondere aus der Fakultät Technik und Informatik, werden von Unternehmen mit guten Verdienst- und Entwicklungschancen umworben. Wenn sie diesen Karriereweg wählen, gehen sie der Hochschule erst einmal verloren. Daher wurde seit 2021 ein Pilotprojekt aufgesetzt, mit dem talentierte Bachelorabsolventinnen Ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge an der Fakultät TI das Angebot erhielten, bei Aufnahme eines Masterstudiums eine forschungsorientierte wissenschaftliche Stelle an ausgewählten Forschungsprojekten anzutreten. Die Stellen sind so konzipiert, dass die Kandidatinnen einerseits ihr Studium absolvieren, andererseits auf der Stelle gleichzeitig Erfahrungen in der Forschungspraxis erhalten sollen und im Idealfall ein Promotionsprojekt vorbereiten können. Die Bilanz dieses Pilotprojekts ist bisher vielversprechend: Vier Masterstudentinnen wurden bzw. werden über dieses Stellenmodell gefördert¹³.

MENTORING IM BERUFSÜBERGANG – GENDER UND DIVERSITÄT ALS POTENTIAL – ERFOLGREICH BIS ENDE 2020

Einen wichtigen Beitrag für den Kulturwandel zur chancengerechten Hochschule und der Karriereförderung leistete das von 2011 bis 2020 bestehende Projekt „Mentoring im Berufsübergang – Gender und Diversität als Potential“, in dem jährlich eine bzw. seit 2018 zwei Kohorten von durchschnittlich 20 Mentees (Bachelor- und Masterstudierende bzw. -absolvent*innen) ein umfangreiches und vielfältiges Qualifizierungs- und Beratungsprogramm durchliefen. Mit diesem, seit Beginn in hohem Maße positiv evaluierten Programm, wurden Gender- und Diversitykompetenzen nicht nur der Mentees, sondern auch der externen Mentor*innen als Fachexpert*innen aus Unternehmen und Institutionen (Mentor*innenpool umfasste mehr als 100 Personen) sowie der Mitglieder des Beirats (bestehend aus dem zuständigen Präsidiumsmitglied, Fakultätsleitungen, verschiedenen Servicebereichen und Lehrenden) gestärkt. Leider konnte dieses sehr erfolgreiche Personalentwicklungsinstrument nicht fortgesetzt werden. Tools und Erkenntnisse daraus sind jedoch in das neue Projekt Gate Opening intersektional eingeflossen.

FÖRDERUNG VON PROMOTIONSSTUDENTINNEN IM PROGRAMM PRO EXCELLENZIA UND PRO EXCELLENZIA PLUS

Mit Stipendien und einem anspruchsvollen Begleitprogramm zur überfachlichen Kompetenzentwicklung werden Promovendinnen¹⁴ im hochschulübergreifenden Projekt „Pro Exzellenzia“ (Laufzeit 2010–20) bzw. Pro Exzellenzia Plus (Laufzeit 2021–24) gefördert. Dieses von den Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen entwickelte und über ESF geförderte Projekt ist ein zentrales Instrument zur Förderung besonders ingenieurwissenschaftlicher und künstlerischer Promotionen von Frauen. Im Förderzeitraum seit 2018 wurden sechs und seit Beginn des Programms im Jahr 2010 insgesamt 18 Promovendinnen der HAW Hamburg mit Promotionsstipendien gefördert.

FÖRDERUNG VON PROMOVIERENDEN DURCH DAS PROMOTIONSZENTRUM

Das Promotionszentrum betreut zurzeit 96 Promovierende¹⁵, davon 40 Frauen. Es hält ein qualitativ hochwertiges und bedarfsgerechtes Angebot von Workshops in allen Phasen der Promotion vor, das seit 2008 beständig ausgebaut wurde. Als zweite Zielgruppe werden Promotionsbetreuende durch Schulungsangebote und Beratung unterstützt. Hervorzuheben ist die Unterstützung eines transparenten und hierarchiearmen Betreuungsprozesses¹⁶ durch die Betreuungsvereinbarung, die Promovierende und Betreuende an der HAW Hamburg abschließen.

PERSONALENTWICKLUNG – GATE OPENING INTERSEKTIONAL

Für die weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen und mit einem intersektionalen Ansatz werden seit 2021 im Rahmen des Projekts „Gate Opening intersektional“ Personalentwicklungsmaßnahmen entwickelt, umgesetzt und evaluiert¹⁷. Mit drei abgeschlossenen Durchläufen der Teilprojekte „Lamassu“ und „Science Sisters“ wurden nicht nur insgesamt 71 angehende Wissenschaftlerinnen* der HAW Hamburg ein gutes Stück auf ihrer Karriere vorgebracht, sondern es wurden auch wichtige Erkenntnisse über strukturelle und individuelle Hürden und Motoren weiblicher Wissenschaftskarrieren gewonnen – insbesondere für diejenigen, die von Mehrfachdiskriminierung bzw. von intersektionaler Diskriminierung betroffen sind. Ein weiterer Schwerpunkt des Projekts fokussiert auf die Entwicklung eines Konzepts zur Personalentwicklung (unter der expliziten Berücksichtigung von Diversity und Intersektionalität) zur strukturellen Verstärkung von Fördermaßnahmen. Die Erkenntnisse und erprobten Tools sollen schließlich in Regelstrukturen verschiedener Akteur*innen der Personalentwicklung und Wissenschaft¹⁸ überführt werden, wie etwa dem Promotionszentrum, der Arbeitsstelle Studium und Didaktik sowie neuen Akteur*innen im Projekt go-2-prof:in. Das Projekt wird noch bis Ende 2024 durch das Professorinnenprogramm III gefördert und ist Bestandteil der weiteren Planungen in diesem Gleichstellungsplan.

INSTRUMENT FRAUENFÖRDERPROFESSUR – NICHT WEITERGEFÜHRT

Das in den Jahren bis 2019 sehr erfolgreiche Instrument der Frauenförderprofessuren¹⁹, in welchem insgesamt sechs Förderprofessuren eingerichtet wurden, konnte nicht fortgeführt werden. Grund dafür war unter anderem die notwendige und schwer einschätzbare Stellenplanung vor dem Hintergrund des auslaufenden HSP-Programms und Überführung in den ZSL-Fonds. Immerhin konnte das ehemals sehr erfolgreiche und beispielhafte Instrument als Muster für die Einrichtung von Qualifizierungsstellen im neuen Projekt go-2-prof:in dienen.

PROMOTIONSSTELLEN – SEIT 2020 NICHT FORTGEFÜHRT

Von 2014 bis 2020 hat die HAW Hamburg mit ihrer befristeten hochschulinternen Promotionsförderung die Stärkung ihrer Forschungsschwerpunkte über die forschungs- und praxisnahe Qualifizierung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen von Forschungsprojekten mit der jährlichen Einrichtung von fünf halben E13-Haushaltsstellen mit einer zeitlichen Befristung von jeweils drei Jahren unterstützt. Sie wurden bis ins Jahr 2020 nahezu geschlechterparitätisch vergeben. Allerdings war der Prozess der Vergabe der Stellen in hohem Maße von den beantragenden Professor*innen abhängig, in dem meist bereits bekannte Absolvent*innen gefördert wurden. Diese stellenbasierte Förderung wurde nicht fortgesetzt, wird teilweise aber durch die Qualifizierungsstellen im Projekt go-2-prof:in ersetzt.

¹³ Davon zwei im Department I+E: eine im Mobility Lab sowie eine mit einem Projekt [Entwicklung funktionaler Materialien](#). Eine Stelle läuft im Department Informatik und hat den Projekttitel: [Privacy Preserving in Data Science Applications for Smart Cities](#). Eine weitere Stelle ist am Projekt [Matrix Produktion](#) angesiedelt im Department M+P.

¹⁴ Zu den Fördervoraussetzungen gehören ein Wohnsitz in Hamburg sowie die Promotion in einem MINT-Fach oder eine künstlerische Promotion.

¹⁵ „Ein Promotionsvorhaben gilt als an der HAW Hamburg betreut, sofern eine schriftliche Zulassungs-/Betreuungsbestätigung der kooperierenden Universität vorliegt und zusätzlich entweder die Immatrikulation an der HAW Hamburg erfolgt und/oder eine Betreuungsvereinbarung des/der Promovierenden mit dem/der betreuenden Professor/in der HAW Hamburg vorgelegt wird.“ aus: HAW Hamburg (2021): Satzung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

¹⁶ Wie von der HRK bereits 2014 gefordert; Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2014): Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur; https://www.hrk.de/fileadmin/migrated/content/uploads/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf; zuletzt abgerufen: 25.10.2023

¹⁷ Die Angebote richten sich an alle Personen, die sich unter der Bezeichnung „weiblich“ definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen (beispielsweise cis-Frauen, trans*, inter und nicht-binäre Personen).

¹⁸ Wie etwa der Personalservice/Personalentwicklung, das Promotionszentrum, die Arbeitsstelle Studium und Didaktik sowie neue Akteur*innen im FH-Personalprojekt go-2-prof:in.

¹⁹ Definition: „Frauenförderprofessuren sind von der Eingruppierung her wissenschaftliche Arbeitsstellen. Sie sind ein 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.“, aus: HAW Hamburg (2019): Gleichstellungsplan 2018–2023. Für den wissenschaftlichen Bereich der HAW Hamburg; https://www.haw-hamburg.de/fileadmin/Gleichstellung/PDF/Gleichstellung/Druckdatei_HAW_Gleichstellungsplan-20182023.pdf; zuletzt abgerufen: 25.10.2023

**3.5
ZIELE UND MASSNAHMEN 2024-28**

Aus der Bilanz ergeben sich neue Ziele und Maßnahmen für die Nachwuchsförderung, die im Folgenden zunächst als Übersichtstabelle und dann auch ausführlicher aufgeführt werden:

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Fortführung von Pro Exzellenzia	Unterstützung der Bewerbung zur Fortführung des Pro Exzellenzia Stipendienprogramms	Präs, G	GBA Wiss	ab 2024
Forschungsmitarbeitsstellen für Masterstudentinnen* in TI	Evaluation und Fortsetzung des Förderinstruments	Fak-GBAs TI, Dekan*in TI	G, GBA Wiss, Präs	ab 2024
Qualifikationsstellen im Rahmen der Nachwuchsförderung bei go-2-prof:in mehrheitlich mit Frauen besetzen	Von den geplanten Qualifikationsstellen (Promotionsstellen und Tandemstellen) soll die Mehrheit mit geeigneten weiblichen (oder auch trans*/nichtbinär) Kandidat*innen besetzt werden, vorzugsweise die Ingenieurwissenschaftlichen Stellen	Präs, Dekan*innen, Departmentleitungen	GBA Wiss, Fak-GBAs, Vernetzungsstellen und G unterstützen bei Rekrutierung	ab 2024

ABKÜRZUNGEN:

Präs	Präsident*in
G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
PS	Personalservice
TI	Fakultät für Technik und Informatik
Projekt GOpi	Projekt Gate Opening intersektional
ZfK	Zentrum für Karriereplanung
ASD	Arbeitsstelle für Studium und Didaktik

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Weitere strukturelle Verbesserung zur stärkeren Durchlässigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen	Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbeetzungsverfahren für wissenschaftliche Arbeitsstellen bereits vor Ausschreibung	Präs, Dekan*innen	GBA Wiss, G	ab 2024 laufend
	Aktive Bewerbung von ausgeschriebenen Qualifikationsstellen in entsprechenden Netzwerken durch die ausschreibenden Personen	Dekan*innen, Departmentleitungen	GBA Wiss, Fak-GBAs, Vernetzungsstellen	ab sofort
	Weitere aktive Mitwirkung beim Code of Conduct	PS,GBA Wiss, Kanzler*in	G	laufend
	Aufnahme der Verpflichtung, alle Qualifikationsstellen sowie andere Mittelbaustellen mit einer Laufzeit ab drei Jahren öffentlich auszuschreiben, um den Bewerber*innenkreis mit Blick auf Geschlecht und Diversität zu öffnen	Präs, PS	GBA Wiss, G	ab 2024
	Verbindliche Frauenquote zur Erhöhung des Anteils an Frauen auf wissenschaftlichen Arbeitsstellen bei den Ingenieurwissenschaften einführen: mindestens zwei von drei Stellen müssen mit Frauen besetzt werden	Präs, Dekan*innen, Departmentleitungen	GBA Wiss, Fak-GBAs, Vernetzungsstellen	ab 2024
	Identifikation und Aktivierung diversitätssensibler Gate Opener*innen an der HAW Hamburg im Rahmen des Projekts Gate Opening intersektional	G, Projekt GOpi	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort
	Regelhaftes Angebot von Workshops für marginalisierte Personen im Wissenschaftsfeld in Qualifizierungsprogramme für die wissenschaftliche Karriere insbesondere vom Promotionszentrum	Präs, Promotionszentrum, ZfK, ASD	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Entwicklung eines Konzepts zur Personalentwicklung einschließlich Instrumente und Tools zu gender- und diversitybewusster Nachwuchsförderung mit intersektionalem Fokus aus dem Projekt Gate Opening intersektional	G, Projekt GOpi	PS	bereits angefangen
	Ausschreibungstexte auf Zielgruppenanfordernisse anpassen, u.a. durch Überprüfung den FührMINT Gender Decoder	Dekan*innen, Departmentleitungen	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024

4.

Handlungsfeld Studierende und Studienerfolg

4.

HANDLUNGSFELD STUDIERENDE UND STUDIENERFOLG

Im Handlungsfeld „Studierende“ ist aus Gleichstellungsperspektive nicht nur das Geschlechterverhältnis bei Studienbeginn relevant, sondern auch die Verhältnisse im Studienverlauf und dafür eine gleichstellungssensible Förderung der Studieneingangsphase. Denn die Studieneingangsphase hat großen Einfluss auf den Erfolg eines Studiums. Um den Einstieg in das Studium sowie die Orientierung in den ersten Semestern zu verbessern, hat die HAW Hamburg durch das Team „Studieneinstieg“ erfolgreich die Erstsemestertutorien etabliert. Vor allem in Studiengängen, in denen die Abbruchquoten hoch sind, muss aber weiter über eine intensivere und umfassende gleichstellungssensible Studieneingangspraxis nachgedacht werden. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellung soll daher zukünftig eine kritische Analyse der Studieneingangsphase auch unter geschlechtsspezifischem Blickwinkel erfolgen und in die Weiterentwicklung von Angeboten in den Studieneinstieg einfließen.

Das Geschlechterverhältnis der Studierenden, auf die Hochschule insgesamt gesehen, kommt einem ausbalancierten Zustand langsam näher: Der Studentinnenanteil stieg von knappen 41 Prozent im Wintersemester 2017/18 auf 43 Prozent im Wintersemester 2021/22. Aufgrund der zwar langsamen, aber auch stetigen Entwicklung auch in den dazwischen liegenden Wintersemestern 2018/19, 2019/20 und 2020/21 verzeichnet der Studentinnenanteil jährlich einen leichten Anstieg, was als positiver Trend gewertet werden kann. Auch bei dem Frauenanteil an Masterstudierenden lässt sich ein leicht positiver Trend ablesen (s. Anhang 17). Die Frauenanteile unterscheiden sich jedoch sehr nach Fachrichtung. Wie an der folgenden Abbildung zu Studentinnen im ersten Fachsemester nach Fakultäten deutlich wird (s. dazu auch die Tabelle Anhang 21):

Studentinnenanteile im 1. Fachsemester Bachelor nach Fakultät in Prozent



In den folgenden Abschnitten werden daher die Studiengänge mit starken Unterrepräsentanzen genauer beleuchtet. Dazu zählen die Ingenieur- und Informatik- sowie die sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichen Studiengänge. Im Anschluss erfolgt jeweils eine Bilanz der Maßnahmen, bevor im letzten Abschnitt neue Ziele und Maßnahmen dargestellt werden.

4.1 WEIBLICHE UNTERREPRÄSENTANZ IN DEN INGENIEURSTUDIENGÄNGEN

Aufgrund der Vielzahl der Studiengänge im ingenieurwissenschaftlichen Bereich werden die Daten für die Studiengänge an dieser Stelle nicht im Einzelnen ausgewertet, sondern es erfolgt eine Gesamtübersicht über den ingenieurwissenschaftlichen Bereich. Die Daten beziehen sich dabei insgesamt auf Studiengänge auf Bachelor- und Masterniveau (so nicht anders ausgeführt). Daten mit einer Übersicht über einzelne Studiengänge auf Bachelorniveau sind in Anhang 10 dargestellt. Nach der Datenauswertung folgt im zweiten Abschnitt eine Bilanz der bisherigen Maßnahmen.

4.1.1 ENTWICKLUNG DER STUDIERENDEN UND AUSLASTUNGSPROBLEMEN IN DEN INGENIEURSTUDIENGÄNGEN

Die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge auf Bachelor- und Masterniveau weisen im Vergleich zur Hochschule insgesamt erneut einen extrem niedrigen Anteil weiblicher Studierender auf. Der Anteil liegt bei 19 bis 20 Prozent im Verlauf des Berichtszeitraumes und damit nur halb so hoch wie der Anteil weiblicher Studierender auf die ganze Hochschule betrachtet. Im Wintersemester 2021/22 ist der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften auf 20,2 Prozent gesunken, nachdem er ein Jahr zuvor um zumindest 0,2 Prozentpunkte höher lag. Damit ist er entgegen der allgemeinen Tendenz des Anstiegs in den Jahren zuvor sogar gesunken (s. Anhang 11). Damit liegt der Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften an der HAW Hamburg auch deutlich hinter dem anderer Hochschulen. Zum Vergleich: Der Anteil weiblicher Studierender in den Ingenieurwissenschaften lag im bundesweiten Durchschnitt im Wintersemester 2021/22 bei knapp 25 Prozent²⁰ – fünf Prozentpunkte höher als im gleichen Zeitraum an der HAW Hamburg.

Die Hochschule hat Ingenieurstudiengänge auf Bachelorniveau erfasst, in denen der Studentinnenanteil bei unter 30 Prozent liegt (s. Anhang 10). Das trifft auf nahezu alle Ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge zu, vor allem die der Fakultät TI. Besonders gravierend ist die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern in den Studiengängen „Fahrzeugbau und Mechatronik“ (beide TI): Im Berichtszeitraum liegt ihr Anteil weiblicher Studierender konstant deutlich unter zehn Prozent. Eine schlechte Bilanz verzeichnet auch der Studiengang Regenerative Energiesysteme (TI) - sein Studentinnenanteil sinkt binnen fünf Jahren um mehr als sieben Prozentpunkte im Vergleich zum Wintersemester 2017/18. Auch in den Studiengängen „Medientechnik“ (DMI), „Maschinenbau Fertigungstechnik“ (TI) und „Produktionstechnik und -management“ (TI) sinkt der Frauenanteil ab dem Wintersemester 2018/19 um ca. drei bis fünf Prozent. Andere Studiengänge der Ingenieurwissenschaften unterliegen entweder teils starken Schwankungen oder halten ihre Werte konstant. Handlungsbedarf im Sinne einer steigenden Studentinnenzahl besteht bei ihnen allen.

Zumindest drei Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge auf Bachelorniveau stechen in Hinblick auf die Entwicklung ihrer Studentinnenanteile positiv hervor: Die Studiengänge Rettungsingenieurwesen, Umwelttechnik und Verfahrenstechnik (alle der Fakultät LS zugehörig) konnten den Anteil weiblicher Studierender bis zum Sommersemester 2022 auf jeweils über 30 Prozent steigern und tendieren damit zur Geschlechterausgewogenheit.

Während der vorige Gleichstellungsplan 2018-2023 aufgrund eines gestiegenen Anteils an Studienanfängerinnen in den Ingenieurwissenschaften auf Bachelor- und Masterniveau ein positives Resümee ziehen konnte, muss dieses im aktuellen Bericht ambivalenter ausfallen. Einerseits konnte der Durchschnittsanteil der Ingenieurstudentinnen im ersten Fachsemester zwar von ursprünglich 16 bis 18 Prozent in der vorigen Berichtsperiode auf aktuell 18 bis 20 Prozent Studienanfängerinnen zwischen Wintersemester 2017/18 und Wintersemester 2021/22 gesteigert werden. Andererseits verzeichnete der Anteil von Studienanfängerinnen kurz zuvor noch, im Sommersemester 2017, sogar sein bisheriges Allzeithoch: Damals waren knapp über 21 Prozent der Ingenieurstudierenden im ersten Fachsemester weiblich. Dahinter blieben die Anteile in den Wintersemestern der aktuellen Erhebung konstant zurück.

FRAUENANTEILE IN INGENIEURWISSENSCHAFTLICHEN BA-STUDIENGÄNGEN MIT WENIGER ALS 30 % FRAUEN ZWISCHEN WINTERSEMESTER 2017/18 UND SOMMERSEMESTER 2022 IN PROZENT

	WISE 17/18	WISE 18/19	WISE 19/20	WISE 20/21	WISE 21/22	SOSE 22
Medientechnik (DMI)	25,2	25,1	24,5	22,9	21,5	21,5
Gefahrenabwehr/Hazard Control (LS)	17,6	22,7	20,4	22,7	22,0	19,0
Rettungsingenieurwesen (LS)	26,0	24,3	27,3	26,1	27,5	30,6
Umwelttechnik (LS)	29,4	31,2	33,2	34,6	36,4	34,4
Verfahrenstechnik (LS)	26,8	28,3	28,3	30,1	31,1	32,5
Wirtschaftsingenieurwesen (LS)	23,9	24,2	22,4	23,0	23,0	23,1
Fahrzeugbau (TI)	6,3	6,5	7,7	7,0	7,6	6,6
Flugzeugbau (TI)	20,7	20,6	20,4	21,0	19,1	19,8
Elektrotechnik (Automatisierungstechnik) (TI)	19,1	19,4	16,7	16,7	18,5	18,8
Elektrotechnik und Informationstechnik (TI)	8,7	9,4	10,6	9,8	13,3	11,0
Information Engineering (TI)	15,2	18,6	21,1	23,6	22,4	21,4
Regenerative Energiesysteme (TI)	19,4	16,5	13,7	16,4	11,2	11,8
Maschinenbau/ Energie und Anlagensysteme (TI)	10,5	12,1	13,5	14,2	13,4	14,5
Maschinenbau/ Entwicklung und Konstruktion (TI)	10,9	11,3	11,5	11,5	12,7	12,7
Maschinenbau (Fertigungstechnik) (TI)	16,3	20,6	20,0	18,9	17,4	17,5
Maschinenbau und Produktion (TI)	/	/	/	11,0	11,0	11,5
Produktionstechnik und -management (TI)	17,1	19,6	19,0	19,0	16,0	14,6

4.1.2 BILANZ DER MASSNAHMEN

Die HAW Hamburg verfolgt das Ziel, junge Frauen zu werben und das Interesse an technischen Studiengängen bei Mädchen und jungen Frauen weiterhin aktiv zu fördern. Dafür bestreitet die Hochschule seit vielen Jahren verschiedene Formate zur Gewinnung von Studieninteressierten für die technischen Fächer.

Angebote für Schülerinnen

- Girls' Day und Boys' Day - regelmäßig bis 2022 durchgeführt mit stets gefüllten Workshops aller Fakultäten. Während der Corona-Zeit fanden die Workshops teilweise digital statt.
- Mitwirkung bei protechnicale²¹, einem Programm für Abiturientinnen und Schülerinnen der Oberstufe
- Teilnahme an Hochschultagen mit weiblichen Rollenvorbildern etwa zum Thema: Mathe leicht gemacht zum Studieneinstieg
- Kinderuni Bergedorf
- Angebote des SchulCampus wie Faszination Fliegen
- Teilnahme an Veranstaltungen des Projekts mint:pink

Phase ab Studieneinstieg

- Projekte Engineering Welcomes Women (EWW)/ Engineering Womens Alliance (EWA) des Department Maschinenbau und Produktion- etwa Teilnahme an Hochschultagen, Netzwerktreffen, Veranstaltung bei protechnicale mitgestaltet
- Gleichstellungsbeauftragte des Departments Fahrzeugbau und Flugzeugtechnik organisiert Treffen mit Studentinnen des Departments zum Austausch über strukturelle Hürden
- Fakultätsvergleichsbeauftragte beraten und unterstützen Studentinnen (z.B. beim Thema Mutterschutz)
- Fakultätsvergleichsbeauftragte initiieren und führen fakultätsweite (teilweise auch erst auf Departmentebene) Diskussionen zu Sexismus und sexualisierter Belästigung sowie gendersensibler Sprache

²⁰ Statistisches Bundesamt (2023): Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft (MINT) und Technik-Fächern; <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html>, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

²¹ Mehr Informationen: <https://www.protechnicale.de/>, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

Angebote ohne expliziten Gender-Fokus, jedoch mit deutlichem Nutzen für unterschiedliche Lerntypen und damit sehr gut für eine diverse Studierendenschaft geeignet:

- Das Projekt: E-Assessment – Digitale Aufgaben und Prüfungen²², also technologiegestütztes Üben, Testen und Prüfen
- Auch das Projekt viaMINT²³, eine videobasierte interaktive Online-Lernumgebung, ist für Studierende zu Beginn des Studiums ein sehr gutes Tool, um selbstständig Lernlücken zu füllen bzw. Kenntnisse aufzufrischen - Erweiterung der Online-Lernumgebung viaMINT durch mehrere Lernmodule, in denen insbesondere Frauen und Schülerinnen mitwirken: Lernmodule „Bewegung und Kraft“, „Komplexe Zahlen“, „Erfolgreich Lernen“.
- Projekte und Mitarbeit beim MINTFIT²⁴
- Kooperation beim Orientierungskurs für Abiturientinnen: proTechnicale
- Kooperation mit den Departments der Fakultät TI bei Angeboten für Schulklassen – Besuche in der Verknüpfung von Berufs- und Studienorientierung mit Laborbesichtigungen (hier wird mit Tutorinnen als Role-Models gearbeitet)
- Unterstützung einmaliger Angebote

4.2 WEIBLICHE UNTERREPRÄSENTANZ IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN

Neben den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen gibt es auch im Bereich der Informatik nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Studentinnen. Im Folgenden werden daher die Daten für diese Studiengänge genauer ausgewertet und im zweiten Abschnitt erfolgt eine Bilanz der bisherigen Maßnahmen.

4.2.1 ENTWICKLUNG DER STUDIERENDEN IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN

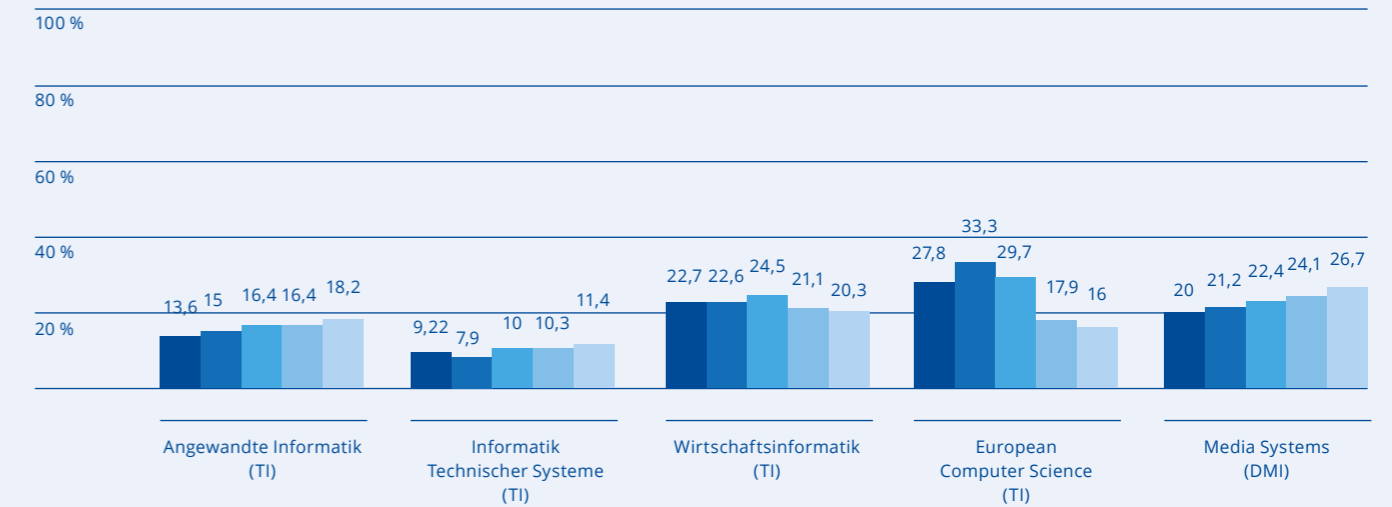
Der Anteil weiblicher Studierender bei den **Erstimmatrikulationen im Bachelor** in den Informatikstudiengängen konnte im Vergleich zur vorherigen Berichtsperiode leicht erhöht werden (s. Anhang 13 und 14).

Die Informatikstudiengänge unterscheiden sich jedoch stark im Anteil der Studienanfängerinnen. Einen vergleichsweise hohen Anteil weiblicher Erstimmatrikulationen weisen die Studiengänge „Media Systems“ (DMI) und „Wirtschaftsinformatik“ (TI) auf. Im Vergleich dazu sticht der Bachelor „Informatik Technischer Systeme“ (ehemals Technische Informatik; TI) heraus: Im gesamten Berichtszeitraum liegt der Anteil von Studienanfängerinnen bei genau oder deutlich unter 10 Prozent.

Während der Studentinnenanteil im ersten Fachsemester zwischen den Wintersemestern 2012/13 und 2017/18 konstant zwischen 14 und 18 Prozent rangierte, sind zwischen den Wintersemestern 2018/19 und 2022/23 immerhin zwischen 17 und 22 Prozent derjenigen, die erstmals ein Informatikstudium aufnehmen, weiblich. Der Tiefstwert von 17,2 Prozent weiblicher Erstimmatrikulationen im Wintersemester 2019/20 entspricht insgesamt 24 weiblichen Erstimmatrikulationen im Vergleich zu 111 männlichen Studienanfängerinnen. Den höchsten Anteil weiblicher Erstimmatrikulationen konnten die Informatikstudiengänge im darauffolgenden Wintersemester 2020/21 erzielen, als 28 Studienanfänger*innen weiblich und 101 männlich waren. Allerdings lässt sich dieser Wert eher mit der niedrigeren Gesamtzahl an Studienanfänger*innen im Zuge der Coronapandemie erklären. Die höchste absolute Anzahl an weiblichen Erstimmatrikulationen erreichen die Informatikbachelorstudiengänge im Wintersemester 2022/23, als 45 von insgesamt 202 Informatikstudierenden Frauen waren (18,5 Prozent).

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung der Studierendenschaft in den informationstechnischen **Bachelorstudiengängen insgesamt**, konnte der Frauenanteil in den vergangenen Jahren erhöht werden. Von insgesamt 236 Informatikstudentinnen im Wintersemester 2018/19 stieg die Zahl auf zuletzt 290 im Wintersemester 2022/23 an, während die absolute Zahl männlicher Studierender leichten Schwankungen ausgesetzt war, jedoch konstant bei über 1250 und damit etwa fünf Mal so hoch war wie die Zahl der Informatik-studentinnen. Die Zahlen unterscheiden sich jedoch in Bezug auf die einzelnen Studiengänge deutlich, wie die folgende Darstellung aufzeigt (s. dazu auch die Tabellen Anhänge 15 und 16):

Studentinnenanteil in den Informatikstudiengängen (BA) zwischen den Wintersemestern 2018/19 und 2022/23 in Prozent



ANGEWANDTE INFORMATIK

In der Angewandten Informatik ist der Anteil weiblicher Studierender im Berichtszeitraum sukzessive gestiegen (Frauenanteil 13,6 % im WiSe18/19; 18,2 % im WiSe22/23). Der Studiengang „Informatik Technischer Systeme“ hat im Vergleich zu anderen Informatikstudiengängen den niedrigsten Frauenanteil. Allerdings konnte dort die absolute Anzahl weiblicher Studierender nach einem Rückgang im Wintersemester 2019/20 bis zum Wintersemester 2022/23 deutlich gesteigert werden. Dennoch rangiert der Frauenanteil in dem Studiengang in den letzten Jahren bei lediglich etwa 11 Prozent an der gesamten Studierendenschaft im Bereich „Informatik Technischer Systeme“.

WIRTSCHAFTSINFORMATIK

Die Wirtschaftsinformatik weist einen vergleichsweise hohen Anteil weiblicher Studierender von konstant über 20 Prozent auf. Der Anteil konnte jedoch im Berichtszeitraum nicht erhöht werden. Tatsächlich studieren im Wintersemester 2022/23 absolut wie relativ weniger weibliche Studierende Wirtschaftsinformatik als noch im Wintersemester 2018/19. Allerdings ist der Studiengang Schwankungen ausgesetzt: Zwischenzeitlich war etwa jede vierte Person im Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ weiblich (24,5 %) – mit insgesamt 53 Studentinnen (163 männliche Studierende, 0 Divers) erreicht der Studiengang im Wintersemester 2020/21 seinen bisherigen Höchstwert.

EUROPEAN COMPUTER SCIENCE

Durch seinen stark schwankenden Frauenanteil fällt auch der Studiengang „European Computer Science“ auf, was aber vor allem auf die geringe absolute Anzahl der Studierendenschaft im Fach zurückzuführen ist.

So war zwar im Wintersemester 19/20 ein Drittel der Studierenden weiblich (33,3 %), jedoch studierten insgesamt lediglich 21 Personen das Fach. Zwei Jahre später, im Wintersemester 2021/22, fiel der Frauenanteil im Studiengang dann wieder auf knapp 18 Prozent – damals waren von den 28 Studierenden insgesamt fünf weiblich (23 männlich, null Divers). Ähnliche absolute Werte weisen die übrigen Wintersemester im Berichtszeitraum auf.

MEDIA SYSTEMS

Eine positive Bilanz verzeichnet der Studiengang „Media Systems“: Lag der Anteil weiblicher Studierender zu Beginn der Berichtsperiode noch bei 20 Prozent, konnte dieser vier Jahre später auf 26,7 Prozent gesteigert werden. Statt ursprünglich einem Fünftel ist mittlerweile ein Viertel der Studierendenschaft der Media Systems weiblich.

Die Studierendenzahlen in den beiden Masterstudiengängen im Bereich der Informatik stiegen in der aktuellen Berichtsperiode von 162 insgesamt Masterstudierenden im Wintersemester 2018/19 auf 181 Studierende im Wintersemester 2021/22 (s. Anhang 18). Das wirkt sich jedoch nicht positiv auf das Geschlechterverhältnis in den Studiengängen „Informatik“ und „Next Media“ aus – tatsächlich ist der Anteil an Masterstudentinnen im Bereich der Informatik in den Wintersemestern 2018/19 und 2021/22 von knapp 17,9 Prozent auf 15,5 Prozent gesunken. Das bedeutet, nur der Anteil männlicher Masterstudierender hat sich erhöht.

²² Mehr Informationen: <https://www.haw-hamburg.de/hochschule/technik-und-informatik/studium-und-lehre/lernen-mit-medien/e-assessment/>, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

²³ Mehr Informationen: <https://www.haw-hamburg.de/hochschule/technik-und-informatik/studium-und-lehre/lernen-mit-medien/viamint/>, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

²⁴ Mehr Informationen: <https://www.mintfit.hamburg/>, zuletzt abgerufen: 25.10.2023

NEXT MEDIA

Der Masterstudiengang „Next Media“ an der Fakultät DMI hat nur einen marginalen Einfluss auf dieses Ergebnis. Tatsächlich studieren in jedem Berichtsjahr aus der vergangenen Periode mehr Frauen im Masterstudiengang „Next Media“ als Männer. Allerdings ist die absolute Anzahl Masterstudierender im Fach „Next Media“ von 21 im Wintersemester 2018/19 (davon 7 männliche, 14 weibliche Studierende) auf gerade einmal 5 im Wintersemester 2021/22 (2 männliche, 3 weibliche Studierende, 0 divers) gesunken.

INFORMATIK

Ausschlaggebend für das massive Geschlechterungleichgewicht ist der Masterstudiengang „Informatik“. Im Wintersemester 2018/19 studierten nur 15 Frauen und damit 10 Prozent Studentinnen, Informatik im Master, während ihre 126 männlichen Kommilitonen knapp 90 Prozent der fächerbezogenen Studierendenschaft ausmachten. Über die Jahre hinweg konnte die Quote weiblicher Masterstudierender im Fach „Informatik“ zwar sukzessive auf zuletzt 14 Prozent im Wintersemester 2021/22 erhöht werden, allerdings übersetzt sich das in absoluten Zahlen in 25 weibliche Informatik-Masterabsolventinnen neben 151 männlichen Kommilitonen (0 divers).

4.2.2 BILANZ DER MASSNAHMEN

Das Projekt „HAW Systers“ wird durch eine studentische Hilfskraftstelle strukturell verstärkt. In den letzten Jahren fanden kontinuierlich Treffen von Informatik-Studentinnen zum gegenseitigen persönlichen und fachlichen Austausch inklusive Program-

mierprojekten statt. Das Angebot wird zunehmend stärker angenommen, sodass auch Studentinnen aus dem ersten Semester, aus der Elektrotechnik sowie internationale Studentinnen teilnehmen.

4.3 MÄNNLICHE UNTERREPRÄSENTANZ IN DEN SOZIAL-, GESUNDHEITS- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN

In den sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichen Studiengängen sind Männer unterrepräsentiert. Um auch hier für Gleichstellung zu sorgen, werden als Basis für die Maßnahmenplanung die Daten im Folgenden zunächst genauer ausgewertet, bevor im zweiten Abschnitt eine Bilanz der bisherigen Gleichstellungsarbeit in den Studiengängen erfolgt.

4.3.1 ENTWICKLUNG DER STUDIERENDEN IN DEN SOZIAL-, GESUNDHEITS- UND ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTLICHEN STUDIENGÄNGEN

In insgesamt fünf Bachelorstudiengängen mit sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichem Fokus liegt der Anteil männlicher Studierender seit Jahren unter 30 Prozent (s. Anhang 20). Betroffen sind die Studiengänge Gesundheitswissenschaften, Ökotrophologie, Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung in der Kindheit sowie Interdisziplinäre Gesundheitsversorgung und Management. Die Zahlen unterscheiden sich jedoch deutlich nach den verschiedenen Studiengängen, wie die folgende Darstellung zeigt (s. dazu auch die Tabelle Anhang 19):

STUDIENGANG BILDUNG UND ERZIEHUNG IN DER KINDHEIT

Den mit Abstand geringsten Anteil männlicher Studierender weist der Studiengang „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ auf, dessen Studentenanteil im Berichtszeitraum kontinuierlich um die zehn Prozentmarke rangiert.

GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Auffällig ist auch der Studiengang „Gesundheitswissenschaften“, der besonders starken Schwankungen im Anteil männlicher Studierender unterliegt: Während im Wintersemester 2018/19 18 Prozent der Studierenden männlich sind und der Wert binnen eines Jahres um sieben Prozentpunkte auf ein Viertel männlicher Studierendenschaft in den Gesundheitswissenschaften ansteigt, fällt er wiederum ein Jahr später umso deutlicher wieder ab. Von einem Studentenanteil von 25 Prozent im Wintersemester 2019/20 sinkt er mit Verlauf der Coronapandemie auf neun Prozentpunkte auf 16 Prozent im Wintersemester 2020/21. Auch nach der Coronapandemie hat sich dieser Trend offenbar nicht verändert: Zuletzt lag der Anteil männlicher Studierender im Wintersemester 2022/23 bei gerade einmal 11,6 Prozent.

SOZIALE ARBEIT

Auch die Soziale Arbeit fällt in Bezug auf den Anteil männlicher Studierender zurück. Im Vergleich zum Wintersemester 2018/19, als noch jede vierte studierende Person im Bachelor Soziale Arbeit männlich war (25,7 Prozent), liegt der Anteil vier Jahre später bei 22,9 Prozent. Setzt sich der Trend der kontinuierlichen Abnahme fort, ist bald nur noch ein Fünftel der Bachelor-Studierenden in der Sozialen Arbeit männlich.

In keinem der fünf sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichen Studiengänge mit einem Studentenanteil unter 30 Prozent konnte das Ziel, diesen Anteil jeweils zu erhöhen, erfüllt werden. Das Gegenteil ist der Fall: In allen fünf Studiengängen ist der Anteil (wenn auch unter Schwankungen) gesunken. Einfluss auf diese Entwicklung dürfte auch die Coronapandemie genommen haben – schließlich war die Pandemie insbesondere zu Beginn begleitet von einer Debatte über schlechte Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen im (privatisierten) Pflegesektor, für den auch die fünf betroffenen Studiengänge ausbilden. Diese Interpretation kann auch mit Blick auf die Studierendenzahlen der Bachelor-Studiengänge in den Sozial-, Gesundheits- und Ernährungswissenschaften im ersten Fachsemester unterstützt werden.

Zwar konnte der Anteil der männlichen Studierenden, die ein Studium in den entsprechenden Fächern aufnehmen, vom Wintersemester 2018/19 auf das Wintersemester 2019/20 um mehr als zwei Prozentpunkte erhöht werden, sodass er im Winter vor Beginn der Coronapandemie mit 18,1 Prozent seinen bislang höchsten Wert erreicht. Allerdings ist der Anteil männlicher Studierender in den Studiengängen mit sozial-, gesundheits- und ernährungswissenschaftlichem Fokus im 1. Fachsemester Jahr für Jahr kontinuierlich auf zuletzt 14 Prozent im Wintersemester 2022/23 gesunken.

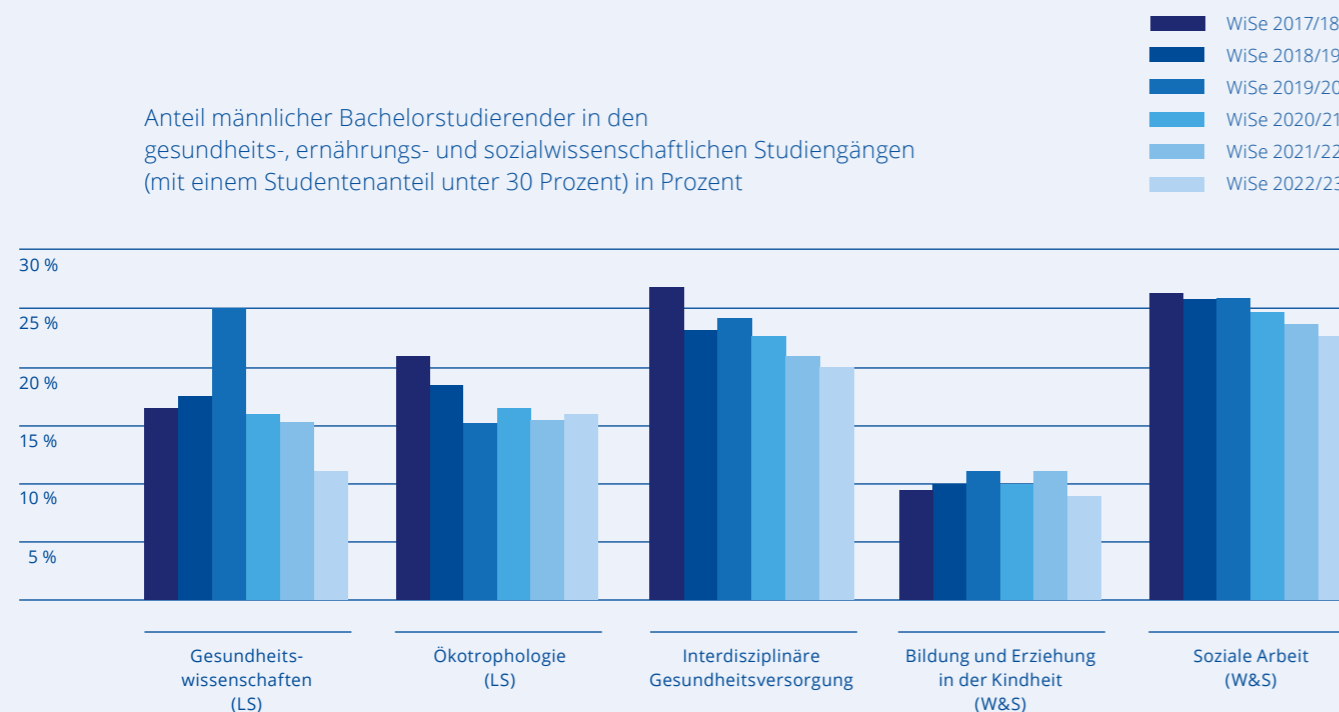
4.3.2 BILANZ DER MASSNAHMEN

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 Sozial- und Gesundheitsberufen eine Barriere für junge Männer und zunehmend auch für junge Frauen dar, solche Berufe zu ergreifen.

Zur Steigerung des Studentenanteils hat sich die HAW Hamburg regelmäßig am Girls' Day und Boys' Day beteiligt, insbesondere vertreten durch das Department Pflege. Noch ist jedoch keine Analyse vorgenommen worden, die Bedarfe der unterrepräsentierten Gruppen (also männliche und etwa geschlechtsdiverse Studierende) erheben um daraus ggf. Maßnahmen abzuleiten.

Anteil männlicher Bachelorstudierender in den gesundheits-, ernährungs- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen (mit einem Studentenanteil unter 30 Prozent) in Prozent



4.4
ZIELE UND MASSNAHMEN 2024–28

Aus der Bilanz ergeben sich neue Ziele und Maßnahmen zum Abbau bestehender Unterrepräsentanzen und zur Steigerung des Studienerfolgs, die im Folgenden als Übersichtstabelle aufgeführt werden:

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Erhöhung der unterrepräsentierten Studierendenanteile	Fortführung des Girls-Days und weitere Kooperation und Vernetzung im Netzwerk Dolle Deerns "Landesvertretung Girls` Day" durch eine Zusammenarbeit mit dem SchulCampus	Präs, SchulCampus, G	Fak-GBAs	ab 2024
	Fortlaufende Überprüfung und Anpassung der Studiengangsflyer und sämtlicher Werbemedien für Studieninteressierte auf eine gender-/diversityensible Gestaltung auf der Grundlage des von der Stabsstelle Gleichstellung zur Verfügung gestellten Materials	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, PK	ab 2024
	Fortführung und Intensivierung der Netzwerkbildung für weibliche Studierende durch Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte und weitere Gateopener*innen	Fak-GBAs, Dekan*innen	G	ab 2024
	Fortführung und Intensivierung der fakultätsweiten Diskussionen um eine unterstützende und anti-diskriminierende Lehrkultur	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort laufend
	Möglichkeiten der Teilnahme an Hochschultagen mit gendersensiblen Informationsformaten prüfen	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, Fak-GBAs	ab 2024
	(Um)Benennung von Studiengängen prüfen	VP S+L, Dekan*innen, Department- leitungen	G, GBA Wiss, Fak- GBAs	ab 2024

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Studienerfolg erhöhen	Regelmäßige Veranstaltung zu gender-/diversitysensibler Didaktik	G, ASD	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Konzeptionelle Neugestaltung der Studieneingangsphase mit einem besonderen Fokus auf der Förderung von Studentinnen	VP S+L, Team Studieneinstieg, ASD	G, Dekan*innen, Departmentleitungen	ab 2024
	Verbesserte Information der Studierenden in der Orientierungswoche über Unterstützungsangebote für Frauen im Studium	G	AStA, Fachschaftsräte, Departmentleitungen	ab 2024

ABKÜRZUNGEN:

Präs	Präsident*in
G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
ASD	Arbeitsstelle für Studium und Didaktik
VP S+L	Vizepräsident*in für Studium und Lehre
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
FuT	Stabsstelle Forschung und Transfer
PK	Presse und Kommunikation

5.

Übergreifende Handlungsfelder

5.

ÜBERGREIFENDE HANDLUNGSFELDER

Nachdem die vorangegangenen Kapitel die Parität von Frauen und Männern in den Qualifikationsstufen und Statusgruppen in den Blick nahmen, behandelt das folgende Kapitel übergreifende Handlungsfelder: Zum einen in Bezug auf die nachhaltige Verankerung von verschiedenen Gleichstellungsaspekten als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Hochschule und zum anderen durch den Ausbau von Strukturen und Prozessen, die die Vereinbarkeit von Care-Verantwortung mit einem Studium oder einer wissenschaftlichen Karriere unterstützen sowie durch die Ausweitung der Handlungsfelder auf alle Geschlechter.

5.1. GENDER STUDIES UND GENDER PROJEKTE

Die Geschlechterforschung als multi- und interdisziplinäres Forschungsfeld befasst sich mit allen Fragen des Geschlechts und der Geschlechterverhältnisse. In seinen Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Forschungsfeldes in Deutschland spricht sich der Wissenschaftsrat unter anderem für eine stärkere Integration von Geschlechterperspektiven in Forschung und Lehre, für eine Intensivierung der fächer-, methoden- und einrichtungsübergreifenden Zusammenarbeit sowie für verlässliche institutionelle Strukturen aus²⁵.

An der HAW Hamburg gibt es aktuell zwei Professuren mit einer (Teil-)Gender-Denomination in den Disziplinen: Sozialwissenschaften – Gender, Soziologie abweichenden Verhaltens, Kriminologie und Jugendsoziologie und in den Pflegewissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Migration.

Gender und Diversität sind außerdem Bestandteil von Modulen in der Pflegewissenschaft²⁶, Public Management²⁷ und in der Sozialen Arbeit²⁸. Darüber hinaus werden Genderfragestellungen in Lehrveranstaltungen (u.a. über Lehrbeauftragte) thematisiert und werden von Studierenden beinahe aller Fakultäten auch in Studienarbeiten bzw. Projekten behandelt. Darüber hinaus gibt es ein breites Angebot an Lehrveranstaltungen in Kooperation mit dem Zentrum Gender & Diversity (siehe nächster Abschnitt).

Das Ziel der HAW Hamburg ist es, aufbauend auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates Gender- und Diversityaspekte stärker in Forschung und Lehre zu verankern.

5.1.1 BILANZ DER MASSNAHMEN

BEIM ZENTRUM GENDER & DIVERSITY (ZGD)

Die HAW Hamburg hat gemeinsam mit den anderen Hamburger Hochschulen im Jahr 2020 eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnet, die die weitere Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Gender- und Diversity Studies mit dem Zentrum Gender & Diversity besiegelt. Sie beteiligt sich anteilig finanziell an den laufenden Kosten. Zudem arbeiten Professorinnen und Studierende der HAW Hamburg in der Gemeinsamen Kommission mit. Vorangegangen war eine gemeinsame Kooperation mit den Hamburger Hochschulen. Verschiedenen Lehrende der HAW Hamburg (hauptsächlich aus den Fakultäten W&S und DMI) bieten regelmäßig Lehrveranstaltungen im Rahmen der Zertifikatsstudien im Themenfeld Gender und Diversity Studies an. Studierende der HAW Hamburg absolvieren diese Zertifikatsstudien. Seit dem Wintersemester 2020 wurden 17 Zertifikate an Studierende der HAW Hamburg vergeben, davon neun Mal das Zertifikat "Genderkompetenz" und acht Mal das Zertifikat "Intersektionalität & Diversity". Lehrende der HAW Hamburg können an Workshops zu diversitäts- und gendersensibler Lehre teilnehmen und sich um Lehraufträge des Zentrums bewerben. Seit dem Wintersemester 2020 waren 28 Lehrveranstaltungen der HAW Hamburg für das Zentrum geöffnet. Das Zentrum Gender & Diversity fördert darüber hinaus Projekte von Studierenden und Personen in der wissenschaftlichen Qualifikation. Von 2020 bis 2023 wurde ein Projekt der HAW Hamburg mit dem Titel: „Female Design Space. Plattform zur Sichtbarmachung von Frauen im Grafikdesign“ mit Projektgeldern des Zentrums gefördert. Auch auf dem Feld der Forschung in den Themenbereichen bietet das ZGD Unterstützung und Kooperationsstrukturen an, aktuell bspw. im Rahmen des Forschungsprojekts „360° - Geschlecht in der Forschung“²⁹.

²⁵ Wissenschaftsrat 2023: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland; <https://doi.org/10.57674/9z3k-1y81>

²⁶ Modul Konstruktiver Umgang mit Diversity in der gesundheitlichen Versorgung sowie Modul- Pflegewissenschaftliches Fachprojekt

²⁷ Modul Diversität und interkulturelle Kompetenz

²⁸ Modul Vielfalt und Differenz in der sozialen Arbeit - Gender und Migration, Modul Gesundheit und Soziale Arbeit sowie Modul Sozialwirtschaft – Ökonomie Sozialer Arbeit/Sozialmanagement

²⁹ <https://zgd-hamburg.de/forschen/360-geschlecht-und-vielfalt-in-der-forschung/>. Zuletzt abgerufen: 25.10.2023

FORSCHUNGSPROJEKTE/-KOOPERATIONEN

Auch in größeren Forschungsprojekten und -kooperationen der HAW Hamburg finden sich Gender-Themen wieder. In den letzten Jahren waren das unter anderem:

2021–23 GeLebT: Gesundheitsförderung in Lebenswelten von Trans* Menschen³⁰ von unserer Hochschule mit Prof. Miriam Richter

2020–2023 Sorge Transformationen³¹ – von unserer Hochschule die Professor*innen: Anne Vogelphohl, Sandra Antelmann und Knut Hinrichs

OER- DIVERSIFY!³² UND DIVERSIFY! LEHRE³³

Die OER Diversify! zum Thema diversitätsbewusste Mediengestaltung konnte im April 2021 online gehen. In dem Tool werden Wissen und Strategien zu fünf Diskriminierungsformen vermittelt: Sexismus, Rassismus, Klassismus, Antisemitismus und Ableismus. Im März

2023 erhielt die OER eine Erweiterung um den Bereich Diversify! Lehre – um Lehrenden praktische Tipps und Empfehlungen für ihre inklusive und diversitätsgerechte Lehre an die Hand zu geben.

FACHVERANSTALTUNGEN MIT GENDERWISSENSCHAFTLICHEM FOKUS

Eine Reihe von Fachveranstaltungen mit genderwissenschaftlichem Fokus bzw. Fragestellungen fanden an der HAW Hamburg im Berichtszeitraum statt:

2017–2019: Vorlesungsreihe Migration-Macht-Gesellschaft

2018: Die Rolle der Hochschulen für den gesellschaftlichen Aufstieg

2019: Die Akademisierung von Berufsfeldern in den Sozial- und Gesundheitsberufen

2020: Corona Gender Gap

5.1.2

ZIELE UND MASSNAHMEN 2024–28

Aus der Bilanz ergeben sich neue Ziele und Maßnahmen zur Stärkung von Gender Studies und Gender-Projekten, entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrats, die im Folgenden als Übersichtstabelle aufgeführt werden:

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Stärkung von Gender in Forschung und Lehre	Fortsetzung und weitere Vernetzung genderwissenschaftlicher Forschungs- und Lehrtätigkeit	VP S+L, VP F+T, G	GBA Wiss, Fak-GBAs, FuT	ab 2024
	Fortsetzung und Intensivierung der Kooperation zum Zentrum Gender & Diversity	G, Studiendekan*innen	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Curriculare Verankerung von Gender-/ Diversityinhalten in weitere Studiengänge aller Fakultäten voranbringen	Dekan*innen, VP S+L	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab sofort laufend
	Kooperation und Nutzung des Projekts 360 Grad- Geschlecht in der Forschung über FuT bzw. Multiplikator*innen	G, FuT, Dekan*innen, VP F+T	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024

³⁰ Verbundforschungsprojekt an der HAW Hamburg und der Europa-Universität Flensburg. Das Projekt wird für drei Jahre von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) gefördert. Projektleitung sind Prof. Dr. Miriam Tariba Richter (HAW Hamburg) und Jun.-Prof. Dr. Tamás Jules Fütty (Europa-Universität Flensburg).

³¹ Der Forschungsverbund besteht aus Mitgliedern der Universität Hamburg (UHH), der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW) und der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr in Hamburg (HSU) und wird von der Landesforschungsförderung Hamburg für drei Jahre gefördert.

³² <https://blogs.hooou.de/diversify/>; zuletzt abgerufen: 25.10.2023

³³ <https://blogs.hooou.de/diversify/diversify-lehre/>; zuletzt abgerufen: 25.10.2023

ABKÜRZUNGEN:

G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
PST	Stabsstelle Planung und Strategie
VP F+T	Vizepräsident*in für Forschung und Transfer
VP S+L	Vizepräsident*in für Studium und Lehre
FuT	Stabsstelle Forschung und Transfer

5.2

SCHUTZ VOR SEXUALISierter BELÄSTIGUNG

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 Studentinnen kennen die entsprechenden Anlaufstellen und zögern nicht, sich Rat und Unterstützung dort zu holen.

5.2.1

BILANZ DER MASSNAHMEN

Die HAW Hamburg hat die vergangene Berichtsperiode genutzt, um verschiedene Projekte gegen sexualisierte Belästigung an der Hochschule zu initiieren bzw. fortzuführen. Damit konnten bestehende Hilfsangebote sichtbarer gemacht und Unterstützungs- und Verbündetennetzwerke an der Hochschule ausgebaut werden. So wurden in den letzten Jahren eine Vielzahl an studienbasierten Handlungsempfehlungen gegen sexualisierte Übergriffe an der HAW Hamburg implementiert – eine absolute Notwendigkeit, wie die erschreckenden Zahlen zu den Ausmaßen sexualisierter Belästigung im generell stark hierarchisierten Hochschulkontext zeigen. Die Ergebnisse einer europaweiten Studie aus dem Jahr 2022 belegen die strukturelle Verankerung des Problems mit mehr als 42.000 Antworten von Studierenden und Mitarbeitenden von 46 Hochschulen aus verschiedenen Ländern für den europäischen Forschungssektor bislang am übergreifendsten³⁴. Der Studie zufolge haben 62 Prozent der Befragten in der Zeit an ihrer jeweiligen Hochschule bereits Formen von geschlechtsbezogener Gewalt erlebt. Frauen (66 %) und nicht-binäre Personen (74 %) sind dabei von allen Formen geschlechtsbasierter Gewalt stärker betroffen als Männer – mit Ausnahme von körperlicher Gewalt, die insbesondere nicht-binäre Personen und Männer erfahren haben. Die Wahrscheinlichkeit, im Hochschulkontext von geschlechtsbezogenen Übergriffen betroffen zu sein, ist noch höher bei Personen, die der LGBTQI+-Community angehören (68 %), die eine Behinderung oder chronische Krankheit haben (72 %) oder die migrantisiert werden (69 %). Bei der Befragung wurden verschiedene Formen geschlechtsbasierter Gewalt erfasst, darunter sexualisierte Belästigung und sexualisierte Gewalt. Dabei gaben 31 Prozent der Befragten

an, im Hochschulkontext bereits sexuell belästigt worden zu sein – das entspricht jede*r dritten Student*in oder Mitarbeiter*in. Zudem haben drei Prozent an ihrer Hochschule bereits sexualisierte Gewalt erfahren. Die Zahlen verdeutlichen: Hochschulen stehen als Institutionen in der Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre Mitglieder effektiv vor sexualisierten Übergriffen schützen.

Die HAW Hamburg hat im Jahr 2021 ihre Antidiskriminierungslinie veröffentlicht. Die Antidiskriminierungsrichtlinie klärt Betroffene über ihre Rechte und über Beratungsmöglichkeiten an der HAW Hamburg auf und schreibt eine Interventionskette im Falle eines Übergriffes fest. In den Interventionsprozess involviert sind unter anderem die hochschulinternen Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung, deren Kreis im Jahr 2020 mit der zusätzlichen Ernennung Andrea Bettels und Peter Hambrinkers als Vertrauenspersonen auf insgesamt vier Mitglieder angewachsen ist.

Personen aus dem Verbündetennetzwerk (zu dem alle Gleichstellungsbeauftragten, Personen aus dem AStA sowie die Vertrauenspersonen gehören) nahmen an den digitalen Fachtagungen in Halle 2020 und 2021 teil. Mit der Etablierung und Förderung dieses Unterstützungsnetzwerkes an der Hochschule können Strukturen im Kampf gegen sexualisierte Belästigung gestärkt werden. Darüber hinaus hat das Verbündetennetzwerk, das sich seit 2019 regelmäßig ein bis zwei Mal pro Jahr trifft, in der vergangenen Berichtsperiode damit begonnen, gemeldete Fälle sexualisierter Übergriffe an der HAW Hamburg zu dokumentieren und zu evaluieren. Seit 2020 finden zudem ein bis zwei Mal pro Jahr kollegiale Fallberatungen statt.

Die Corona-Pandemie und die damit verbundene Isolation im Privatraum haben das Risiko bzw. die Gefahr sexualisierter Übergriffe und körperlicher Gewalt insbesondere für Frauen deutlich erhöht – die Zahl bekannter Fälle häuslicher Gewalt ist in diesem Zeitraum stark gestiegen³⁵. Um potenziell Betroffene von häuslicher Gewalt zu unterstützen, hat die Stabsstelle Gleichstellung vor diesem Hintergrund eine Liste verschiedener Unterstützungsangebote zusammengestellt und diese öffentlich kommuniziert. Zudem sind seit der Coronapandemie mit Andrea Bettels und Sabine Stövesand zwei Vertrauenspersonen bei sexualisierter Belästigung und Gewalt explizit für Beratung in Fällen häuslicher Gewalt ansprechbar.

³⁴ Lipinsky, Anke et al. (2022): Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.

³⁵ Kuklik, Céline (2022): "Brandbeschleuniger Corona", in: [https://www.tagesschau.de/inland/haeusliche-gewalt-119.html#:~:text=Gewalt%20hat%20durch%20Corona%20zugenommen,ging%20es%20um%20häusliche%20Gewalt](https://www.tagesschau.de/inland/haeusliche-gewalt-119.html#:~:text=Gewalt%20hat%20durch%20Corona%20zugenommen,ging%20es%20um%20häusliche%20Gewalt;); zuletzt abgerufen: 08.09.2023

Seit 2019 veröffentlicht die Stabsstelle Gleichstellung rund um den Zeitraum der Tage gegen geschlechtsspezifische Gewalt, also dem Transgender Day of Remembrance am 20. November und dem Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November, Materialien wie Flyer und Plakate mit Informationen über Hilfsangebote für Betroffene. Dieses Format wurde 2022 durch die Veröffentlichung einer neuen Unterwebsite zum Thema "Hilfe bei sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt" und einer entsprechenden Neuauflage der Flyer und Plakate mit Beratungs- und Unterstützungsangeboten, kompakten Informationen und weiterführendem Material ergänzt. Damit wird das strukturelle Problem sexualisierter Belästigung und Gewalt auch unabhängig von den spezifischen Gedenk- und Aktionstagen sichtbar(er).

5.2.2 ZIELE UND MASSNAHMEN 2024–28

Aus der Bilanz ergeben sich neue Ziele und Maßnahmen für den Schutz vor sexualisierter Belästigung, die im Folgenden als Übersichtstabelle aufgeführt werden:

Das Thema psychische Gesundheit in Zusammenhang mit dem Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt wurde bei Veranstaltungen und Workshops von CamPuls, dem 2020 gegründeten Projekt zu studentischer Gesundheit, thematisiert. Um Beratende, Lehrende und Führungskräfte an der HAW Hamburg weiter zu sensibilisieren und zu schulen, fand im Herbst 2021 eine Schulung mit dem Sozialträger Basis und Woge e.V. statt. An der Schulung nahmen Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauenspersonen teil.

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit	Verstärkung der zielgruppenorientierten Öffentlichkeitsarbeit von hochschulweiten Kampagnen zur weiteren Bekanntmachung und Sichtbarmachung bestehender Unterstützungsangebote, darunter Aushängen von Informationsplakaten mit Ansprechpersonen auf Toiletten in Hochschulgebäuden	G, PK, Dekan*innen	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
Handlungsleitfaden für Beratungsqualität	Veröffentlichung eines Handlungsleitfadens für Beratende in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt	G	Beratungsstellen, PK	ab 2024
Zusammenarbeit und Vernetzung stärken	Fortführung der Treffen des Verbündetennetzwerkes gegen sexualisierte Belästigung sowie der kollegialen Fallberatung	G	Beratungsstellen	ab 2024
	Verstärkung der Zusammenarbeit mit hochschulexternen Trägern bzw. lokalen Anlauf- und Beratungsstellen aus dem Feld sexualisierter Belästigung und Gewalt	G	Beratungsstellen	ab 2024

ABKÜRZUNGEN:

G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
PK	Presse und Kommunikation

5.3 GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE IN GREMIEN UND ORGANEN DER HOCHSCHULE

Da in den Entscheidungsorganen und in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule die Richtung für Strukturreformen und Entwicklungslinien festgelegt und beraten werden, soll gewährleistet sein, dass alle Geschlechter gleich vertreten sind.

5.3.1 LEITUNGSORGANE

Im **Präsidium** der HAW Hamburg ist seit 2001 ständig mindestens eine Vizepräsidentin vertreten. Seit Ende 2023 ist das Präsidium der HAW Hamburg paritätisch besetzt: Es besteht aus einer Präsidentin, einer Vizepräsidentin, einem Vizepräsidenten und einem Kanzler. Der Prozentsatz ist somit von 40 Prozent im Jahr 2018 auf 50 Prozent im Jahr 2023 gestiegen.

Der **Hochschulrat** der HAW Hamburg wird nach dem HmbHG mit neun ehrenamtlichen Mitgliedern gebildet. 2023 hat der Hochschulrat acht Mitglieder, von denen aber ein Posten unbesetzt ist. Vier der Mitglieder sind weiblich, drei männlich. Der Vorsitz des Hochschulrates wechselte im Jahr 2023 erstmals seit 16 Jahren und wurde erneut an einen Mann übertragen. Von HAW internen Mitgliedern des Gremiums ist eines weiblich. Damit bewegt sich die HAW Hamburg mit den Geschlechteranteilen über dem Bundesdurchschnitt: Der Frauenanteil bei den Hochschulräten rangiert zwischen 2015 und 2020 bundesweit zusammengekommen um 35 Prozent, bei den Fachhochschulen 2019 und 2020 um 34 Prozent, bei den Hamburger Hochschulen im gleichen Zeitraum zwischen 28 Prozent und 35 Prozent³⁶.

In der **HAW-Leitungsrunde** als erweiterte Hochschulleitung sind das Präsidium und die Dekan*innen vertreten. Das Geschlechterverhältnis ist mit einem Frauenanteil von 50 Prozent ausgeglichen.

DEKANAT LIFE SCIENCES

Senkung des Frauenanteils von 50 Prozent (2018) auf 33 Prozent (2023); Dekanatsbesetzung mit drei Personen: eine Dekanin, zwei Prodekane (+ eine Dekanatsreferentin)

DEKANAT TECHNIK & INFORMATIK

Steigerung von 50 Prozent Frauenanteil (2018) auf 60 Prozent (2023); Dekanatsbesetzung mit fünf Personen: ein Dekan, ein Prodekan, drei Prodekaninnen. Dieses Ergebnis ist angesichts eines geringen Professorinnenanteils in der Fakultät TI von zuletzt etwa 13 Prozent bemerkenswert.

DEKANAT WIRTSCHAFT & SOZIALES

Senkung des Frauenanteils von 75 Prozent (2018) auf 25 Prozent (2023); Dekanatsbesetzung mit vier Personen: ein Dekan, zwei Prodekane, eine Prodekanin

DEKANAT DESIGN, MEDIEN UND INFORMATION

Senkung des Frauenanteils von 66 Prozent (2018) auf 60 Prozent im Jahr 2022; Dekanatsbesetzung mit sieben Personen: eine Dekanin, drei Prodekane, drei Prodekaninnen

5.3.2 HOCHSCHULGREMIEN

Im **Hochschulsenat**³⁷ (bezogen auf den Mitgliedsstatus ohne Stellvertretungen) konnte der bereits im Jahr 2018 nahezu paritätische Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen von 44 Prozent im Jahr 2023 beibehalten werden mit vier Professorinnen und fünf Professoren. Auf drei Sitzen der akademischen Mitarbeiter*innen im Hochschulsenat sind seit 1.9.2022 zwei Frauen und ein Mann vertreten, das entspricht einem Frauenanteil von 66 Prozent, demnach gleichbleibend gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum. Die zwei Sitze für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal sind mit einer Frau und einem Mann besetzt. Die Studierenden sind mit drei Sitzen im Hochschulsenat vertreten, von deren Mitgliedern eines weiblich und zwei männlich sind.

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 drei Sitzen vertreten (wissenschaftliches Personal, Studierende). Das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal hat nur einen Sitz. In den Fakultätsräten der HAW stellt sich das Geschlechterverhältnis wie folgt dar:

FAKULTÄTSRAT WIRTSCHAFT & SOZIALES

Seit 2008 haben bei den Studierenden die weiblichen Mitglieder die Mehrheit, 2023 vertreten zwei Studentinnen und ein Student ihre Statusgruppe im Fakultätsrat Wirtschaft & Soziales. Die Vertretung des TBVP nimmt ein Mitarbeiter wahr. Beim wissenschaftlichen Personal sind durchgängig mehr Frauen als Männer vertreten, aktuell sind zwei Frauen und ein Mann als Mitglieder in den Fakultätsrat gewählt. In der Professor*innengruppe sind aktuell die männlichen Mitglieder in der Überzahl: fünf Männer und zwei Frauen vertreten die Gruppe der Professor*innen, ein Posten bleibt unbesetzt.

³⁶ Löther, Andrea (2021): Geschlechterspezifische Daten zur Besetzung von Hochschulräten und ähnlichen Gremien, 2020, in: <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/hochschulraete-2020.pdf>
³⁷ Wahlergebnisse Stand 01.09.2022

FAKULTÄTSRAT TECHNIK & INFORMATIK

Die Statusgruppe der Studierenden ist aktuell rein weiblich besetzt. Die Vertretung des TBVP nimmt ebenfalls ein weibliches Mitglied wahr. Das wissenschaftliche Personal wird 2018 von zwei Mitarbeiterinnen und einem Mitarbeiter vertreten. In der Gruppe der Professor*innen sind – wie bereits in den vorherigen Wahlperioden – aktuell nur Männer vertreten bei einem Professorinnenanteil von 13 Prozent in der Fakultät. Die verhältnismäßig wenigen Professorinnen (21 weibliche versus 140 männliche Professor*innen) werden überproportional häufig für Ämter in Berufungsausschüssen, Leitungs- und Selbstverwaltungsgremien angefragt.

FAKULTÄTSRAT LIFE SCIENCES

Das Engagement der Studentinnen beläuft sich aktuell auf drei männliche Mitglieder des Fakultätsrat, deren Vertreter ebenfalls männlich sind. Das wissenschaftliche Personal stellt seit September 2023 ein männliches und zwei weibliche Mitglieder. Die Vertretung des TBVP nimmt ein Mitarbeiter wahr. In der Gruppe der

Professor*innen sind fünf männliche und drei weibliche Mitglieder. Das Verhältnis hat sich damit wieder deutlich verbessert, 2018 lag das Verhältnis bei sieben männlichen Mitgliedern zu lediglich einem weiblichen Mitglied.

FAKULTÄTSRAT DESIGN, MEDIEN UND INFORMATION

Aktuell sind eine Studentin und zwei Studenten vertreten. Die Vertretung des TBVP nimmt ein Mann wahr. Das wissenschaftliche Personal ist in dieser Amtsperiode mit zwei Männern und einer Frau vertreten. Die Vertretung in der Professor*innenschaft erreicht 2018 einen Frauenanteil von 50 Prozent (= 4 Professorinnen und 4 Professoren) im Fakultätsrat DMI.

5.3.3 ZIELE UND MASSNAHMEN 2024–28

Ziel der geschlechtergerechten Teilhabe ist ein mindestens 40-prozentiger Anteil von Frauen in allen Leitungsorganen und Gremien der Hochschule. Dazu werden folgende Maßnahmen ergriffen:

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
40%iger Anteil von Frauen in allen Leitungsorganen und Gremien	Entwicklung eines Konzepts zur möglichen Kompensation und Anerkennung von Gremienarbeit	G	Präs	ab 2024
	Angebote zur Erlangung bzw. zum Ausbau und Training von Führungskompetenz im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes mit intersektionalem Fokus aus dem Projekt Gate Opening intersektional	G, Projekt GOpi	PS	ab 2024
Interesse an Gremienarbeit fördern	Ein transparentes und interessantes Berichtswesen aus den Gremien	G, PK	Präsidium	ab 2024

ABKÜRZUNGEN:

G	Stabsstelle Gleichstellung
Präs	Präsident*in
PS	Personalservice
Projekt GOpi	Projekt Gate Opening intersektional
PK	Presse und Kommunikation

5.4 VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF MIT CARE-ARBEIT

Die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Care-Arbeit zu ermöglichen, ist ein wichtiges Anliegen der HAW Hamburg. Niemand soll überdies an der HAW Hochschule aufgrund des Familienstandes, der Elternschaft, einer Pflegesituation oder anderer Vereinbarkeitsthemen benachteiligt oder diskriminiert werden.

5.4.1 BILANZ DER MASSNAHMEN

Der Fokus der Gleichstellungsarbeit lag aufgrund der vielfältigen Herausforderungen und Krisen der HAW Hamburg in den letzten Jahren zeitweise weniger auf den Zielen aus dem Gleichstellungsplan, als vielmehr auf kurzfristigen Maßnahmen zur Abfederung der Krisenauswirkungen. Die Einführung eines Pflege- und Familienpasses wurde dafür zurückgestellt, es liegt aber bereits ein ausgearbeitetes Konzept vor. Ein Großteil der geplanten Maßnahmen konnte aber umgesetzt werden. Dazu gehören die Anpassung der Kernarbeitszeit (im Rahmen der Dienstvereinbarung Gleitzeit), der entschiedene Ausbau von flexibler Arbeit (Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten) sowie eine Dienstvereinbarung Urlaub, die Regelungen enthält, die es insbesondere für Lehrende mit Kindern möglich macht, unabhängig von den Semesterzeiten während der Sommerferien Urlaub mit ihren Kindern zu machen. Außerdem gab es Veranstaltungen für Väter und regelmäßig interessante Informationsveranstaltungen mit wechselnden Schwerpunkten, mal im Bereich Kindererziehung (z.B. Medienkonsum von Jugendlichen, Diversität im Kinderbuchregal), im Bereich Pflege (z.B. die sehr nachgefragten Demenz-Schulungen) oder auch zu übergreifenden Themen (Trauer, psychische Gesundheit).

DIE ZERTIFIZIERUNG ALS FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE 2021 ERNEUERT

Die HAW Hamburg ist seit 2018 dauerhaft als familien-gerechte Hochschule zertifiziert. Im Jahr 2021 wurde das Zertifikat inzwischen zum sechsten Mal erneuert und ein anspruchsvolles Handlungsprogramm mit der Auditorin, der beruf und familie GmbH, vereinbart. Sie beinhalten neben dem Ausbau und der Flexibilisierung mobiler Arbeitsmöglichkeiten für das TVP (Technisches, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal) die Zielsetzung, Vereinbarkeitsthemen von Lehrenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden verstärkt in den Blick zu nehmen. Die dritte Zielsetzung betrifft die vertiefte Unterstützung von Studierenden mit Care-Verantwortung.

BESONDERE UNTERSTÜTZUNG UND SCHUTZ FÜR PERSONEN MIT CARE-VERANTWORTUNG WÄHREND DER CORONA-KRISE

In der Pandemie verschärfte sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern: Frauen reduzierten häufiger ihre Arbeitszeit und ihr Anteil an der Sorgearbeit nahm noch weiter zu. Besonders während der Einschränkungen zu Beginn der Corona-Pandemie waren Personen mit Pflege und Care-Verantwortung in besonderem Maße belastet. Das Familienbüro hat in der schwierigen Zeit ein erhöhtes Beratungsaufkommen abgedeckt und ab Frühjahr 2020 eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen angeboten. Dazu zählten unter anderem verschiedene Formate virtueller Kinderbetreuung, Workshops für Eltern und für Führungskräfte sowie der Einbezug der Corona-Themen auf den regelmäßigen Veranstaltungsformaten. Auf der Veranstaltung zur Corona Gender Gap wurden die besonderen Belastungen von Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung thematisiert.

Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten der LaKoG wurden Gelder zur Unterstützung dieser Wissenschaftlerinnen eingeworben. An der HAW Hamburg wurde mit diesen Geldern ein Förderfonds "Pay the time Gap – die Corona Zeitlücke für Wissenschaftlerinnen schließen" aufgelegt, aus dem über 50.000 Euro an Wissenschaftlerinnen³⁸ ausgereicht wurden. Das Geld konnte eingesetzt werden, um einen Teil der durch den erhöhten Betreuungsaufwand verlorenen Zeit wieder aufzuholen, etwa durch Lehraufträge, Übersetzungskosten-Erstattungen, Unterstützung durch studentische Hilfskräfte oder auch Zuschüsse zu Druckkosten.

³⁸ Es wurden insgesamt 41 Stipendien vergeben an insgesamt 33 Wissenschaftlerinnen. Davon waren sechzehn aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, sieben aus der Gruppe der Promovierenden, neun aus der Gruppe der Professorinnen und eine Person als wissenschaftliche Angestellte.

AUSBAU DER MÖGLICHKEIT, IN TEILZEIT ZU STUDIEREN

Ein Teilzeitstudium bietet viele Vorteile, gerade für Studierende mit Care-Verpflichtungen: Flexible Studienzeiten entsprechen eher den individuellen Bedürfnissen der Studierenden.

Die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Studium ist leichter möglich. Die Streckung des Studiums kann die persönliche Belastung verringern. Die HAW Hamburg verfolgt daher schon länger das Ziel, die Möglichkeit des Teilzeitstudiums auszubauen. Das ist auch in den letzten Jahren gelungen. Die Anzahl der Studiengänge, die in Teilzeit absolviert werden können, ist seit 2017 von 21 auf 28 gestiegen. Davon sind 15 Bachelorstudiengänge und 13 Masterstudiengänge inzwischen in Teilzeit studierbar.

STUDIE ZUR VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFT UND FAMILIENAUFGABEN AN HAMBURGER HOCHSCHULEN

Im Jahr 2021 wurde auf Initiative der LaKoG eine Studie zur „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen“³⁹ in Auftrag gegeben. Dazu wurden Wissenschaftler*innen an Hamburger Hochschulen, auch an der HAW Hamburg befragt, insbesondere Promovierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Professor*innen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen – wenig überraschend – die erhöhte Belastungssituation für Wissenschaftler*innen mit Care-Aufgaben. Die Befragten schätzen die Angebote der Hochschule zur Unterstützung der Vereinbarkeit sehr. Die größten Herausforderungen sind laut der Befragung für Wissenschaftler*innen in der „Familienphase“ jedoch die Prekarität der Beschäftigung und eine in Teilen elternfeindliche Wissenschaftskultur⁴⁰.

Aus Sicht der befragten Wissenschaftler*innen erweisen sich die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft als eingeschränkt familienfreundlich – unabhängig von den vorgehaltenen konkreten Angeboten und Maßnahmen. Viele Antworten der Wissenschaftler*innen bezogen sich [...] auf strukturelle Bedingungen des deutschen Wissenschaftssystems insgesamt, die einer gelingenden Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft entgegenstehen, wie Befristung, damit einhergehend fehlende Planungssicherheit, Teilzeitstellen, die Promotionsbedingungen und fehlende Karriereoptionen⁴¹.

Wie sich in der Studie auch zeigte, gibt es bereits unter Noch-Nicht-Eltern eine beinahe negative Erwartungshaltung zum Thema Vereinbarkeit in der Wissenschaft⁴². Die HAW Hamburg versucht dem aktiv entgegen zu wirken. So ist eine Diskriminierung aus Gründen des Familienstandes (also auch etwa Elternschaft) laut Antidiskriminierungsrichtlinie untersagt und kann geahndet werden. Belastungen, Sorgen und Benachteiligungen kommen in der Tat in den Beratungen durch das Familienbüro regelmäßig zur Sprache. Bisher ist es jedoch noch nicht zu offiziellen Beschwerden gekommen.

5.4.2 ZIELE UND MASSNAHMEN 2024–28

Die HAW Hamburg will sich weiter nachhaltig für eine vereinbarkeitsfreundliche Wissenschaftskultur einsetzen. Maßgeblich dafür sind die Unterstützungsangebote aus dem Familienbüro, die verstetigt und ausgebaut werden müssen. Dazu gehört auch die Kooperation für die Kindernotfallbetreuung und die externen Beratungsangebote. Darüber hinaus werden folgende Ziele und Maßnahmen formuliert:

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Vereinbarkeit im Studium stärken	Diskussion des Konzepts Familien- und Pflegepass mit Stakeholdern und ggf. Anpassung oder Umsetzung	G	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Weiter verstärkter Ausbau der Möglichkeit des Teilzeitstudiums	VP S+L, Dekan*innen, Departmentleitungen	G, GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
Vereinbarkeit als Hochschulkultur stärken	Stärkung der Sichtbarkeit von Wissenschaftler*innen, die Vereinbarkeit leben	G, PK, Dekan*innen	GBA Wiss, Fak-GBAs	ab 2024
	Durchführung von Fachveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit in der Wissenschaft	G, Familienbüro	PK	ab 2024

ABKÜRZUNGEN:

G	Stabsstelle Gleichstellung
GBA Wiss	Gleichstellungsbeauftragte*r zentral für das wissenschaftliche Personal
Fak-GBAs	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten
VP S+L	Vizepräsident*in für Studium und Lehre
PK	Presse und Kommunikation

³⁹ Anja Gottburgsen et al (2021): Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben an Hamburger Hochschulen. <https://www.hamburg.de/contentblob/15814628/0e75d510eecd398ea5be736b4cd39da/data/studie-vereinbarkeit-wissenschaft-und-familie.pdf>; zuletzt abgerufen: 27.10.2023

⁴⁰ In der Studie heißt es dazu: „Immerhin 30 Prozent der Wissenschaftlerinnen geben an, an der Hochschule bereits Diskriminierung aufgrund von Elternschaft erlebt zu haben, selbst erfahren haben sie 17 Prozent der Frauen und 6 Prozent der Männer. Auch thematisieren viele Wissenschaftler*innen in ihren offenen Rückmeldungen die als familienfeindlich empfundenen Arbeitsbedingungen und ein familienfeindliches Klima und merken dort dringenden Reformbedarf an.“ (Ebd S.32)

⁴¹ (Ebd. S. 33)

⁴² Sie äußern dazu in der Studie: „...in der Frage einer zukünftigen Elternschaft durch ihre (eher negative) Einschätzung der Vereinbarkeit beeinflusst zu sein. Diese Gruppe schätzt die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie schlechter ein, als dies Eltern tun.“ (Ebd S.32)

5.5 AKZEPTANZ GESCHLECHTLICHER UND SEXUELLER VIELFALT FÖRDERN

Ausgehend vom Beschluss des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) vom 10. Oktober 2017⁴³ wurde in Deutschland zum 18. Dezember 2018 das Personenstandsgesetz (PStG) geändert. Es gibt somit nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts: männlich, weiblich, divers, keine Eintragung. Der Beschluss des BVerfG stärkt das Recht auf Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung und ist daher auch für trans* und inter* Personen sowie Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend. „Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen“ (Leitsätze -1 BvR 2019/16 -, S. 1).

5.5.1 BILANZ DER MASSNAHMEN

Die BWFG hat zur Umsetzung des Bundesverfassungsgerichtsurteils im Jahr 2019 ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben⁴⁴. Die dort gegebenen Empfehlungen zur Anpassung von (An)Sprache, Erhebungsinstrumenten, Formularen sowie von Gesetzestexten und -inhalten bis hin zu Lehrinhalten von Bildungseinrichtungen sind umfangreich. Auch eine Arbeitsgruppe der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hat entsprechende Empfehlungen für die Hochschulen entwickelt und herausgegeben⁴⁵. Die Empfehlungen umfassen die Themenbereiche Namen und Geschlechtseintrag (auch in digitalen Erfassungssystemen); Beratung und Expertise; Sensibilisierung und Fort- und Weiterbildung, Presse und Öffentlichkeitsarbeit, Sprache und Ansprache sowie bauliche Infrastruktur.

Eine Reihe von Maßnahmen wurden an der HAW Hamburg dazu bereits im Berichtszeitraum umgesetzt:

- Fortlaufende Überprüfung und Anpassung sämtlicher analoger und digitaler Erfassungssysteme, in denen die Geschlechtsidentität angegeben werden muss
- Überprüfung und Anpassung von Satzungen und Ordnungen bezüglich Benennung und Paritätsvorgaben begonnen (z.B. Ordnung zur guten wissenschaftlichen Praxis)
- Überarbeiten und Anpassen der „Hinweise zum geschlechtergerechten Formulieren“ – Hinweise überarbeitet (2019) und Unterwebseite veröffentlicht (2021)
- Broschürenreihe Respekt mit Heft zu Pronomen; Diversity Tipp des Monats
- Hochschulinterne Sensibilisierung für Bedarfe von LSBTIQ*-Personen sowie zu möglichen Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen
- Aktionen zum Pride (jährlich) sowie Tage gegen geschlechtsspezifische Gewalt, insbesondere seit 2020 Transgender day of Remembrance, Hörsaalaktion 2021
- Beratungsangebote und rechtlicher Schutz im Rahmen der Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinie strukturell verankert
- Präsidiumsbeschluss genderneutrale Toiletten (16.07.2020) sowie die Handreichung „WC für alle Geschlechter / all gender toilet“
- Ermöglichung von Weiterbildungen für Beschäftigte im Bereich Antidiskriminierung und Gleichstellung über die Personalentwicklung seit 2023
- Einschlägiges Forschungsprojekt und Lehre zum Thema (s. Forschung)

5.5.2 ZIELE UND MASSNAHMEN 2024–28

Aus der Bilanz ergeben sich neue Ziele und Maßnahmen für die Förderung der Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in der Hochschule, die im Folgenden als Übersichtstabelle aufgeführt werden:

ZIEL	MASSNAHMEN	VERANTWORTLICH	UNTERSTÜTZEND	ZEITRAUM
Anpassung von Richtlinien und Erfassungssystemen	Weitere fortlaufende Überprüfung und Anpassung sämtlicher analoger und digitaler Erfassungssysteme	G	PS	ab 2024
	Überarbeiten von Ordnungen und Satzungen fortführen	G	Justitiariat	ab 2024
Sensibilisierung fortführen	Fortführung der hochschulinternen Sensibilisierung für Bedarfe von LSBTIQ*-Personen sowie möglichen Diskriminierungs- und Ausschlussmechanismen mittels Gedenk- und Aktionstagen, bzw. weiterer Fachveranstaltungen und über Netzwerke wie etwa BGM und SGM	G	PK	ab 2024
Genderneutrale wToiletten	Bilanzierung und Fortführung der genderneutralen Toiletten an allen Standorten	G, Fakultätsleitungen, Dekan*innen	Facility Management	ab 2024

ABKÜRZUNGEN:

G	Stabsstelle Gleichstellung
PS	Personalservice
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
SGM	Studierendengesundheitsmanagement
PK	Presse und Kommunikation

⁴³ BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 -, Rn. 1-69, https://www.bverfg.de/e/rs20171010_1bvr201916.html

⁴⁴ Plett, Konstanze (2020): Rechtswissenschaftliche Expertise zum 3. Geschlechtseintrag, <https://suche.transparenz.hamburg.de/dataset/rechtswissenschaftliche-expertise-zum-3-geschlechtseintrag-von-prof-dr-konstanze-plett-ll-m-zuletzt-abgerufen:27.10.2023>

⁴⁵ Aktuelle Empfehlungen unter <https://bukof.de/inhalte/geschlechtervielfalt/>, zuletzt abgerufen: 27.10.2023

Anhang

Die Kategorie divers wurde für die meisten Daten erst ab dem Sommersemester 2019 erhoben und kann erst ab dann abgebildet werden.

ANHANG 1: ENTWICKLUNG DER PROFESSUREN NACH FAKULTÄT UND GESCHLECHT 2019-2022

Fakultät	SOSE 2019		SOSE 2020		SOSE 2021			SOSE 2022			
	w	m	w	m	d	w	m	d	w	m	d
W&S	46	40	47	43	0	48	44	0	49	43	0
%	53,5	46,5	52,2	47,8	0,0	52,2	47,8	0,0	53	47	0,0
DMI	30	39	28	38	0	31	40	0	37	41	0
%	43,5	56,5	42,4	57,6	0,0	43,7	56,3	0,0	47	53	0,0
LS	27	58	28	60	0	30	59	0	31	61	0
%	31,8	68,2	31,8	68,2	0,0	33,7	66,3	0,0	34	66	0,0
TI	19	144	20	145	0	21	140	0	21	140	0
%	11,7	88,3	12,1	87,9	0,0	13,0	87,0	0,0	13	87	0,0
gesamt	122	281	123	286	0	130	283	0	138	285	0
%	30,3	69,7	30,1	69,9	0,0	31,5	68,5	0,0	32,6	67,4	0,0

ANHANG 2: ENTWICKLUNG DER PROFESSUREN IN VZÄ UND GESAMT NACH FAKULTÄTEN UND GESCHLECHT 2019-2022

Fakultät	SOSE 2019		SOSE 2020		SOSE 2021			SOSE 2022			
	w	m	w	m	d	w	m	d	w	m	d
W&S VZÄ	42,8	40	44,3	41,67	0	45,3	42,17	0	0	40,33	0
W&S Anzahl	46	40	47	43	0	48	44	0	0	43	0
DMI VZÄ	28,2	38,75	27	37,75	0	28,5	38,5	0	0	37,6	0
DMI Anzahl	30	39	28	38	0	31	43	0	0	41	0
LS VZÄ	24,09	56	25,75	57,25	0	27,72	56,25	0	0	54,3	0
LS Anzahl	27	58	28	60	0	30	59	0	0	61	0
TI VZÄ	17,53	142,26	18,81	142,66	0	20,19	137,47	0	0	135,86	0
TI Anzahl	19	144	20	145	0	21	140	0	0	140	0
gesamt VZÄ	112,62	277,01	115,86	279,33	0	121,71	274,39	0	0	268,09	0
gesamt Anzahl	122	281	123	286	0	130	286	0	0	286	0

**ANHANG 3:
PROFESSUREN IN VZÄ NACH BEFRISTUNGSSTATUS, VOLLZEIT/TEILZEIT UND GESCHLECHT
2018–2023**

Bereich		SOSE 18					SOSE 19				
		w		m		d	w		m		d
		Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit
DMI	befristet	0	3	0	1	0	3	0	2	0	0
	unbefristet	1,2	23	0	35	1,2	24	0	33	0	0
LS	befristet	0,5	0	0	0	0,5	0	0	0	0	0
	unbefristet	1,8	19	2,1	51,5	2,7	20	2	54,5	0	0
TI	befristet	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
	unbefristet	1,5	16	2,2	139	1,8	16	1,4	135	0	0
W&S	befristet	0	1	0	1	0,1	1	0	0	0	0
	unbefristet	4,3	34	0	40,4	3,8	34	0,5	40,4	0	0
HOCHSCHUL- VERWALTUNG	befristet	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	unbefristet	0	3	0,3	1,6	0,5	3	0	4,6	0	0
ZENTRALE ORGEINHEIT § 92A	befristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	unbefristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bereich		SOSE 20					SOSE 21					
		w		m		d	w		m		d	
		Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	
DMI	befristet	1	2	0,5	1	0	0	0,5	2	1,25	0	0
	unbefristet	0,5	24	0,5	34	0	0	1	26	0,5	34	0
LS	befristet	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	unbefristet	2	23	2	53,5	0	0	3,3	24	2	53	0
TI	befristet	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
	unbefristet	2,2	17	2,2	135	0	0	1,9	18	2,2	136	0
W&S	befristet	0,6	4	1	1	0	0	0,5	2	0,5	0	0
	unbefristet	3,8	38	1,2	39,9	0	0	2,6	40	1,7	36,4	0
HOCHSCHUL- VERWALTUNG	befristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	unbefristet	0,5	3	0	3,6	0	0	0	0	0	0,1	0
ZENTRALE ORGEINHEIT § 92A	befristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	unbefristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,5	0

Bereich		SOSE 22						SOSE 23					
		w		m		d	w		m		d		
		Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit		
DMI	befristet	0,3	1	0	1	0	0	1,1	1	0	0	0	
	unbefristet	1	30	1,5	35	0	0	2	29	2,8	31	0	
LS	befristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	unbefristet	2,6	23	1,5	2,6	0	0	3	23	2	48	0	
TI	befristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	unbefristet	1,9	17	136	0,8	0	0	1,2	18	0,8	134	0	
W&S	befristet	0	0	0	0	0	0	0,5	0	0	0	0	
	unbefristet	0,5	1	0	0,5	0	0	2,3	42	0,7	41	0	
HOCHSCHUL- VERWALTUNG	befristet	2,6	42	36,5	2	0	0	0	0	0	0	0	
	unbefristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ZENTRALE ORGEINHEIT § 92A	befristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	unbefristet	0	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0	0	

**ANHANG 4:
ENTWICKLUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN MITARBEITER*INNENSTELLEN
IN VZÄ GESAMT NACH GESCHLECHT 2019–2022**

Fakultät	SOSE 2019			SOSE 2020			SOSE 2021			SOSE 2022		
	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d
	DMI	22	34	25	35	0	31	43	0	39	57	0
%	39,3	60,7	41,7	58,3	0,0	41,9	58,1	0,0	40,6	59,4	0,0	
LS	29	40	35	48	0	44	49	0	51	44	0	
%	42,0	58,0	42,2	57,8	0,0	47,3	52,7	0,0	53,7	46,3	0,0	
TI	24	133	24	130	0	26	138	0	28	136	0	
%	15,3	84,7	15,6	84,4	0,0	15,9	84,2	0,0	17,1	82,9	0,0	
W&S	58	22	60	21	0	75	21	0	96	32	0	
%	72,5	27,5	74,1	25,9	0,0	78,1	21,9	0,0	75,0	25,0	0,0	
gesamt	133	229	144	234	0	176	251	0	214	269	0	
%	36,7	63,3	38,1	61,9	0,0	41,2	58,8	0,0	44,3	55,7	0,0	

**ANHANG 5:
STELLEN WISSENSCHAFTLICHER UND KÜNSTLERISCHER MITARBEITER*INNEN
IN VZÄ GESAMT NACH BEFRISTUNGSSTATUS, VOLLZEIT/TEILZEIT UND GESCHLECHT
2018-2023**

Bereich		SOSE 18		SOSE 19							
				w	m		d				
		Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit
DMI	befristet	3,4	0	1	4,8	6,2	2	6,7	11,8	0	0
	unbefristet	3,3	4	4,1	8	2,6	5	2,7	7	0	0
LS	befristet	4,3	2,5	2,4	4	6,5	2	10,3	3,5	0	0
	unbefristet	3	4,9	1,5	12	6,6	7	1,5	16	0	0
TI	befristet	2,4	5	8,5	29,9	2,1	5	14,6	37,8	0	0
	unbefristet	0,6	7	7,1	30	1,6	10	9,6	49	0	0
W&S	befristet	10,7	10	2,9	5,5	15,7	10	2,5	5	0	0
	unbefristet	2,3	4	0,8	5	5,9	7	0,8	7	0	0
HOCHSCHUL- VERWALTUNG	befristet	8	4,5	6,2	4	9,1	2	4	2,5	0	0
	unbefristet	3,3	3,1	1,3	1	1,6	0	0,4	1	0	0
ZENTRALE ORGEINHEIT § 92A	befristet	0,8	3	4,9	9,5	1,75	5	5,9	11,4	0	0
	unbefristet	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Bereich		SOSE 20		SOSE 21									
				w	m		d						
		Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit		
DMI	befristet	8,1	2	5,1	14	0	0	5,8	3	5,4	8,5	0	0
	unbefristet	2,7	5	2,7	9	0	0	6,7	3,5	4	12	0	0
LS	befristet	7,2	7	10,8	8,5	0	0	10,3	1	10,1	9,5	0	0
	unbefristet	5,6	7	1,5	15	0	0	4,8	9	1,7	14	0	0
TI	befristet	3	6	12,9	44	0	0	3,2	6	14,3	45	0	0
	unbefristet	4	9	10,1	51	0	0	4	10	8,1	55	0	0
W&S	befristet	15,5	11,6	4,8	5	0	0	21,4	5,6	6,6	4	0	0
	unbefristet	7,9	11	0	5	0	0	11	13	0,75	6	0	0
HOCHSCHUL- VERWALTUNG	befristet	6,4	2,4	8	0	0	0	3,7	0,4	6,5	1,5	0	0
	unbefristet	0,5	1	0,4	0	0	0	1,2	0,5	0,4	0	0	0
ZENTRALE ORGEINHEIT § 92A	befristet	3,9	6	8,4	15	0	0	3,7	4	8,3	12,5	0	0
	unbefristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bereich		SOSE 22		SOSE 23									
				w	m		d						
		Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit	Teil-zeit	Voll-zeit		
DMI	befristet	8,5	1	8,9	9,5	0	0	7,1	1	6,4	4	0	0
	unbefristet	7	4,5	5,6	10,8	0	0	8	5	4,8	12,5	0	0
LS	befristet	8,3	1	5,5	5	0	0	8,2	4	4,4	8,5	0	0
	unbefristet	5,1	8	0,75	15,5	0	0	6	9,5	0,6	15,5	0	0
TI	befristet	3,6	5	11,3	37	0	0	2,8	7	11,7	44	0	0
	unbefristet	4	11	8,1	54,3	0	0	3,8	11	8	49	0	0
W&S	befristet	17	7	6,2	5,7	0	0	10,8	3,5	3,6	6	0	1
	unbefristet	13	10	1,3	6	0	0	9,6	13,5	2,3	6	0	0
HOCHSCHUL- VERWALTUNG	befristet	6,2	2	9,5	2,8	0	0	3,5	3,5	3,3	4,5	0	0
	unbefristet	0,5	0,5	0,2	0,5	0	0	1	0	0	1	0	0
ZENTRALE ORGEINHEIT § 92A	befristet	7,4	4	12,1	7	0	0	6,7	4	11,3	9	0	0
	unbefristet	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0

**ANHANG 6:
VERGLEICH DES ANTEILS DER
WEIBLICHEN WISSENSCHAFTLICHEN
UND KÜNSTLERISCHEN MIT-
ARBEITERINNEN NACH FAKULTÄTEN
IN VZÄ 2019-2022 IN PROZENT**

	SOSE19	SOSE20	SOSE21	SOSE22
DMI	42,1	35,7	39,1	37,0
LS	40,6	40,5	42,8	47,0
TI	15,4	16,2	16,1	16,0
W&S	70,5	72,7	77,1	74,0
gesamt	34,2	35,4	37,2	38,0

**ANHANG 7:
ENTWICKLUNG DER LEHRAUFTRÄGE IN DEN FAKULTÄTEN IN VZÄ NACH GESCHLECHT
2018-2022**

Fakultät	SOSE 2018			SOSE 2019			SOSE 2020			SOSE 2021			SOSE 2022		
	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d
DMI	54	57	0	55	67	0	61	73	0	66	58	0	67	64	0
%	48,6	51,4	0,0	45,1	54,9	0,0	45,5	54,5	0,0	53,2	46,8	0,0	51,1	48,9	0,0
LS	73	98	0	62	89	0	61	86	0	50	80	0	46	74	0
%	42,7	57,3	0,0	41,1	58,9	0,0	41,5	58,5	0,0	38,5	61,5	0,0	38,3	61,7	0,0
W&S	54	78	0	54	84	0	50	73	0	38	71	0	73	72	0
%	40,9	59,1	0,0	39,1	60,9	0,0	40,7	59,3	0,0	34,7	65,1	0,0	50,3	49,7	0,0
TI	20	81	0	17	86	0	19	79	0	16	74	0	20	83	0
%	19,8	80,2	0,0	16,5	83,5	0,0	19,4	80,8	0,0	17,8	82,2	0,0	19,4	80,6	0,0
gesamt	201	314	0	188	326	0	191	311	0	170	283	0	206	293	0
%	39,0	61,0	0,0	36,6	63,4	0,0	38,0	62,0	0,0	37,5	62,5	0,0	41,3	58,7	0,0

**ANHANG 8:
PROMOVIERENDE IN DEN FAKULTÄTEN IN VZÄ NACH GESCHLECHT
2018-2023**

Fakultät	WISE 2018/19			WISE 2019/20			WISE 2020/21			WISE 2021/22			WISE 2022/23		
	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d
DMI	3	2	0	3	2	0	4	3	0	5	2	0	5	2	0
%	60,0	40,0	0,0	60,0	40,0	0,0	57,1	42,9	0,0	71,4	28,6	0,0	71,4	28,6	0,0
LS	17	12	1	18	10	1	17	8	0	20	8	0	18	9	0
%	58,6	41,4	3,4	62,1	34,5	3,4	68,0	32,0	0,0	71,4	28,6	0,0	66,7	33,3	0,0
TI	10	38	0	11	37	0	8	31	0	8	35	0	7	35	0
%	20,8	79,1	0,0	22,9	77,1	0,0	20,5	79,5	0,0	18,6	81,4	0,0	16,7	83,3	0,0
W&S	11	7	0	6	7	0	7	8	0	8	7	0	10	10	0
%	61,1	38,9	0,0	46,1	53,8	0,0	46,7	53,3	0,0	53,3	46,7	0,0	50,0	50,0	0,0
gesamt	41	59	1	38	56	1	36	50	0	41	52	0	40	56	0
%	41,0	59,0	1,1	40,0	58,9	1,1	41,9	58,1	0,0	44,1	55,9	0,0	41,7	58,3	0,0

**ANHANG 9:
ENTWICKLUNG DES WEIBLICHEN
ANTEILS AN DEN ABGE-
SCHLOSSENEN PROMOTIONEN
NACH FAKULTÄT
2019-2021**

	SOSE 2019	SOSE 2020	SOSE 2021
DMI gesamt	0	1	1
davon weiblich in %	0 %	100 %	100 %
LS gesamt	10	6	3
davon weiblich in %	50 %	67 %	100 %
TI gesamt	6	9	6
davon weiblich in %	17 %	44 %	17 %
W&S gesamt	4	2	4
davon weiblich in %	25 %	0 %	75 %

**ANHANG 10:
FRAUENANTEILE IN INGENIEURWISSENSCHAFTLICHEN
BACHELORSTUDIENGÄNGEN MIT WENIGER ALS 30% FRAUEN
2017-2022 IN PROZENT**

BA Studiengänge	WISE 17/18	WISE 18/19	WISE 19/20	WISE 20/21	WISE 21/22	SOSE 22
MEDIENTECHNIK (DMI)	25,2	25,1	24,5	22,9	21,5	21,5
GEFAHRENABWEHR/HAZARD CONTROL (LS)	17,6	22,7	20,4	22,7	22,0	19,0
RETTUNGSINGENIEURWESEN (LS)	26,0	24,3	27,3	26,1	27,5	30,6
UMWELTTECHNIK (LS)	29,4	31,2	33,2	34,6	36,4	34,4
VERFAHRENTTECHNIK (LS)	26,8	28,3	28,3	30,1	31,1	32,5
WIRTSCHAFTSINGENIEURWESEN (LS)	23,9	24,2	22,4	23,0	23,0	23,1
FAHRZEUGBAU (TI)	6,3	6,5	7,7	7,0	7,6	6,6
FLUGZEUGBAU (TI)	20,7	20,6	20,4	21,0	19,1	19,8
ELEKTROTECHNIK (AUTOMATISIERUNGSTECHNIK)(TI)	19,1	19,4	16,7	16,7	18,5	18,8
ELEKTROTECHNIK UND INFORMATIONSTECHNIK (TI)	8,7	9,4	10,6	9,8	13,3	11,0
INFORMATION ENGINEERING (TI)	15,2	18,6	21,1	23,6	22,4	21,4
REGENERATIVE ENERGIESYSTEME (TI)	19,4	16,5	13,7	16,4	11,2	11,8
MASCHINENBAU/ ENERGIE UND ANLAGESYSTEME (TI)	10,5	12,1	13,5	14,2	13,4	14,5
MASCHINENBAU/ ENTWICKLUNG UND KONSTRUKTION (TI)	10,9	11,3	11,5	11,5	12,7	12,7
MASCHINENBAU (FERTIGUNGSTECHNIK) (TI)	16,3	20,6	20,0	18,9	17,4	17,5
MASCHINENBAU UND PRODUKTION (TI)	k.A.	k.A.	k.A.	11,0	11,0	11,5
PRODUKTIONSTECHNIK UND -MANAGEMENT (TI)	17,1	19,6	19,0	19,0	16,0	14,6

**ANHANG 11:
STUDIERENDE IN DEN
INGENIEURWISSENSCHAFTLICHEN
STUDIENGÄNGEN
(BA + MA) 2018-2022**

	w	m	d
WISE 2018/19	1723	7106	k.A.
%	19,5	80,5	k.A.
WISE 2019/20	1815	7073	0
%	20,4	79,6	0,0
WISE 2020/21	1788	6991	3
%	20,4	79,6	0,0
WISE 2021/22	1749	6910	2
%	20,2	79,8	0,0

**ANHANG 12:
BEWERBUNGEN AUF DIE BACHELORINFORMATIK-STUDIENGÄNGE
ZUM 1. FACHSEMESTER IM WINTERSEMESTER 2022/23**

	w	m	d
ANGEWANDTE INFORMATIK inkl. dual Studierende	1723	7106	k.A.
%	19,5	80,5	k.A.
INFORMATIK TECHNISCHER SYSTEME inkl. dual Studierende	1815	7073	0
%	20,4	79,6	0,0
WIRTSCHAFTSINFORMATIK inkl. dual Studierende	1815	7073	0
%	20,4	79,6	0,0
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE	1815	7073	0
%	20,4	79,6	0,0
MEDIA SYSTEMS	1788	6991	3
%	20,4	79,6	0,0
gesamt	1749	6910	2
%	20,2	79,8	0,0

**ANHANG 13:
ERSTIMMTRIKULATIONEN IN DIE INFORMATIKSTUDIENGÄNGE
NACH GESCHLECHT 2018-2023 (INKL. DUAL STUD.)**

Studiengang	WISE 2018/19			WISE 2019/20			WISE 2020/21			WISE 2021/22			WISE 2022/23		
	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d
ANGEWANDTE INFORMATIK (TI)	4	44	7	32	0	7	25	0	8	39	0	15	35	0	
%	8,3	91,7	17,9	82,1	0,0	21,9	78,1	0,0	17	83	0,0	30	70	0,0	
INFORMATIK TECHNISCHER SYSTEME (TI)	3	32	1	29	0	1	22	0	3	32	0	4	36	0	
%	8,6	91,4	3,3	96,7	0,0	4,3	95,7	0,0	8,6	91,4	0,0	10	90	0,0	
WIRTSCHAFTS-INFORMATIK (TI)	12	28	9	29	0	12	25	0	6	38	0	9	51	0	
%	30	70	23,7	76,3	0,0	32,4	67,6	0,0	13,6	86,4	0,0	15	85	0,0	
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE (TI)	3	1	1	3	0	1	8	0	2	8	0	3	9	0	
%	75	25	25	75	0,0	11,1	88,9	0,0	20	80	0,0	25	75	0,0	
MEDIA SYSTEMS (DMI)	8	13	6	18	0	7	21	0	11	27	0	14	26	0	
%	38,1	61,9	25	75	0,0	25	75	0,0	29	71	0,0	26,7	73,3	0,0	
Informatikstudiengänge gesamt	30	118	24	111	1	28	101	0	30	144	0	45	157	0	
%	20,3	79,7	17,8	82,2	1,1	21,7	78,3	0,0	17,2	82,8	0,0	18,5	81,5	0,0	

**ANHANG 14:
ENTWICKLUNG DER ERSTIMMTRIKULATIONEN
IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN DUAL
2018-2022 NACH GESCHLECHT**

Studiengang	WISE 2018/19			WISE 2019/20			WISE 2020/21			WISE 2021/22		
	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d
ANGEWANDTE INFORMATIK (TI)	1	9	2	5	0	0	8	0	0	8	0	
%	10	90	28,6	71,4	0,0	0	100	0,0	0,0	100	0,0	
INFORMATIK TECHNISCHER SYSTEME (TI)	3	30	3	28	0	0	3	0	0	1	0	
%	9,1	90,9	9,7	90,3	0,0	0	100	0,0	0,0	100	0,0	
WIRTSCHAFTSINFORMATIK (TI)	0	1	0	1	0	1	3	0	1	0	0	
%	0	100	0	100	0,0	25	75	0,0	100	0	0,0	
Informatikstudiengänge dual gesamt	4	40	5	34	0	1	14	0	1	9	0	
%	9,1	90,9	12,8	87,2	0,0	6,7	93,3	0,0	10	90	0,0	

**ANHANG 15:
STUDIERENDENZAHLEN IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN
NACH GESCHLECHT 2018–2023**

Studiengang	WISE 2018/19			WISE 2019/20			WISE 2020/21			WISE 2021/22			WISE 2022/23		
	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d
ANGEWANDTE INFORMATIK (TI)	67	427	80	452	0	89	453	0	92	470	0	95	428	0	
%	13,6	86,4	15	85	0,0	16,4	83,6	0,0	16,4	83,6	0,0	18,2	81,8	0,0	
INFORMATIK TECHNISCHER SYSTEME (TI)	35	346	31	359	0	39	351	0	44	382	0	46	358	0	
%	9,2	90,8	7,9	92,1	0,0	10	90	0,0	10,3	89,7	0,0	11,4	88,6	0,0	
WIRTSCHAFTSINFORMATIK (TI)	44	150	47	161	0	53	163	0	51	191	0	42	165	0	
%	22,7	77,3	22,6	77,4	0,0	24,5	75,5	0,0	21,1	78,9	0,0	20,3	79,7	0,0	
EUROPEAN COMPUTER SCIENCE (TI)	5	13	7	14	0	7	17	0	5	23	0	4	21	0	
%	27,8	72,2	33,3	66,7	0,0	29,2	70,2	0,0	17,9	82,1	0,0	16	84	0,0	
MEDIA SYSTEMS (DMI)	85	341	92	342	0	91	316	0	87	274	0	103	283	0	
%	20	80	21,2	78,8	0,0	22,4	77,6	0,0	24,1	75,9	0,0	26,7	73,3	0,0	
Informatikstudiengänge gesamt	236	1277	253	1328	0	279	1300	0	279	1340	0	290	1255	0	
%	15,6	84,4	16	84	0,0	17,7	82,3	0,0	17,2	82,8	0,0	18,5	81,5	0,0	

**ANHANG 16:
ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN
DUAL 2018–2022 NACH GESCHLECHT**

Studiengang	WISE 2018/19			WISE 2019/20			WISE 2020/21			WISE 2021/22		
	w	m	d	w	m	d	w	m	d	w	m	d
ANGEWANDTE INFORMATIK (TI)	3	26	4	31	0	3	33	0	4	38	0	
%	10,3	89,7	11,4	88,6	0	8,3	91,7	0	9,5	90,5	0	
INFORMATIK TECHNISCHER SYSTEME (TI)	3	8	3	9	0	3	10	0	0	11	0	
%	27,3	72,7	25	75	0	23,1	76,9	0	0	100	0	
WIRTSCHAFTSINFORMATIK (TI)	1	7	4	2	0	2	3	0	3	3	0	
%	12,5	87,5	66,7	33,3	0	40	60	0	50	50	0	
Informatikstudiengänge dual gesamt	7	41	11	42	0	8	46	0	7	52	0	
%	14,6	85,4	20,8	79,2	0	14,8	85,2	0	11,9	88,1	0	

**ANHANG 17:
ENTWICKLUNG DES
WEIBLICHEN ANTEILS AN DEN
MASTERSTUDIERENDEN
NACH FAKULTÄT 2019–2021**

	2019	2020	2021
DMI	137	128	144
davon weiblich in %	74	60	69
LS	143	191	193
davon weiblich in %	52	43	48
TI	259	233	239
davon weiblich in %	8	13	13
W&S	134	139	133
davon weiblich in %	72	72	75

**ANHANG 18:
VERLAUF DER MASTERSTUDIENZAHLEN IN DEN INFORMATIKSTUDIENGÄNGEN
NACH GESCHLECHT 2018-2023**

Studiengang	SOSE 2018		SOSE 2019			SOSE 2020		
	w	m	w	m	d	w	m	d
INFORMATIK MA	11	123	17	127	0	17	127	0
%	8,2	91,8	11,8	88,2	0	11,8	88,2	0
NEXT MEDIA MA	14	9	12	4	0	6	2	0
%	60,9	39,1	75,0	25,0	0	75,0	25,0	0
Informatikstudiengänge gesamt	25	132	29	131	0	23	129	0
%	15,9	84,1	18,1	81,9	0	84,9	84,9	0

Studiengang	SOSE 2021			SOSE 2022			SOSE 2023		
	w	m	d	w	m	d	w	m	d
INFORMATIK MA	24	146	0	28	152	0	26	150	1
%	14,1	85,9	0	15,6	84,4	0	14,7	84,7	0,6
NEXT MEDIA MA	3	2	0	3	1	0	2	1	0
%	60,0	40,0	0	75,0	25,0	0	66,7	33,3	0
Informatikstudiengänge gesamt	27	148	0	31	153	0	28	151	1
%	15,4	84,6	0	16,9	83,2	0	15,6	83,9	0,6

**ANHANG 19:
MÄNNLICHE BACHELORSTUDIENDE IN DEN
GESUNDHEITS-, ERNÄHRUNGS- UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN
STUDIENGÄNGEN UNTER 30% IN PROZENT**

Studiengang	WISE 17/18	WISE 18/19	WISE 19/20	WISE 20/21	WISE 21/22	WISE 22/23
GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN (LS)	16,9	18,0	25,0	16,0	15,3	11,6
ÖKOTROPHOLOGIE (LS)	20,9	18,4	15,4	16,8	15,6	16,2
INTERDISZIPLINÄRE GESUNDHEITSVERSORGUNG UND MANAGEMENT (W&S)	26,9	23,2	23,9	22,7	20,9	20,2
BILDUNG UND ERZIEHUNG IN DER KINDHEIT (W&S)	9,3	9,8	10,6	10,1	10,6	9,0
SOZIALE ARBEIT (W&S)	26,2	25,7	25,8	24,5	23,9	22,9

**ANHANG 20:
ZUSAMMENFASSUNG DER
BACHELORSTUDIENGÄNGE IN
SOZIAL-, GESUNDHEITS- UND
ERNÄHRUNGSWISSENSCHAFTEN
(1.FS) NACH GESCHLECHT
2018-2023**

	W	M	D
WISE 18/19	436	82	k.A.
%	84,2	15,8	k.A.
WISE 19/20	361	80	1
%	81,7	18,1	0,2
WISE 20/21	398	77	0
%	83,8	16,2	0,0
WISE 21/22	347	62	0
%	84,8	15,2	0,0
WISE 22/23	369	60	0
%	86,0	14,0	0,00

**ANHANG 21:
STUDENTINNENANTEILE
IM 1. FACHSEMESTER BACHELOR
NACH FAKULTÄT 2017-2022
IN PROZENT**

Fakultät	WISE 17/18	WISE 18/19	WISE 19/20	WISE 20/21	WISE 21/22
DMI	50,5	57,7	55,4	50,7	54,5
LS	42,2	45,8	45,8	44,9	45,7
TI	15,0	16,5	14,9	16,0	15,0
W&S	72,3	73,5	72,0	74,9	76,0
gesamt	41,6	45,4	43,2	45,0	44,7

**HAW-HAMBURG.DE/
GLEICHSTELLUNG**

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

**Weil Du was
verändern kannst.**