

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR „PARITÄT“

DER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG

Im Strategieprozess „HAW Hamburg 2030“
durch innovative Partizipation auf dem Weg
zur umfassenden Parität

HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG
Hamburg University of Applied Sciences

**Weil Du was
verändern kannst.**

Einleitung	1
1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule.....	2
1.1. Die HAW Hamburg in Zahlen	2
1.2. Die HAW Hamburg im Spiegel ihrer Herausforderungen.....	2
2. Situationsanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der HAW Hamburg	3
2.1. Professuren.....	4
2.1.1. Ist-Stand.....	4
2.1.2. Chancen.....	5
2.1.3. Risiken	6
2.2. Wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs.....	7
2.2.1. Ist-Stand.....	7
2.2.2. Chancen.....	9
2.2.3. Risiken	10
2.3. Studierende.....	10
2.3.1. Ist-Stand.....	10
2.3.2. Chancen.....	12
2.3.3. Risiken	12
2.4. Leitungsebene und Gremien	13
2.4.1. Ist-Stand.....	13
2.4.2. Chancen.....	13
2.4.3. Risiken	14
3. Zielgruppenspezifische Gleichstellungsmaßnahmen	14
3.1 Steigerung des Professorinnenanteils	14
Berufungsverfahren gendersensibel gestalten und standardisieren	14
Weibliche Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren erhöhen.....	15
3.2 Personalentwicklung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.....	16
Qualifikationsstellen mehrheitlich mit Frauen besetzten	16
Weiterführung Projekt „Gate Opening intersektional“	17
Diversitätsorientierte Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und -bindung.....	18
Vereinbarkeitsmaßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und -bindung	18
4. Vernetztes Gleichstellungscontrolling durch neue Partizipationsformate	19
5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	21
6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule.....	24
7. Fazit	25

Einleitung

Für die Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg ist die Erreichung von Parität, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit ein zentrales Ziel, das in den Regelwerken der Hochschule als Querschnittsaufgabe integriert und in der Grundordnung fest verankert ist. Um dieses Ziel im Rahmen des Professorinnenprogramms des BMBFs weiterzuverfolgen, möchten wir Ihnen mit diesem Konzept unser Anliegen vorstellen, im Strategieprozess der Hochschule „HAW Hamburg 2030“ durch innovative Partizipation den Weg zur umfassenden Parität zu beschreiten.

Im Jahr 2008 legte die HAW Hamburg erstmalig ein Gleichstellungskonzept zur Bewerbung des Professorinnenprogramms vor. Die Geschlechterverhältnisse auf den Kaskaden und auf den Leitungsebenen wiesen in den Zeiten einen deutlichen Gendergap auf. Aktuell zeigt sich ein anderes Bild: bezogen auf die Gesamtzahlen der Hochschule ist in beinahe allen Kaskadenstufen und bei der Geschlechterverteilung auf Leitungsebenen sowie in Gremien Parität erreicht. Dies ist ein sehr bedeutsamer Fortschritt in der Gleichstellungsentwicklung der HAW Hamburg und auch der Erfolg der bisherigen Professorinnenprogramme. Diese kontinuierliche Steigerung wurde durch strategisch klug verankerte und innovativ umgesetzte Maßnahmen erreicht, die im Rahmen von Gleichstellungsplänen und zwei weiteren Gleichstellungskonzepten für das Professorinnenprogramm II und III entwickelt, umgesetzt und evaluiert wurden. Sehr deutlicher Handlungsbedarf besteht jedoch nach wie vor auf der Kaskadenstufe des Professoriums (33,7 % Professorinnen). Das Handlungsfeld bildet den ersten Schwerpunkt dieses Konzeptes. Dafür setzt sich die Hochschule, aufbauend auf den aktuellen Gleichstellungsplan, erneut ehrgeizige Ziele mit einem besonderen Fokus auf den MINT-Bereich und die Berufungsverfahren (siehe Kapitel 3).

Der zweite Schwerpunkt dieses Konzeptes ist die Verankerung eines innovativen partizipativen Gleichstellungscontrollings unter Beteiligung der zentralen und dezentralen Ebenen (siehe Kapitel 4). Dieses Vorhaben ist verknüpft mit dem laufenden Strategieprozess der Hochschule „HAW Hamburg 2030“. Da Gleichstellung als Grundwert der HAW Hamburg eng im Strategieprozess eingebunden ist, bietet der Prozess aufgrund seiner umfassenden Partizipationsformate die Chance, in allen Bereichen der Hochschule Gleichstellung in partizipativer Richtung weiterzuentwickeln und in den neuen Strukturen und Prozessen, die im Strategieprozess definiert werden, systematisch zu verankern. Darüber hinaus bietet der geschärfte Blick auf die Wirksamkeit und Effizienz der Gleichstellungsarbeit der Hochschule die prozessual integrierte Chance, die Gleichstellungsarbeit mitwachsen zu lassen mittels eines verbesserten Gleichstellungscontrollings auf der Basis von definierten Standards, Kriterien und Kennzahlen für die (Neu)Verteilung von Ressourcen und Zuständigkeiten. Mit dem verbesserten Controlling können Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils disziplinbezogen profiliert werden und auf der Basis von Standards durch Transparenz und Qualitätssicherung auch ihre Attraktivität für Professorinnen und Mitarbeiterinnen steigern.

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule

In den folgenden Abschnitten wird die spezifische Situation der HAW Hamburg in Bezug auf Strukturzahlen (Abschnitt 1.1) und aktuelle Herausforderungen (Abschnitt 1.2) dargestellt.

1.1 Die HAW Hamburg in Zahlen

Die HAW Hamburg gliedert sich in vier Fakultäten: „Design, Medien und Information“; „Life Sciences“; „Technik und Informatik“ sowie „Wirtschaft und Soziales“ mit insgesamt siebzehn Departments. Es werden ca. 44 Bachelorstudiengänge sowie 39 Masterstudiengänge für rund 16.000 Studierende (über 40 % davon weiblich) angeboten. Im Jahr 2023 beendeten 2502 Studierende (52,5 % weiblich) an der HAW Hamburg ihr Studium erfolgreich. 419 Professor*innen (33,7 % weiblich), 457 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen (41,8 % weiblich), 457 Lehrbeauftragte (41,3 % weiblich) und 483 Mitarbeitende des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals (TVBP) (61,7 % weiblich) arbeiteten im gleichen Jahr an der HAW Hamburg. Zurzeit gibt es 180 eingeschriebene Promotionsstudierende (47,2 % davon weiblich) an der HAW, die im Promotionszentrum und mittels kooperativer Promotionsmodelle betreut werden. Die Beantragung des Promotionsrechts von der HAW Hamburg wurde 2023 vom Wissenschaftsrat positiv begutachtet. Aktuell wird vom Hamburger Senat die rechtliche Ermöglichung (im Rahmen des HmbHG und einer Rechtsverordnung) vorbereitet. Nach aktuellem Stand erscheint eine Aufnahme des Promotionsrechts in 2025 möglich (mehr dazu im Kapitel 2.2).

1.2 Die HAW Hamburg im Spiegel ihrer Herausforderungen

Eine Reihe von herausfordernden Ereignissen haben die HAW Hamburg in den letzten Jahren und aktuell stark gefordert und prägen auch die Gleichstellungsarbeit, dazu zählt insbesondere die Corona-Pandemie und ein Cyber-Angriff auf die Hochschule. Um der Verantwortung für die Hochschulangehörigen im Umgang mit diesen Ereignissen gerecht werden zu können, hat der Fokus der Gleichstellungsarbeit in dieser Krisenzeit auf adaptiven, bedarfsgerechten und konkreten Unterstützungsmaßnahmen für die Hochschulmitglieder gelegen. Seit 2023 werden die strategischen Entwicklungsvorhaben wieder verstärkt umgesetzt.

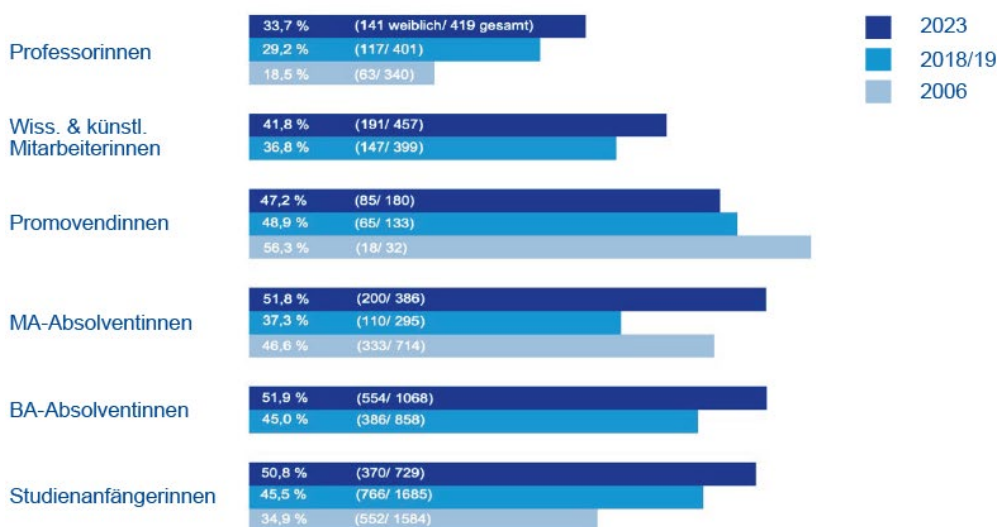
Darüber hinaus erfordert auch der aktuelle Strategieprozess der HAW Hamburg einen neuen Umgang für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. Dies ist ein Transformationsprozess unter dem Motto „Strategieprozess: HAW Hamburg 2030“, mit welchem sich die Hochschule restrukturiert in neue Fakultäten und Organisationseinheiten. Obwohl in den Strategieprozess hohe Einsparungen und externen Anforderungen eingegeben wurden, hat die HAW Hamburg die Aufforderung angenommen, offen und gemeinsam in partizipativen Prozessen Neues zu gestalten. Ziel des Prozesses ist es, die HAW Hamburg im Hinblick die neuen gesellschaftlichen Herausforderungen – wie Klimawandel, Digitalisierung und Fachkräftemangel– interdisziplinär und thematisch neu auszurichten, um damit sowohl Freiräume für Studierende und Lehrende sowie die gesellschaftliche Relevanz des HAW-Studiums zu vergrößern. Bis zum Ende des Jahres 2025 werden erste Vorschläge zur Neustrukturierung der Hochschule umgesetzt und

weitere strategische Entscheidungen auch im Bereich Gleichstellung und Diversity getroffen, die Grundlage des Struktur- und Entwicklungsplans (SEP) 2026-2030 sein werden.

2. Situationsanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der HAW Hamburg

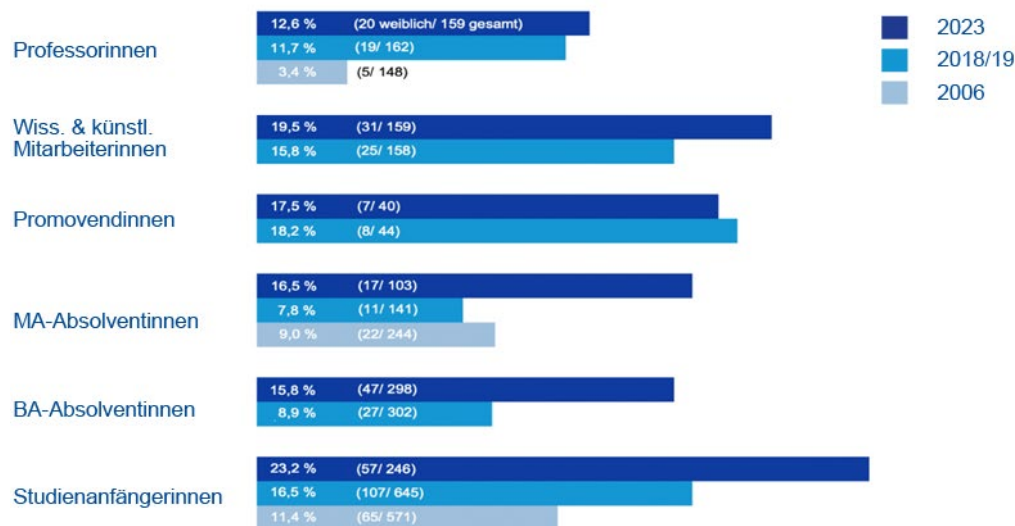
Mit Blick auf die Gesamtsituation der HAW Hamburg, kann positiv herausgestellt werden, dass die Hochschule den Frauenanteil in den vergangenen Jahren auf nahezu allen Kaskadenebenen erhöhen konnte. Im Jahr 2006, das im ersten Gleichstellungskonzept der HAW Hamburg zur Bewerbung auf das Professorinnenprogramm reflektiert wurde, waren die Geschlechterunterschiede massiv und Parität nur bei Promovierenden (56,3 % weiblich) und Masterabschlüssen (46,6 % weiblich) erreicht. Bis 2018 konnte bei den Professuren eine Steigerung der Frauenquote um 10 Prozentpunkte erreicht werden. Auch die Zahl der Studienanfängerinnen stieg um 10 Prozentpunkte. Nur bei den Promotionen zeigen die Daten 2018 einen leichten Rückgang und bei den Masterstudentinnen gab es einen Einbruch. Dieser Einbruch lässt sich nicht im Detail interpretieren, da aufgrund des Übergangs von Diplom- und Magisterstudiengängen zum Bachelor- und Mastersystem nicht alle Daten aus 2006 belastbar gewesen sind. In den letzten sechs Jahren konnte die HAW jedoch ein paritätisches Niveau bei den Studierenden erreichen, der wissenschaftliche Nachwuchs und der Mittelbau sind ebenfalls auf dem Weg dahin und der Professorinnenanteil hat sich auf ein Drittel erhöht. Bei den Promotionen ist weiterhin ein leichter Rückgang zu verzeichnen, allerdings auf hohem Niveau. Zudem hat sich die Anzahl der Promovierenden verändert, waren es im Jahr 2006 insgesamt 32 Promovierende (18 weiblich), so wurden es im Jahr 2018 bereits 100 (49 weiblich) und im Jahr 2023 insgesamt 180 Promovierende, davon 85 weiblich. Die Zahlen machen deutlich, dass der primäre Auftrag weiterhin die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb des Professoriums bleibt.

Frauenanteil nach Statusgruppen an der HAW Hamburg gesamt



Zudem bildet die Fakultät Technik und Informatik (TI), wo die meisten MINT-Studiengänge der Hochschule verortet sind, eine Ausnahme, wenn es um den Anstieg des Frauenanteils geht. Hier liegt der Professorinnenanteil bei 12,6 %, unter dem Bundesdurchschnitt von ca. 15 %. Auch in der Fakultät Life Sciences (LS) gibt es einige MINT-Fächer. Die Fakultät schneidet jedoch, anders als TI, im Vergleich mit bundesweiten Daten aus den Disziplinen gut ab. Daher fokussiert dieses Konzept auf den besonderen Handlungsbedarf in der Fakultät TI.

Frauenanteil nach Statusgruppen an der Fakultät TI

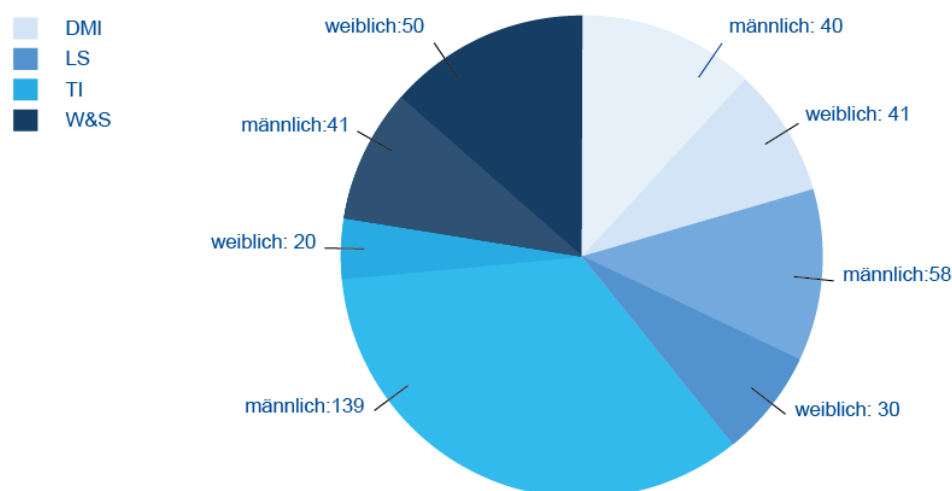


2.1 Professuren

2.1.1 Ist-Stand

Mit verschiedenen Förderinstrumenten und Maßnahmen ist der Frauenanteil an den Professuren kontinuierlich von 18,5 % im Jahr 2006 über 29,2 % in 2018 schließlich auf 33,7 % im Jahr 2023 gesteigert worden. Er liegt damit an der HAW Hamburg höher als der Bundesdurchschnitt von 27 %.

Anzahl der Professuren an der HAW Hamburg 2023 nach Fakultät und Geschlecht



An der Hochschule gibt es insgesamt 419 Professuren (davon 33,7 % weiblich). Diese verteilen sich insgesamt, nicht nach Geschlecht, wie folgt auf die vier Fakultäten: TI 37,9 %; Design, Medien und Information (DMI) 19,3 %; Life Science (LS) 21,0 %; Wirtschaft und Soziales (W&S) 21,7 %. Hier lässt sich ablesen, dass der Anteil der Fakultät TI an den Professuren insgesamt der größte prozentuale Anteil ist. Deswegen wirkt sich der niedrige Frauenanteil bei den Professuren in dieser Fakultät besonders stark auf den Frauenanteil der Hochschule gesamt an den Professuren aus. Zudem zeigt die Grafik, dass bei zwei Fakultäten bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Professuren erreicht wurde und auch bei der Fakultät LS mit 34 % im Bundesvergleich ein gutes Ergebnis.

Aktive Rekrutierung, gezielte Nachwuchsförderung und gender- und diversitysensible Berufungsverfahren sind an der HAW als Anspruch und in der Berufungskultur zu großen Teilen verankert. Die Berufsordnung wurde mehrfach entsprechend angepasst und es gibt einen Berufsleitfaden, wobei in der letzten Überarbeitung die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt wurde. Durch die frühe Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten Wissenschaft in Berufungsverfahren gelingt es, bereits im frühen Stadium des Bewerbungsverfahrens Professuren für Frauen durch Ergänzung der disziplinären Bindung um Genderaspekte attraktiver zu gestalten. Ein Beispiel ist eine neue Professur im Bereich „Künstliche Intelligenz“, die auch Gender- und Diversitysensibilität in der Stellenausschreibung beinhaltet.

Eine Vielzahl an hochschulübergreifenden Veranstaltungen wird regelmäßig durchgeführt, die bei der umkämpften Zielgruppe der hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen das Interesse am Berufsweg HAW-Professur wecken sollen. Denn es gibt einen Mangel an Kandidatinnen für ausgeschriebene Professuren, speziell im MINT-Bereich.

Mit dem Modell Frauenförderprofessur konnten in den Jahren 2007 bis 2018 sechs Frauen auf ordentliche Professuren berufen werden. Auch die insgesamt acht Vorgriffsprofessuren, die über die drei Förderperioden des Professorinnenprogramms eingeworben wurden, haben zu dem Anstieg der Professorinnen beigetragen. Von den Vorgriffsprofessuren wurden inzwischen 6 verstetigt, bei zweien steht die Verstetigung bevor.

Mit der Akademisierung der Gesundheitsberufe kamen neue Studienfächer und damit auch neue Professuren in die HAW, die bei dem traditionell weiblich besetzten Berufsfeld von Frauen besetzt wurden. Der Handlungsbedarf ist jetzt spezifisch im MINT-Bereich. Daraus folgend liegt der Fokus der neuen Strategie für Berufungen auf den MINT- Fächern.

2.1.2 Chancen

Eine große Chance für die Steigerung des Frauenanteils auf Professuren bietet das erfolgreich bei Bund und Ländern eingeworbene Projekt „go-2-prof:in“ (Laufzeit 2023 - 2028), mit dem die HAW Hamburg das Berufsbild HAW-Professur attraktiver machen und gleichzeitig den interessierten wissenschaftlichen Nachwuchs fördern möchte. 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. Dafür baut die HAW Hamburg Vernetzungs- und Kooperationsplattformen für die Qualifizierung und Rekrutierung von professoralem Nachwuchs insbesondere in den Pflege- und Gesundheitswissenschaften sowie in den Ingenieurwissenschaften auf. Im Rahmen des Projekts werden sechs Schwerpunktprofessuren gefördert, drei davon im technischen Bereich, mit denen insbesondere forschungsaffine Wissenschaftler*innen für eine Professur an der HAW Hamburg gewonnen werden sollen. Das Ziel diese bevorzugt mit Frauen zu besetzen ist im aktuellen Gleichstellungsplan festgeschrieben. Weitere im Projektplan definierte Vorhaben sind: Die Entwicklung einer Toolbox für Berufungsverfahren mit der Stabsstelle Gleichstellung und dem Projektteam sowie Etablierung eines gender- und diversitysensiblen Hospitationsformats für Interessent*innen für HAW-Professuren, um den Einstieg in die Hochschule für unterrepräsentierte Gruppen attraktiver zu machen.

2.1.3 Risiken

Die Auswertung der altersbedingten Pensionierungen der Professor*innen aus der HAW Hamburg ergibt, dass die Hochschule vor der Herausforderung steht, bis 2030 ca. 100 und damit rund ein Viertel aller Professuren neu zu besetzen. Die Hochschule wird nur ca. 60 % der ausscheidenden Professuren nachbesetzen können, da die finanzielle Ausstattung eine Begrenzung der Personalstellen erfordert. Mit dem Generationenwechsel innerhalb der Professorenschaft und der nur teilweisen Nachbesetzung der Stellen geht das Risiko, einer kurzzeitigen Verschärfung des Geschlechterungleichgewichts bei den verbleibenden Professuren einher. Es muss also bei den dann nur restriktiv auszuscheidenden Professuren besonders darauf geachtet werden, sehr breit sowie international zu werben, gezielt Frauen anzusprechen und durch ein breites Anspracheportfolio eine hohe Zahl von potenziellen Bewerber*innen zu adressieren. Hierfür wird momentan die Möglichkeit für den Einsatz von Recruiter*innen im Berufungsverfahren erprobt.

MINT-Fokus: Besonderer Handlungsbedarf besteht in hohem Maße im MINT-Bereich, wovon die meisten Fächern sich an der Fakultät TI befinden. Die Hochschule steht hier zunehmend vor Schwierigkeiten bei der Besetzung von Professuren. Nicht nur das hohe Gehaltsniveau in der Wirtschaft, auch die stärkere Sichtbarkeit der konkurrierenden Hamburger Universitäten und ihrer Karrierewege, erschweren die Rekrutierungsprozesse. Zudem ist bezüglich der Lehrenden Diversität in Fächern mit MINT-Bezug – vor allem in ihren Dimensionen Gender, Alter und Herkunft – kaum sichtbar, womit es wenig Beispiele für Studentinnen zur Orientierung für einen akademischen Berufsweg gibt. Männer mittleren Alters dominieren Gremien und Professuren – unter den Professor*innen ist hier lediglich 1 % jünger als 40 Jahre, nur 12 % sind Frauen. Mittelfristig besteht so für die Hochschule das Risiko, eine der wesentlichen etablierten Säulen der HAW Hamburg, die Ingenieurwissenschaften, nachhaltig zu schwächen. Allerdings wurden an der Fakultät TI bereits umfassende Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ergriffen. Das Handeln der Fakultät 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 (mehr dazu im nächsten Kapitel).

2.2 Wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs

2.2.1 Ist-Stand

Der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden hochschulweit betrug im Jahr 2023 41,8 %. 2018 im Vergleich dazu 36,8 %. Allerdings müssen die Zahlen auch hier differenziert betrachtet werden. Bei über 70 % Frauenanteil in der Fakultät W&S, ausgeglichenen Anteilen in der Fakultät LS und 37 % in der DMI liegt die Fakultät TI mit einem Frauenanteil von 19,5 % hinten. Allerdings ist auch in TI der Anteil gewachsen, 2018 waren es 15,8 %, und gemessen am Anteil der Studierenden ist es ein vergleichsweise hoher Anteil.

Bei den Promovendinnen hochschulweit gibt es eine schwankende Anzahl, jedoch seit Jahren ein etwa ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. (z.B. 2018 48,9 % Frauenanteil, 2023 47,2 %). In der Fakultät TI beträgt der Frauenanteil bei den Promovierenden immerhin zwischen 17 % und 18 %, was ihrem Anteil an den Studierenden entspricht. Bei den abgeschlossenen Promotionen beträgt der Frauenanteil im Jahr 2023 hochschulweit 46 % (6 von 13 abgeschlossene Promotionen). In der Fakultät TI waren 2023 25 % (1 von 4 abgeschlossene Promotionen) von Frauen.

Das in den Jahren bis 2019 sehr erfolgreiche Instrument der Frauenförderprofessuren, 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 der Umstellung der Bundesförderung vom „Hochschulpakt 2020“ zum „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“. Ab 2023 sind dafür die neuen Qualifikationsstellen im Projekt go-2-prof:in eingerichtet worden, mit dem Ziel diese divers und überwiegend mit Frauen zu besetzen.

Ein engagiertes und sehr wirksames Personalentwicklungsinstrument konnten in den letzten Jahren an der Hochschule realisiert werden: es handelte sich um Forschungsstellen für Promovierende (halbe E13-Stellen mit drei Jahren Laufzeit). Die HAW Hamburg konnte zwischen 2014 und 2020 jährlich 5 solcher Stellen vergeben. Der finanzielle Engpass der Hochschule hat bedauerlicherweise zur Einstellung dieser Maßnahme geführt. Durch die laufende Umstrukturierung der Hochschule im Zuge der aktuellen Sparmaßnahmen konnte zwar ein Teil der Stellen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende verstetigt werden, dies geht jedoch auch mit einer Erhöhung von Lehr- und administrativen Aufgaben für diese Personengruppe einher. Der Wegfall dieser Stellen wird zudem dadurch gemildert, dass für die zusätzliche Finanzierung des Promotionsrechts Forschungsstellen beantragt wurden, darunter sechs Stellen für Promovierende mit mind. 65 % Stellenanteil. Die Finanzierungszusage steht jedoch noch aus.

Bereits im letzten Gleichstellungsplan (Laufzeit 2018-2023) 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 Promovendinnen als auch wissenschaftliche Mitarbeitende, Lehrbeauftragte und weitere

Beschäftigte des Technischen, Verwaltungs-, und Bibliothekspersonals 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) in den letzten Jahren umgesetzt werden. Mit dem Projekt Gate Opening intersektional (Laufzeit März 2020 bis Februar 2025) sowie der Schaffung von Qualifikationsstellen für Masterstudentinnen (gleiche Laufzeit) technischer Studiengänge konnten weibliche Kandidatinnen für eine wissenschaftliche Karriere begeistert und gefördert werden:

Gate opening intersektional: In dem Projekt Gateopening intersektional wurden im Zeitraum 2021 bis 2023 39 Wissenschaftlerinnen im Projekt Lamassu und 30 Studentinnen im Projekt Science Sisters mit verschiedensten Maßnahmen gefördert. So wurden Coachings (Code und Peercoaching) angeboten und durchgeführt, es gab Workshops zu karriererelevanten Skills mit einem diskriminierungskritischen Ansatz, Mentor*innen wurden vermittelt und Beratungen durchgeführt. Den Teilnehmerinnen wurden Methoden und Instrumente vermittelt, die ihre Fähigkeiten stärken, Machtstrukturen zu analysieren und eigene Strategien zum Überwinden struktureller Barrieren zu entwickeln. Die Teilnehmerinnen haben durch ihre aktive Mitarbeit und ihr aussagekräftiges Feedback wichtige Inspirationen und Hinweise für die Entwicklung und Etablierung von strukturellen Maßnahmen geliefert. Die Erkenntnisse aus den Projekten fließen ein in die Planung und Entwicklung weiterer Personalentwicklungsmaßnahmen innerhalb der verschiedenen Strukturen, zum Beispiel im Promotionszentrum.

Stellen für Masterstudentinnen: Im Rahmen der laufenden Regelprofessur des Professorinnenprogramm III in der Fakultät TI konnten vier Masterstudentinnen innerhalb der Fakultät mit Stellen gefördert werden, bei denen sie an Forschungsprojekten mitarbeiten und damit den Grundstein für eine eigene weitere wissenschaftliche Karriere legen konnten.

Fördermaßnahmen im Promotionszentrum: Das Promotionszentrum betreut zurzeit 180 Promovierende, davon 85 Frauen. Es hält ein qualitativ hochwertiges und bedarfsgerechtes Angebot von Workshops in allen Phasen der Promotion vor, das seit 2008 beständig ausgebaut wurde und jetzt im Rahmen von go-2-prof:in und der Aussicht auf das Promotionsrecht auch noch einmal grundlegend zur Erweiterung des Portfolios aus Gleichstellung- und Diversityperspektive reflektiert wird. Als zweite Zielgruppe werden Promotionsbetreuende durch Schulungsangebote und Beratung unterstützt. Hervorzuheben ist die Unterstützung eines transparenten und hierarchiearmen Betreuungsprozesses durch die Betreuungsvereinbarung, die Promovierende und Betreuende an der HAW Hamburg abschließen.

Förderung von Promotionsstudentinnen im Programm Pro Exzellenzia Plus: Mit Stipendien und einem anspruchsvollen Begleitprogramm zur überfachlichen Kompetenzentwicklung werden Promovendinnen 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.

Mitgliedschaft im Netzwerk PROfessur: Seit 2008 ist die HAW Hamburg Mitglied im Netzwerk PROfessur, dessen Ziel ist die Gewinnung von Frauen für eine Professur an einer Fachhochschule bzw. an einer Hochschule für angewandte Wissenschaft. Das Netzwerk aus verschiedenen Kooperationshochschulen informiert und berät Interessentinnen. Es unterstützt beim Kontaktaufbau innerhalb des Netzwerkes und informiert über fachspezifische Stellenausschreibungen. Die Zusammenarbeit soll insbesondere hinsichtlich einer Öffentlichkeitsarbeitskampagne zukünftig weiter ausgebaut werden.

2.2.2 Chancen

Eine große Chance zur Förderung weiblicher wissenschaftlicher Karrieren stellt das erwartete Promotionsrecht für die HAW Hamburg dar. Der Wissenschaftsrat (WR) hat im Oktober 2023 seine Stellungnahme zu einem fachrichtungsgebundenen Promotionsrecht für die HAW Hamburg vorgelegt. Der WR hat darin das Konzept der HAW Hamburg positiv begutachtet und damit den Weg für das eigenständige Promotionsrecht forschungstarker Bereiche der HAW Hamburg freigegeben. Mit diesem Votum können unter dem Dach einer Research School die drei geplanten Promotionsprogramme „Computational Engineering and Applied Data Science“, „Interdisziplinäre Sozial- und Gesundheitsforschung“ sowie „Sustainable Technologies and Systems“ eingerichtet werden. Aktuell wird seitens BWFGB die rechtliche Ermöglichung (im Rahmen des HmbHG und einer Rechtsverordnung) und Finanzierung der Research School vorbereitet. An der HAW Hamburg wird das dem WR vorgestellte Konzept weiterentwickelt und schrittweise umgesetzt. Ein Gleichstellungs- und Diversity-Konzept für die Research School ist Bestandteil des Konzepts. Auch sind im Finanzierungskonzept pro Promotionsprogramm zwei Promotionsstellen vorgesehen, die ein mögliches Instrument zur Förderung weiblicher Promovierenden darstellen. Nach aktuellem Stand erscheint eine Aufnahme des Promotionsrechts mit den drei Promotionsprogrammen ab Anfang 2025 möglich. Der Zeitpunkt der organisatorischen Einrichtung und Aufnahme des Betriebs der Research School sowie der Zulassung der ersten Promovierenden ist davon abhängig zu konkretisieren. Weitere Chancen ergeben sich durch den Ausbau der Unterstützung im Rahmen von Qualifikationsstellen im Projekt go-2-prof:in (siehe Kapitel 3.2) und die Neuausschreibung und Neuausrichtung des Förderprogramms ProExzellenzia Plus als hochschulübergreifendes Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen in Hamburg und der geplante Ausbau der Kooperation mit der Hamburger Research Academy.

2.2.3 Risiken

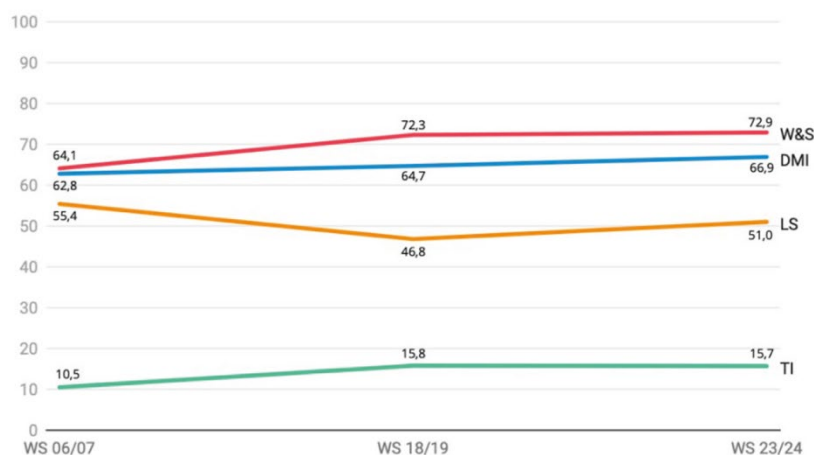
Bei den Fördermaßnahmen ist ein großes Risiko, dass ein Teil der Maßnahmen eine Drittmittelfinanzierung haben und somit deren Weiterführung einer Unsicherheit unterliegt. Dazu zählt das Projekt Gate Opening intersektional und die Stellen für Masterstudentinnen, die bis 2025 über das Professorinnenprogramm finanziert werden. Auch der Förderantrag für das Programm Pro Exzellenzia Plus hat von der Hamburger Wissenschaftsbehörde noch keine finale Zusage. Es besteht daher das Risiko, dass diese Angebote ab 2025 fehlen und es gibt derzeit keine Möglichkeiten diese mit Hochschulmitteln weiterzuführen.

2.3 Studierende

2.3.1 Ist-Stand

Die Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden haben sich im Verlauf seit 2006 fast ausgeglichen. Auch hier gibt es jedoch weiter Handlungsbedarf in den technischen Studiengängen. Der Anteil liegt bei 19 % bis 20 % (Bundesdurchschnitt etwa 5 % höher) und damit halb so hoch wie der Anteil weiblicher Studierender auf die ganze Hochschule betrachtet. Dabei scheinen die Geschlechterverhältnisse seit 2006 nahezu unverändert: Im Wintersemester 2002/03 betrug der Studentinnenanteil 18,2 %. Bei den Masterstudiengängen haben sich die Geschlechterverhältnisse hochschulweit angeglichen, zurzeit liegt die Studentinnenquote bei über 50 % bei den Studierenden im 1. Fachsemester (Fakultät TI ca. 15 %).

Entwicklung der Studentinnenanteile im 1. Fachsemester nach Fakultät in %



Drei ingenieurswissenschaftliche 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 % steigern und tendieren damit zur Geschlechterausgewogenheit. Durch partizipative Formate (siehe Kapitel 4) sollen zukünftig die Ursachen solcher Erfolge besser erforscht werden und Prozesse entstehen, in denen die zentralen und dezentralen Einheiten in der Hochschule miteinander und voneinander lernen.

Die HAW Hamburg verfolgt seit Jahren das Ziel, junge Frauen für ihre technischen und Informatikstudiengänge zu interessieren. Dafür bestreitet die Hochschule seit vielen Jahren verschiedene Formate zur Gewinnung von Studieninteressierten für die technischen Fächer. Angebote für Schülerinnen umfassen etwa

- die Beteiligung an Girls' Day und Folgeveranstaltungen in Kooperation mit der Landesvertretung Girls' Day – regelmäßig durchgeführt mit stets gefüllten Workshops
- 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
- Teilnahme an Hochschultagen, Messen (Fakultät TI)

In der Phase ab Studieneinstieg gibt es studentische Initiativen, die gefördert werden:

- Engineering Welcomes Women (EWW)/ Engineering Womens Alliance (EWA) des Department Maschinenbau und Produktion

Initiativen der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten, z.B.

- Treffen mit Studentinnen des Departments zum Austausch über strukturelle Hürden
- Beratung und Unterstützung von Studentinnen (z.B. beim Thema Mutterschutz)
- Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte initiieren und führen fakultätsweite (teilweise auch erst auf Departmentebene) Diskussionen zu Sexismus und sexualisierter Belästigung sowie gendersensibler Sprache

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

- Das Projekt: E-Assessment – Digitale Aufgaben und Prüfungen (technologiegestütztes Üben, Testen und Prüfen)
- das Projekt viaMINT, eine videobasierte interaktive Online-Lernumgebung, 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 MINTFIT
- Kooperation beim Orientierungskurs für Schulabsolventinnen: 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)

2.3.2 Chancen

Dank der zahlreichen Partnerschaften mit Unternehmen im Rahmen der Studiengänge in dualer Form sind die MINT- Fächer an der HAW Hamburg nah an der Praxis und den Bedarfen der Unternehmen konzipiert. Ein besonderer Schwerpunkt der Hochschule ist dabei die Gewinnung von weiblichen Studierenden für die technischen Studiengänge und Berufsfelder. Chancen dafür liegen in den zuvor genannten Formaten sowie in den folgenden Entwicklungen:

- Bei der Neuausschreibung von ProExzellenzia Plus wird die Förderlinie Qualifizierung von Migrantinnen, die schon für Bachelorabsolventinnen offen ist, ausgebaut.
- Es laufen Gespräche für eine Kooperation mit dem neuen Programm von Femtec - ein modulares Entwicklungs- und Vernetzungsprogramm für Studentinnen an technischen HAWs.
- Ausbau englischsprachiger Studiengänge fördert auch die internationale Rekrutierung von Studentinnen und Lehrenden, da die Männerdominanz im MINT-Bereich eher ein deutsches Phänomen ist.
- Beteiligung der Gleichstellung am HAW weiten Antrag zur Lehrarchitektur, worin die Studieneingangsphase unter Partizipation von Studentinnen neu und gleichstellungsorientiert gestaltet werden soll, um gerade Frauen den Einstieg zu erleichtern.
- Im Rahmen des Strategieprozesses werden die studienunterstützenden Angebote neu strukturiert. Hier bietet sich auch die Chance die Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit und Chancengerechtigkeit stärker zu etablieren.
- Das hochschulübergreifende Zentrum Gender und Diversity soll basierend auf dem Gutachten einer externen Evaluation ausgebaut werden.

2.3.3 Risiken

Der Kampf um Studienanfängerinnen technischer und Informatikstudiengänge wird bundesweit ausgetragen. Die Ursachen für technisches Desinteresse liegen zum großen Teil außerhalb des Einflussbereichs der Hochschulen. Langangelegte Kooperationsprojekte, die gender- und diskriminierungssensibel angelegt sind, könnten ein Teil der Lösung sein – werden sich aber erst nach Jahren bemerkbar machen. Im Bereich der Förderung weiblicher Kandidatinnen für HAW-Professuren wird ein solch langer Weg mit ungewissem Ausgang (denn nicht alle geförderten Wissenschaftlerinnen bewerben sich erfolgreich auf eine Professur an unserer Hochschule) in Kauf genommen. Hierzu können in Zukunft partizipative Methoden, die derzeit im go-2-prof:in-Projekt angewendet und für unsere Hochschule weiterentwickelt werden, genutzt werden, um Maßnahmen für weibliche studieninteressierten Personen zu entwickeln.

2.4 Leitungsebene und Gremien

2.4.1 Ist-Stand

Seit Ende 2023 ist das Präsidium der HAW Hamburg paritätisch besetzt: mit einer Präsidentin, einer Vizepräsidentin, einem Vizepräsidenten und einem Kanzler. In der HAW-Leitungsrunde als erweiterte Hochschulleitung sind das Präsidium und die Dekan*innen (50 % Frauen) vertreten. Auch auf der dezentralen Ebene (50 % Frauen) und auf der Leitungsebene des TVP (53 % Frauen) gibt es ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

Die HAW verfolgt weiter das Ziel eines 40-%igen Anteils von Frauen in den Leitungsorganen und Gremien. Im Hochschulsenat (bezogen auf den Mitgliedsstatus ohne Stellvertretungen) zeigt sich ein nahezu paritätischer Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen mit 44 % im Jahr 2023. Auch die drei Sitze der akademischen Mitarbeiter*innen im Hochschulsenat werden mit einem Frauenanteil von 66 % besetzt. 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. Die Beteiligung der Geschlechter in den Fakultätsräten ist sehr unterschiedlich. Durchgängig wird die geforderte Quote einer Vertretung von 40 % eines jeden Geschlechtes nicht erreicht, insbesondere bei den professoralen Mitgliedern sind häufig noch Männer überrepräsentiert.

Im aktuellen Strategieprozess der HAW werden mehr Fakultäten als bisher entstehen, die Struktur der Departments in den Fakultäten fällt weg, inklusive der dazugehörigen Gremienstruktur (Departmenträte etc.), und zusätzlich wird eine Struktur für fakultätsübergreifenden interdisziplinäre Lehre und Forschung geschaffen. Diese Neugestaltung bietet bezüglich Gleichstellung sowohl Chancen als auch Risiken.

2.4.2 Chancen

Eine Chance der schon jetzt ausgewogenen Geschlechterverhältnisse auf Leitungspositionen ist die Vorbildfunktion, die auch stärker bzw. bewusster kommuniziert und vermittelt werden kann.

Der Strategieprozess bietet die Möglichkeit mittels klarer Standards und Kriterien – für z. B. die Entlastung für Gremienarbeit und Funktionen, die Zuweisung von Aufgaben sowie der Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege – Gleichstellung tiefer in den Strukturen und Prozessen der Hochschule zu verankern. Denn es ist bekannt, dass einfachere Strukturen mit höherer Transparenz sich mittelbar positiv auf Gleichstellungsbelange auswirken. Dafür müssen die neuen Gremien und Kommissionen in der Hochschule in den Hochschulorganen deutlich definiert werden und den Auftrag bekommen, die Rechte und Funktionen transparent darzustellen und verbindliche Standards zu definieren.

2.4.3 Risiken

Im Hinblick dessen, dass 33 % des Professoriums weiblich ist führt die paritätische Besetzung von Gremien zu einer unausgewogenen Belastung für Professorinnen und schafft das Risiko, den Ruf für Frauen an der Hochschule weniger attraktiv zu machen.

Ein weiteres Risiko der paritätischen Besetzung ist, dass auf den ersten Blick kein großer Handlungsbedarf mehr gesehen wird. Dabei zeigen sich, wie bisher beschrieben, weitere Herausforderungen für eine umfassende Gleichstellung.

Ein weiteres Risiko ist die Umstrukturierung der Hochschule in neun Fakultäten, wodurch die Parität auf Leitungsebene bedroht werden könnte. Hier gilt es alles daran zu setzen, die aktuelle Parität in den neuen Leitungsebenen zu erhalten.

3. Zielgruppenspezifische Gleichstellungsmaßnahmen

Sowohl quantitativ als auch qualitativ setzt sich die HAW Hamburg weiterhin ehrgeizige Ziele zur Erreichung von Geschlechterparität auf allen Ebenen. Vor dem Hintergrund eines aktuellen Generationenwechsels bei vielen unserer Professuren, dem anhaltenden Mangel an Kandidat*innen für ausgeschriebene Professuren, speziell im MINT-Bereich, und gerahmt von den aktuellen Strukturveränderungen an unserer Hochschule ist die Erhöhung der Professorinnenquote, insbesondere in den MINT-Fächern, eine große Herausforderung. Da unter die MINT-Disziplinen die meisten Professuren der HAW fallen (siehe Kapitel 2.1.1), wirkt sich der niedrige Frauenanteil hier auch besonders stark aus und ist gezielt in den Blick zu nehmen. Die HAW Hamburg sieht dies als einen wesentlichen Schwerpunkt im Gleichstellungskonzept und hat dieses Ziel sowohl quantitativ definiert als auch mit Maßnahmen zur Umsetzung qualitativ operationalisiert. Mit erheblicher personeller Verstärkung durch das Projektteam im Rahmen des durch Bund/Länder geförderten Projekts go-2-prof:in sowie mit Fördermaßnahmen für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler*innen sollen die Bewerber*innenzahlen auf HAW-Professuren erhöht werden.

3.1 Steigerung des Professorinnenanteils

Im aktuellen Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich wurde das Ziel festgelegt, bis zum Jahr 2028 eine Professorinnenquote von insgesamt 35 % zu erreichen. Für die MINT-Fächer wurde im Gleichstellungsplan keine definierte Größe angegeben, es ist jedoch mindestens erforderlich, unsere Quote auf über 20 % anzuheben. Mit den folgenden Maßnahmen soll dieses Ziel erreicht werden:

Berufungsverfahren gendersensibel gestalten und standardisieren

Die Berufungsverfahren sollen schneller, effizienter und transparenter werden. Außerdem soll noch mehr Wert auf die Ansprache und Erreichung bisher noch wenig adressierter Zielgruppen gelegt werden,

insbesondere hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen. Im Gleichstellungsplan, sowie im Projektplan von go-2-prof:in werden dazu folgende Maßnahmen für den Zeitraum bis 2028 formuliert:

- Jährliche Schulung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten als Vertreterinnen in den Berufungskommissionen zur Stärkung der intersektionalen Gleichstellungsperspektive in den Verfahren;
- Erstellung eines Toolkits für mehr Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren;
- Denominationen und Ausschreibungstexte von Professuren gender-/diversity-sensibel gestalten; und die Gleichstellungsbeauftragten früh in die Ausschreibungen einbeziehen;
- Verbesserung des gendersensiblen Berufsmanagements durch gender/diversity-sensible Rekrutierung durch zwei Vernetzungsstellen im Projekt go-2-prof:in, insbesondere in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern;
- Entwicklung eines digitalen Workflows unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten;
- Enge Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Stabsstelle Gleichstellung und dem Projektteam go-2-prof:in u.a. bei der Erprobung aktiver Rekrutierung im MINT-Bereich;
- Von den Gleichstellungsbeauftragten initiiert, wird das Ziel verfolgt Berufungsverfahren auch auf Englisch durchzuführen, da die Männerdominanz im MINT-Bereich eher ein deutsches Phänomen ist.

Weibliche Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren erhöhen

Mit Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung und langfristig auch durch die gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses soll die Anzahl weiblicher Kandidatinnen in Berufungsverfahren erhöht werden. Besondere Aufmerksamkeit gilt hier auch wieder den MINT-Fächern.

Geplante Maßnahmen zur gezielten Förderung sind:

- Aufforderung zur Bewerbung auf offene Schwerpunktprofessuren aus dem Projekt go-2-prof:in an Frauen (siehe 2.1.2) und idealerweise Besetzung der Schwerpunktprofessuren mit Frauen;
- Einwerbung von zwei Vorgriffsprofessuren über das Professorinnenprogramm 2030, eine im Bereich Nachhaltige Produktentwicklung und eine im Bereich Wirtschaftsinformatik;
- Besetzung einer Regelprofessur mit einer Professorin im Bereich Physik;
- Anpassung der Denomination von Professuren auf Zielgruppenerfordernisse und Erprobung digital gestützter aktiver Rekrutierung;
- Gender- und diversity-sensible Rekrutierung durch die Vernetzungsstellen;
- Etablierung eines digitalen Informationsseminars der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung, dem Promotionszentrum, der HRA und ProExzellenzia Plus zum Thema "Wie werde ich Professorin an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften?" das 2024 zum ersten Mal stattgefunden hat und zukünftig jedes Semester angeboten werden soll.

Zur diversitysensiblen Stärkung des Arbeitgeberinnenimages:

- Laufende Aktualisierung des Frauennetzwerk-Verteilers für Ausschreibungen in den Fakultäten;
- Ausbau der Kooperation mit technischen Frauennetzwerken;
- Diversitätsorientierte Darstellung des Hochschulprofils inklusive aller Angebote zur Familienfreundlichkeit - dazu Zusammenarbeit der Stabsstellen Presse und Kommunikation und Gleichstellung;
- Ausbau der internen Kommunikation hinsichtlich Entwicklungsperspektiven potenzieller Kandidat*innen unter den Hochschulangehörigen;
- Präsentation von intersektionalen Role Models und ihrer Karrierewege in Newslettern und Alumni-Service, auch in Kooperation mit einer Social Media Kampagne des Netzwerks PROfessur;
- Kampagne zum diversitätsorientierten crossmedialen Storytelling in zielgruppenspezifischen Kanälen durch Presse und Kommunikation.

3.2 Personalentwicklung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Qualifikationsstellen mehrheitlich mit Frauen besetzen

Für dieses Ziel sollen sowohl Fördermaßnahmen greifen als auch strukturelle Verbesserungen erfolgen. Insgesamt 20 Qualifikationsstellen zur Vorbereitung auf eine Professur wurden über das Förderprojekt go-2-prof:in geschaffen, davon 10 im ingenieurwissenschaftlichen Bereich und weitere 10 im Bereich Gesundheit- und Pflegewissenschaften. Sie dienen dem Erwerb notwendiger Qualifikationen für die HAW-Professur. So können die Stelleninhaber*innen entweder in Kooperation mit Praxispartner*innen aus dem außerhochschulischen Kontext promovieren (Promotionsstellen) oder die für eine Berufung notwendige Berufserfahrungen in der Beschäftigung bei den Praxispartner*innen sammeln, wenn sie bereits die Promotion haben (Tandemstellen). Im Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich (Laufzeit 2024 bis 2028) ist das Ziel festgelegt, die Mehrheit dieser Stellen mit Frauen (bzw. nicht-binären oder Trans* Personen) zu besetzen ist, in besonderem Maße jedoch die ingenieurwissenschaftlichen Stellen. Zur Sicherstellung der Umsetzung arbeiten die Mitarbeiter*innen des Projekts auf den sogenannten Vernetzungsstellen eng mit den jeweiligen Dekanaten und Professor*innen zusammen, die in Kooperation mit Praxispartner*innen diese Stellen ausgestalten und betreuen.

Das hamburgweite Stipendien- und Karriereprogramm für Promovendinnen „Pro Exzellenzia Plus“ soll erneut eingeworben und durchgeführt werden. Die HAW engagiert sich aktiv an der Neubewerbung und inhaltlichen Neuausrichtung des Programms für die nächsten Jahre. Zum einen durch die aktive Beteiligung im Beirat des Programms, zum anderen dadurch, dass das Projektteam Gate Opening intersektional in Vorbereitung auf die Antragsphase einen Workshop gegeben hat für das Projektteam „ProExzellenzia Plus“ zum Thema Intersektionalität.

Das Projekt der Forschungsstellen für Masterstudentinnen der technischen Studiengänge soll evaluiert, wo nötig angepasst, und fortgeführt werden.

Hinsichtlich struktureller Verbesserungen zur stärkeren Durchlässigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen sieht der aktuelle Gleichstellungsplan folgende Maßnahmen vor:

- Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren für wissenschaftliche Arbeitsstellen bereits vor Ausschreibung;
- Aktive Bewerbung von ausgeschriebenen Qualifikationsstellen in entsprechenden Netzwerken durch die ausschreibenden Personen;
- Weitere aktive Mitwirkung der Hochschule in der Hamburger Arbeitsgruppe „Code of Conduct für gute Arbeit in der Wissenschaft“;
- 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.

Weiterführung Projekt „Gate Opening intersektional“



Das Projekt „Gate Opening intersektional“, aktuell noch bis Februar 2025 durch das Professorinnenprogramm II gefördert, hat zum Ziel, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (auch trans*, inter*, nicht-binär) an der HAW Hamburg systematisch zu fördern. Intersektional bedeutet, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen als vielfältig im Hinblick auf Rassismuserfahrungen, Migrationsgeschichte, gesundheitliche Beeinträchtigung, soziale Herkunft etc. begriffen und die Programme dementsprechend gestaltet werden. Das Projekt, mit seinen beiden Teilprojekten Lamassu und Science Sisters ist angetreten, verschiedene Methoden, Instrumente, Formate und Angebote zu erproben und zu etablieren, um eine nachhaltige, geschlechtergerechte Personalentwicklung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an der HAW Hamburg innerhalb bereits bestehender Strukturen zu unterstützen. Die beiden Teilprojekte adressierten Nachwuchswissenschaftlerinnen verschiedener Kaskaden und an einer wissenschaftlichen Karriere interessierte Mitarbeiterinnen der Hochschule. Die Perspektiven auf wissenschaftliche Karrieren soll für Frauen ab der Stufe Bachelor-Studentin geöffnet werden. Zum einen da sich gezeigt hat, dass die

Entscheidung zur wissenschaftlichen Karriere für viele Studentinnen und auch Absolventinnen keine selbstverständliche, vorgegebene Option ist. Zum anderen da der Fokus der Gleichstellungsmaßnahmen auf den MINT-Fächern liegt und dabei berücksichtigt werden muss, dass der MINT-Bereich nicht vordringlich ein Kaskadenproblem hat, sondern schon beim „Einstieg“ in der Kaskade Frauen unterrepräsentiert sind. Im Gleichstellungsplan wurden für den Bereich intersektionaler Nachwuchsförderung (insbesondere weibliche Wissenschaftskarrieren) weiter folgende Maßnahmen definiert:

- Identifikation und Aktivierung diversitätssensibler Gate Opener*innen an der HAW Hamburg im Rahmen des Projekts Gate Opening intersektional;
- Regelmäßiges Angebot von Workshops für marginalisierte Personen im Wissenschaftsfeld in Qualifizierungsprogrammen für die wissenschaftliche Karriere insbesondere vom Promotionszentrum;
- Personalentwicklungskonzept mit intersektionalem Ansatz.

Diversitätsorientierte Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und -bindung

Verschiedene Maßnahmen, die im Projekt go-2-prof:in koordiniert werden, sollen dazu dienen, Studierende, Absolvent*innen/ Alumnae/i und Promovierende der HAW Hamburg und darüber hinaus mit regelmäßigen Informations- und Beratungsangeboten über die Möglichkeiten und Voraussetzungen einer professoralen Karriere an einer HAW informiert und sensibilisiert. Diese Angebote haben eine diversitätssensible Ausrichtung in der Gestaltung von Ansprache und Formaten (wobei Geschlecht als eine Diversitätsdimension mitgedacht wird) und umfassen folgende Bereiche:

- Angebot eines regelmäßigen Formats „Meet the EXperts-Berufsfeld HAW-Professur“
- Implementierung spezifischer Formate mit fokussierten Informations- und Beratungsangeboten zu passenden Promotionsangeboten
- Hospitationsformat zum Kennenlernen des Arbeitsalltags als Professor*in an der HAW durch die Stabsstelle Gleichstellung
- Strukturierte Erweiterung des Workshopangebots des Promotionszentrums um diversitätssensible Formate speziell zum Karriereweg HAW-Professur

Vereinbarkeitsmaßnahmen zur Nachwuchsgewinnung und -bindung

Aktuelle Studien belegen die besondere Bedeutung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Rekrutierungsstrategie bzw. für die Arbeitgeberattraktivität im Hochschulkontext. Auf der einen Seite ist die Rolle von Vereinbarkeitsschwierigkeiten unter den beschäftigungsbezogenen Gründen für einen Weggang aus der Wissenschaft in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Auf der anderen Seite bekommen Akademikerinnen seltener Kinder als Frauen ohne Hochschulabschluss, da sie berufliche Nachteile fürchten. 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:

- Zur Stärkung der Vereinbarkeit im Studium soll ein Familien- und Pflegepass eingeführt werden;
- Es soll eine Standardisierung der Vereinbarkeitsklauseln in allen Studien- und Prüfungsordnungen entwickelt und umgesetzt werden;
- Gremien sollen verstärkt am Vormittag stattfinden, um Partizipationsmöglichkeit insbesondere von Mitarbeitenden mit Care-Verpflichtungen zu gewährleisten;
- Für die Stärkung der Vereinbarkeit in der Hochschulkultur sollen Wissenschaftler*innen, die Vereinbarkeit leben sichtbar gemacht und Fachveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit in der Wissenschaft durchgeführt werden.

4. Vernetztes Gleichstellungscontrolling durch neue Partizipationsformate

Ein Schwerpunkt dieses Gleichstellungskonzeptes ist die Neuaufstellung des Gleichstellungscontrollings. Im Anschluss an die umfassenden Partizipationsformate im Strategieprozess der Hochschule soll auch das Gleichstellungscontrolling in Form von Gleichstellungskonferenzen, die in jeder Fakultät im Turnus von zwei Jahren stattfinden, partizipativ gestaltet werden.

Die Transformation der Hochschule im Strategieprozess macht es möglich mit der entsprechenden Anpassung von Gleichstellungsarbeit und -controlling auch Standards, Kriterien und Kennzahlen für die (Neu)Verteilung von Ressourcen und Zuständigkeiten neu zu definieren. Das ermöglicht zum einen Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils konzeptionell eng an den Bedarfen der offenen Bereiche zu entwickeln und zum anderen mit transparenten Standards die Attraktivität der Hochschule als Arbeitsplatz zu erhöhen. Die Entwicklung der Standards wird im Strategieprozess gewährleistet durch die umfassende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung an den Partizipationsformaten, in denen es u.a. um die Kennzahlenbasierte Ausstattung der neuen Fakultäten geht.

Darüber hinaus ermöglicht das neue partizipative Format der Gleichstellungskonferenzen kurzfristig - im Strategieprozess - die Übergabe von Gleichstellungswissen und -formaten aus den bisherigen Strukturen in die neuen Strukturen zu überführen und das Bewährte nach kritischer Einschätzung auch zu bewahren. Mittel- und langfristig soll durch das Format der Gleichstellungskonferenzen die Partizipation verschiedener Hochschulmitglieder sowie die Akzeptanz und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit ausgebaut werden, um die Qualität und die strategische Planung zu verbessern. Gleichzeitig soll durch das neue Konzept des Gleichstellungscontrollings auch die Partizipation verschiedener Hochschulmitglieder sowie die Akzeptanz und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit ausgebaut werden. Und nicht zuletzt bieten die Konferenzen ein Forum, um die Erfolge und das Sich-Bewährende sichtbar zu machen, die Erfordernisse der Ausstattung hierfür zu dokumentieren und in die Hochschule zu kommunizieren, so dass bspw. im MINT-Bereich Best

Practice Maßnahmen aus MINT-Fächern zur Erhöhung der Frauenquote hochschulweit praktiziert werden (siehe Beispiele von Studiengängen in Kapitel 2.3).

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

Mit dem Konzept von Gleichstellungskonferenzen an den Fakultäten soll das Gleichstellungscontrolling auf eine breitere Basis als bisher gestellt werden. Wurden Fakultätsgleichstellungspläne bisher überwiegend nur von den Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit den Fakultätsleitungen erarbeitet, sollen nun mehr Akteur*innen in das Controlling einbezogen werden. Neben der Stabsstelle Gleichstellung und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sollen die Fakultäts- und Departmentleitungen und alle gleichstellungspolitisch aktiven bzw. interessierten Personen an zweijährlich stattfindenden Fakultätsgleichstellungskonferenzen teilnehmen und mitdiskutieren können. Damit dienen die Konferenzen auch der strukturellen Vernetzung von Gleichstellungsakteur*innen und der Überwindung von Informationsverlusten zwischen der zentralen und dezentralen Ebene bzw. einer besseren Koordination und Zusammenarbeit.

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 als Fakultätsgleichstellungsplan und als Grundlage für das zentrale Monitoring und die turnusmäßig folgende Gleichstellungskonferenz. Die Stabsstelle Gleichstellung unterstützt die Fakultäten bei der Organisation, Datenauswertung und Durchführung der Gleichstellungskonferenzen.

Ein zentraler Aspekt des neuen Controllings ist neben den partizipativen Formaten der Ausbau des datenbasierten Gleichstellungsmonitorings zur systematischen Überprüfung und nachhaltigen Umsetzung der Gleichstellungsziele. Dazu werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die reliable und valide Datengrundlage für das Gleichstellungsmonitoring wird in Kooperation mit dem Personalservice, dem Studierendenzentrum und der Stabsstelle Planung und Strategie überarbeitet. Hierbei wird auf Synergien mit anderen Controlling-Prozessen der Hochschule abgezielt.
- Der Prozess für das Gleichstellungscontrolling, inkl. Jährlicher Datenerhebung, wird von der Stabsstelle Gleichstellung etabliert. Damit wird zukünftig auf zentraler Ebene das Monitoring der Programme und Maßnahmen systematisiert, das bisher dezentral von den Fakultätsgleichstellungsakteur*innen umgesetzt wurde.

- Neben den Kennzahlen zur Gleichstellung und Parität, wird auch das Dokumentations- und Evaluationssystem für Diskriminierungsfälle weiterentwickelt. Da auch Diskriminierungsfälle relevante Kennzahlen sind für die Steuerung und Kontrolle der Gleichstellungsarbeit werden sie in das Gleichstellungscontrolling integriert.
- Die jährliche Datenerhebung bzw. Bestandsaufnahme durch die Stabsstelle Gleichstellung ist die Grundlage des Gleichstellungscontrollings. Die Reflektion der Kennzahlen zu Steuerung der Gleichstellungsstrategien und des Maßnahmenportfolios erfolgt insbesondere innerhalb der hier dargestellten Gleichstellungskonferenzen. Darüber hinaus wird der Ausschuss für Gleichstellung und Diversity einmal im Jahr in einer Sitzung damit befasst.
- Das finanzielle Anreizsystem mit Gleichstellungsbonusmitteln, das seit 2006 besteht, dient dem Gleichstellungsmonitoring der Fakultäten. Die erfolgreich umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten werden dadurch mit einem finanziellen Anreiz belohnt, der jährlich ausgeschüttet wird. Die Bonusmittelvergabe wird zukünftig an die erfolgreiche Vorbereitung, Durchführung und Dokumentation der Konferenzen geknüpft.
- Das Gleichstellungscontrolling wird ergänzt durch die Fortführung regelmäßiger externer Qualitätsprüfungen im Rahmen der Auditierungsprozesse für das Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ (2024 siebter Auditierungsprozess) und durch das Zertifikat „Vielfalt gestalten“ (2023 zweite Auditierung). Die Auditierungen ermöglichen der Hochschule als lernende Organisation neben der begleiteten Selbstreflektion aus der externen Qualitätskontrolle besonders die Aufnahme von neuen Impulsen und Perspektiven für die Weiterentwicklung ihrer Ziele und Maßnahmen.

5. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Die Stabsstelle besteht aktuell aus einer Leitung, einem stellvertretenden Leiter bzw.

Gleichstellungsreferenten, einer Gleichstellungsreferentin, einer Mitarbeiterin im Familienbüro, einer Projektassistenz und einer Studentischen Beschäftigten. Beschlossen ist zudem die Einrichtung der Stelle des Diversity- und Inklusionsbeauftragten, die dann ebenfalls bei der intersektionalen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit mitwirkt. Hinzu kommen zwei Mitarbeiterinnen und eine Studentische Beschäftigte im Projekt Gate Opening intersektional, die über Gelder des Professorinnenprogramms bis Ende 2024 bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts mitwirken.

Weitere personelle Ressourcen bilden Personalstellen aus dem Projekt go-2-prof:in, in den Fällen, wo sie zur Umsetzung der Gender- und Diversityvorgaben des Projekts verpflichtet sind und entsprechende Kompetenzen besitzen.

In der folgenden Tabelle sollen die Ressourcen überblicksartig abgebildet werden:

Stelle/Stellenbezeichnung ggf. Anteil	Finanzierung aus	Befristet bis bzw. unbefristet	Aufgabe der Stelle insgesamt	(Mit)Verantwortet welchen Zielbereich des Gleichstellungskonzepts
Leitung der Stabsstelle Gleichstellung 1,0 VZÄ E14	Landesmittel	unbefristet	Leitung Stabsstelle, alle Gleichstellungsprojekte für wissenschaftliches und wissenschafts-unterstützendes Personal, Beratung Hochschulleitung, Familienbüro	Leitung und Koordination der Umsetzung aller Ziele aus dem Gleichstellungskonzept Mit 50 % für Projekte im Professorinnenprogramm:
Assistenz der Stabsstelle Gleichstellung 0,5 VZÄ E8	Landesmittel	unbefristet	Unterstützung aller Projekte der Stabsstelle	Unterstützung der Leitung und der Referent*innen bei der Umsetzung der im Konzept geplanten Projekte
Gleichstellungsreferent*in 0,7 VZÄ E13 Aktuell von zwei Personen besetzt aufgrund von Personalratsfreistellungs- anteilen.	Landesmittel	unbefristet	Alle Gleichstellungsprojekte der Stabsstelle	Mitarbeit bei allen Projekten der Stabsstelle aus dem Gleichstellungskonzept in Kooperation mit den beteiligten Akteur*innen und den Projektmitarbeitenden aus go2prof:in Mit 20 % für die Projekte im Professorinnenprogramm: Projektkoordination und - leitung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen
Projektkoordinatorin (wissenschaftliche Mitarbeiterin) 0,6 VZÄ	Land/Bund (Professorinnen- programm)	Befristet bis 12/2024		Projekt „Lamassu: Gateopening for female Scientists“ Aufbau und Erprobung eines Personal- entwicklungskonzepts für Nachwuchswissenschaft- lerinnen
Projektkoordinatorin (wissenschaftliche Mitarbeiterin) 0,6 VZÄ	Land/Bund (Professorinnen- programm)	Befristet bis 12/2024		„Science Sisters“ – Mentoring/Buddyprojekt in den Statuspassagen BA-MA-Promotion“

Diversityreferent*in 0,5 E11 Die Stelle ist vom Präsidium beschlossen und soll spätestens ab 2025 ausgeschrieben werden	Landesmittel	unbefristet	Diversity/Antidiskriminierung in der Hochschule umsetzen	Unterstützung und fachliche Beratung bezogen auf die intersektionalen Ansätze im Gleichstellungskonzept, enge Kooperation mit Gleichstellungsreferent*in
wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in im Projekt go-2-prof:in 0,35 VZÄ E13	Bund/Länder	Bis 2028	Beratung und Unterstützung des Projektteams sowie von Presse- Und Kommunikation bezogen auf gendersensible und diversitygerechte Öffentlichkeitsarbeit, Entwicklung eines Hospitationsformates für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Ziel 4.3. Gewinnung von mehr weiblichen Bewerbungen auf Professuren durch Beratung und Koordination diversitätssensibler Öffentlichkeitsarbeit
Vernetzungsstelle Ingenieurwissenschaften 1,0 VZÄ E13	go-2-prof:in	Bis 2028	Bewerbung von ausgeschriebenen Professuren, auch der Schwerpunktprofessuren sowie der weiteren Qualifikationsstellen, Entwicklung von Mentoringformaten, Aufbau und Stärkung von Netzwerken. Unterstützung der Systematisierung der professionellen Personalgewinnung	Gestaltung der Kommunikation gendersensibel gestalten, Kontakt zu frauenspezifischen Netzwerken, Informationen zu gender/diversitätsgerechten Unterstützungsangeboten vermitteln, Weiterbildungsangebote für Ingenieurinnen bereitstellen
Vernetzungsstelle Pflege- und Gesundheitswissenschaften 1,0 VZÄ E13	go-2-prof:in	Bis 2028	Bewerbung von ausgeschriebenen Professuren, auch der Schwerpunktprofessuren sowie der weiteren Qualifikationsstellen, Entwicklung von Mentoringformaten, Aufbau und Stärkung von Netzwerken. Unterstützung der Systematisierung der professionellen Personalgewinnung	Gestaltung der Kommunikation gendersensibel gestalten, Kontakt zu frauenspezifischen Netzwerken, Informationen zu gender/diversitätsgerechten Unterstützungsangeboten vermitteln,
Projektkoordination 1,0 VZÄ	go-2-prof:in	Bis 2028		Verantwortung und Koordination Zielsetzungen aus dem Gleichstellungskonzept die in go-2-prof:in umgesetzt werden

Finanzielle Ausstattung:

- Stabsstelle Gleichstellung:
- Sachmittel 2023: 71.190 Euro 2024: 69.885 Euro
- Gleichstellungsbeauftragte:
- Sachmittel in den Jahren 2023/24 je 5.400 Euro pro Jahr für beide Gleichstellungsbeauftragte (wissenschaftlicher und wissenschaftsunterstützender Bereich)
- Gleichstellungsbonusmittel:
- Bonusmittel zur Verteilung auf alle Fakultäten: in den Jahren 2023 und 2024 je 63.000 für alle vier Fakultäten
- Gleichstellungsmittel aus go-2-prof:in:
- Bis Ende 2028 für Vernetzungs- und Informationsangebote insbesondere im Bereich Ingenieurwissenschaften 20.000 Euro zur Verfügung go-2-prof:in.

6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule.

Das Gleichstellungskonzept Parität wurde auf der Grundlage des Gleichstellungsplans, des Projektplans von go-2-prof:in sowie unter Berücksichtigung aller geltenden Strukturpläne und Leitbilder der HAW Hamburg entwickelt. Das Konzept fügt sich damit harmonisch ein in bestehende Steuerungsinstrumente, die in einem partizipativen und vernetzten Prozess immer wieder aktuell ausgehandelt und definiert werden. Insbesondere der SEP der HAW Hamburg setzt die zentralen Zielvorgaben für den Bereich Gleichstellung und Diversity, die im Gleichstellungsplan differenziert ausgestaltet sind. Die Fakultäten gestalten nach ihren Erfordernissen ihre eigenen Schwerpunkte und sind somit konkret in die Umsetzung der fakultätsspezifischen Ziele und Maßnahmen eingebunden. Mit dem Konzept der Fakultätsgleichstellungskonferenzen wird der Kreis an vernetzten Gleichstellungsakteur*innen darüber hinaus noch gestärkt und erweitert.

Der Gleichstellungsauftrag ist an der HAW 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 zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Eine zentrale Rolle haben die Gleichstellungsbeauftragten mit ihrem gesetzlichen Auftrag im Landeshochschulgesetz. 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.

Mit regelmäßigen Formaten soll die Umsetzung der Gleichstellungsziele evaluiert, diskutiert und controlled werden:

- Regelmäßige Jour Fixe zwischen der Präsidentin der HAW Hamburg und der Leitung der Stabsstelle Gleichstellung
- Regelmäßige Jour Fixe zwischen der Stabsstelle Gleichstellung und den Gleichstellungsbeauftragten
- Regelmäßige Jour Fixe zwischen der Stabsstelle Gleichstellung und Projektkoordination go-2-prof:in
- Gleichstellungskonferenzen an den Fakultäten, auf die Bezug genommen wird, zu den je fakultätsspezifischen Zielpunkten des Gleichstellungsplans
- Regelmäßige Treffen der Stabsstelle Gleichstellung mit Akteur*innen der Stabsstelle Presse und Kommunikation
- Halbjährliche Treffen der Stabsstelle Gleichstellung mit Akteur*innen des Bereichs Personalentwicklung
- Regelmäßige Treffen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Wissenschaft mit den Vernetzungsstellen im Projekt go-2-prof:in
- Regelmäßige Jour Fixe der Präsidentin und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Wissenschaft
- Regelmäßiges Treffen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Wissenschaft mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen (LaKoG)
- Regelmäßige Treffen der zentralen und dezentralen wissenschaftlichen Gleichstellungsbeauftragten

7. Fazit

Die HAW Hamburg setzt sich beständig und erfolgreich für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit ein. Dabei konnten bereits viele Erfolge auf dem Weg zu einer umfassenden Parität erlangt werden. Die ersten Erfolge, die Erfahrungen und das große Engagement der vielen Akteur*innen im Bereich Gleichstellung beflügeln die Hochschule dabei, die Umsetzung der hier dargestellten ehrgeizigen Maßnahmen und Partizipationsziele anzugehen.

Das Konzept bildet die Grundlage, um angesichts der tiefgreifenden Veränderungen im Rahmen des Strategieprozesses, die Gleichstellung anzupassen und auszubauen und liefert eine konkrete Wegbeschreibung für die nächsten Schritte zu mehr Chancengerechtigkeit und umfassender Parität an der HAW Hamburg.

Das Gleichstellungskonzept für Parität im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 wurde in der Präsidiumssitzung am 07.08.2024 verabschiedet.