

GLEICHSTELLUNGSPLAN

2018 – 2023

DER

HAFENCITY UNIVERSITÄT HAMBURG

FÜR

DAS WISSENSCHAFTLICHE PERSONAL

UND STUDIERENDE

INHALTSVERZEICHNIS

1. PRÄAMBEL.....	1
2. VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG IN DER HCU	1
3. GESCHLECHTERANTEILE IM QUALIFIKATIONS- UND KARRIERE-VERLAUF.....	2
3.1 Professuren	2
3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
3.3 Promotionen	6
3.4 Studium und Studienabschlüsse.....	9
4. GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE HANDLUNGSFELDER	13
4.1 Handlungsfeld A: Nachwuchsförderung sowie Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts im Studienverlauf und in der Promotionsphase.....	14
4.1.1 Rückblick: Gleichstellungspolitische Aktivitäten 2009-2017	15
4.1.2 Ausblick: Maßnahmen für die Jahre 2018-2023.....	16
4.2 Handlungsfeld B: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	16
4.2.1 Rückblick: Gleichstellungspolitische Aktivitäten 2009-2017	17
4.2.2 Ausblick: Maßnahmen für die Jahre 2018-2023.....	18
4.3 Handlungsfeld C: Gender- und Diversity-Kompetenzen.....	18
4.3.1 Rückblick: Gleichstellungspolitische Aktivitäten 2009-2017	18
4.3.2 Ausblick: Maßnahmen für die Jahre 2018-2023.....	19
4.4 Handlungsfeld D: Qualitäts- und Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellung.....	19
4.4.1 Rückblick: Gleichstellungspolitische Aktivitäten 2009-2017	20
4.4.2 Ausblick: Maßnahmen für die Jahre 2018-2023.....	21
ANHANG.....	22

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Professuren an der HCU 2017 nach Studienprogramm und Geschlecht, Stand 31.10.2017	3
Abbildung 2: Professorinnenanteil an der HCU nach Studienprogramm und Geschlecht 2013 und 2017	3
Abbildung 3: Professorinnenanteil an der HCU nach Besoldungsgruppen 2009, 2013 und 2017	4
Abbildung 4: Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der HCU nach Studienprogramm 2013 und 2017	5
Abbildung 5: Promovierende an der HCU 2017 nach Studienprogramm und Geschlecht	6
Abbildung 6: Promovierende an der HCU nach Geschlecht 2009, 2013, 2017, in Prozent	7
Abbildung 7: Abgeschlossene Promotionen an der HCU 2017 nach Studienprogramm und Geschlecht	7
Abbildung 8: Abgeschlossene Promotionen an der HCU nach Geschlecht 2009, 2013, 2017, in Prozent	8
Abbildung 9: Promovierende an der HCU 2017 nach angestrebtem Titel und Geschlecht	8
Abbildung 10: Abgeschlossene Promotionen an der HCU nach Titel und Geschlecht 2008-2017	8
Abbildung 11: Frauenanteil im Bachelorstudium an der HCU nach Studienprogramm 2009, 2013, 2017	9
Abbildung 13: Bachelorabsolventinnen an der HCU nach Studienprogramm 2009, 2013, 2017	10
Abbildung 12: Diplomabschlüsse auslaufender Diplomstudiengänge an der HCU 2009	10
Abbildung 14: Frauenanteil im Masterstudium an der HCU nach Studienprogramm 2009, 2013, 2017	11
Abbildung 15: Masterabsolventinnen an der HCU nach Studienprogramm 2009, 2013, 2017	12
Abbildung 16: Teilzeitstudierende und Abschlüsse im Teilzeitstudium in den Bachelorprogrammen, WiSe 2016/17	12
Abbildung 17: Teilzeitstudierende und Abschlüsse im Teilzeitstudium in den Masterprogrammen, WiSe 2016/17	13
Abbildung 18: Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen der HCU 2013 und 2017	14

ANHANG

Anhang 1: PostDoc-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Studienprogramm und Geschlecht, Stand 31.10.2017	22
Anhang 2: Beschäftigte im Wissenschaftlichen Mittelbau nach Finanzierungsform, Haushaltsmittel (HH), Drittmittel (DM) und Mischfinanzierung, Stand 31.10.2017.....	22
Anhang 3: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der HCU nach Stellenumfang und Geschlecht, Stand 31.10.2017	23
Anhang 4: Promovendinnen an der HCU 2009, 2013, 2017 nach Studienprogramm und Geschlecht	24
Anhang 5: Abgeschlossene Promotionen an der HCU 2009-2017 nach Studienprogramm und Geschlecht	25
Anhang 6: Frauenanteil im Studienprogramm ARC an der HCU 2009, 2013, 2017.....	26
Anhang 7: Frauenanteil im Studienprogramm ARC an der HCU 2017 im Verlauf.....	26
Anhang 8: Frauenanteil im Studienprogramm BIW an der HCU 2009, 2013, 2017	27
Anhang 9: Frauen- und Männeranteil im Studienprogramm BIW an der HCU 2017 im Verlauf.....	27
Anhang 10: Frauenanteil im Studienprogramm GEO an der HCU 2009, 2013, 2017.....	28
Anhang 11: Frauen- und Männeranteil im Studienprogramm GEO an der HCU 2017 im Verlauf.....	28
Anhang 12: Frauenanteil im Studienprogramm SP an der HCU 2009, 2013, 2017.....	29
Anhang 13: Frauen- und Männeranteil im Studienprogramm SP an der HCU 2017 im Verlauf.....	29
Anhang 14: Frauenanteil im Masterstudienprogramm REAP an der HCU 2013, 2017	30
Anhang 15: Frauen- und Männeranteil im Masterstudienprogramm REAP an der HCU 2017 im Verlauf.....	30
Anhang 16: Frauenanteil im Bachelorstudienprogramm KM an der HCU 2013, 2017.....	31
Anhang 17: Frauen- und Männeranteil im Bachelorstudienprogramm KM an der HCU 2017 im Verlauf	31
Anhang 18: Frauenanteil im Masterstudienprogramm UD an der HCU 2013, 2017	32
Anhang 19: Frauen- und Männeranteil im Masterstudienprogramm UD an der HCU 2017 im Verlauf	32

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

ProPro I Professorinnenprogramm I

ProPro II Professorinnenprogramm II

Abkürzungen für die Studienprogramme:

ARC Architektur

BIW Bauingenieurwesen

GEO Geodäsie und Geoinformatik

KM Kultur der Metropole

REAP Resource Efficiency in Architecture and Planning

SP Stadtplanung

UD Urban Design

1. PRÄAMBEL

Die HCU fördert den Ausgleich der Geschlechteranteile in der Hochschule, die Herstellung gleicher Chancen von Frauen und Männern sowie den Diskriminierungsschutz. Strukturelle und personelle Chancengleichheit von Frauen und Männern bilden als durchgängiges Leitprinzip die Grundlage für das Handeln in der HCU. Die konsequente Umsetzung von Gender Mainstreaming und Managing Diversity als Querschnittsaufgabe wird nachhaltig in allen Bereichen der Hochschule gelebt und verankert. Für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen, die Integration von Gender-Themen und für die Implementierung zeitgemäßer, d.h. auch gendergerechter Didaktik ist die HCU durch die fächerübergreifende Struktur prädestiniert. Ein wichtiges Ziel der HCU ist zudem die Förderung einer familiengerechten Hochschule für Studierende und Beschäftigte. Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung von Frauen und Männern und damit auf ein Konzept der Zweigeschlechtlichkeit. Die HCU bekennt sich jedoch zu einem zeitgemäßen Verständnis von Geschlecht, das auch alle Mischformen zwischen den beiden Polen männlich und weiblich anerkennt.

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:

- Wissenschaftsadäquate Förderung von Frauen im Karriereverlauf.
- Parität von Frauen und Männern in allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen.
- Ausbau familiengerechter Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Universität.
- Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Universität.

Die Laufzeit des Gleichstellungsplans beträgt fünf Jahre. Danach ist der Gleichstellungsplan auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und von den zuständigen Gremien fortzuschreiben.

2. VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG IN DER HCU

Die Gleichstellungspolitik wird in der HCU durch die Zusammenarbeit verschiedener Akteurinnen und Akteure bestimmt und umgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal und die Gleichstellungsbeauftragten für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal arbeiten eng mit dem Präsidium der HCU zusammen.

Für den wissenschaftlichen Bereich der HCU wird das Konzept einer zentralen, nebenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten mit einer Amtszeit von 3 Jahren realisiert. Die Lehrdeputatsreduktion der Gleichstellungsbeauftragten ist nach LVVO geregelt. Durch die Wahl einer Professorin als Gleichstellungsbeauftragte und einer entsprechenden Stellvertreterin bzw. einem entsprechenden Stellvertreter ist gewährleistet, dass eine fachlich qualifizierte Vertretung u.a. für die Berufungsverfahren zur Verfügung steht.

Seit Juli 2017 unterstützt eine Referentin für Gleichstellung organisatorisch und inhaltlich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im wissenschaftlichen Bereich. Sie unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten, koordiniert und implementiert neue Gleichstellungsmaßnahmen und übernimmt Informations- und Beratungsaufgaben in Bezug auf Gleichstellung, sexuelle Belästigung und die Vereinbarkeit beruflicher Aufgaben oder Studium und Familie.

Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans wurden die Gleichstellungsbeauftragten durch einen statusgruppenübergreifenden Arbeitskreis für die Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich beraten und unterstützt.

3. GESCHLECHTERANTEILE IM QUALIFIKATIONS- UND KARRIEREVERLAUF

Im Folgenden werden die Geschlechteranteile und ihre Entwicklung in den einzelnen Qualifikations- und Statusgruppen dargestellt. Bei der Interpretation der Daten sind jedoch die niedrigen Fallzahlen zu berücksichtigen. Diese führen einerseits rasch zu ggf. hohen Prozentwerten, andererseits bewirkt selbst geringste Fluktuation ebenso rasch eine drastische Veränderung der Werte. Zudem ist die Zuordnung der Beschäftigten und Promovierenden zu den Studienprogrammen aufgrund der interdisziplinären Ausrichtung von Lehre und Forschung an der HCU schwierig. Die hier vorgenommene Zuordnung der Daten folgt der Stammzuordnung bzw. Kernlehre der Professuren.

3.1 Professuren

2017 sind an der HCU, bei einer Gesamtzahl von 48 Professorinnen und Professoren, insgesamt 15 Professorinnen tätig (Abbildung 1). Das entspricht einem Frauenanteil von 31 Prozent. Im Bundesdurchschnitt lag der Frauenanteil 2017 dagegen bei nur 24 Prozent.¹ Bei der Bestandsanalyse der

¹ Statistisches Bundesamt (2018):
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html>

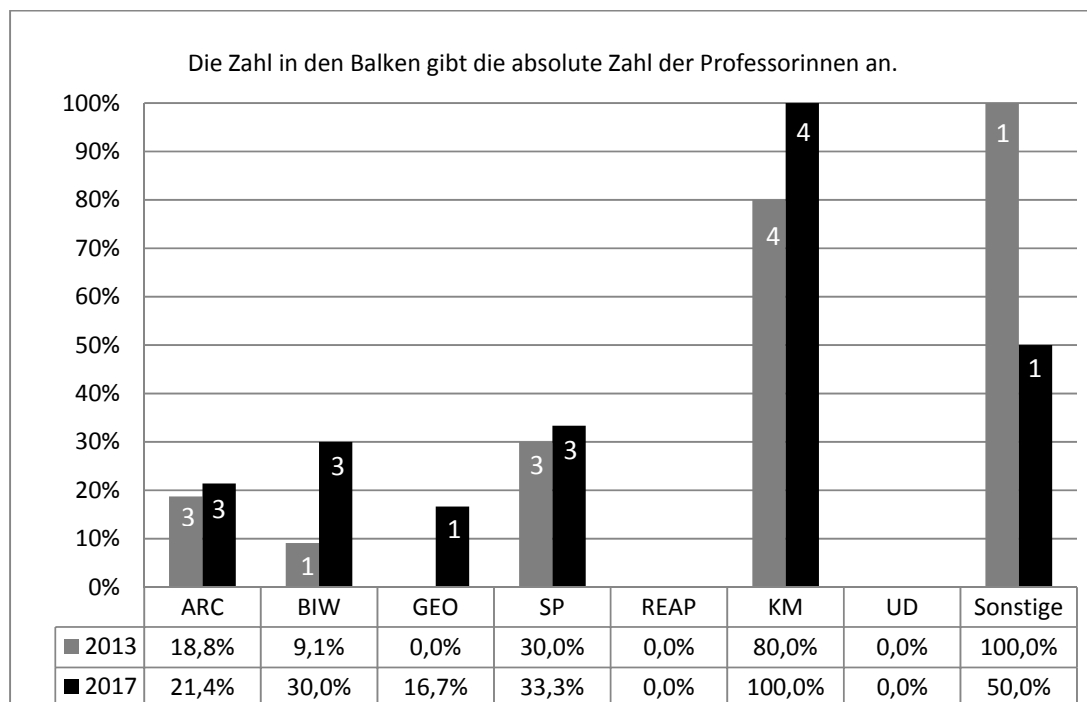
Geschlechteranteile kann grundsätzlich konstatiert werden, dass die HCU verglichen mit dem Bundesdurchschnitt erfreulich gut dasteht.²

Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede, betrachtet man den Frauenanteil an den Professuren nach Studienprogrammen, siehe Abbildung 1:

Abbildung 1: Professuren an der HCU 2017 nach Studienprogramm und Geschlecht, Stand 31.10.2017

Programm	Köpfe	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
ARC	14	3	11	21,4%	78,6%
BIW	10	3	7	30,0%	70,0%
GEO	6	1	5	16,7%	83,3%
SP	9	3	6	33,3%	66,7%
REAP	1	0	1	0,0%	100,0%
KM	4	4	0	100,0%	0,0%
UD	2	0	2	0,0%	100,0%
Sonstige	2	1	1	50,0%	50,0%
Gesamt	48	15	33	31,3%	68,8%

Abbildung 2: Professorinnenanteil an der HCU nach Studienprogramm und Geschlecht 2013 und 2017³

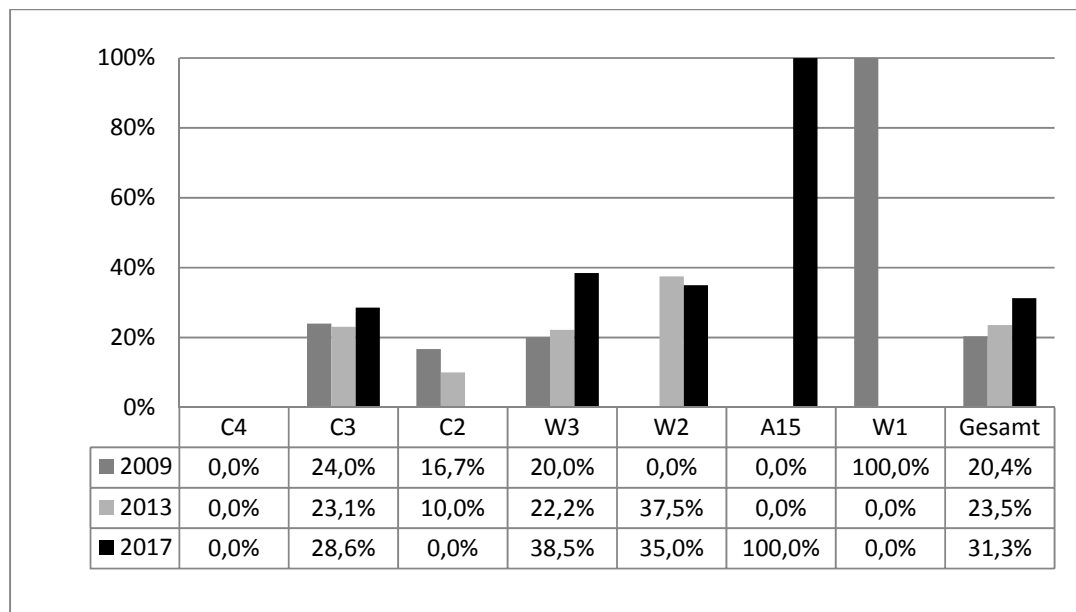


² Löther, Andrea ; GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln, 2017 (cews.publik 21)

³ Daten: HCU-Verwaltung, Stand 28.02.2013 (ergänzt durch Programmgeschäftsführungen, Stand 19.03.2013) und 31.10.2017

Abbildung 2 zeigt, dass in den Studienprogrammen Bauingenieurwesen (BIW) und Geomatik (GEO) der Anteil seit 2013 deutlich gesteigert werden konnte. Einen geringen Anstieg gab es in der Architektur (ARC) und in der Stadtplanung (SP) um jeweils 3 Prozentpunkte. Im Studienprogramm Kultur der Metropole (KM) hat sich der Frauenanteil seit 2013 auf 100 Prozent erhöht. Die extremen Werte bei REAP, Urban Design (UD) und den „Sonstigen Professuren“ sind dagegen den sehr geringen Fallzahlen geschuldet.

Abbildung 3: Professorinnenanteil an der HCU nach Besoldungsgruppen 2009, 2013 und 2017⁴



Bezogen auf die Besoldungsgruppen zeigt sich ein insgesamt positiver Trend. Zwar sind die unteren Besoldungsgruppen, die A15 und die W1 Professur, nur mit Frauen besetzt worden, zeitgleich ist jedoch auch der Frauenanteil an der W3 Besoldung seit 2009 um 19 Prozentpunkte gestiegen (Abbildung 3).

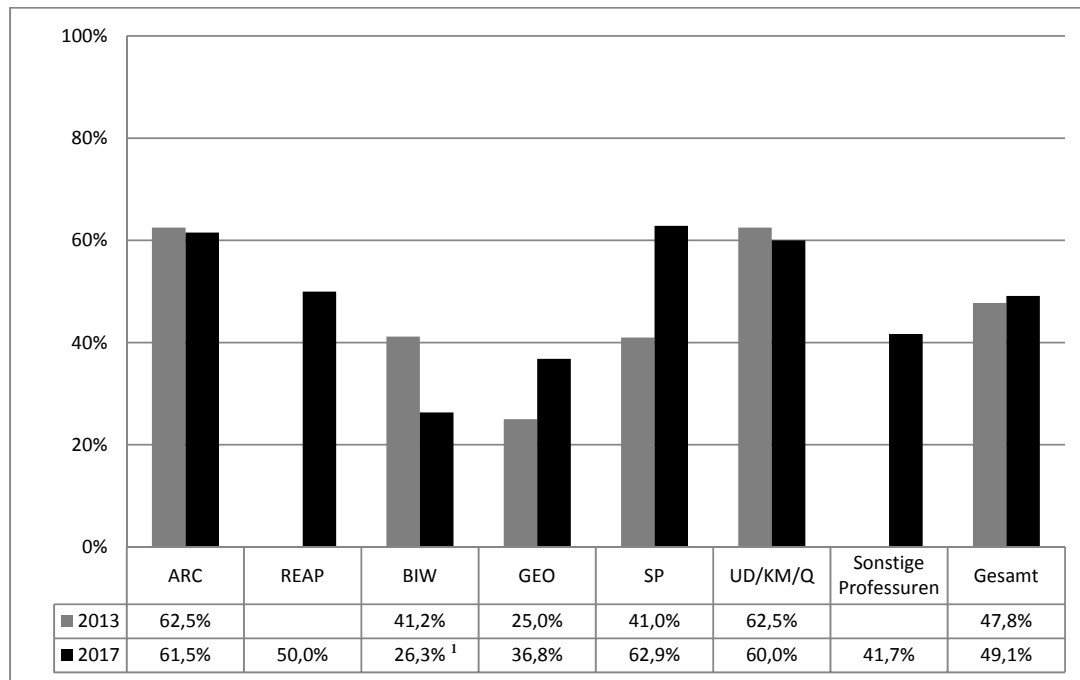
3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter⁵

2017 liegt der Frauenanteil, bei 114 Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau, bei 49 Prozent, siehe Abbildung 4:

⁴ Daten: 2009 aus altem Gleichstellungsplan, 2013 und 2017 HCU-Verwaltung, Stand 28.02.2013 und 31.10.2017

⁵ Ergänzende Datentabellen in Anhang 1, Anhang 2 und Anhang 3.

Abbildung 4: Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der HCU nach Studienprogramm 2013 und 2017



¹ Die Veränderung in BIW ergibt sich auch dadurch, dass das Studienprogramm REAP, das insgesamt einen relativ hohen Frauenanteil aufweist, erst 2017 einzeln aufgeführt wird und 2013 mit zu BIW gezählt wurde.

Daten: HCU-Verwaltung, Stand 28.02.2013 und 31.10.2017

Auch hier zeigen sich bei der Betrachtung nach Studienprogrammen und Geschlecht jedoch deutliche Unterschiede und gegenüber 2013 teilweise eine negative Entwicklung. Insbesondere in BIW ist der Frauenanteil seit 2013 deutlich, um 15 Prozentpunkte, gesunken.⁶ In diesem Bereich sind Frauen damit unterrepräsentiert. Laut §3 Abs. 1 HmbGleIG liegt Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil unter 40 von Hundert liegt. In ARC ist der Frauenanteil konstant, bei 61-62 Prozent. In Bezug auf die anderen Studienprogramme zeigt sich dagegen ein Anstieg des Frauenanteils und teilweise eine leichte Unterrepräsentanz der Männer. In GEO konnte der Frauenanteil um 12 Prozentpunkte erhöht werden, hier liegt somit nur noch eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen vor. In SP ist der Frauenanteil um 22 Prozentpunkte gestiegen, damit sind hier jetzt Männer, ähnlich wie in UD/KM/Q, geringfügig unterrepräsentiert.⁷

⁶ Die starke Veränderung in BIW ergibt sich jedoch auch dadurch, dass das Studienprogramm REAP, das insgesamt einen relativ hohen Frauenanteil aufweist, erst 2017 einzeln aufgeführt wird und 2013 mit zu BIW zählte.

⁷ Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der HCU gilt ebenso wie für die Professuren, dass die Zuordnung nach Studienprogrammen nicht eindeutig ist und das Bild zum Teil verzerrt, da viele Arbeitsgebiete in mehreren Studienprogrammen Lehre anbieten und/oder wissenschaftliche Mitarbeitende in

In Anhang findet sich auch eine Differenzierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Haushalts- und Drittmittelfinanzierung (Anhang 2) sowie nach Stellenumfang (Anhang 2). Anhand der differenzierten Daten lässt sich feststellen, dass Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau an der HCU insgesamt signifikant häufiger Teilzeit-Stellen innehaben als Männer. 63 Prozent der Beschäftigten mit einem Stellenumfang unter 75 Prozent sind weiblich (Anhang 3).

Auf der PostDoc-Ebene gibt es an der HCU aktuell fünf Beschäftigte, vier davon in der Stadtplanung, eine in UD/KM/Q. Der Frauenanteil liegt hier insgesamt bei 60 Prozent (Anhang 1).

3.3 Promotionen⁸

Aufgrund der Tatsache, dass die HCU aus dem Zusammenschluss von Teilen einer Technischen Universität, einer künstlerischen Hochschule und einer Fachhochschule entstanden ist, verfügt die HCU noch nicht in allen Studienprogrammen über eine entwickelte Promotionskultur. Die Förderung der Promovierenden ist jedoch ein zentrales Anliegen der HCU. 2017 waren 58 Prozent der Promovierenden an der HCU weiblich, siehe Abbildung 5:

Abbildung 5: Promovierende an der HCU 2017 nach Studienprogramm und Geschlecht

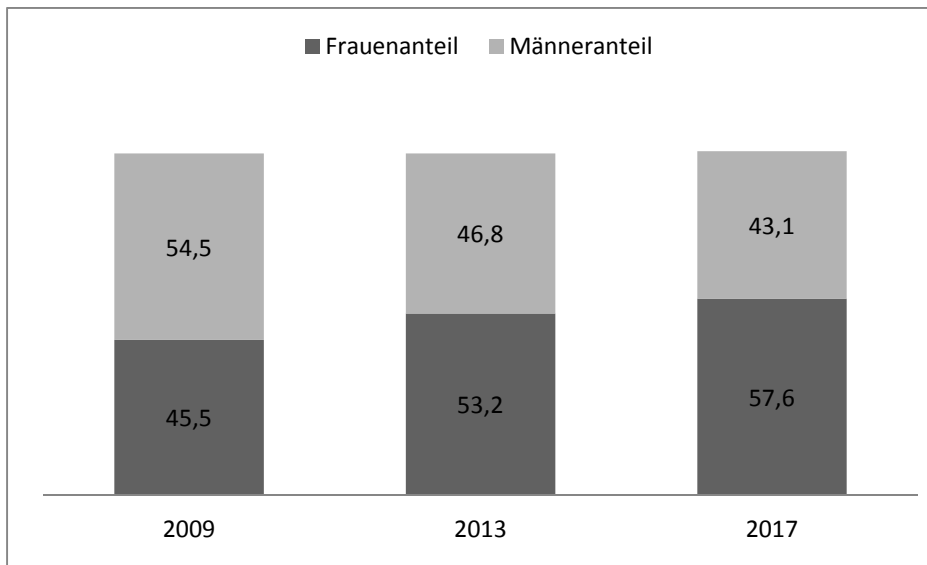
Programm	Köpfe	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
ARC	20	7	14	35,0%	70,0%
BIW	14	2	12	14,3%	85,7%
GEO	11	3	8	27,3%	72,7%
SP	51	39	12	76,5%	23,5%
KM	33	26	7	76,7%	23,3%
UD	3	1	2	33,3%	66,7%
REAP	12	5	7	41,7%	58,3%
Gesamt	144	83	62	57,6%	43,1%

Der Anteil variiert auch hier relativ stark nach Studienprogrammen. In ARC, BIW, GEO und UD zeigt sich Bedarf in der Frauenförderung. In SP und KM sind dagegen männliche Promovierende unterrepräsentiert und entsprechend zu fördern.

fachübergreifenden Projekten arbeiten. Für die oben vorgenommene Zuordnung wurden die nominellen Zuordnungen der Professuren zu Studienprogrammen zu Grunde gelegt (siehe Abbildung 1).

⁸ Ergänzende Datentabellen in Anhang 4 und Anhang 5.

Abbildung 6: Promovierende an der HCU nach Geschlecht 2009, 2013, 2017, in Prozent

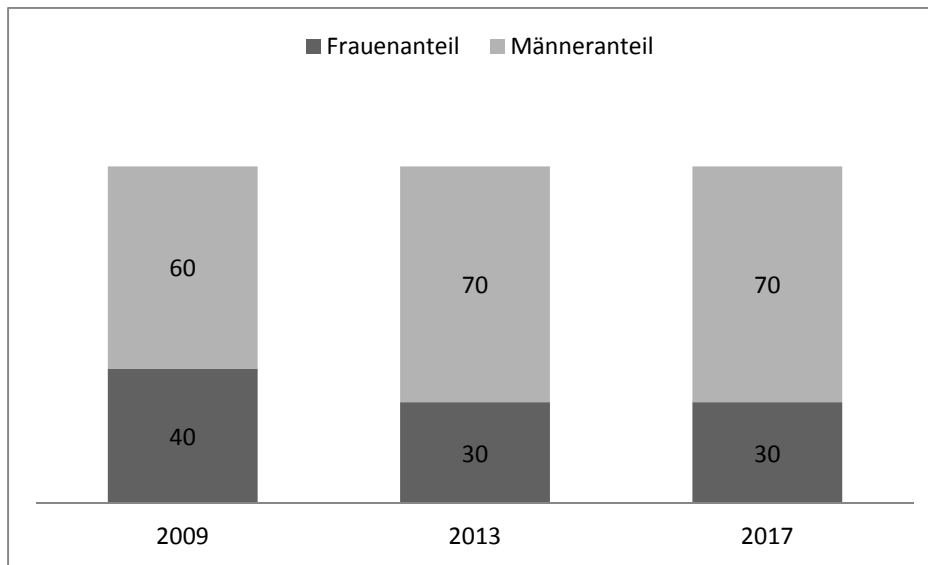


Insgesamt ist der Frauenanteil unter den Promovierenden seit 2009 um 12 Prozentpunkte gestiegen (Abbildung 6).

Abbildung 7: Abgeschlossene Promotionen an der HCU 2017 nach Studienprogramm und Geschlecht⁹

Programm	Köpfe	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
ARC	1	0	1	0,0%	100,0%
BIW	3	0	3	0,0%	100,0%
SP	3	1	2	33,3%	66,7%
KM	3	2	1	66,7%	33,3%
Gesamt	10	3	7	30,0%	70,0%

⁹ Die Daten beziehen sich auf Promotionsverfahren mit erfolgreich abgeschlossener Disputation.

Abbildung 8: Abgeschlossene Promotionen an der HCU nach Geschlecht 2009, 2013, 2017, in Prozent⁹

Bei den abgeschlossenen Promotionen gibt es dagegen einen umgekehrten Trend (Abbildung 8). Aufgrund der geringen Fallzahl von 5-10 abgeschlossenen Promotionen pro Jahr (Abbildung 7), lassen sich hieraus keine aussagekräftige Schlussfolgerungen ziehen (detaillierte Daten im Zeitverlauf siehe Anhang 4 und Anhang 5). Die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Diskrepanz von Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen sollte jedoch weiter kritisch beobachtet werden.

Aufgrund der interdisziplinären Ausrichtung vieler Promotionen und der damit verbundenen Zuordnungsproblematik wird in Abbildung 9 und Abbildung 10 zusätzlich eine Zuordnung nach Abschlüssen aufgeführt:

Abbildung 9: Promovierende an der HCU 2017 nach angestrebtem Titel und Geschlecht

Titel	Köpfe	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
Dr. Ing.	82	33	48	40,2%	58,5%
Dr. phil	35	28	7	80,0%	20,0%
Dr. rer. pol.	13	10	2	76,9%	15,4%
Ohne Zuordnung	11	6	7	54,6%	63,6%
Gesamt	141	77	64	54,6%	45,4%

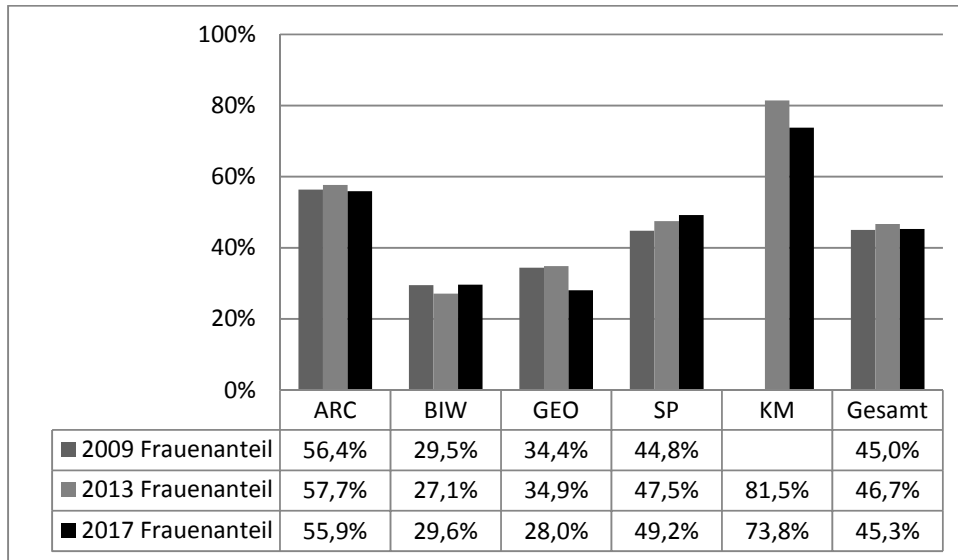
Abbildung 10: Abgeschlossene Promotionen an der HCU nach Titel und Geschlecht 2008-2017

Titel	Köpfe	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
Dr. Ing.	67	24	43	35,8%	64,2%
Dr. phil	4	4	0	100,0%	0,0%
Dr. rer. pol.	15	10	5	66,7%	33,3%
Gesamt	86	38	48	44,2%	55,8%

3.4 Studium und Studienabschlüsse¹⁰

Der Frauenanteil an den gesamten Bachelorstudierenden der HCU ist seit 2009 bei 45-47 Prozent relativ konstant geblieben, siehe Abbildung 11:

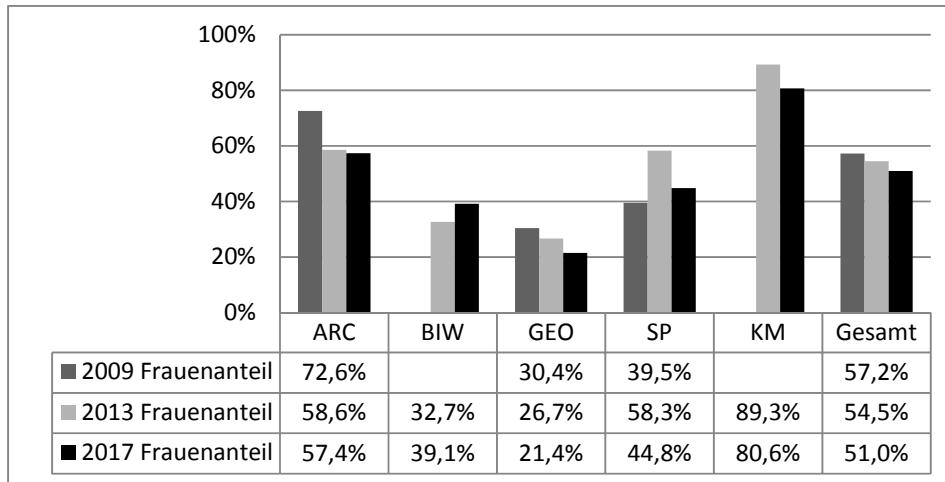
Abbildung 11: Frauenanteil im Bachelorstudium an der HCU nach Studienprogramm 2009, 2013, 2017



Das Studienprogramm KM gab es 2009 noch nicht, dadurch erklärt sich hier der fehlende Wert. Auffällig ist in KM aber eine Unterrepräsentanz von Männern, auch wenn diese gegenüber 2013 bereits um 8 Prozentpunkte verringert wurde. In SP konnte der Frauenanteil gesteigert werden und liegt jetzt bei knapp 50 Prozent. In ARC liegt der Frauenanteil seit 2009 relativ konstant bei 56-58 Prozent. Auch in BIW ist der Frauenanteil seit 2009 relativ konstant, allerdings bei geringen 27-30 Prozent. In GEO hat sich der Frauenanteil negativ entwickelt und ist gegenüber 2009 um 6 Prozentpunkte gesunken.

¹⁰ Ausführliche Daten zu den einzelnen Studiengängen in Anhang 6 bis Anhang 19.

Abbildung 12: Bachelorabsolventinnen an der HCU nach Studienprogramm 2009, 2013, 2017



Während der Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden insgesamt relativ konstant blieb, sank der Frauenanteil an den Bachelorabsolventinnen gegenüber 2009 um 6 Prozentpunkte (Abbildung 12). Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass es 2009 letztmalig auch noch Diplomabschlüsse in den auslaufenden Diplomstudiengängen gab, siehe **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.:**

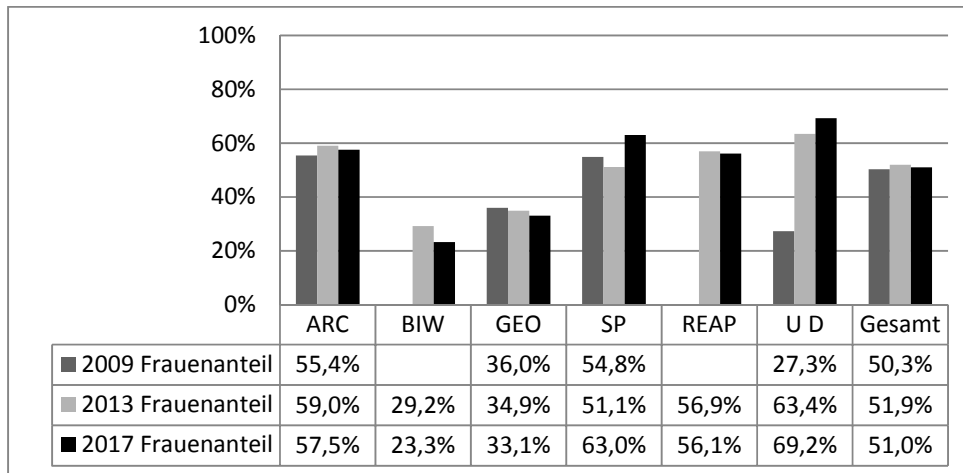
Abbildung 13: Diplomabschlüsse auslaufender Diplomstudiengänge an der HCU 2009

Programm	Köpfe	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
ARC und Städtebau (Dipl.)	40	20	20	50,0%	50,0%
ARC (Dipl. FH)	53	24	29	45,3%	54,7%
BIW (Dipl. FH)	76	15	61	19,7%	80,3%
GEO (Dipl. FH)	20	6	14	30,0%	70,0%
SP (Dipl.)	54	29	25	53,7%	46,3%
Gesamt	189	65	124	34,4%	65,6%

In der Betrachtung der Studienabschlüsse in den einzelnen Bachelorstudienprogramme stellt sich die Entwicklung in Abbildung 12 folgendermaßen dar: In ARC ist der Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen seit 2009 um 15 Prozentpunkte auf 57 Prozent gesunken. In BIW konnte der Anteil der Bachelorabsolventinnen um 7 Prozentpunkte gesteigert werden und liegt 2017 bei 39 Prozent. Angesichts einer Frauenquote an Bachelorstudierenden in BIW von 30 Prozent ist das ein sehr positives Ergebnis. In GEO sank dagegen der Frauenanteil an den Abschlüssen um 9 Prozentpunkte und damit stärker als der Rückgang von Frauen unter den Bachelorstudierenden. In SP schwankt der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen, liegt 2017 jedoch 4 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an den Bachelorstudierenden. In KM konnte die Unterrepräsentanz der Männer auch bei den Abschlüssen reduziert werden, gegenüber 2013 sank der Frauenanteil um 8 Prozentpunkte.

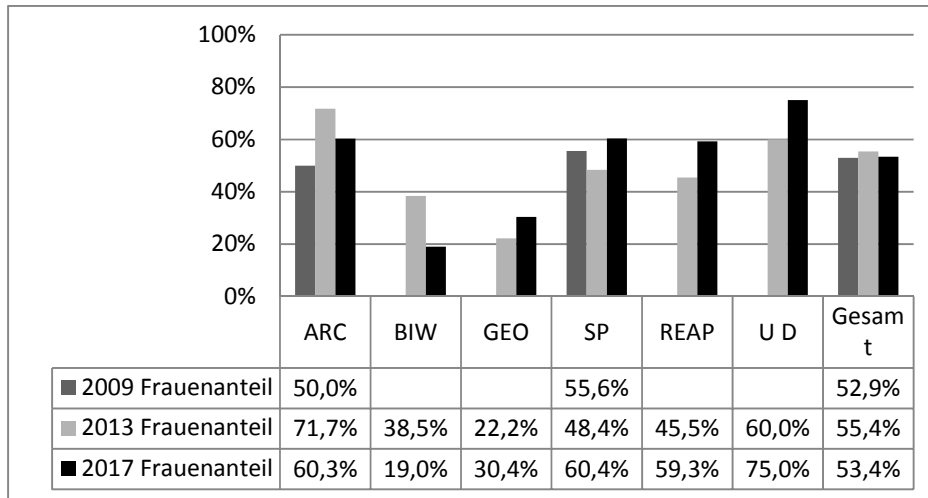
Der Frauenanteil an den gesamten Masterstudierenden der HCU ist seit 2009 bei 50-51 Prozent relativ konstant geblieben, siehe Abbildung 14:

Abbildung 14: Frauenanteil im Masterstudium an der HCU nach Studienprogramm 2009, 2013, 2017



Auch hier ist für das Jahr 2009 zu berücksichtigen, dass letztmalig auch noch Diplomabschlüsse in den auslaufenden Diplomstudiengängen gab (Abbildung 13). Dadurch erklärt sich in Abbildung 14 die Leerstelle 2009 in BIW. Außerdem gab es das Studienprogramm REAP 2009 noch nicht, dadurch erklärt sich hier der fehlende Wert. In den Jahren 2013 und 2017 lag der Frauenanteil in REAP konstant bei 56-57 Prozent. In UD konnte der Frauenanteil gegenüber 2009 um 42 Prozentpunkte auf 69 Prozent gesteigert werden, so dass hier jetzt eine neue Unterrepräsentanz von Männern vorliegt. In SP schwankt der Frauenanteil unter den Masterstudierenden und 2017 lag eine leichte Unterrepräsentanz von Männern vor. Auch in ARC schwankt der Frauenanteil leicht, zwischen 55 und 59 Prozent. In BIW und GEO ist der Frauenanteil unter den Masterstudierenden dagegen gesunken. In BIW seit 2013 um 6 Prozentpunkte und in GEO gegenüber 2009 um 3 Prozentpunkte.

Abbildung 15: Masterabsolventinnen an der HCU nach Studienprogramm 2009, 2013, 2017



Trotz relativer starker Schwankungen des Frauenanteils innerhalb der Studiengänge blieb der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen bei 53-55 Prozent relativ konstant (Abbildung 15). In ARC schwankt der Frauenanteil an den Masterabschlüssen zwischen 50 und 72 Prozent. In BIW ist der Frauenanteil gegenüber 2010 um 19 Prozentpunkte gesunken. Die Masterabsolventinnen liegen mit 19 Prozent in BIW damit noch unter dem Anteil der Masterstudentinnen in BIW von 23 Prozent. In GEO konnte der Frauenanteil an den Masterabschlüssen dagegen seit 2013 um 8 Prozent gesteigert werden. Auch in REAP erhöhte sich der Frauenanteil an den Masterabschlüssen, seit 2013 um 14 Prozentpunkte. In SP schwankt der Frauenanteil an den Masterabschlüssen zwischen 48 und 60 Prozent. In UD hat er sich gegenüber 2013 auf 75 Prozent gesteigert. Damit sind Männer in UD 2017 bei den Masterabschlüssen (Anteil 25%) noch stärker unterrepräsentiert als bei den Masterstudierenden (Anteil 31%).

Abbildung 16: Teilzeitstudierende und Abschlüsse im Teilzeitstudium in den Bachelorprogrammen, WiSe 2016/17

Studierende				Abschlüsse				
Fächer	Köpfe	Frauen	Männer	Frauenanteil	Köpfe	Frauen	Männer	Frauenanteil
ARC	8	4	4	50,0%	3	1	2	33,3%
BIW	7	2	5	28,6%				
GEO	2	1	1	50,0%				
SP	3	1	2	33,3%				
KM	2	2	0	100,0%	1	1	0	100,0%
gesamt HCU	22	10	12	45,4%	4	2	2	50,0%

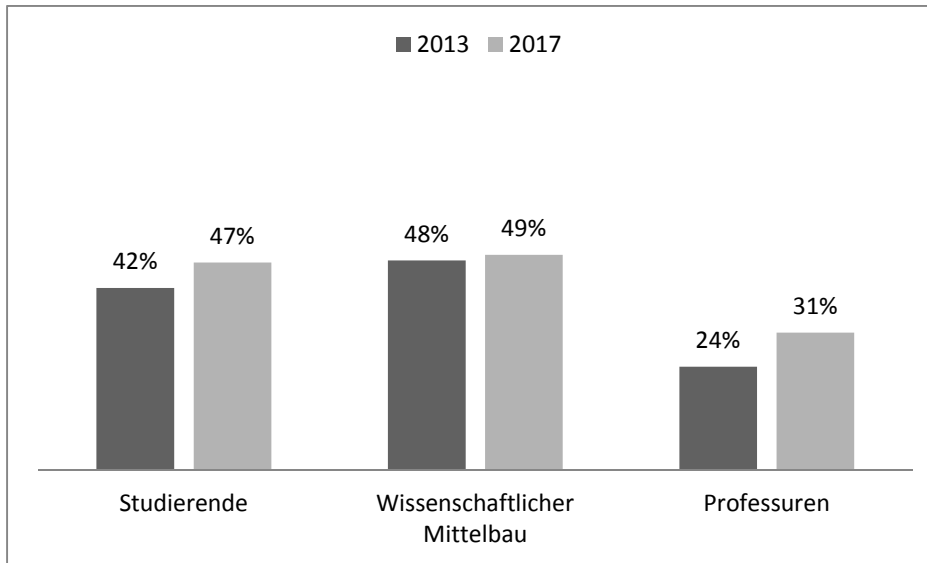
Abbildung 17: Teilzeitstudierende und Abschlüsse im Teilzeitstudium in den Masterprogrammen, WiSe 2016/17

Studierende				Abschlüsse				
Fächer	Köpfe	Frauen	Männer	Frauenanteil	Köpfe	Frauen	Männer	Frauenanteil
ARC	2	1	1	50,0%	2	1	1	50,0%
BIW	2	1	1	50,0%				
GEO								
SP								
REAP								
U D	2	2	0	100,0%				
gesamt HCU	6	4	2	50,0%	2	1	1	50,0%

Die Möglichkeit ein Teilzeitstudium zu nutzen, um die Vereinbarkeit von Studium und Familie oder Studium und Erwerbstätigkeit bzw. gesellschaftlichem Engagement zu erleichtern, wird relativ selten genutzt. Im Wintersemester 2016/2017 waren lediglich 1,5 Prozent der Bachelorstudierenden und 0,7 Prozent der Masterstudierenden im Teilzeitstudium (Abbildung 16 und Abbildung 17).

4. GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE HANDLUNGSFELDER

In der vorhergehenden Analyse der Geschlechteranteile im Qualifikations- und Karriereverlauf zeigten sich Schwächen und Stärken der erreichten Gleichstellung an der HCU. Studierende und wissenschaftlicher Mittelbau weisen einen Frauenanteil auf, der in jenem Bereich (40-60 Prozent) liegt, bei dem der Gesetzgeber nicht mehr von Unterrepräsentanz spricht. Dennoch ist anzustreben, den Frauenanteil der Studierenden weiter in Richtung auf 50 Prozent anzuheben. Anders sieht es bei den Professuren aus. Hier zeigt sich zwar eine insgesamt positive Entwicklung, doch der Frauenanteil liegt mit 31 Prozent deutlich unter der gesetzlich vorgegebenen unteren Schwelle von 40 Prozent. Hier gilt es, die positive Entwicklung gezielt fortzusetzen, um möglichst zügig die 40-Prozent-Schwelle zu erreichen und dann langfristig die 50-Prozent-Marke anzustreben.

Abbildung 18: Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen der HCU 2013 und 2017

Die Gleichstellungsmaßnahmen für die nächsten fünf Jahre beziehen sich daher auf die folgenden vier Handlungsfelder:

1. Nachwuchsförderung sowie Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts im Studienverlauf und in der Promotionsphase (Handlungsfeld A)
2. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie (Handlungsfeld B)
3. Gender- und Diversity-Kompetenzen (Handlungsfeld C)
4. Qualitäts- und Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellung (Handlungsfeld D)

Für diese Handlungsfelder werden im Folgenden die Erfolge und Misserfolge der bisherigen Gleichstellungskonzepte und konkrete Maßnahmen für die Jahre 2018-2023 dargestellt.

4.1 Handlungsfeld A: Nachwuchsförderung sowie Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts im Studienverlauf und in der Promotionsphase

Ein zentrales Ziel der HCU ist mehr Studienanfängerinnen für MINT-Fächer an der HCU zu gewinnen. Zudem muss das Ziel sein, Frauen im Studienverlauf und bei den Übergängen zwischen Bachelor/Master und Master/Promotion besonders zu fördern.

Der Frauenanteil an Bachelor-, Masterstudierenden und Promovierenden lag 2017 bei 45-57 Prozent und ist damit positiv zu bewerten. Es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede in Bezug auf die Frauenanteile nach Studienprogramm und zwischen dem Frauenanteil bei Studium/Promotion und bei erfolgreichem Abschluss.

Die Entwicklung der Geschlechteranteile bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigte sich insgesamt positiv. In SP ist der Frauenanteil so gestiegen, dass jetzt Männer leicht unterrepräsentiert sind. In BIW sank der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen jedoch gegenüber 2009 um 15 Prozentpunkte.¹¹ Hier sind, wie auch in GEO, Frauen damit unterrepräsentiert.

4.1.1 Rückblick: Gleichstellungspolitische Aktivitäten 2009-2017

Im Rahmen des Professorinnenprogramms I (ProPro I) gab es diverse Maßnahmen, die durch die zusätzlichen Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen ermöglicht wurden:

- „Exzellente Drittmittelprojekte“. Diese Maßnahme diente der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Fünf Postdoktorandinnen erhielten für zwei Jahre die Möglichkeit eigene Drittmittelprojekte einzuwerben und ihr Qualifikationsprofil auf dem Weg zur Professur systematisch zu verbessern.
- „Förderlinie Stipendien“. Insgesamt wurden zwischen 2013 und 2016 elf Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem Stipendium in Höhe von 1.150 Euro monatlich gefördert. Die Stipendien wurden als Anschub- und Abschlussstipendien (4 Stipendien) und als Langzeitstipendien (7 Stipendien) vergeben, verbunden mit Workshops und bezuschussten Einzelcoachings in Kooperation mit dem Forschungsreferat der HCU.
- „Wissenschaftliche Qualifizierungsstellen“. In BIW und GEO wurde ein Qualifizierungsprogramm für wissenschaftliche Hilfskräfte initiiert. Insgesamt elf Masterstudentinnen wurden zwischen 2013 und 2015 durch dieses niedrigschwellige Einstiegsangebot an eine wissenschaftliche Karriere herangeführt.
- „Ich werd’ Ingenieurin“. Im Rahmen dieser Maßnahme wurde 2011 das Symposium „Frauen bauen: Wissenschaftskulturen und Gender“ veranstaltet.
- „Science+“. Mit dieser Maßnahme wurden unter anderem Tagungsteilnahmen, Einzelcoachings, Schreibworkshops oder Forschungsaufenthalte für Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert.

Da die zusätzlichen finanziellen Mittel an die Laufzeit des ProPro I gebunden waren, konnten die meisten der Maßnahmen nicht verstetigt werden. Aus der Maßnahme „Science+“ wurden jedoch aufgrund des großen Erfolges Angebote im Rahmen des Promotionskollegs verstetigt. Für alle Promovierenden werden im Promotionskolleg jetzt dauerhaft Einzelcoachings, Schreibwerkstätten und Workshops zum Abschluss der Dissertation sowie zur methodischen Konzeption wissenschaftlicher Arbeiten angeboten.

¹¹ Die starke Veränderung in BIW ergibt sich jedoch auch dadurch, dass das Studienprogramm REAP, das insgesamt einen relativ hohen Frauenanteil aufweist, erst 2017 einzeln aufgeführt wird und 2013 mit zu BIW zählte.

Auch im Gleichstellungskonzept für das Professorinnenprogramm II (ProPro II) konzentrierten sich die Maßnahmen insbesondere auf die Nachwuchsförderung und -qualifizierung. Neben der Durchführung einer Bedarfserhebung unter den Promovierenden der HCU wurde so ein eigener Etat für Qualifizierungsangebote im Promotionskolleg in Höhe von 10.000 Euro geschaffen. Zur Förderung der Gleichstellung und Gleichbehandlung von Promovierenden wurden des Weiteren verbindliche Promotionsvereinbarungen eingeführt. Geplante Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in technischen Fächern konnten dagegen aufgrund mangelnder personeller und finanzieller Ressourcen nicht umgesetzt werden.

4.1.2 Ausblick: Maßnahmen für die Jahre 2018-2023

1. Für die HCU wird entsprechend §3 Abs. 4 HmbHG eine Gleichstellungsrichtlinie entwickelt, in der auch die Bereichsdefinition zur Ausweisung von Unterrepräsentanz für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neu definiert wird.
2. Etablierung eines spezifischen Förderprogramms für Frauen in Studium, Promotion und in der PostDoc-Phase (z.B. Mentoring).
3. Veranstaltungen und Angebote zur Motivation von Frauen für technisch-orientierte Berufe und zur Karriereförderung von Frauen in diesen Feldern. Dazu gehört bspw. ein strukturiertes Schülerpraktika-Programm für technikinteressierte Mädchen. Dabei wird eine enge Kooperation zu bestehenden Veranstaltungsformaten, bspw. von der Initiative NAT angestrebt.
4. Bei der Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren sowie der Gestaltung von Vortragsreihen mit Gastdozentinnen und Gastdozenten soll der Gleichstellungsaspekt Berücksichtigung finden. Für Lehraufträge besteht bereits ein geschlechtsspezifisches Monitoring, für die weiteren Bereiche ist ein solches einzurichten. Zudem sollen die Hochschulangehörigen durch geeignete Maßnahmen für dieses Thema sensibilisiert werden.

4.2 Handlungsfeld B: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Familienfreundlichkeit wird mehr und mehr zur Karriereförderung von Frauen und damit auch zu einem gleichstellungspolitischen Erfolgsfaktor. Aktuelle Studien belegen die besondere Bedeutung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Rekrutierungsstrategie bzw. für die Arbeitgeberattraktivität im Hochschulkontext.¹² Auf der einen Seite ist die Rolle von Vereinbarkeitsschwierigkeiten unter den beschäftigungsbezogenen Gründen für einen Weggang aus der

¹² u.a. Kunadt, Susann et al. (2014): Familienfreundlichkeit in der Praxis. CEWS public 18, S. 51 und Schneider, Julia; Stenke, Gero (2015): Männlich-deutsch-MINT. Diversität als Chance für Forschung und Entwicklung in Unternehmen. Essen, S. 32

Wissenschaft in den letzten Jahren deutlich gestiegen.¹³ Auf der anderen Seite bekommen Akademikerinnen seltener Kinder als Frauen ohne Hochschulabschluss, da sie berufliche Nachteile fürchten.¹⁴ Hier gilt es durch Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit, bspw. in Form von Informations- oder Best-Practice-Veranstaltungen, eine familienfreundliche Kultur zu etablieren und Chancen und Möglichkeiten der Vereinbarkeit zu kommunizieren.

Eine wichtige Voraussetzung für Vereinbarkeit und damit auch Gleichstellung ist die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.¹⁵ Die Arbeitszeiten wurden durch die 2017 in Kraft getretene Dienstvereinbarung zur Dienstzeit bereits deutlich flexibler und damit auch familienfreundlicher gestaltet. U.a. wurde die Kernzeit reduziert, der Arbeitszeitrahmen verlängert und die Regelungen zu Mittagspausen und Gleitzeitkonten flexibilisiert. Ein Hindernis für die Vereinbarkeit sind jedoch nach wie vor die Präsenzerwartungen an das wissenschaftliche Personal. Gerade um hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und zu halten ist es wichtig, angesichts der hohen Arbeitsdichte und Verfügbarkeitskultur im Wissenschaftsbetrieb familien- und pflegefreundliche Arbeitsbedingungen und flexible Arbeitsorte zu realisieren.

4.2.1 Rückblick: Gleichstellungspolitische Aktivitäten 2009-2017

Im Rahmen des ProPro I gab es Vereinbarkeits-Maßnahmen, die durch die zusätzlichen Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen, ermöglicht wurden:

- „Familienzeitfond“. Aus dem Familienzeitfond wurden unter anderem sogenannte Übergangszeiten bei Elternzeitvertretungen, Zuschüsse zu Kosten für Kita-Plätze und ein Teil der Einrichtung der Eltern-Kind-Bereiche finanziert.
- „KIZ@HCU“. Aus der Maßnahme wurden am ehemaligen Standort der HCU mehrere Eltern-Kind-Räume geschaffen. Die vorhandene Einrichtung wurde nach Umzug der HCU in die HafenCity so weit wie möglich an den neuen Standort transferiert und dort zur Einrichtung des Eltern-Kind-Ruheraums und des Eltern-Kind-Bereichs in der Cafeteria verwendet.

Da die zusätzlichen finanziellen Mittel an die Laufzeit des ProPro I gebunden waren, konnten diese Maßnahmen nicht verstetigt werden.

Aus den Maßnahmen für das ProPro II wurde die erfolgreiche Erst-Auditierung „familiengerechte Hochschule“ erreicht. Weitere Maßnahmen, wie die Einführung einer Kindernotfallbetreuung, wurden

¹³ Krempkow, René; Sembritzki, Thorben (2017): Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland – Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden. In: Beiträge zur Hochschulforschung 39(2), S. 106

¹⁴ Kamhöfer, Daniel A.; Westphal, Matthias (2017): Fertility effects of college education: Evidence from the German educational expansion. Ruhr Economic Papers Nr. 717, S. 31 f.

¹⁵ Hamburger Senat (2017): Erfahrungsbericht Gleichstellung, S. 39

nicht umgesetzt. Dieses Handlungsfeld erscheint daher weiterhin als eines der wichtigsten noch anzugehenden Vorhaben der Gleichstellungsarbeit an der HCU.

4.2.2 Ausblick: Maßnahmen für die Jahre 2018-2023

1. Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit, insbesondere in technischen Berufen, um über entsprechende Angebote zu informieren und einen Austausch mit Expertinnen und Experten zu ermöglichen. Geplante Formate sind Podiumsdiskussionen, Infoveranstaltungen und Workshops bspw. zu den Themen Studium mit Kind, Rechtliches zu Elterngeld, Elternzeit und Pflegeaufgaben, Kinderbetreuungsangebote, Führungskultur, neue Väterrolle, Selbst- und Zeitmanagement etc.
2. Etablierung einer Regelung zum Home-Office und zur Kurzzeitlearbeit bei kurzfristigem Pflege- und Betreuungsbedarf, bei dem die gängigen Lösungsansätze nicht bzw. nicht so schnell greifen oder bereits erschöpft sind (Gleittage, Gleitzeit, Kinderbetreuungstage im Krankheitsfall, Organisation der Pflege von Angehörigen etc.), entsprechend der familiengerechten Arbeitsgestaltung nach §12 HmbGleiG. Die Regelung soll bis Ende 2019 eingeführt und dann bis 2023 engmaschig evaluiert werden.
3. Das Angebot des Eltern-Kind-Raums soll verbessert und besser zugänglich gemacht werden. Dafür wird eine Regelung entwickelt, mit der sich Beschäftigte und Studierende mit Kind semesterweise für den Eltern-Kind-Raum freischalten lassen können.
4. Zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit wird die HCU ihre Angebote als familienfreundliche Hochschule insgesamt evaluieren und weiterentwickeln.

4.3 Handlungsfeld C: Gender- und Diversity-Kompetenzen

Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich bedeutet auch Gender- und Diversity-Aspekte in Lehre und Forschung zu integrieren. Die HCU fördert den wissenschaftlichen Austausch über Ergebnisse der Gender- und Diversity-Forschung auch in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen, u.a. durch die Vernetzung mit der Gemeinsamen Kommission für Frauenstudien, Frauen- und Geschlechterforschung, Gender und Queer Studies (GK). Innerhalb der HCU werden Gender- und Diversity-Kompetenzen als Lehrinhalte im fachübergreifenden Studienangebot an die Studierenden vermittelt.

4.3.1 Rückblick: Gleichstellungspolitische Aktivitäten 2009-2017

Im Rahmen des ProPro I gab es Maßnahmen, die durch die zusätzlichen Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen, ermöglicht wurden. Dazu zählte die Maßnahme „Vielfalt ist Zukunft“. Diese stellte ein Personalentwicklungsprogramm zur Kompetenzerweiterung bei Stellenbesetzungsverfahren, Mitarbeiterinnengesprächen und Beurteilungen dar. Außerdem diente sie dazu,

Ansätze des Diversity Managements in der HCU zu verankern. Da die zusätzlichen finanziellen Mittel an die Laufzeit des ProPro I gebunden waren, konnte diese Maßnahmen nicht verstetigt werden.

Im Rahmen des ProPro II-Gleichstellungskonzepts der HCU wurden die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG in die Forschungsstrategie 2012-2014 implementiert. Des Weiteren wird in den fachübergreifenden Studienangeboten seitdem im Rahmen des Skills-Programms der Workshop "Gender-Diversity-Kompetenz" regelmäßig angeboten.

Nicht erfüllt sind bisher die Schaffung einer Professur mit Denomination „Gender und Diversity“ sowie die Einführung von Weiterbildungsmaßnahmen zu Gender- und Diversity-Kompetenzen für Lehrende.

4.3.2 Ausblick: Maßnahmen für die Jahre 2018-2023

1. Diversity-Management soll als Antidiskriminierungsstrategie und als Kompetenz- und Wissensmanagementstrategie in die Organisation der HCU integriert werden. Bis 2023 ist ein entsprechendes Diversity-Management-Konzept nach §3 Abs. 4 Satz 2 HmbHG zu erstellen.
2. Ausbau von Anlaufstellen für Beschäftigte und Studierende bei Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität. Hierzu soll eine Bedarfserhebung durchgeführt werden, sowie eine Abfrage von Belastungen bei Lehrenden, die aufgrund ihres Geschlechts oder eines Migrationshintergrunds, vorrangig von Studierenden mit Problemen kontaktiert werden.
3. In dem fachübergreifenden Studienangebot [Q] STUDIES soll eine regelmäßige Lehrveranstaltung etabliert werden, in der grundlegendes Wissen zu Gender, Diversity und Diskriminierungsformen angeboten wird.
4. Das Bundesverfassungsgericht hat mit dem Urteil vom 8. November 2017 verkündet, dass das Personenstandsrecht spätestens mit Wirkung zum 1.1.2019 die positive Eintragung eines dritten Geschlechtes zulassen muss (1 BvR 2019 / 16). Die HCU wird daher ein Konzept zum Umgang mit dem dritten Geschlecht entwickeln und der verfassungsgerichtlichen Vorgabe nach Dokumente wie Urkunden und Zeugnisse anpassen.
5. Aufbau eines hochschuldidaktischen Fortbildungsangebotes zu Gender- und Diversity-Kompetenzen für Lehrende.

4.4 Handlungsfeld D: Qualitäts- und Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellung

Zur Verbesserung von Qualität und Transparenz der Gleichstellungsarbeit an der HCU ist die Qualitäts- und Öffentlichkeitsarbeit ein wichtiges Handlungsfeld. Die Dokumentation und Weiterentwicklung der

Gleichstellungskonzepte setzt die Erhebung und Veröffentlichung fortlaufender, differenzierter Daten zur Gleichstellung in allen Statusgruppen voraus.

4.4.1 Rückblick: Gleichstellungspolitische Aktivitäten 2009-2017

Im Rahmen des ProPro I gab es Maßnahmen, die durch die zusätzlichen Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen, ermöglicht wurden:

- „Führungskompetenz und Hochschulmanagement“. Die Maßnahme bot finanzielle Unterstützung für Fortbildungen für Frauen im Wissenschaftsbereich, die Führungsverantwortung tragen oder Aufgaben des Hochschulmanagements übernehmen.
- „Wissenschaftliche Qualifikationsstelle“. Die Einrichtung einer wissenschaftlichen Qualifikationsstelle in der Gleichstellung war zunächst für 2,5 Jahre zur wissenschaftlichen Begleitung von Gleichstellungsmaßnahmen an der HCU eingestellt und wurde bis Oktober 2017 verlängert.

Da die zusätzlichen finanziellen Mittel an die Laufzeit des ProPro I gebunden waren, konnten diese Maßnahmen nicht weiter verstetigt werden. Im Rahmen des ProPro II wurden in Bezug auf die Hochschulsteuerung folgende Maßnahmen erfolgreich umgesetzt:

- Verankerung und Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung an der Hochschule. Der Erfolg zeigt sich u.a. an der Vergabe des Amtes der Vizepräsidentin an eine Professorin mit ausgewiesener Genderkompetenz, die über das Professorinnenprogramm eingestellt wurde.
- Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien und Organen, insbesondere durch die Besetzung des Präsidiums mit zwei Frauen (Vizepräsidentin Forschung sowie Kanzlerin).
- Durch die Einführung eines integrierten Campus-Management Systems und der Neustrukturierung der Personalverwaltung wurde ein gendersensibles Kennzahlensystem im allgemeinen Monitoring der HCU erfolgreich implementiert.
- Enge Zusammenarbeit mit dem neuen Referat für Kommunikation.

Einige geplante Maßnahmen aus den bisherigen Gleichstellungskonzepten konnten aufgrund von strukturellen Umbrüchen im Bereich Gleichstellung 2011 und 2016 nicht umgesetzt werden oder pausierten zwangsläufig. Dazu zählt die Einrichtung von Juniorprofessuren und PostDoc-Stellen, das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Maßnahme „Vielfalt ist Zukunft“, durch die Diversity Management in der HCU verankert werden sollte.

Seit 2017 professionalisiert sich die Gleichstellungsarbeit an der HCU jetzt wieder zunehmend u.a. durch die neu geschaffene Stelle der Referentin für Gleichstellung. Erfolgreich etabliert wurden seitdem regelmäßige Vernetzungstreffen mit Gremien und Organen, wie den TVP-Gleichstellungsbeauftragten,

dem Präsidium und dem Personalrat. Auch die hochschulübergreifende Vernetzung auf Landes- und Bundesebene wurde weiter intensiviert. Für die Erstellung des Gleichstellungsplans wurde zudem ein statusgruppenübergreifender Arbeitskreis für die Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich eingerichtet.

4.4.2 Ausblick: Maßnahmen für die Jahre 2018-2023

1. Die regelmäßige systematische Analyse des Ist-Zustandes ist die Basis der Gleichstellungsarbeit. Ein verbessertes und regelmäßiges Monitoring soll entwickelt werden, um die zeitlichen Lücken in den Datengrundlagen zu vermeiden. Ziel wäre es, wenn die folgenden Daten jährlich erhoben und der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden könnten:
 - die Zahl der an der HCU beschäftigten Frauen und Männer im wissenschaftlichen Bereich getrennt nach Studienprogrammen, Stellenumfang, befristeten und unbefristeten Verträgen, Besoldungs- und Lohngruppen sowie Dritt- und Haushaltsmitteln zum Stichtag 01.01.,
 - die Zahl der Studierenden nach Geschlecht, Nationalität/Herkunft und Studienprogramm im ersten Fachsemester, der jeweiligen Absolventinnen und Absolventen und Input-Output-Quoten,
 - die Zahl der Promotionsstudierenden, Promotionen und Habilitationen nach Studienprogrammen, Abschlüssen(?) und Geschlecht,
 - den Anteil von Frauen in Organen und Gremien.
2. Zur Sensibilisierung für die Gleichstellungsbedarfe sollen die Studienprogramme und der Hochschulsenat der HCU jährlich über den aktuellen Stand der Geschlechterverteilung und der Gleichstellungsbemühungen informiert werden.
3. Bis 2023 sollen für die Studienprogramme und die Promovierenden Verbleibsstudien und Abschlussbefragungen durchgeführt werden, bspw. durch die Befragung von Absolventinnen und Absolventen und die Ermittlung der Anzahl von Architektinnen bei der Hamburger Architektenkammer. Die Ergebnisse können dann in den nächsten Gleichstellungsplan einfließen.
4. Die Öffentlichkeitsarbeit und Internetpräsenz der Gleichstellung ist weiter auszubauen.

ANHANG

Anhang 1: PostDoc-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Studienprogramm und Geschlecht, Stand 31.10.2017

Fächer	Köpfe	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
ARC	0	0	0		
BIW	0	0	0		
GEO	0	0	0		
ST	4	2	2	50,0%	50,0%
UD/KM/Q	1	1	0	100,0%	0,0%
Gesamt	5	3	2	60,0%	40,0%

Anhang 2: Beschäftigte im Wissenschaftlichen Mittelbau nach Finanzierungsform, Haushaltsmittel (HH), Drittmittel (DM) und Mischfinanzierung, Stand 31.10.2017

Programm	gesamt	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
REAP HH	1	1	0	100,0%	0,0%
REAP DM	4	1	3	25,0%	75,0%
REAP Mischfinanzierung	1	1	0	100,0%	0,0%
ARC HH	10	7	3	70,0%	30,0%
ARC DM	1	0	1	0,0%	100,0%
ARC Mischfinanzierung	2	1	1	50,0%	50,0%
BIW HH	9	2	7	22,2%	77,8%
BIW DM	7	3	4	42,9%	57,1%
BIW Mischfinanzierung	3	0	3	0,0%	100,0%
GEO HH	14	4	10	28,6%	71,4%
GEO DM	5	3	2	60,0%	40,0%
GEO Mischfinanzierung	0	0	0	0,0%	0,0%
SPHH	10	8	2	80,0%	20,0%
SP DM	22	13	9	59,1%	40,9%
SP Mischfinanzierung	3	1	2	33,3%	66,7%
UD/KM/Q HH	5	4	1	80,0%	20,0%
UD/KM/Q DM	3	1	2	33,3%	66,7%
UD/KM/Q Mischfinanzierung	2	1	1	50,0%	50,0%
Sonstige HH ¹⁶	1	1	0	100,0%	0,0%
Sonstige DM	11	4	7	36,4%	63,6%
Sonstige Mischfinanzierung	0	0	0	0,0%	0,0%
Gesamt	114	56	58	49,1%	50,9%

¹⁶ Bei den „Sonstigen Professuren“ handelt es sich um eine Professur im CityScienceLab sowie eine Professur für Kulturerbe und Museumswissenschaften.

Anhang 3: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der HCU nach Stellenumfang und Geschlecht, Stand 31.10.2017

Programm	Stellenumfang	Köpfe	weiblich	männlich	Frauenanteil	Männeranteil
REAP						
	100%	1	0	1	0,0%	100,0%
	75-99%	1	1	0	100,0%	0,0%
	50-74%	2	0	2	0,0%	100,0%
	< 50%	1	1	0	100,0%	0,0%
	Mischfinanzierung	1	1	0	100,0%	0,0%
ARC						
	100%	2	2	0	100,0%	0,0%
	75-99%	4	3	1	75,0%	25,0%
	50-74%	5	2	3	40,0%	60,0%
	Mischfinanzierung	2	1	1	50,0%	50,0%
BIW						
	100%	12	3	9	25,0%	75,0%
	75-99%	1	0	1	0,0%	100,0%
	50-74%	3	2	1	66,7%	33,3%
	Mischfinanzierung	3	0	3	0,0%	100,0%
GEO						
	100%	12	6	6	50,0%	50,0%
	75-99%	7	1	6	14,3%	85,7%
	50-74%	0	0	0	0,0%	0,0%
	Mischfinanzierung	0	0	0	0,0%	0,0%
SP						
	100%	6	3	3	50,0%	50,0%
	75-99%	9	3	6	33,3%	66,7%
	50-74%	17	15	2	88,2%	11,8%
	Mischfinanzierung	3	1	2	33,3%	66,7%
UD/KM/Q						
	100%	1	1	0	100,0%	0,0%
	75-99%	2	1	1	50,0%	50,0%
	50-74%	5	3	2	60,0%	40,0%
	Mischfinanzierung	2	1	1	50,0%	50,0%
Sonstige Professuren						
	100%	1	0	1	0,0%	100,0%
	75-99%	3	2	1	66,7%	33,3%
	50-74%	8	3	5	37,5%	62,5%
	Mischfinanzierung	0	0	0	0,0%	0,0%
Gesamt						
	100%	35	15	20	42,9%	57,1%
	75-99%	27	11	16	40,7%	59,3%
	50-74%	40	25	15	62,5%	37,5%
	< 50%	1	1	0	100,0%	0,0%
	Mischfinanzierung	11	4	7	36,4%	63,6%

Anhang 4: Promovendinnen an der HCU 2009, 2013, 2017 nach Studienprogramm und Geschlecht

2009	Programm	ARC	BIW	GEO	SP	KM	UD	gesamt HCU
	Köpfe	42	1	0	34	0	0	77
	weiblich	15	1	0	19	0	0	35
	männlich	27	0	0	15	0	0	42
	Frauenanteil	35,7%	100,0%	0,0%	55,9%	0,0%	0,0%	45,5%
	Männeranteil	64,3%	0,0%	0,0%	44,1%	0,0%	0,0%	54,5%
2013	Köpfe	33	16	9	72	24	2	156
	weiblich	14	5	1	46	16	1	83
	männlich	19	11	8	26	8	1	73
	Frauenanteil	42,4%	31,3%	11,1%	63,9%	66,7%	50,0%	53,2%
	Männeranteil	57,6%	68,8%	88,9%	36,1%	33,3%	50,0%	46,8%
2017	Köpfe	22	23	11	52	30	3	144
	weiblich	8	6	3	39	23	1	83
	männlich	15	17	8	13	7	2	62
	Frauenanteil	36,4%	26,1%	27,3%	75,0%	78,8%	33,3%	57,6%
	Männeranteil	68,2%	73,9%	72,7%	25,0%	21,2%	66,7%	43,1%

Anhang 5: Abgeschlossene Promotionen an der HCU 2009-2017 nach Studienprogramm und Geschlecht¹⁷

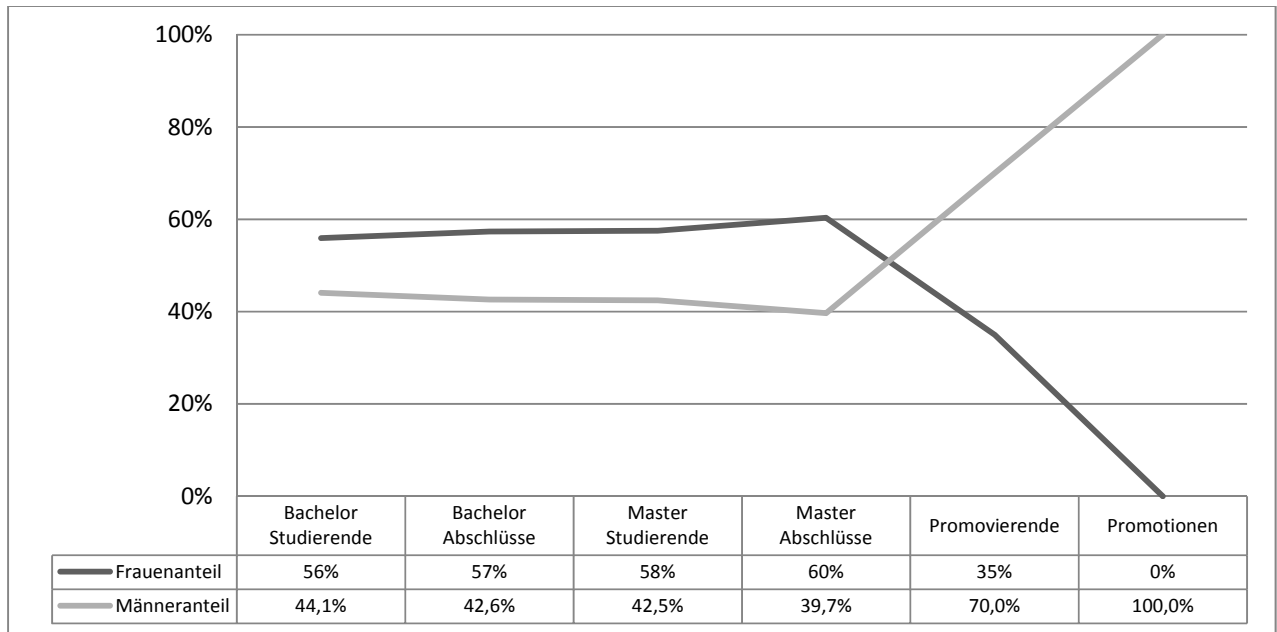
	Programm	ARC	BIW	GEO	SP	KM	gesamt HCU
2009	Köpfe	3	0	0	2	0	5
	weiblich	1	0	0	1	0	2
	männlich	2	0	0	1	0	3
	Frauenanteil	33,3%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	40,0%
	Männeranteil	66,7%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	60,0%
	2010	gesamt	3	0	0	6	0
weiblich	1	0	0	4	0	5	
männlich	2	0	0	2	0	4	
Frauenanteil	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	55,6%	
Männeranteil	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	44,4%	
2011	Köpfe	0	0	0	4	0	4
	weiblich	0	0	0	2	0	2
	männlich	0	0	0	2	0	2
	Frauenanteil	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%
	Männeranteil	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%
	2012	Köpfe	1	0	0	3	0
weiblich		0	0	0	2	0	2
männlich		1	0	0	1	0	2
Frauenanteil		0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	50,0%
Männeranteil		100,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	50,0%
2013		Köpfe	0	2	0	8	0
	weiblich	0	0	0	3	0	3
	männlich	0	2	0	5	0	7
	Frauenanteil	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%	0,0%	30,0%
	Männeranteil	0,0%	100,0%	0,0%	62,5%	0,0%	70,0%
	2014	Köpfe	1	2	2	8	0
weiblich		1	2	1	5	0	9
männlich		0	0	1	3	0	4
Frauenanteil		100,0%	100,0%	50,0%	62,5%	0,0%	69,2%
Männeranteil		0,0%	0,0%	50,0%	37,5%	0,0%	30,8%
2015		Köpfe	1	4	2	7	0
	weiblich	0	0	0	3	0	3
	männlich	1	4	2	4	0	11
	Frauenanteil	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	0,0%	21,4%
	Männeranteil	100,0%	100,0%	100,0%	57,1%	0,0%	78,6%
	2016	Köpfe	2	1	1	5	1
weiblich		0	0	0	3	0	3
männlich		2	1	1	2	1	7
Frauenanteil		0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	30,0%
Männeranteil		100,0%	100,0%	100,0%	40,0%	100,0%	70,0%
2017		Köpfe	1	3	0	4	3
	weiblich	0	0	0	2	2	4
	männlich	1	3	0	2	1	7
	Frauenanteil	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	66,7%	36,4%
	Männeranteil	100,0%	100,0%	0,0%	50,0%	33,3%	63,6%

¹⁷Die Daten beziehen sich auf Promotionsverfahren mit erfolgreich abgeschlossener Disputation.

Anhang 6: Frauenanteil im Studienprogramm ARC an der HCU 2009, 2013, 2017

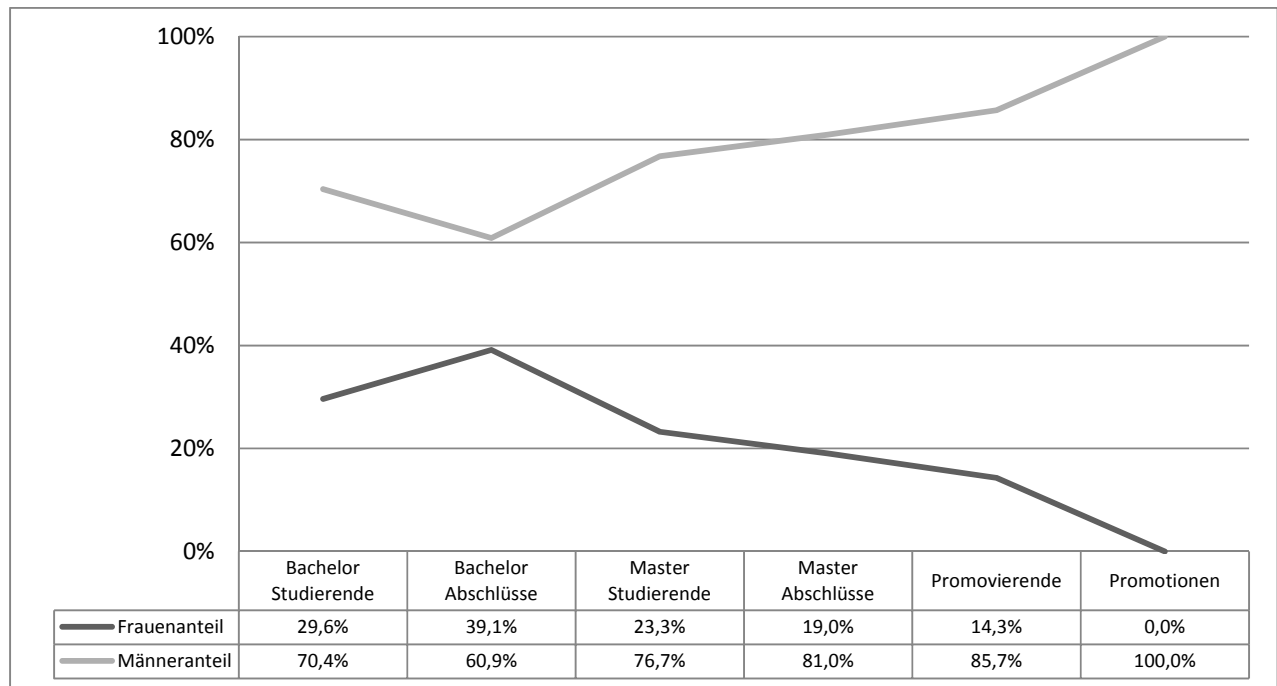
Status	2009	2013	2017	Veränderung
Bachelor Studierende	56,4%	57,7%	55,9%	-0,5%
Bachelor Abschlüsse	72,6%	58,6%	57,4%	-15,2%
Abschlüsse ARC und Städtebau (Dipl.)	50,0%			
Abschlüsse ARC (Dipl. FH)	45,3%			
Master Studierende	55,4%	59,0%	57,5%	2,1%
Master Abschlüsse	50,0%	71,7%	60,3%	10,3%
Promovierende	35,7%	43,8%	35,0%	-0,7%
Promotionen	0,0%		0,0%	0,0%

Anhang 7: Frauenanteil im Studienprogramm ARC an der HCU 2017 im Verlauf



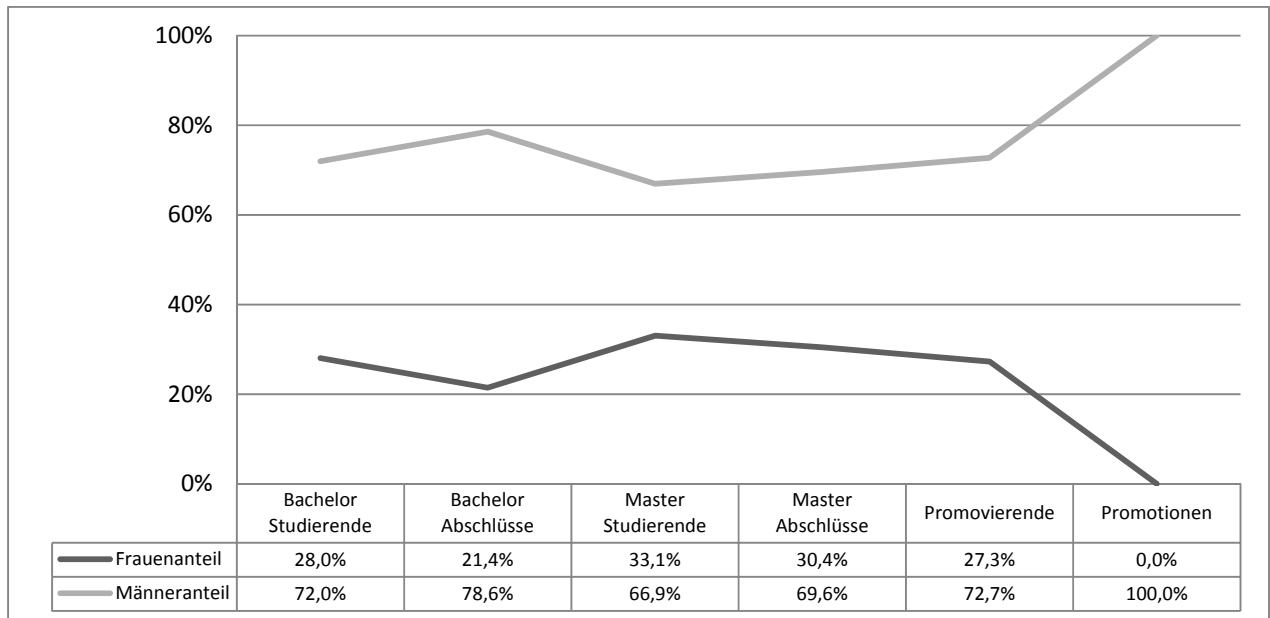
Anhang 8: Frauenanteil im Studienprogramm BIW an der HCU 2009, 2013, 2017

Status	2009	2013	2017	Veränderung
Bachelor Studierende	29,5%	27,1%	29,6%	0,1%
Bachelor Abschlüsse		32,7%	39,1%	6,5%
<i>Abschlüsse BIW (Dipl. FH)</i>	19,7%			
Master Studierende	0,0%	29,2%	23,3%	-5,9%
Master Abschlüsse	0,0%	38,5%	19,0%	-19,4%
Promovierende	100,0%	33,3%	14,4%	-85,6%
Promotionen			0,0%	

Anhang 9: Frauen- und Männeranteil im Studienprogramm BIW an der HCU 2017 im Verlauf


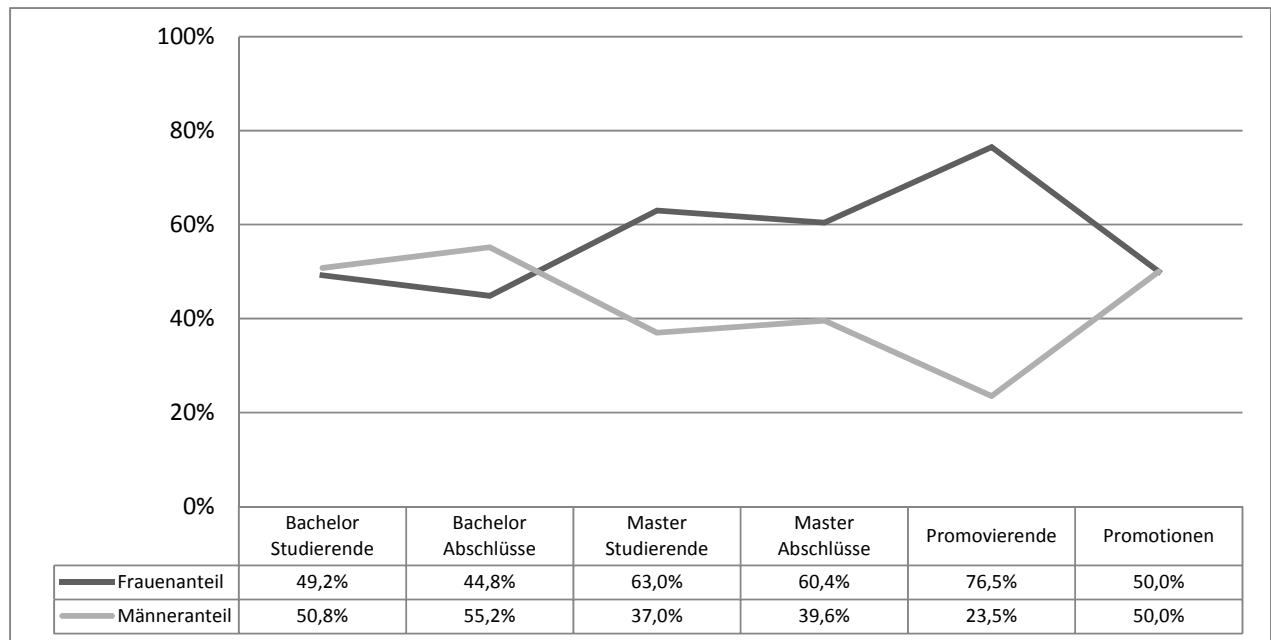
Anhang 10: Frauenanteil im Studienprogramm GEO an der HCU 2009, 2013, 2017

Status	2009	2013	2017	Veränderung
Bachelor Studierende	34,4%	34,9%	28,0%	-6,3%
Bachelor Abschlüsse	30,4%	26,7%	21,4%	-9,0%
<i>Abschlüsse GEO (Dipl. FH)</i>	30,0%			
Master Studierende	36,0%	34,9%	33,1%	-2,9%
Master Abschlüsse		22,2%	30,4%	8,2%
Promovierende		11,1%	27,3%	16,2%
Promotionen		0,0%	0,0%	0,0%

Anhang 11: Frauen- und Männeranteil im Studienprogramm GEO an der HCU 2017 im Verlauf


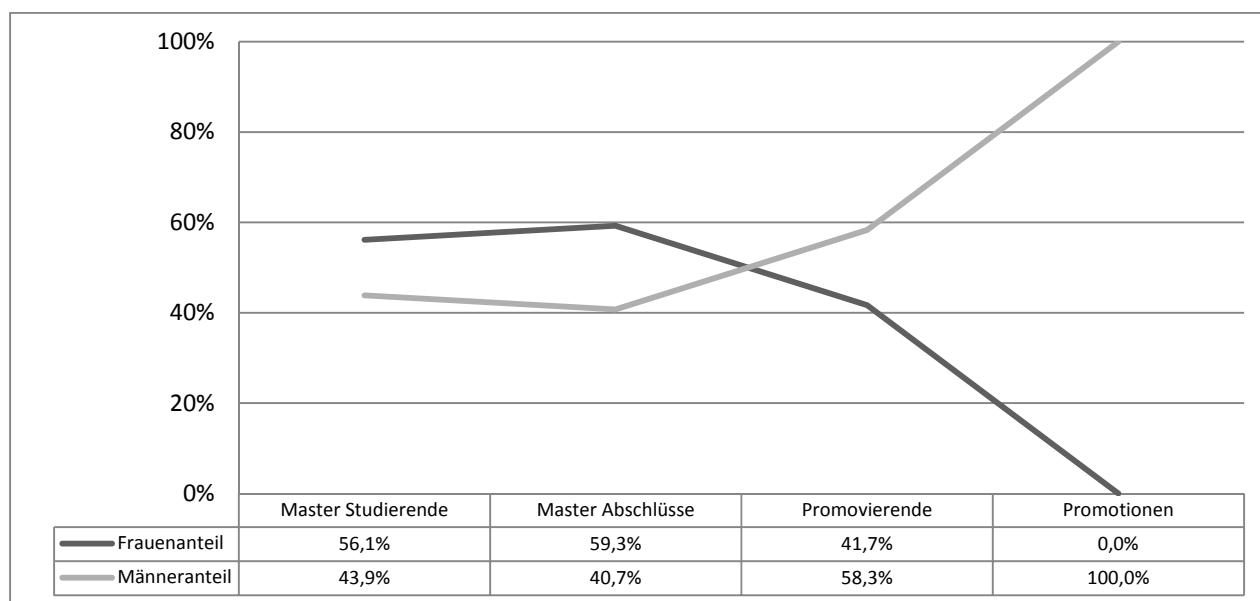
Anhang 12: Frauenanteil im Studienprogramm SP an der HCU 2009, 2013, 2017

Status	2009	2013	2017	Veränderung
Bachelor Studierende	44,8%	47,5%	49,2%	4,4%
Bachelor Abschlüsse	39,5%	58,3%	44,8%	5,4%
Abschlüsse ARC und Städtebau (Dipl. FH)	50,0%			
SP (Dipl.)	53,7%			
Master Studierende	54,8%	51,1%	63,0%	8,2%
Master Abschlüsse	55,6%	48,4%	60,4%	4,9%
Promovierende	55,9%	63,9%	76,5%	20,6%
Promotionen	50,0%	37,5%	50,0%	0,0%

Anhang 13: Frauen- und Männeranteil im Studienprogramm SP an der HCU 2017 im Verlauf


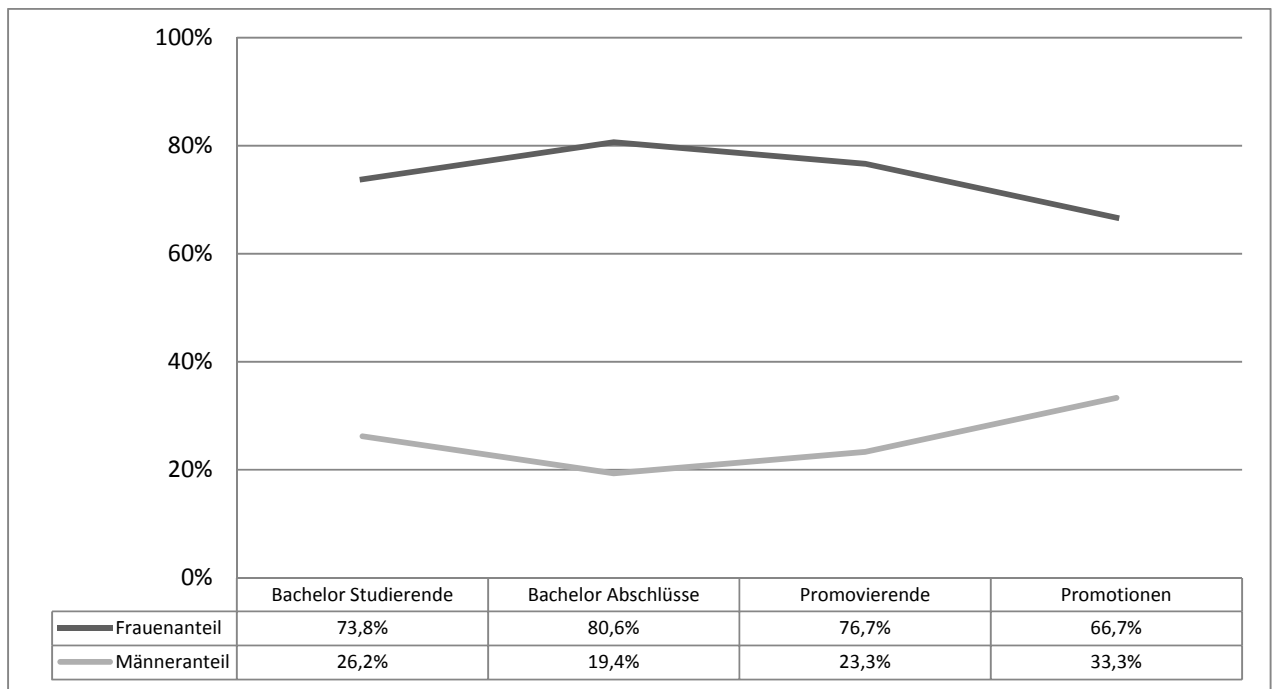
Anhang 14: Frauenanteil im Masterstudienprogramm REAP an der HCU 2013, 2017

Status	2013	2017	Veränderung
Master Studierende	56,9%	56,1%	-0,8%
Master Abschlüsse	45,5%	59,3%	13,8%
Promovierende	0,0%	41,7%	41,7%
Promotionen	0,0%	0,0%	0,0%

Anhang 15: Frauen- und Männeranteil im Masterstudienprogramm REAP an der HCU 2017 im Verlauf


Anhang 16: Frauenanteil im Bachelorstudienprogramm KM an der HCU 2013, 2017

Status	2013	2017	Veränderung
Bachelor Studierende	81,5%	73,8%	-7,7%
Bachelor Abschlüsse	89,3%	80,6%	-8,6%
Promovierende	61,9%	76,7%	14,8%
Promotionen		66,7%	

Anhang 17: Frauen- und Männeranteil im Bachelorstudienprogramm KM an der HCU 2017 im Verlauf


Anhang 18: Frauenanteil im Masterstudienprogramm UD an der HCU 2013, 2017

Status	2009	2013	2017	Veränderung
Master Studierende	27,3%	63,4%	69,2%	5,8%
Master Abschlüsse		60,0%	75,0%	15,0%
Promovierende		50,0%	33,3%	-16,7%
Promotionen				

Anhang 19: Frauen- und Männeranteil im Masterstudienprogramm UD an der HCU 2017 im Verlauf
