

Gleichstellungsplan 2024 – 2029
der HafenCity Universität Hamburg
für das wissenschaftliche Personal und
Studierende

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	3
1 Grundlagen und Ziele	4
2 Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der HCU	4
3 Bestandsaufnahme zur Gleichstellung im Qualifikations- und Karriereverlauf	5
3.1 Professuren	5
3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	8
3.3 Promotionen.....	11
3.4 Studium und Studienabschlüsse.....	13
3.5 Leitung und Gremienarbeit	18
3.6 Übersicht: Wissenschaftliche Karriere	19
4 Zielwerte für 2024 – 2029	20
5 Gleichstellungspolitische Handlungsfelder	21
5.1 Handlungsfeld A: Nachwuchsförderung sowie Förderung des unter-repräsentierten Geschlechts im Studienverlauf und in der Promotionsphase	22
5.1.1 Rückblick 2018 – 2023	22
5.1.2 Maßnahmen 2024 – 2029	23
5.2 Handlungsfeld B: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	23
5.2.1 Rückblick 2018 – 2023	24
5.2.2 Maßnahmen 2024 – 2029	25
5.3 Handlungsfeld C: Gender- und Diversity-Kompetenzen	25
5.3.1 Rückblick 2018 – 2023	26
5.3.2 Maßnahmen 2024 – 2029	26
5.4 Handlungsfeld D: Qualitäts- und Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellung.....	27
5.4.1 Rückblick 2018 – 2023	27
5.4.2 Maßnahmen 2024 – 2029	28
Anhang	29
Anhang A: PostDoc-Mitarbeitende	29
Anhang B: Beschäftigte im Wissenschaftlichen Mittelbau nach Finanzierungsform (Stand 2022) ..	30
Anhang C: Wissenschaftliches Personal nach Stellenumfang	31
Anhang D: Kaskadenmodell in den einzelnen Studienprogrammen.....	35
Anhang E: Wissenschaftliche Mitarbeitende in Elternzeit	38

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA	Bachelor
BuKof	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen e.V.
GSP	Gleichstellungsplan
HRA	Hamburg Research Academy
MA	Master
LaKoG	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung der FHH (Landesbetrieb ZAF)
ZGD	Zentrum Gender & Diversity

Studienprogramme:

ARC	Architektur
BIW	Bauingenieurwesen
GEO	Geodäsie und Geoinformatik
KM	Kultur der Metropole
KDM	Kultur – Digitalisierung – Metropole
REAP	Resource Efficiency in Architecture and Planning
SP	Stadtplanung
TGA	Technische Gebäudeausrüstung mit Digitaler Infrastruktur
UD	Urban Design

1 Grundlagen und Ziele

An der HCU werden Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversity Management als Querschnittsaufgabe betrachtet und in allen Bereichen mitgedacht. Strukturelle und personelle Chancengleichheit von Frauen und Männern bilden als durchgängiges Leitprinzip die Grundlage für das Handeln in der HCU. Die Förderung der Chancengleichheit von Studierenden und wissenschaftlichem Personal unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Vielfalt, Herkunft, Religionszugehörigkeit, Behinderung oder des Alters beschreiben die Grundhaltung der HCU. Wir achten auf diversitätsensible Lehre und Didaktik. Angehörigen des wissenschaftlichen Personals stehen dazu über die Hamburg Research Academy (HRA) und das Zentrum Gender & Diversity (ZGD) Fortbildungsmöglichkeiten offen. Zum Erwerb von vertiefenden Kenntnissen zu diesem Themenfeld stehen Studierenden ebenfalls unterschiedliche Veranstaltungen im fächerübergreifenden Studienangebot ([Q]-Studies) zur Auswahl, die teilweise über das Zentrum Gender & Diversity (ZGD) angeboten werden. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt die HCU mit der Bereitstellung des Eltern-Kind-Raums/Ruheraums für Studierende bzw. des Ruheraums für Mitarbeitende. Diskriminierungen, Belästigungen und sexualisierte Gewalt lehnen wir ab und bieten mit der HCU Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine Anlaufstelle um Vorfälle anzuzeigen. Mit Workshops zum AGG implementieren wir eine Maßnahme zur Antidiskriminierung.

Mit dem vorliegendem akademischen Gleichstellungsplan kommt die HCU dem Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG § 3 Abs. 5 S. 3) auf der Landesebene, und Gesetzen auf der Bundesebene (Bundesgleichstellungsgesetz, Grundgesetz) nach. Gleichzeitig werden damit auch Gleichstellungs- und Diversitystandards der DFG und die gleichstellungsbezogenen Anforderungen im Rahmen des Horizon Europe Programms umgesetzt.

Der Gleichstellungsplan 2024 soll durch die aufgeführten Maßnahmen insbesondere zur Erreichung folgender Ziele beitragen:

- Vorurteilsfreien Betrachtung und Bewertung von Leistungen, Ergebnissen und insbesondere von Personen
- Verhinderung von Diskriminierung und (sexueller) Belästigung
- Umsetzung von Diversität und Gleichstellung in Prozessen und der Organisationentwicklung der Hochschule
- Förderung der geschlechtlichen Parität sowohl im Karriereverlauf als auch in Gremien
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium und Ausbau einer lebendigen, familiengerechten Hochschule

Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von 5 Jahren. Danach ist der Gleichstellungsplan auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und von den zuständigen Gremien fortzuschreiben.

2 Verankerung der Gleichstellungsarbeit an 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 dafür eng zusammen und kooperieren mit dem Präsidium der HCU, dem Hochschulsenat und mit den verschiedenen Referaten der HCU.

Für den wissenschaftlichen Bereich der HCU wird das Konzept einer zentralen, nebenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten mit einer Amtszeit von 3 Jahren realisiert. Das Amt der akademischen

Gleichstellungsbeauftragten war von Oktober 2016 bis Februar 2020 professoral besetzt. Zur Unterstützung und zur Koordinierung der Gleichstellungsarbeit an der HCU wurde die Arbeit des Gleichstellungsteams durch eine Referentin für Gleichstellung (mit einem Stellenumfang von 50 %) verstärkt. Im Anschluss daran konnte die Gleichstellungsarbeit für den wissenschaftlichen Bereich ab dem 30.04.2020 zunächst durch einen kommissarischen Gleichstellungsbeauftragten wieder aufgenommen werden. So konnten unter anderem die Durchführung der laufenden Berufungsverfahren gewährleistet werden. Im Mai 2021 wurden zwei Gleichstellungsbeauftragte durch den Hochschulsenat gewählt und bestellt. Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte als auch der stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gehören nicht der Gruppe der Professor:innen an. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Rahmen der Gleichstellungsarbeit wird gemäß LVVO eine Lehrdeputatsreduktion umgesetzt, die einen Anteil 25 % der Lehrverpflichtung umfasst. Beide Gleichstellungsbeauftragten stehen unter anderem für die Begleitung von Berufungsverfahren und der HCU internen Gremienarbeit zur Verfügung.

Seit Oktober 2021 unterstützt eine Assistentin/Sachbearbeiterin für Gleichstellung und Diversity organisatorisch und inhaltlich die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten im wissenschaftlichen Bereich. Ihre Aufgaben umfassen die Organisation, Koordination und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen, wie beispielsweise die Organisation von Veranstaltungen, die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in hochschulübergreifenden Gremien (LaKoG, BUKOF) und die Beratung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Studierenden. Es handelt sich dabei um eine bis Mai 2024 befristete Teilzeitstelle mit einem Stellenumfang von 50 %.

3 Bestandsaufnahme zur Gleichstellung im Qualifikations- und Karriereverlauf

Im Folgenden werden die Geschlechteranteile und ihre Entwicklung in den einzelnen Qualifikations- und Statusgruppen für die Jahre 2019 bis 2022 jährlich dargestellt. Da die Zahlen für das Jahr 2023 zum Erstellungszeitpunkt (November 2023) größtenteils noch nicht vorliegen, werden diese hier nicht aufgeführt. Bei der Interpretation der Daten sind zudem 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.

Abschließend wird die Entwicklung der wissenschaftlichen Karriereverläufe in Form eines Kaskadenmodells zusammengefasst und somit teilweise vorliegende Unterrepräsentanzen im Frauenanteil dargestellt.

3.1 Professuren

Im Zeitraum von 2017 bis 2022 sind an der HCU im Durchschnitt rund 31% Frauen und 69% Männer Professor:innen. In absoluten Zahlen ausgedrückt, entspricht dies im Berichtszeitraum 12-14 Frauen und 25-32 Männer.

Im Jahr 2017 lag der Professorinnenanteil an der HCU bei 31% und im Bundesdurchschnitt bei 24% GSP (2018-2023). Dieser Schnitt konnte bis zum Jahr 2022 recht stabil gehalten werden und lag im Dez. 2022 sogar bei 33% (siehe Abbildung 1). Durchschnittlich liegt der Professorinnenanteil an der HCU damit bei 31%. Im gleichen Zeitraum stieg der Frauenanteil bei Professuren im Bundesdurchschnitt von 24% auf 28%.

Bei den männlich besetzten Professuren gab es an der HCU absolut gesehen größere Schwankungen, woraus der zeitweilige leicht gestiegene prozentuale Anteil von 1% der Frauen pro Jahr resultiert (siehe Abbildung 1).

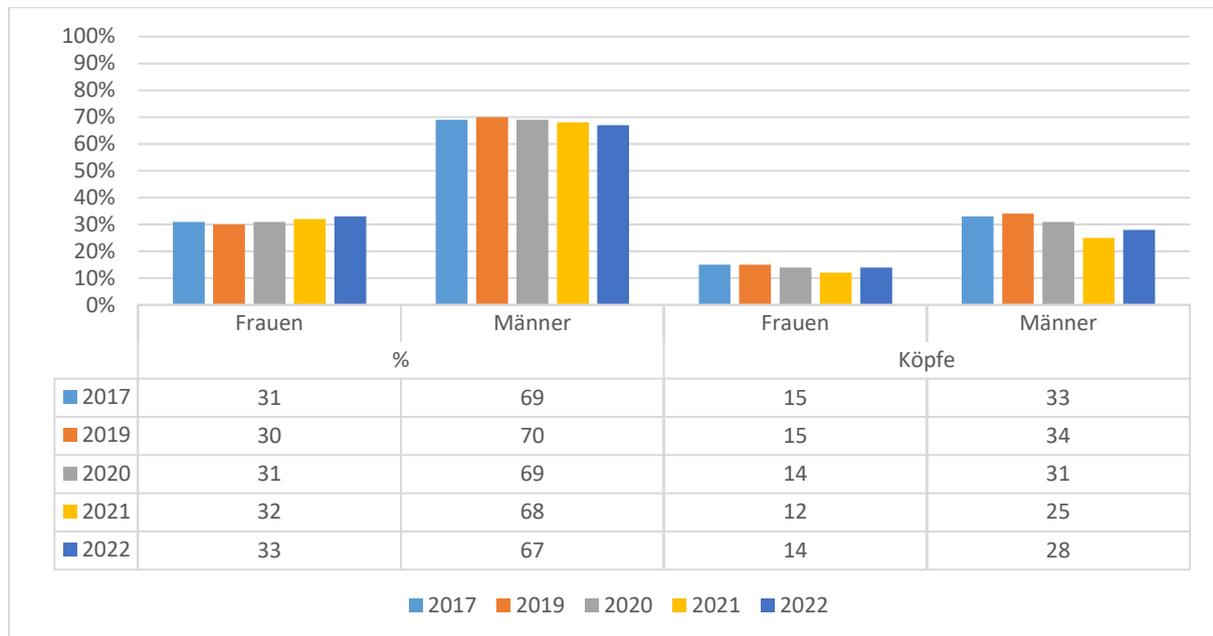


Abbildung 1: Prozentuale und absolute Geschlechteranteile an den Professuren 2017 – 2022

An der HCU sind im Durchschnitt die professoralen Lehrstühle von Frauen unterrepräsentiert. Eine Bestandsanalyse der Verteilung in den einzelnen Studienprogrammen (Abbildung 2) zeigt jedoch, dass diese Unterrepräsentanz nicht in allen Studienprogrammen vorliegt. Bei Betrachtung dieser Werte ist jedoch zu beachten, dass die Anzahl der Professuren pro Studienprogramm zum Teil sehr gering ist, wodurch der Zu- oder Weggang von einzelnen Professuren zu scheinbar starken anteiligen Veränderungen führen. Aufgrund des inter- und transdisziplinären Ansatzes der HCU wird die Lehre in den einzelnen Studienprogrammen zum anderen häufig durch Professuren durchgeführt, die formal einem anderen Studienprogramm zugeordnet sind. Die in Abbildung 2 aufgeführte Kategorie „sonstige Professuren“ verweist auf Professuren, die im Erfassungszeitraum keinem Studienprogramm zugeordnet waren. Ab 2021 wurden die Professuren in bestehende Studienprogramme eingeordnet, wodurch sie in der Abbildung mit dem Umfang Null dargestellt sind.

Ausnahmen bei der Unterrepräsentanz von Frauen sind in den Studienprogrammen Architektur (ARC) und Kultur der Metropole (KM) bzw. Kultur – Digitalisierung – Metropole (KDM) zu erkennen. Hier liegt der Frauenanteil bei über 40 %. KM/KDM verzeichnet seit 2017 keine weiblich professorale Unterrepräsentanz. Der Professorinnenanteil lag im Zeitraum 2017-2022 im Durchschnitt bei 81 %.

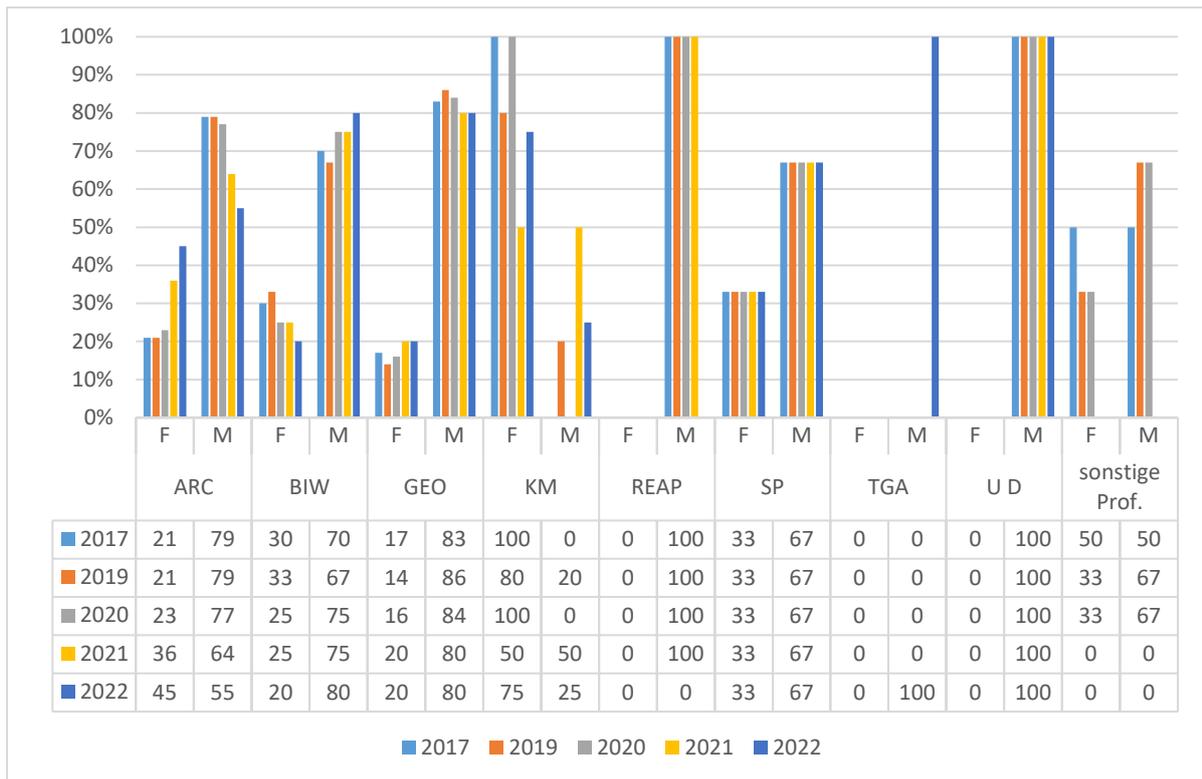


Abbildung 2: Prozentuale Anteile an den Professuren nach Studienprogramm und nach Geschlecht, 2017-2022

In allen anderen Studienprogrammen sind Männer zum Erfassungszeitpunkt professoral überrepräsentiert. In den Studienprogrammen Stadtplanung (SP) und Urban Design (UD) sind im betrachteten Zeitraum keine Veränderungen zu verzeichnen. Im Studienprogramm Geodäsie und Geoinformatik (GEO) ist der professorale Anteil der Frauen um 3 % gestiegen und bei den Männern entsprechend gesunken, da die Gesamtanzahl der männlich besetzten Professuren insgesamt um 2 Köpfe gesunken ist. Im Studienprogramm Bauingenieurwesen (BIW) stieg der Männeranteil prozentual im Zeitraum 2017 – 2022 sogar um 10 %. Absolut gesehen ist die Anzahl der Professuren im selben Zeitraum jedoch auch von 8 auf 10 gestiegen. Professuren in den Programmen Technische Gebäudeausstattung mit Digitaler Infrastruktur (TGA) und UD sind jeweils mit zwei bzw. einer männlichen Person besetzt.

Die insgesamt geringe Anzahl der Köpfe verursacht allgemein starke Schwankungen der prozentualen Anteile, was eine Ermittlung von Unterrepräsentanzen stark erschwert. Zudem hat die HCU aufgrund ihrer interdisziplinären Ausrichtung Professor:innen, die zwei Studienprogrammen zugeordnet sind.

Werden jedoch die jeweiligen Quoten für die einzelnen Besoldungsgruppen bestimmt, so zeigt sich in Abbildung 3 ein anderes Bild. Hier zeigt sich, dass in der Besoldungsgruppe A15 lediglich Frauen beschäftigt sind. In den Besoldungsgruppen C2 sind seit 2019 nur Männer eingruppiert und auch in der Besoldungsgruppe W2 liegt die Männerquote seit 2019 bei mindestens 75 %. In der Gruppe C3 liegt die Frauenquote schon bei mindestens 33 %. Während in der Besoldungsgruppe C4 nur eine männlich besetzte Professur eingruppiert ist, liegt der weibliche Anteil an W3-Professuren seit 2017 konstant bei mindestens 50 %. 2022 wurde hier sogar eine Frauenquote von 58 % erreicht.

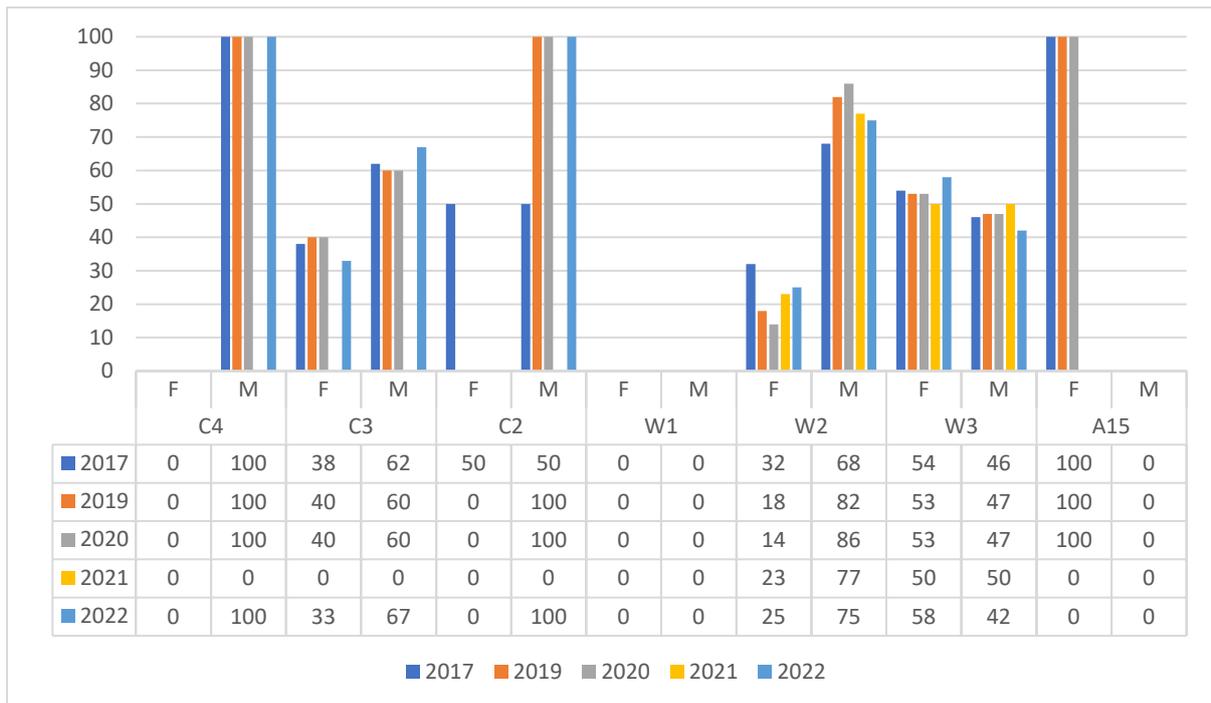


Abbildung 3: Prozentualer Anteil der Besoldungsgruppen der Professorinnen und Professoren von 2017-2022

Berufungen auf eine ordentliche Professur

Im Vergleich zu 2017 (5 Berufungen) wurden im Zeitraum 2019 – 2022 4 Berufungen durchgeführt (alle 2022). Tabelle 1 zeigt, dass es sich hierbei um Berufungen von einer Frau und von 3 Männern handelt. Die unterrepräsentierten professoralen Frauenanteile in BIW, GEO und TGA konnten durch diese erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren nicht vermindert werden. Lediglich in ARC lässt sich mit diesen neuen Berufungen eine Steigerung des Frauenanteils von 21 % (2017) auf 45 % (2022) erkennen (vgl. Abbildung 2).

Tabelle 1: Übersicht der Berufungen 2017 – 2022 nach Köpfen und Studienprogramm

Studienprogramm	ARC		BIW	GEO	TGA	Sonstige Prof
Berufungen in KÖPFE	Frauen	Männer	Männer	Männer	Männer	Männer
2017	2	2	0	0	0	1
2019	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	0	0	0
2022	1	0	1	1	1	0

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 2019-2022 liegt mit leichten Schwankungen zwischen 47-52% (Abbildung 4). Im Durchschnitt waren an der HCU jährlich 143 – 157 wissenschaftliche Beschäftigte tätig, eine Unterrepräsentanz liegt im HCU-weiten Durchschnitt nicht vor.

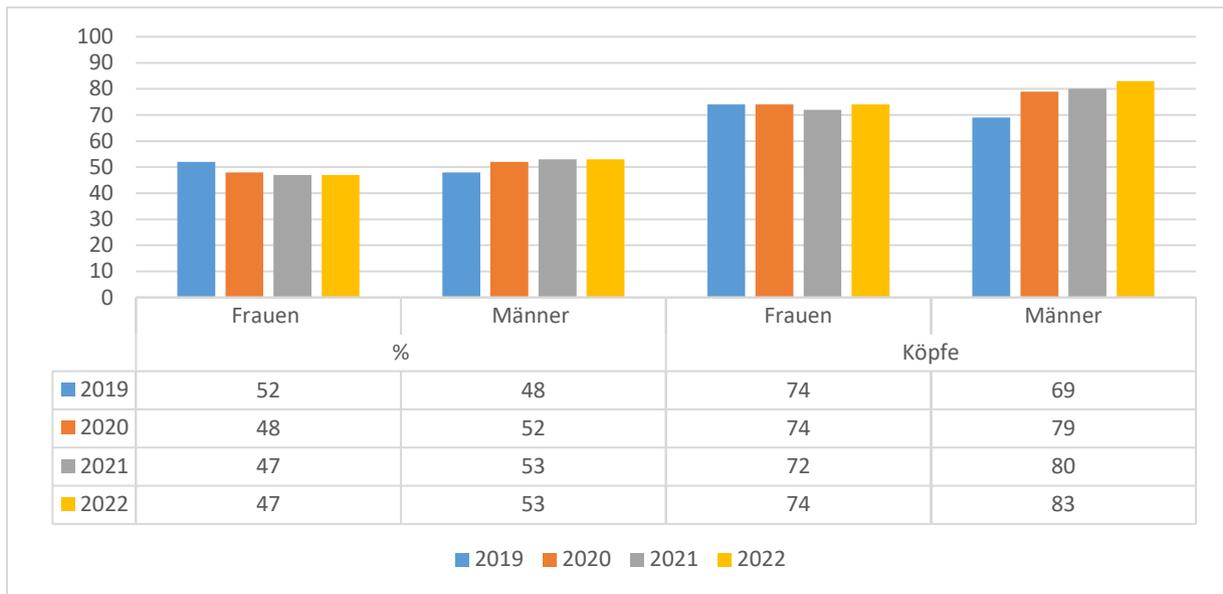


Abbildung 4: Prozentuale und absolute Verteilung 2019 – 2022 im wissenschaftlichen Mittelbau nach Geschlecht

Ähnlich wie bei der Verteilung der Professuren liegen jedoch auch hier sehr große Unterschiede der geschlechtsspezifischen Verteilung je nach Studienprogramm vor.

In Abbildung 5 ist erkennbar, dass Frauen in den Studienprogrammen ARC, BIW + REAP und GEO zeitweise unterrepräsentiert waren. In ARC lag der Frauenanteil 2017 bei 62 % und ist in den letzten Jahren stark gesunken. 2022 trat erstmals eine Unterrepräsentanz der Frauen auf. Auch in KM/KDM ist die Frauenquote gesunken, wobei hier anfangs eine männliche Unterrepräsentanz vorlag und nun (2022) keine Unterrepräsentanz mehr ausgewiesen wird. In BIW + REAP wurde die Frauenquote seit 2017 durchschnittlich auf über 40 % gesteigert, lediglich 2021 waren Frauen mit einem Anteil von 37 % unterrepräsentiert. In GEO schwankte der Frauenanteil in den vergangenen Jahren zwischen 37 % und 43 %. Mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 39 % liegt hier eine leichte Unterrepräsentanz vor. In SP und TGA (neu eingeführt in 2022) liegt im Berichtszeitraum keine Unterrepräsentanz vor. In UD liegt nach den prozentualen Werten zwar teilweise eine weibliche Unterrepräsentanz vor, diese kommt jedoch vor allem durch die sehr geringe Anzahl an zugeordneten wissenschaftlichen Mitarbeitenden zustande.

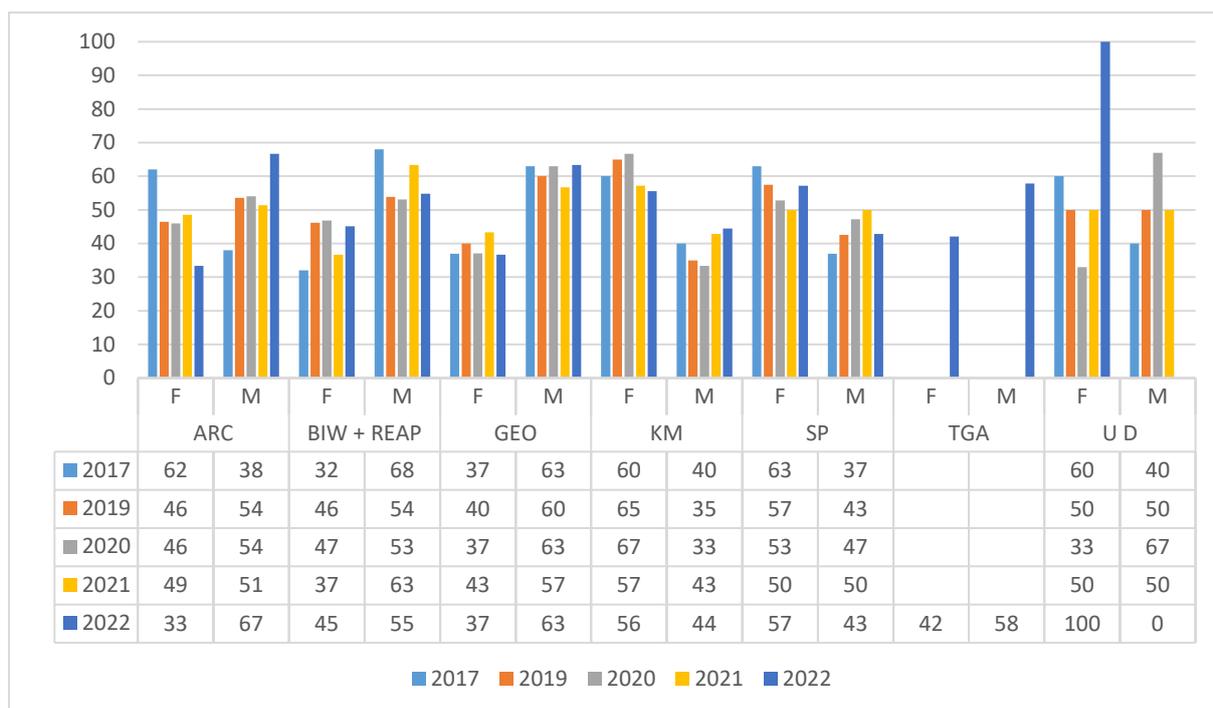


Abbildung 5: Prozentuale Verteilung 2017 – 2022 im wissenschaftlichen Mittelbau nach Geschlecht und Studiengang¹

Neben der Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden pro Studienprogramm soll hier auch betrachtet werden, aus welchen Mitteln diese finanziert wurden. Im Vergleich zu vorangehenden Gleichstellungsplänen ist anzumerken, dass es die Kategorie *Mischfinanzierung* aufgrund der geltenden Regelungen seit 2019 nicht mehr gibt. Seit 2019 war die Mehrheit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden über Drittmittelprojekte finanziert. In den Jahren 2019 – 2021 wurden hier die Männer geringfügig häufiger über Drittmittel finanziert als Frauen. Der Unterschied in den Quoten war jedoch geringer als 3 %. 2022 wurden Frauen näherungsweise genauso häufig über Drittmittelprojekte finanziert wie ihre männlichen Kollegen.²

Anhand der Datenerhebung zum Stellenumfang der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (siehe Anhang C) lässt sich feststellen, dass im Zeitraum 2019-2022 durchschnittlich 35 % aller Frauen eine Stelle mit einem Umfang von unter 75 % innehatten. Im gleichen Zeitraum hatten nur 24 % aller Männer eine Stelle mit diesem Stellumfang. Hier zeigen sich jedoch starke Schwankungen. So hatten im Jahr 2020, zeitgleich mit dem Beginn der Corona-Pandemie, 45 % der Frauen eine Teilzeitstelle mit einem Umfang von weniger als 75 %. Dieser Anteil hat sich bis 2022 auf 28 % verringert. 2021 wurden bei den Männern mit 27,5 % mehr Männer als sonst im betrachteten Zeitraum auf einer Teilzeitstelle (Umfang < 75 %) beschäftigt.

Auf der Postdoc-Ebene gab es in den Jahren 2019 -2022 12 Beschäftigte in den Studienprogrammen KM, SP und ARC. Hier lag Frauenanteil bei 58 %, was nahezu dem Wert von 60 % aus 2017 entspricht.

¹ Die Zahlen für 2017 wurden aus dem Gleichstellungsplan 2018 – 2023 der HCU entnommen. Dabei wurde die prozentuale Geschlechterquoten für BIW + REAP aus den dort angegebenen Werten berechnet. Die Zahlen für KM und UD 2017 gemeinsam aufgeführt und sind hier deshalb identisch.

² Stellen, die bis zum Jahr 2018 als mischfinanziert sind, sind aufgrund der geltenden Regelungen seit 2019 nicht mehr vorhanden. Bei den Daten bzgl. Mischfinanzierungen handelt es sich um Haushaltsstellen, die zum Stichtag 31.12.2022 über DM aufgestockt wurden.

3.3 Promotionen

Im Vergleich zum Jahr 2017 nahm die Anzahl der laufenden Promotionen im Jahr 2019 insgesamt an der HCU um 14 Köpfe ab. Welche Ursachen für diese Entwicklungen verantwortlich sind, lässt sich nur vermuten. Anhand der in Abbildung 6 gezeigten Werte ist erkennbar, dass im Durchschnitt geringfügig mehr Männer (51%) als Frauen (49%) an einer Promotion arbeiten. Der Anteil von promovierenden Frauen variiert jedoch stark nach Studienprogramm³ (Abbildung 7). Dabei ist anzumerken, dass im Rahmen der Promovierendenstatistik das Studienprogramm REAP der Architektur und Urban Design der Stadtplanung zugeordnet wird. Im Studienprogramm TGA, gegründet erst im WiSe 23/24, gab es noch keine Promotionsverfahren.

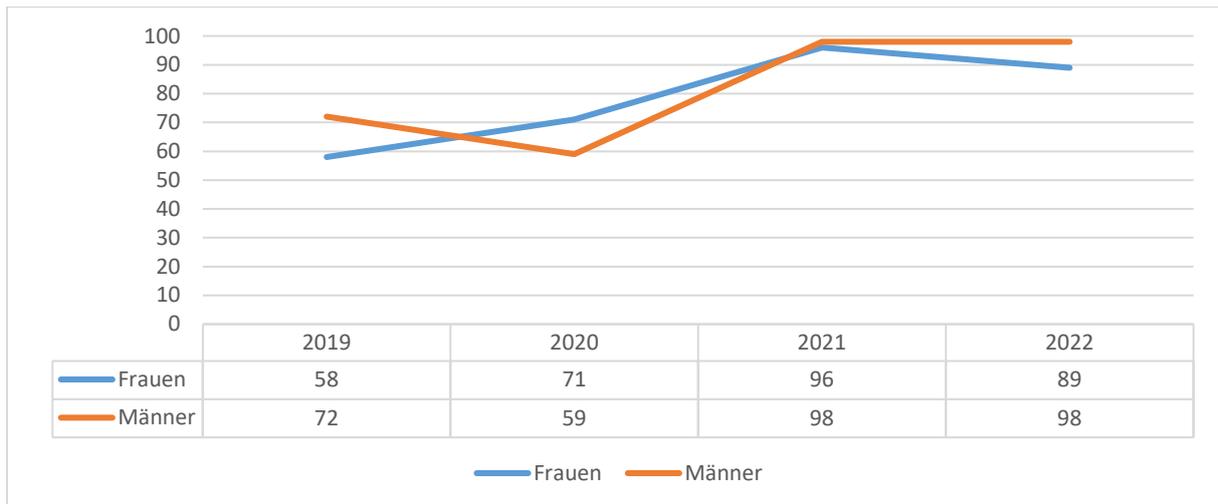


Abbildung 6: Anzahl der laufende Promotionen an der HCU nach Geschlecht

Am geringsten ist der Frauenanteil in den Studienprogrammen BIW und GEO. Dieser lag in den Jahren 2019 – 2022 bei unter 30 %. Demgegenüber ist der prozentuale Anteil an promovierenden Frauen in KM/KDM mit über 70 % am höchsten. Insgesamt ist der prozentuale Anteil der weiblichen Promovierenden in den meisten Programmen in den letzten Jahren (leicht) gesunken. Als einzige Ausnahme ist SP + UD zu nennen, wobei hier die geringe Frauenquote in 2019 als Ausreißer zu betrachten ist. Im Jahr 2017 lag diese allerdings mit 74 % noch deutlich höher. Allein im Bereich ARC + REAP liegen die Anzahl der promovierenden Frauen und Männer jeweils immer zwischen 40 % und 60 %.

³ Hierzu ein Hinweis: Die Promovierendenstatistik bis einschließlich 2020 beinhaltet nur die immatrikulierten Promovierenden. Die nicht eingeschriebenen Promovierenden wurden nicht statistisch erfasst. Erst mit einer Änderung der Vorgaben vom Statistischen Bundesamt wurden ab dem Jahr 2021 alle Promovierenden erfasst. Eine Nachzeichnung wäre nur unter erheblichen, unverhältnismäßigen Aufwand möglich.

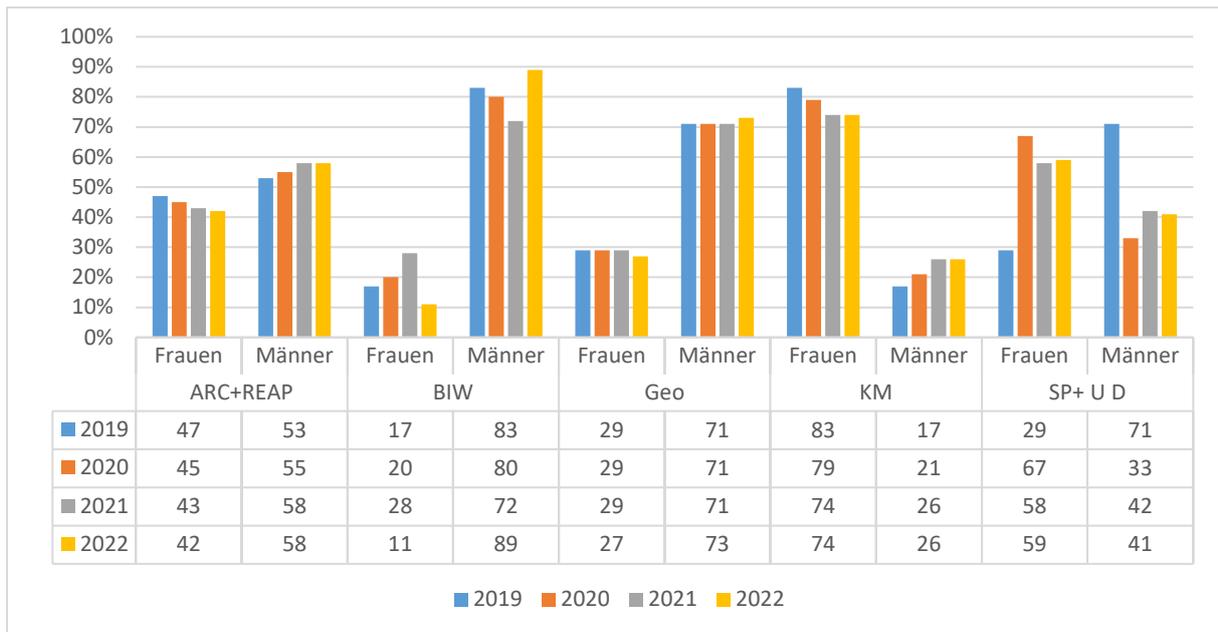


Abbildung 7: Prozentuale Anteile der Promovierenden nach Geschlecht und Studiengang

Im Hinblick auf abgeschlossene Promotionen zeigt sich jedoch ein anderes Ergebnis. Seit 2017 stieg der Frauenanteil an und erreichte 2020, zum Beginn der Corona Pandemie, sogar mit 78 % einen Höhepunkt (Abbildung 8). Der Anteil der Männer verringerte sich bereits 2019 von zuvor 70 % auf 53 %. Die jeweiligen Quoten glichen sich ab 2021 wieder mehr an. 2022 ist das Niveau abgeschlossener Promotionen auf einem fast paritätischen Niveau angekommen, mit einem Frauenanteil von 53 % und einem Männeranteil von 47 %.

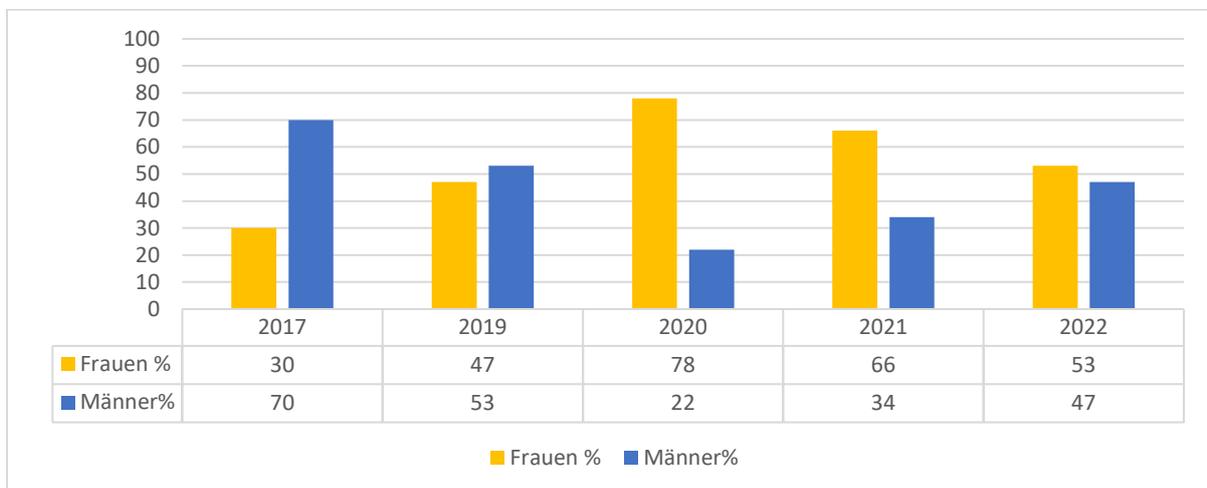


Abbildung 8: Prozentuale Anteile der abgeschlossenen Promotionen 2019-2022 nach Geschlecht

An der HCU schlossen im betrachteten Zeitraum im Durchschnitt mit einem Anteil von 58 % insgesamt mehr Frauen eine Promotion ab und als Männer (42 %).

Die Frauenanteile variieren auch bei den abgeschlossenen Promotionen sehr stark im Hinblick auf die Studienprogramme. Dabei ist zu beachten, dass die starken Schwankungen in den Quoten in den einzelnen Programmen in Abbildung 9 oft auf eine insgesamt geringe Anzahl an abgeschlossenen Promotionen zurückzuführen sind.

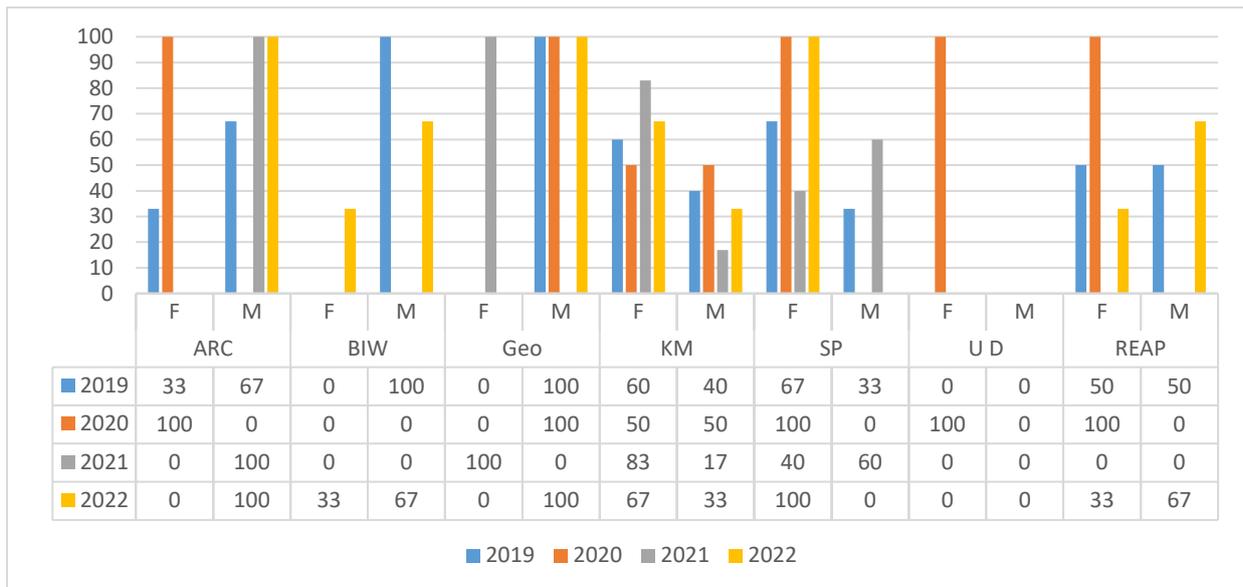


Abbildung 9: Prozentuale Anteile der abgeschlossenen Promotionen nach Geschlecht und Studienprogramm

In den Studienprogrammen KM (69 %), SP (73 %) und UD (100 %) ist der Frauenanteil im Durchschnitt von 2019 bis 2022 am höchsten. Männer schlossen überwiegend häufiger als Frauen eine Promotion in ARC (67 %), BIW (75 %) und GEO (75 %) ab.

Habilitationen

Im hier betrachteten Zeitraum 2019 – 2022 hat es an der HCU im Jahr eine Habilitation von einem Mann gegeben.

3.4 Studium und Studienabschlüsse

Der Anteil von Bachelorstudentinnen ist insgesamt über die Jahre 2017 bis 2022 bei 42-45 % relativ konstant geblieben. Allerdings lag er in den Jahren 2009 bis 2017 bei 45-47 % und ist demnach leicht gesunken.

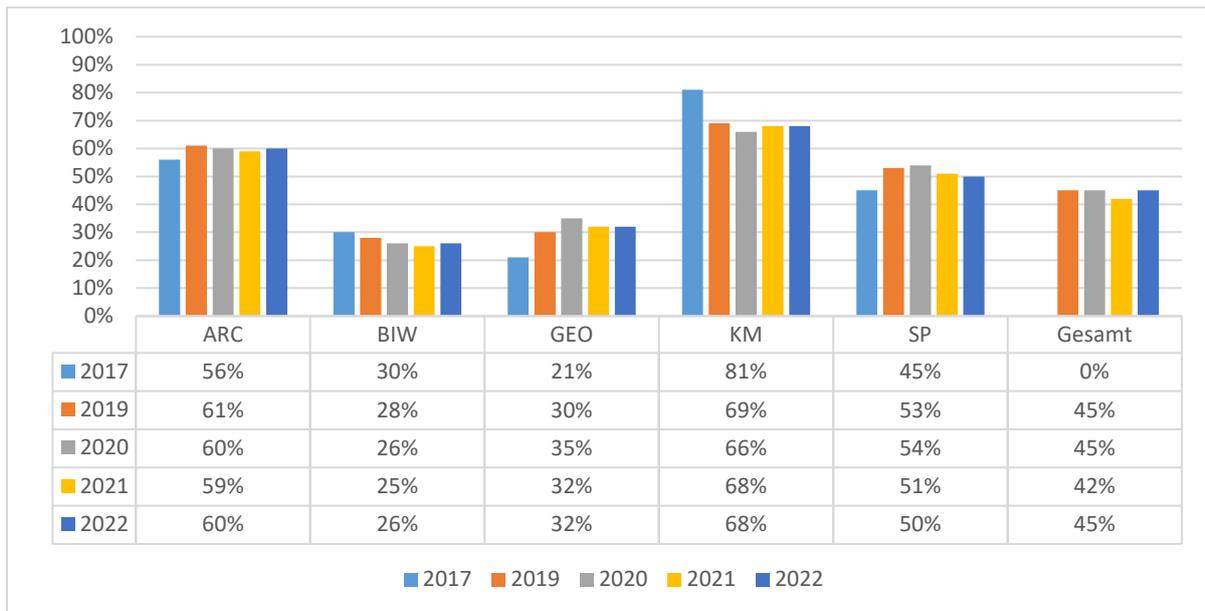


Abbildung 10: Prozentualer Anteil der weiblichen Bachelorstudierenden nach Studienprogramm

Abbildung 10 zeigt die Anteile der weiblichen Studierenden in den einzelnen Bachelor-Studienprogrammen. In KM/KDM ist seit 2017 konstant eine Unterrepräsentanz von Männern festzustellen, auch wenn deren Anteile von 2017-2022 um 11 % gestiegen sind. In ARC blieben die Anteile von Frauen seit 2009 konstant zwischen 56 % - 61 % (siehe auch GSP 2018 – 2023). Für die Jahre 2019 – 2022 ist eine leicht steigende Tendenz erkennbar. In BIW ist der Frauenanteil gering und seit 2017 stetig jährlich um 1-2 % abfallend. Der Männeranteil im Bachelorstudium BIW liegt im Durchschnitt bei 74 %. Das Studienprogramm GEO zeigt seit 2017 eine Steigerung des Frauenanteils von 11 % auf. Im Studienprogramm SP nimmt der Frauenanteil seit 2019 jährlich konstant um 1-2 % ab. Zusammengefasst liegt in den BA Studienprogrammen BIW (26 %) und GEO (32%) im Durchschnitt eine Unterrepräsentanz im Frauenanteil vor. Während im BA Studienprogramm BA ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis vorlag, waren die weiblichen Studierenden in ARC und KM in der Überzahl. Im BA Studienprogramm KM waren die männlichen Studierenden mit einem Anteil von 32 % sogar unterrepräsentiert. Da das BA-Studienprogramm TGA erst zum Wintersemester 2023/24 startete, werden hier noch keine Zahlen aufgeführt.

Der Frauenanteil der Bachelorstudentinnen blieb insgesamt konstant im Durchschnitt bei 45%. Betrachtet man die anteilige Verteilung der Bachelorabsolvierenden, so stieg die Frauenquote hier im Vergleich zum Gesamtanteil an Studierenden um 6 % sogar leicht an. Es haben, mit 54 % mehr Frauen als Männer einen Bachelorabschluss erreicht, obwohl mehr Männer als Frauen ein Bachelorstudium begonnen haben (Abbildung 14).

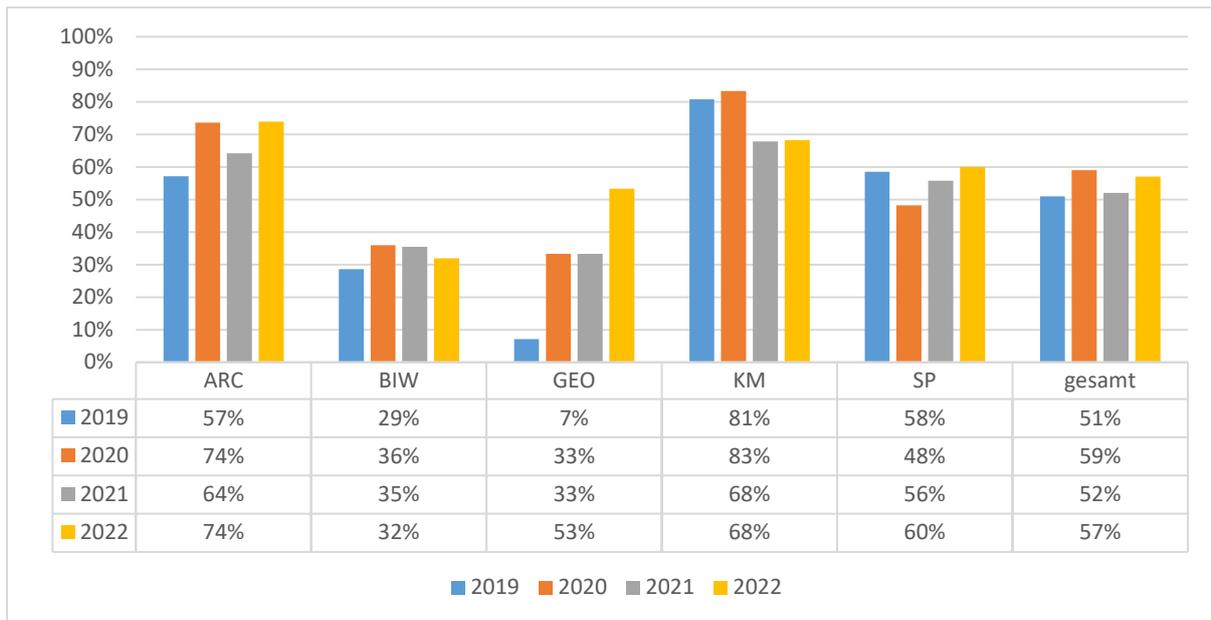


Abbildung 11: Prozentualer Anteil Bachelorabsolventinnen nach Studienprogramm

Abbildung 11 ermöglicht wieder einen Blick in die einzelnen BA Studienprogramme. Im BA-Studienprogramm ARC schlossen im Durchschnitt 67 % Frauen ihr Studium ab, der Frauenanteil ist durchschnittlich im Vergleich zu 2017 von 57 % um ca. 10 % gestiegen. 2022 liegt eine Unterrepräsentanz der männlichen Absolvierenden vor.

Im BA Studienprogramm BIW schließen im Durchschnitt von 2019-2022 mehr Männer (67 %) als Frauen (33 %) das Studium ab. Hier liegt eine rückläufige Entwicklung des Frauenanteils im Vergleich zu 2017 (Frauenanteil bei 39 %) vor (GSP 2018-2023). Es liegt demnach eine Unterrepräsentanz bei den Frauen vor.

Im BA Studienprogramm GEO kommt es immer wieder zu starken Schwankungen beim Anteil der weiblichen Absolvierenden (vgl. GSP 2018-2023). Nach dem der Anteil der Absolventinnen 2017 bei 21 % lag, kam 2019 zunächst zu einem starken Absinken des Frauenanteils. Dieser stieg 2020-2022 wieder an. 2022 schlossen erstmals mehr Frauen (53%) als Männer ihr Bachelorstudium GEO ab. Es liegt demnach in 2022 keine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Ähnlich wie bei der anteiligen Verteilung der Promovierenden lag im BA Studienprogramm KM 2019 eine deutliche Überrepräsentanz der weiblichen Bachelorabsolvierenden vor. Diese Quote ist bis 2022 gesunken und lag 2022 bei 68 %, womit Männer unter den KM Absolvierenden immer noch unterrepräsentiert sind.

IM BA Studienprogramm SP ist zwischen 2017 und 2022 bei den Bachelorabschlüssen ein Anstieg des Frauenanteils von 45 % auf 60 % zu verzeichnen (GSP 2018-2023), wobei es zwischen 2019 – 2022 zu Schwankungen kam. Insgesamt lässt sich eine Tendenz in Richtung einer Unterrepräsentanz der männlichen Absolvierenden erkennen.

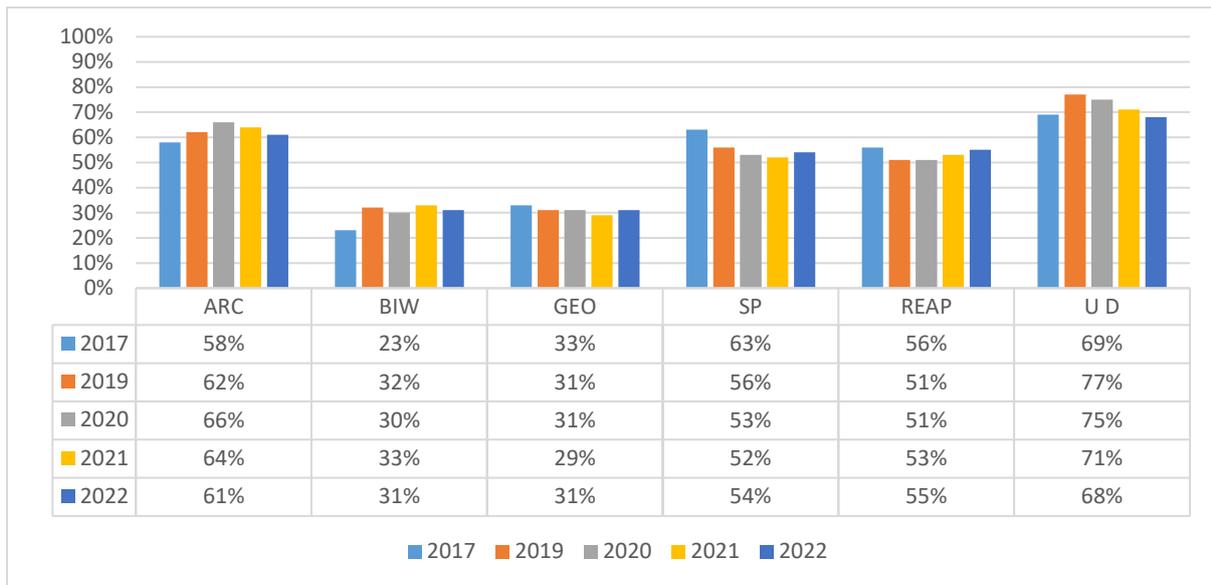


Abbildung 12: Prozentualer Anteil Masterstudentinnen nach Studienprogramm

In den Masterprogrammen (MA) blieb der Frauenanteil insgesamt, trotz geringeren Zahlen in den Bachelorprogrammen, durchschnittlich bei 49 %- 51 %.

In den Masterprogrammen sind Frauen in BIW und GEO unterrepräsentiert. Wie Abbildung 12 zeigt, lag der Frauenanteil zuletzt (2022) jeweils bei 31 %. Im Vergleich zu 2017 ist der Anteil der weiblichen BIW-Masterstudierenden aber um 8 % gestiegen. In den Programmen SP und REAP liegt im betrachteten Zeitraum 2019-2022 keine Unterrepräsentanz vor. Insbesondere in den Jahren 2020 und 2021 lag ein nahezu ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden vor. In ARC und in UD sind Männer mit einem Anteil von 39 % bzw. 32 % unterrepräsentiert. Während das anteilige Verhältnis in ARC in den Jahren 2019 – 2022 max. um 4 % variiert hat, ist in UD von 2019 eine anteilige Zunahme der männlichen Studierenden um 9 % erkennbar.

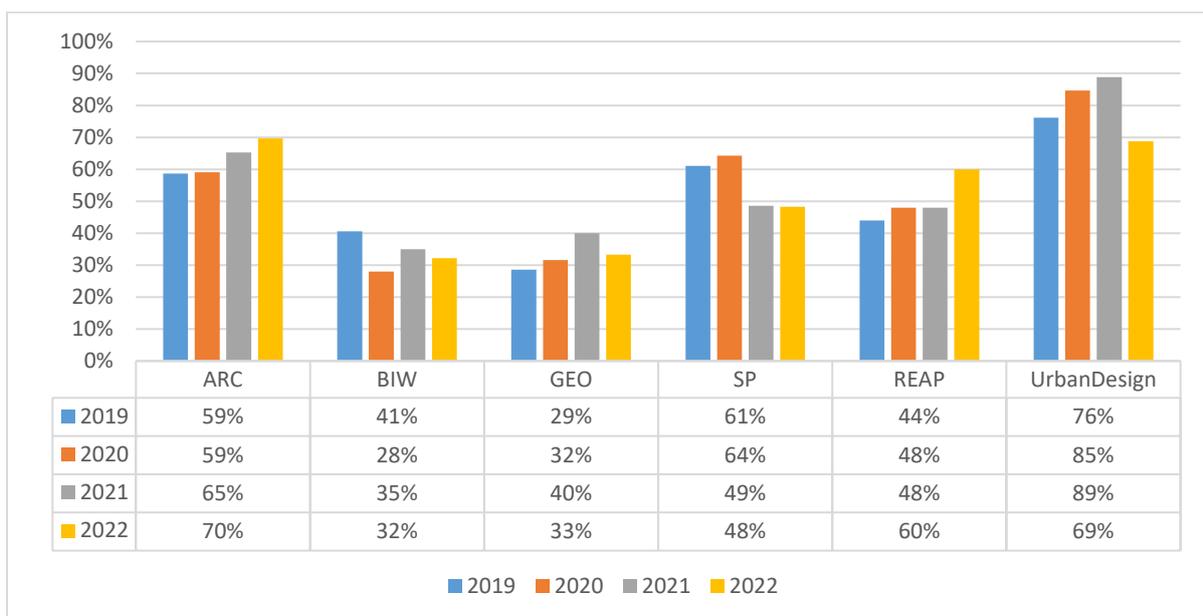


Abbildung 13: Prozentualer Anteil Masterabsolventinnen nach Studienprogramm

Durchschnittlich schlossen an der HCU anteilig 52-57 % Frauen an der HCU ein Masterstudium ab. Seit 2009 (53 %) ist der Anteil tendenziell gestiegen, trotz Schwankungen in allen Studienprogrammen.

Insbesondere in ARC ist der Frauenteil unter den Absolvierenden andauernd gestiegen (Abbildung 13). Dabei nahm der Frauenanteil um 11 % zu und lag 2022 bei 70 %. In BIW schwankt der Frauenanteil zwischen 41 % und 28 %, zuletzt lag er 2022 bei 32 %. In GEO stieg der Anteil der weiblichen Absolvierenden in 2021 zeitweilig um 8 % an. 2022 erreicht er mit 33 % wieder ein ähnliches Niveau wie 2020. Sowohl in BIW als auch in GEO erreichen diese Anteile ein ähnliches Niveau wie bei dem in Abbildung 12 dargestellten Anteil der weiblichen Masterstudierenden. In SP ist eine anteilige Zunahme bei den männlichen Masterabsolvierenden erkennbar, die aber auch mit einer absolut zunehmenden Anzahl an Masterabschlüssen in diesem Studienprogramm einher ging. 2019 waren 61 % der SP Masterabsolvierenden weiblich und 2022 lag ihr Anteil bei 48 %. Dies spiegelt näherungsweise die Entwicklung der in Abbildung 12 dargestellten Verhältnisse wieder. In REAP steigt der Frauenanteil unter den Absolvierenden seit 2019 an und liegt mittlerweile bei 60 %. Da sich der Anteil der weiblichen Masterstudierenden in diesem Studienprogramm weniger stark verändert hat, schlossen 2022 deutlich mehr weibliche Studierende ihr Studium ab. In UD nahm der Frauenanteil zwischen 2019 und 2021 um 13 % auf 89 % zu, sank dann aber 2022 um 20% ab. Obwohl auch in Abbildung 12 eine anteilige Zunahme der männlichen Studierenden erkennbar ist, erklärt dies die starke Änderung in Abbildung 13 nicht vollkommen.

Zusammengefasst sind Frauen mit Masterabschlüssen in den Jahren 2019 bis 2022 in den Studienprogrammen BIW und GEO unterrepräsentiert. Unter den Bachelorabsolvierenden liegt seit 2022 nur noch in BIW eine weibliche Unterrepräsentanz vor, da die Frauenquote in GEO in diesem Jahr stark gestiegen ist. Unter den Masterabsolvierenden der Studiengänge ARC und UD waren im Jahr 2022 hingegen Männer unterrepräsentiert. Bei den Bachelorabschlüssen lag in den Studienprogrammen ARC und KM eine Unterrepräsentanz der männlichen Studierenden vor.

Die erreichten Studienabschlüsse werden von den Studierenden teilweise nach einem Vollzeit- und teilweise nach einem Teilzeitstudium erreicht. Tabelle 2 und Tabelle 3 stellen dar, wie viele Frauen und Männer ihr Studium in den Bachelor- und Masterprogrammen in Teilzeit durchführen.

In den Jahren 2016 und 2017 studierten 10 Frauen und 12 Männer ein BA Studienprogramm in Teilzeit (siehe Gleichstellungsplan 2018-2023). Im hier betrachteten Zeitraum 2019-2022 summieren sich die Zahlen auf insgesamt 232 Teilzeitstudierende. Es ist klar erkennbar, dass insgesamt mehr Männer (125 Köpfe) als Frauen (107 Köpfe) diese Option wahrnehmen (Tabelle 2). In den BA Studienprogrammen ARC und SP meldeten nahezu gleich viele Frauen und Männer ein Teilzeitstudium an, während in KM nur Frauen in Teilzeit studieren. Dem gegenüber steht das Studienprogramm GEO mit nur männlichen Teilzeitstudierenden.

Tabelle 2: Teilzeitstudierende in den Bachelorprogrammen 2019-2022

Studienprogramm	Köpfe	Frauen	Männer	Frauenanteil
ARC	41	21	20	51 %
BIW	144	57	87	40 %
GEO	5	0	5	0 %
KM	17	17	0	100%
SP	25	12	13	48 %
Gesamt	232	107	125	46 %

Im Zeitraum 2019 - 2022 erreichten 3 Frauen und 1 Mann einen BA-Abschluss in Teilzeit. Aufgrund der geringen Anzahl wurde hier auf eine studienprogrammspezifische Erfassung verzichtet.

Ein Studium in Teilzeit ermöglicht die Vereinbarkeit von Familie, Pflegenden Angehörigen und der Lohnarbeit.

Tabelle 3: Teilzeitstudierende in den Masterprogrammen 2019-2022

Studienprogramm	Köpfe	Frauen	Männer	Frauenanteil
ARC	19	6	13	32 %
BIW	18	3	15	16 %
GEO	18	1	17	6 %
SP	12	8	4	67 %
UD	9	5	4	56 %
REAP	3	1	2	33 %
Gesamt	79	24	55	30 %

In Teilzeit studierten 2016 und 2017 4 Frauen und 2 Männer in den Masterprogrammen (GSP 2018-2023). Im Vergleich dazu wird im Berichtszeitraum 2019-2022 die Option Teilzeitstudium mit insgesamt 79 Masterstudierenden wesentlich häufiger realisiert. Tabelle 3 zeigt auf, dass auch bei den Masterstudierenden insgesamt mehr Männer (70 %) als Frauen (30 %) in Teilzeit studieren. Lediglich in den Studienprogrammen SP und UD stellen Frauen die Mehrheit der Teilzeitstudierenden dar. Den höchsten Männeranteil unter den Teilzeitstudierenden weist mit 94 % wieder das Studienprogramm GEO auf.

3.5 Leitung und Gremienarbeit

Das Präsidium als Führungsorgan der HCU bestand bis September 2022 aus einem Präsidenten, einer Kanzlerin, einer Vizepräsidentin und einem Vizepräsidenten und war damit paritätisch besetzt. Von September 2022 bis Dezember 2023 war die Führungsebene zu 66 % durch Frauen und zu 33 % durch einen Mann besetzt.

Ein variierendes Bild ergibt sich beim Blick auf die Gremien der HCU. Wie in Tabelle 4 dargestellt ist, war der Hochschulsenat 2019 und 2020 zu mehr als 50 % durch Frauen besetzt. Dies änderte sich 2021 mit einer Frauenquote von nur noch 18 %. Durch Einbezug der stellvertretenden Senatsmitglieder kann 2021 insgesamt allerdings eine Frauenquote von 36% erreicht werden. In den folgenden Jahren steigt dieser Anteil wieder leicht an. Im Jahr 2023 liegt der Anteil an weiblichen Mitgliedern bei 30 % bzw. mit den stellvertretenden Mitgliedern bei 40 %. Bis 2022 war dieses Gremium durch 11 gewählte Mitglieder und dem Präsidenten als Vorsitzender besetzt. Aufgrund des nichtbesetzten Senatssitzes des TVPs besteht er seit 2023 nur noch aus 10 gewählten Mitgliedern.

Im Promotionsausschuss waren die weiblichen Mitglieder bis 2022 leicht unterrepräsentiert. Im aktuellen Ausschuss wurde dies mit einem Frauenanteil von 43 % behoben. Genau umgekehrt sieht es bei der Besetzung der Forschungskommission aus (Tabelle 4). Hier lag der Anteil der weiblichen Mitglieder bis Sommer 2023 bei 44 %. In der neu zusammengesetzten Kommission liegt ihr Anteil nur noch bei 20 %.

Tabelle 4: Mitgliedschaften von Frauen in HCU-Gremien

Gremium	2019	2020	2021	2022	2023
Hochschulsenat	55%	55%	18%	27%	30%
Promotionsausschuss	33%	33%	33%	33%	43%
Forschungskommission	43%	43%	44%	44%	44% (bis 06/23), 20% (ab 07/23)

In 14 Berufungsverfahren von 2021 bis 2023 waren die Berufungsausschüsse paritätisch besetzt nach Hamburgischen Hochschulgesetz⁴ und Berufsordnung der HCU, bis auf ein Verfahren. In diesem Berufungsverfahren war nur eine weibliche Person aus der Gruppe der Studierenden weiblich, alle anderen Mitglieder waren männlich. Für diesen Berufungsprozess konnte die HCU die einzige Professorin für Bauprozessmanagement in Deutschland nicht für das Berufungsverfahren gewinnen.

Im Berichtszeitraum wurden an die HCU eine Frau und drei Männer in eine ordentliche Professur berufen.

3.6 Übersicht: Wissenschaftliche Karriere

Um einen Überblick über die Geschlechterverteilung auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere zu ermöglichen, wird hier das Kaskadenmodell angewendet. Das Kaskadenmodell wurde für die Wissenschaft entwickelt und von der DFG in ihre Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards integriert. Es basiert auf der Idee, Zielwerte für jede Karrierestufe festzulegen. Der Zielwert wird im Allgemeinen anhand des Istwerts der darunterliegenden Karrierestufe berechnet⁵. Der Wissenschaftsrat hat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen Befund und deren Ergebnisse analysiert. Die Berufungswahrscheinlichkeit von Frauen ist negativ beeinträchtigt aufgrund unklarer Qualifikationsdefinitionen (Publikationanzahl vor Qualität) und eines Gender Bias in der Bewertung wissenschaftlicher Exzellenz⁶.

Das Kaskadenmodell für die HCU wird in Abbildung 14 präsentiert. Der Anteil der Frauen im Vergleich zu den Männern variiert während der gesamten Studienphase nur geringfügig. Wie in Kap. 3.4 gezeigt, schließen allerdings mehr Frauen (54 %) als Männer (46 %) mit einem Bachelorstudium ab, obwohl mehr Männer (57 %) als Frauen (43 %) mit einem Bachelorstudium beginnen. Diese Invertierung des Geschlechterverhältnisses findet sich auch im Masterstudium wieder. Der Männeranteil unter den Promovierenden ist anteilig wieder geringfügig höher als der Anteil der weiblichen Promovierenden, obwohl prozentual gesehen mehr Frauen einen Masterabschluss erreichen. Diesem Muster folgend, schließen an der an der HCU prozentual mehr Frauen als Männer ihre Promotion ab. Hier ist unterscheiden sich die Zahlen wesentlich deutlicher als bei den Masterabschlüssen: Von 2019 bis 2022 sind es durchschnittlich 16 % mehr Frauen als Männer. Da im Zeitraum 2019 – 2022 an der HCU nur eine Habilitation abgeschlossen wurde, führt dies im Kaskadenmodell zu einer verzerrten Darstellung. Allerdings zeigt sich auch mit Blick auf die in dieser Zeit erfolgten Berufungen eine mit 75 % starke Überrepräsentanz von Männern. Betrachtet man die Verteilung der Professuren, so steigt die

⁴ Das Hamburgische Hochschulgesetz setzt eine Berufungskommission für Berufungsverfahren voraus (Berufsordnung). Ziel ist es das Gremium mit mindestens 40 % Frauenanteile zu besetzen. Nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz sind alle Stellen in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, zu benennen. Mittels eines Ermutigungssatzes soll das unterrepräsentierte Geschlecht insbesondere angesprochen und aufgefordert werden sich zu bewerben.

⁵ Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen (2017, S. 7)

⁶ Deutscher Wissenschaftsrat: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.html>

Frauenquote zwar auf 31 %, aber diese steht immer noch für eine Unterrepräsentanz von weiblich besetzten Professuren.

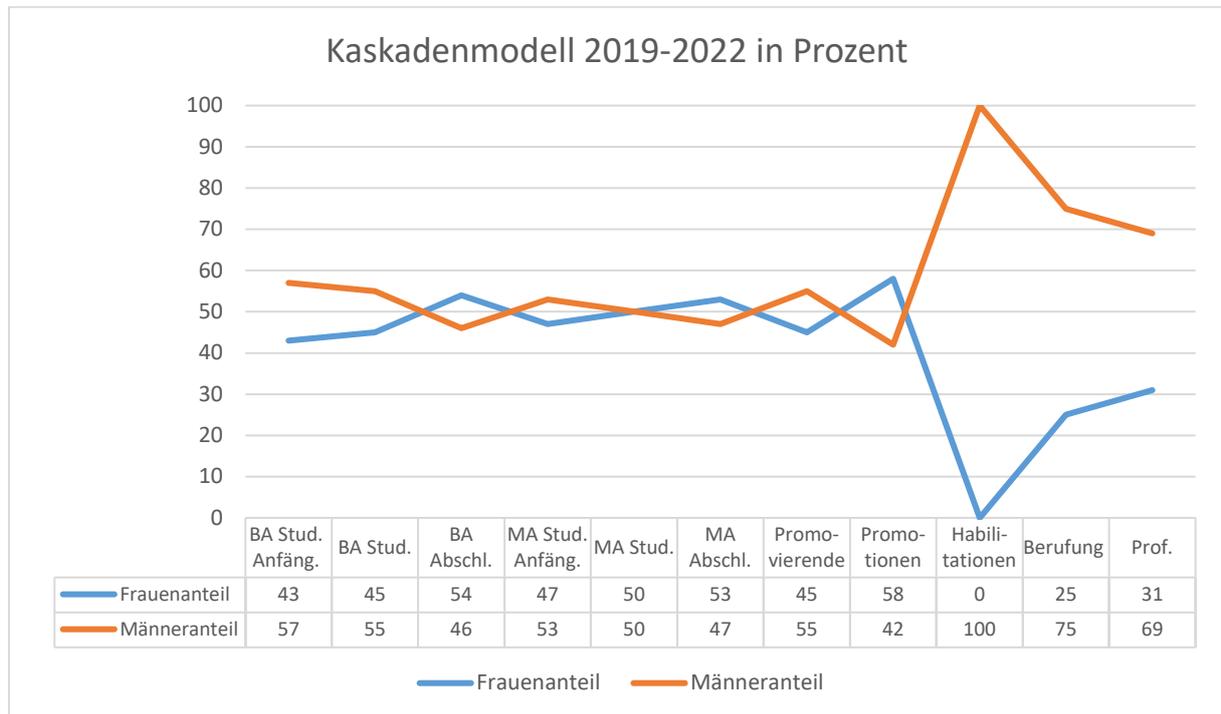


Abbildung 14: Kaskadenmodell für die HCU im Zeitraum 2019 – 2022

Ein Blick in die anteilige Verteilung in den einzelnen wissenschaftliche Karriereschritten zeigt für die einzelnen Studienprogramme erwartungsgemäß starke Unterschiede auf (siehe Anhang D).

4 Zielwerte für 2024 – 2029

Um zukünftig ein ausgewogenes anteiliges Verhältnis von männlichen und weiblichen Hochschulangehörigen zu erreichen, werden an dieser Stelle die angestrebten Zielwerte für den Zeitraum 2024 – 2029 definiert. Diese basieren auf den in Kap. 3.6 und in Anhang D vorgestellten Kaskadenmodellen.

In den Bachelor- und Masterstudienprogrammen soll die insgesamt nahezu paritätische Verteilung zwischen weiblichen und männlichen Studierenden stabil gehalten werden. Da in einigen Studienprogrammen aktuell Unterrepräsentanzen vorliegen, werden gezielt mögliche Studieninteressierte adressiert, z. B. durch Aktionstage oder Online-Angebote.

Auch in der Gruppe der Promovierenden und bei den abgeschlossenen Promotionen wird weiterhin eine paritätische Verteilung angestrebt. Da ein großer Anteil der Promovierenden gleichzeitig auch als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt sind, ist natürlich auch hier eine Beibehaltung des bisher ausgewogenen Geschlechterverhältnis ein wichtiges Ziel. Mit Blick auf die einzelnen zu bildenden Fachbereiche werden in den nächsten Jahren die in Tabelle 5 aufgeführten minimalen Anteile angestrebt.

Tabelle 5: Prozentuale Mindestanteile, die in den zukünftigen Fachbereichen für 2024 – 2029 angestrebt werden.

Fachbereich	Promovierende		WiMis	
	Frauen in [%]	Männer in [%]	Frauen in [%]	Männer in [%]
ARC + REAP + TGA	45 %	45 %	45 %	45 %
BIW + GEO	30 %	45 %	40 %	45 %
SP + KDM + UD	45 %	40 %	45 %	45 %

Auf Ebene der Professuren wird in den Jahren 2024 – 2029 eine Steigerung der Frauenquote auf 35 % angestrebt. In den Jahren 2018 – 2022 lag diese bei durchschnittlich 31 %. Da die in diesem Zeitraum (voraussichtlich) zu besetzenden Professuren ungleich über die einzelnen Studienprogramme verteilt sind, können hier keine programmspezifischen Kennzahlen ausgewiesen werden.

5 Gleichstellungspolitische Handlungsfelder

Damit die in Kap. 4 vorgestellten Ziele im Zeitraum 2024 -2029 realisiert werden können, werden nun verschiedene Handlungsfelder betrachtet. In diesen Handlungsfeldern wurden für den Zeitraum 2018 – 2023 (vorangehender GSP) bereits verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen definiert und umgesetzt. Basierend auf den daraus erworbenen Kenntnissen, detektierten Anforderungen sowie den Erfolgen und Misserfolgen werden neue Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt, die im Zeitraum 2024 – 2029 umgesetzt werden sollen.

Anmerkung: Der Rückblick auf die Maßnahmen des vorangegangenen Gleichstellungsplans umfasst größtenteils den Zeitraum Mai 2021 bis September 2023. In diesen Zeitraum (2020 - 2022) konnten aufgrund der SARS-CoV-2 (Corona) Pandemie zahlreiche geplante Gleichstellungsmaßnahmen nicht umgesetzt werden.

Schon in der Analyse der Geschlechteranteile im Qualifikations- und Karriereverlauf in den vorangegangenen Kapiteln zeigten sich einige gleichstellungspolitisch relevanten Auswirkungen, die teilweise auf die Stärken und Schwächen der Gleichstellungsarbeit an der HCU zurückgehen.

Die Gleichstellungsmaßnahmen für die nächsten fünf Jahre beziehen sich daher auf die folgenden vier Handlungsfelder aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan 2018-2023:

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

Insgesamt sind Anteile von Studienanfängerinnen in den Studienprogrammen sehr unterschiedlich verteilt. In den Studienprogrammen BIW und GEO ist jeweils eine anteilige Erhöhung anzustreben, was zeitverzögert auch zu einem höheren Frauenanteil bei den Studienabschlüssen und Promotionen führen wird. Gleichzeitig ist in den Studienprogrammen KM und UD eine Steigerung des Männeranteils wünschenswert. Eine angestrebte anteilige Erhöhung der weiblich besetzten Professuren konnte zwischen 2018 und 2023 leider nicht erreicht werden. Dies betont insbesondere einen großen Handlungsbedarf in den Handlungsfeldern A und B.

Um diese Ziele erreichen zu können, wird die Gleichstellungsaufgabe weiterhin als Querschnittsthema aufgefasst, an dem alle Akteur:innen an der HCU beteiligt sind. Ein:e zentrale:r, nebenamtlich tätige:r Gleichstellungsbeauftragte:r und ein:e stellvertretende:r Gleichstellungsbeauftragte:r für den akademischen Bereich mit einer Amtszeit von 3 Jahren gestalten dieses Thema weiterhin aktiv mit aus. Für die Gleichstellungsarbeit an der HCU werden darüber hinaus jährlich Mittel in der Höhe von mind. 40.000 € bereitgestellt, die u. a. zur Finanzierung einer Teilzeitstelle für die Gleichstellungsarbeit eingesetzt werden können.

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

Zentrales Ziel der HCU ist es in den MINT Fächern mehr Studienanfängerinnen zu gewinnen und bis hin zum erfolgreichen Studienabschluss zu begleiten und diese auch für eine (wissenschaftliche) Karriere zu begeistern. Insbesondere Studierende des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts werden zur Aufnahme eines Master Studiums bzw. nach dem Abschluss zur Durchführung einer Promotion ermutigt. Im Anschluss ans (Master-)Studium werden Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeitende auf allen Karriere- bzw. Qualifikationsstufen gefördert. Zu diesem Zweck können sie unter anderem verschiedenste Fortbildungs- und Coaching-Angebote wahrnehmen.

5.1.1 Rückblick 2018 – 2023

An der HCU besteht allgemein für Nachwuchswissenschaftler:innen die Möglichkeit, an spezifischen Workshops sowie an Fortbildungsangeboten teilzunehmen, z. B. an der Hamburg Research Academy (HRA). Für Doktorand:innen und Postdoktorand:innen werden im Rahmen des DFG-Graduiertenkollegs der HCU zudem individuelle Coachings angeboten. Weiterhin bietet die FHH über die Hanse-Akademie ihren Mitarbeiter:innen mit Führungsverantwortung oder mit Expertenfunktion Fortbildungs- und Coaching-Angebote, bei denen diese Personengruppe professionell begleitet und unterstützt werden. An der HCU können sich Promovierende außerdem für ein Promotions-Stipendium der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) bewerben. Über das Projekt Pro Exzellenzia plus werden Stipendien für Doktorandinnen an hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aus der HCU und weiteren Hamburger Hochschulen vergeben. Im Berichtszeitraum wurden fünf Wissenschaftlerinnen der HCU gefördert. Weiterhin wird über das Projekt ein Workshop-Programm angeboten, das allen Promovendinnen und Post-Docs der teilnehmenden Hochschulen (mit Wohnsitz in Hamburg) offensteht.

Über das von der BWFGB-geförderte hochschulübergreifende Projekt Close the Gap konnten bis Juni 2022 zudem insbesondere Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben unterstützt werden. Das Ziel der BWFGB und der beteiligten Hochschulen war eine Unterstützung dieser Wissenschaftlerinnen während der Corona-Pandemie. Über ein hochschulübergreifendes Netzwerk konnten zahlreiche Workshops und Coachings besucht werden. Drei dieser Workshops wurden durch die HCU organisiert,

- „Stärkung der persönlichen Resilienz“,
- „Gelassen Kommunizieren für Frauen“,
- „Selbstpräsentation mit hoher Wirkung in diversen Kontexten“.

Die HCU bot interessierten Schüler:innen 2018 und 2019 und – nach einer Unterbrechung durch die Corona-Pandemie – seit 2023 wieder die Möglichkeit, ihre Studiengänge im Rahmen des Girls and Boys Day kennenzulernen. Verschiedene Bereiche und Programme wie Architektur, Bauingenieurwesen, City Science Lab, Digital City Science, Geodäsie, Kultur der Metropole, Stadtplanung und Technische Gebäudeausrüstung mit digitaler Infrastruktur und Studienprogramme führten gemeinsam mit Schüler:innen Experimente und Gruppenarbeiten durch. 2023 waren am Girls' und Boys' Day

insgesamt 18 Schülerinnen und 19 Schüler zu Besuch an der HCU und konnten sich von den Angeboten überzeugen lassen. Zudem fand 2023 im Rahmen des MintPink-Programms eine Veranstaltung für technikinteressierte Schülerinnen aus der Mittelstufe statt.

5.1.2 Maßnahmen 2024 – 2029

Um den akademischen Nachwuchs weiterhin auf allen Qualifikationsstufen einer akademischen Karriere zu unterstützen, sind folgende zusätzliche Maßnahmen geplant:

- Erstellung einer Gleichstellungsrichtlinie entsprechend §3 Abs. 4,5 HmbHG
- Aufsetzen eines Coaching- und dauerhaften Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftler:innen und Studierende → Aufbau eines unterstützenden Netzwerks und Mentorings für Erstakademiker:innen
- Veranstaltungen und Angebote zur Motivation von Frauen für technisch-orientierte Berufe und Karriereförderung von Frauen in diesen Feldern. Dazu gehört ein strukturiertes Angebot für Schüler:innen wie der Girls' und Boys' Day, insbesondere für technikinteressierte Mädchen.
- Aktives Recruiting für ausgeschriebene Professuren für Personen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts, d. h. persönliche Kontaktaufnahme zu geeignetem Kandidaten:innen des unterrepräsentierten Geschlechtes (angestrebt (w/m): 40:60 – 60:40)
- Rechenschaftspflicht: Vorgesetzte und Berufungsausschüsse müssen begründen, wenn bei Stellenbesetzungen keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts auf der Auswahlliste steht
- Bei Neubesetzungen von Gremien, in denen in der bisherigen Amtsperiode eine eindeutige Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt: Aktive Ansprache von möglichen Kandidat:innen, um eine (annähernde) paritätische Besetzung zu erreichen.

5.2 Handlungsfeld B: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Zentrales Ziel der HCU ist es, eine familienfreundliche Hochschulkultur für das akademische Personal und den Studierenden zu etablieren. Das Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie bewegt die HCU bereits von Beginn an. Wissenschaftler:innen und Studierende mit Kind sollen möglichst attraktive Bedingungen vorfinden, um das Studium und den beruflichen Alltag ohne zusätzliche Belastungen meistern zu können.

Eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit sind flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte. Nachdem bereits vor 2018 die Kernarbeitszeit an der HCU reduziert und die Gleitzeitkonten flexibilisiert wurden, das in den letzten Jahren (insbesondere seit der Corona-Pandemie) das Thema mobiles Arbeiten von großer Bedeutung. Auch an der HCU können Mitarbeitende seit 2020 mobil arbeiten. Eine regelmäßige Analyse und Verbesserung der aktuell gültigen Regelung (z. B. bzgl. Flexibilisierung) erhöht die Attraktivität der HCU für Arbeitnehmer:innen und erleichtert somit dauerhaft die Gewinnung und das Halten von exzellenten Wissenschaftler:innen und Mitarbeiter:innen.

Nicht zu Letzt werden Karriereverläufe von Frauen erfolgreicher, wenn sie in Entscheidungsgremien und aus Führungspositionen mitentscheiden und Betreuungsunterstützung für Familienangehörige in Anspruch nehmen können. Studien belegen die Wichtigkeit der Vereinbarkeit bei der Jobauswahl im

Hochschulkontext als Kriterium zur Beurteilung der Arbeitgeberattraktivität⁷. Diese Erkenntnis bezieht sich auch auf das Handlungsfeld A und ist nicht nur für das Handlungsfeld B von Bedeutung.

Flexible Kinderbetreuung für Studierende und Beschäftigte der Hamburger Hochschulen bietet das Studierendenwerk Hamburg in Kooperation mit regionalen Kitastandorten. Hierbei haben Studierende und Beschäftigte die Möglichkeit, eine reguläre Kinderbetreuung für ihre Kinder sicherzustellen. Darüber hinaus wird für **Studierende** eine (kostenpflichtige) Betreuung außerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten angeboten. Das Studierendenwerk hält in der Mensa der HCU Kinderhochstühle bereit und bietet kostenloses Essen für Kinder von Studierenden an. Für **Beschäftigte** ist eine Notfallbetreuung von 7:00 -18:00 Uhr in Kooperation mit den Tagesstätten „Elbkinder“ für Kinder von 8 Monaten bis 6 Jahren kostenfrei möglich. Randzeiten sind in diesem Angebot bisher nicht abgedeckt. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch stärker zu fördern, sollen zukünftig auch Möglichkeiten zur kurzzeitigen Betreuung von Kindern geprüft werden.

5.2.1 Rückblick 2018 – 2023

Angehörige der HCU mit Familienverantwortung waren durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie (Schließung von Kitas und Sportvereinen, Home-Schooling, etc.) besonders stark belastet. Um besonders Wissenschaftlerinnen mit Familienverantwortung zu unterstützen, wurde das bereits in Handlungsfeld A vorgestellte Projekt „Close the Gap“ initiiert. Dieses gleichzeitig auch im Handlungsfeld B relevante Projekt setzt den Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wissenschaftlerinnen konnten darüber zusätzliche Unterstützung zur Bewältigung des Berufs- und Wissenschaftsalltags beantragen. Exemplarisch hierfür war die Finanzierung von studentischen Hilfskräften. Im Antragszeitraum wurden an der HCU nur 4 Anträge gestellt, von denen einer zurückgezogen wurde. Schlussendlich konnten aufgrund der Förderbedingungen, der FHH- und der HCU-internen Richtlinien nur einer der verbliebenen Anträge positiv beschieden werden. Seit Projektende 2022 steht diese Fördermöglichkeit nicht mehr zur Verfügung.

Da das Mobile Arbeiten als wichtige Infektionsschutzmaßnahme während der Corona-Pandemie (seit 2020) erfolgreich umgesetzt wurde, wurde dieses Arbeitsmodell nach Auslaufen der diesbezüglichen Regelungen FHH-weit dauerhaft ermöglicht.⁸ Unter Berücksichtigung der Erfordernisse des präsentischen Lehrbetriebs können die Angehörigen des wissenschaftlichen Mittelbaus regelhaft bis zu 40% ihrer Arbeitszeit mobil d. h. an einem anderen Ort arbeiten.

Um einen freien und möglichst barrierefreien Zugang zum Ruheraum für Schwangere und stillende Mütter bzw. Eltern-Kind -Raum zu gewährleisten, wurde im 2. OG ein Raum zu diesem Zweck ausgerüstet (inkl. Wickeltisch und Ruhemöglichkeit für kleine Kinder). Dieser Raum ist sowohl vom Personal der HCU als auch von Studierenden nutzbar. Der ehemalige (nicht frei zugängliche) Raum wurde aufgelöst.

Die Bereitstellung von Informationen zum Thema Elternzeit – auch für Väter – ist im HCU-Intranet durch das Referat Personal und Recht überarbeitet und stark ausgebaut worden. Neben diesem Online-Angebot informierten Mitarbeitende des Referats Personal und Recht und das Gleichstellungsteam Interessierte in persönlichen Gesprächen. Zudem wurde Informationsmaterial bereitgestellt.

⁷ u.a. Kunadt, Susann et al. (2014): Familienfreundlichkeit in der Praxis. CEWS public 18, S. 51 und Schneider, Julia; Stenke Gerro (2015): Männlich-deutsch-MINT. Diversität als Chance für Forschung und Entwicklung in Unternehmen. Essen, S.32

⁸ Vereinbarung nach §93 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) über Dienst an einem anderen Ort zwischen der FHH und dem dbb Hamburg, Beamtenbund und Tarifunion sowie dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Bezirk Nord – vom 16. März 2022

2023 war außerdem eine Informationsveranstaltung zu den Themen Pflegezeit- und Familienzeitgesetz durch den Pflegestützpunkt Mitte geplant. Diese Veranstaltung wurde wegen der sehr geringen Anmeldezahl nicht realisiert. Gemeinsame Veranstaltungen mit der Universität Hamburg fanden zu den Pflegetagen, Studieren mit Kind und internationaler Familientag statt. Darüber hinaus steht das HCU-Gleichstellungsteam für individuelle Beratungen zu Vereinbarkeitsthemen für Studierende und wissenschaftliches Personal zur Verfügung.

5.2.2 Maßnahmen 2024 – 2029

- Machbarkeitsprüfung für die Einrichtung eines Verfügungsfonds für die Notfallbetreuung von Familienangehörigen. Bei einem positiven Ergebnis: Einrichtung eines Betreuungsfonds.
➔ Unterstützung für Studierende und Beschäftigte bei der Betreuung von Kindern und/oder zu pflegenden Angehörigen in Notfallsituationen oder außerhalb der HCU Öffnungszeiten und für Wissenschaftliches Personal bei Tagungen und Dienstreisen.
- Regelmäßige Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um über entsprechende Angebote zu informieren und einen Austausch mit Expert:innen zu ermöglichen. Mögliche Themen: Infoveranstaltungen und Workshops zu den Themen Studium mit Kind, Regelungen zu Elterngeld, Elternzeit und Pflegeaufgaben, Kinderbetreuungsangebote, Führungskultur, neue Väterrolle, Selbst- und Zeitmanagement.
- Aktive Unterstützung beim Wiedereinstieg nach einer Karriereunterbrechung: Mentoring/Ansprechpartner:innen nach Elternzeit oder Pflegezeit
- Die HCU verfolgt die Evaluation der 93er zum Arbeiten an einem anderen Ort aufmerksam und wird Modifikationen seitens der zuständigen Verantwortlichen ggf. unverzüglich analysieren und innerhalb des Regelrahmens umsetzen.
- Schaffung von Angeboten für mobiles Arbeiten über mehrere Tage um Mitarbeitende bei familiären Notfällen zu entlasten, insbesondere wenn die gängigen Lösungsansätze nicht bzw. nicht so schnell greifen oder bereits erschöpft sind (wie Gleittage, Gleitzeit, Kinderbetreuungstage im Krankheitsfall, Sonderurlaub, Urlaub, Organisation der Pflege von Angehörigen), entsprechend der familiengerechten Arbeitsgestaltung nach §12HmbGleIG.
- Schaffung eines Bereichs/Raums bzw. Eltern-Kind-Raums zur kurzzeitigen Betreuung von Kindern für Studierende und Mitarbeitende (außerhalb der Arbeitszeit bzw. in den Pausen).
- Audit familiengerechte Hochschule

5.3 Handlungsfeld C: Gender- und Diversity-Kompetenzen

Zentrales Ziel in diesem Handlungsfeld ist es, die Gender- und Diversity Kompetenzen von Lehrenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Studierenden weiter zu stärken. Lehrende über das ZAF und, insbesondere für Nachwuchswissenschaftler:innen, stehen über die HRA Fortbildungsmöglichkeiten offen. Die im GSP 2018-23 bzw. vorausgehende GSP angestrebte Schaffung einer Professur mit Denomination *Gender und Diversity* konnte bisher nicht realisiert werden. Workshops zum Erwerb von Gender- und Diversity-Kompetenzen wurden für die verschiedenen Statusgruppen der HCU realisiert. Speziell für die Fortbildung auf dem Feld der diversitysensiblen Lehre gibt es noch keine HCU-internen Angebote. Hier besteht noch großes Verbesserungspotential.

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). Diese Kommission bildet das Leitungsgremium des ZGD. Ziel ist hier die Stärkung des Themenbereichs Gender und Diversity in Studium, Lehre und Forschung. Gleichzeitig wird der

Austausch zwischen den Hamburger Hochschulen gefördert. Das Zentrum beheimatet weiterhin die Zentrale Bibliothek Frauenforschung, Gender & Queer Studies.

Zur Verankerung des Diversity Ansatzes in der Hochschule unterstützt die HCU die seit 2022 jährlich vom AstA organisierte Diversity Week. An der HCU finden in dieser Woche zahlreiche Vorträge und Workshops statt, bei denen unterschiedliche Diversity-Merkmale im Fokus stehen.

5.3.1 Rückblick 2018 – 2023

Als Orientierungshilfe für den Gebrauch von gender- und diversity-sensible Sprache wurde der Leitfaden für gendergerechte Sprache überarbeitet und weiterentwickelt. Dabei wurden insbesondere Empfehlungen der BWFGB integriert.

Mit Blick auf die Entwicklung zum Umgang mit Diskriminierungen, Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz für alle Statusgruppen an der HCU wurde die Informationslage verbessert. Die AGG Beschwerdestelle präsentiert sich auf der HCU Website in deutscher und englischer Sprache. Gleichzeitig wurde die Bekanntheit dieser Beschwerdestelle unter den HCU-Angehörigen stark gefördert. Zukünftig soll der Zugang durch noch mehr Sichtbarkeit der AGG Beschwerdestelle intern und extern weiter verbessert werden.

Seit 2023 werden für Mitarbeitende und Studierende HCU-interne Workshops zu den Themen „Privilegien und Macht“ und „Unconscious Bias“ angeboten. Sie wurden von der Sachbearbeiterin für Gleichstellung in Kleingruppen durchgeführt. Die Workshops stellten eine Möglichkeit zur persönlichen Kompetenzerweiterung dar, bei der eigene Privilegien, der Umgang mit Macht und unbewusste Vorurteile reflektiert wurden. Eine kurze Einführung in Diversity Dimensionen und Diskriminierungen nach dem AGG rundeten den Workshop ab. Studierende konnten den Workshop insbesondere im Rahmen der vom AstA Referat Soziales und Diversity organisierten Diversity Week besuchen. Diese Themenwoche fand 2022 und 2023 statt.

Im Rahmen des fächerübergreifenden Studienangebots können Studierende der HCU Lehrveranstaltungen des ZGD Lehrtableaus Gender & Diversity belegen. Sie können dabei am ZGD je ein Zertifikat zu *Genderkompetenz* sowie zu *Intersektionalität & Diversity* erwerben und dabei Kompetenzen für Geschlechter und Vielfaltsbewusstsein aufbauen. Das Zertifikat erwarben im Berichtszeitraum 15 Studierende der HCU.

Um das Bewusstsein für die Diversity-Dimension Inter-/Nationalität und Kultur zu erweitern, wird an der HCU seit 2023 das Audit kompakt „Internationalisierung der Hochschulen“ der Hochschulrektorenkonferenz durchgeführt. Das Audit initiiert einen Prozess der Selbstreflexion und Diskussion, der die Institution als Ganzes einbindet und die für die Internationalisierung relevanten Akteur: innen, Strukturen und Prozesse in den Blick nimmt. Aufbauend auf der Analyse des gegenwärtigen Internationalisierungsstands werden spezifische Maßnahmen für die weitere Internationalisierung in den Handlungsfeldern Forschung, Lehre und Mobilität entwickelt, die zu einer Stärkung und Akzentuierung des internationalen Profils der HCU führen sollen.

5.3.2 Maßnahmen 2024 – 2029

- Internationale Studierende und Mitarbeitende: Bereitstellung von Informationen auf Englisch z. B. Übersetzung der kompletten HCU Homepage (auch in der Verwaltung); Realisierung der im Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ entwickelten Maßnahmen

- Erstellung von Selbstlernmodulen und Workshops zum Thema Sensibilisierung von Führungskräften und zu *Unconscious Bias* in der Lehre und bei Auswahl- und Berufungsverfahren
- Erstellung einer Diversity Strategie in Form eines Diversity Konzept für ein Diversity Management der HCU mit dem Hochschulsenat, AStA und Schnittstellen nach §3 Abs. 4 Satz 2 HmbHG
- Erstellung einer Antidiskriminierungsrichtlinie zur Verbesserung für eine diskriminierungsarmes Umfeld im Studium und am Arbeitsplatz nach §3 Absatz 4 HmbHG
- Schulungen für Führungskräfte im akademischen Bereich zu diversityorientierter und gendersensibler Lehre und Bewertung von Leistungen nach §3 Abs. 4 Satz 2 HmbHG
- AGG Beschwerdestelle: Veröffentlichung von detaillierten Informationen zum Prozessablauf eines solchen Beschwerdeverfahrens an der HCU
- Aufklärungsprogramme über sexuelle und geschlechterspezifische Belästigung und zum AGG nach §12 Absatz 2 AGG (Schulungen für das gesamte Personal, Richtlinien, Verhaltenshinweise für exemplarische Situationen)
- Machbarkeitsprüfung und Realisierung: Umbau bzw. Ausweisung einer genderneutralen Toilette

5.4 Handlungsfeld D: Qualitäts- und Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellung

Ziel in diesem Handlungsfeld ist es, das Thema Gleichstellung und Diversity als Querschnittsaufgabe weiterhin an der HCU verankern und umzusetzen. Dazu ist eine transparente und teilhabeorientierte Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den zahlreichen Schnittstellen (z. B. und TVP Gleichstellungsbeauftragte, Referatsleitungen, Personalrat, AGG Beschwerdestelle, AstA, Schwerbehindertenvertretungen) wichtig. Um eine quantitative Aussage über den Erfolg dieser Bemühungen treffen zu können, werden jährlich Kennzahlen erhoben und ausgewertet.

5.4.1 Rückblick 2018 – 2023

Anhand der Vorgaben in den DFG Gleichstellungsstandards und den vom Horizon Europe-Programm vorgeschlagenen Indikatoren wurde definiert, welche Gleichstellungskennzahlen an der HCU für ein jährliches Monitoring erfasst werden sollen. Diese sind in diesem Bericht in Kap. 3 sowie teilweise im Anhang aufgeführt. Auf Grundlage dieser Daten können Unterrepräsentanzen detailliert ausgewiesen und schneller auf Veränderungen reagiert werden.

Um Angebote und Veranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Diversity für Hochschulangehörige leichter zugänglich zu machen, wurde die Internetrepräsentanz der Gleichstellung überarbeitet, auf Englisch übersetzt und regelmäßig aktualisiert. Weitere Angebote und Informationsmaterialien für Mitarbeitende steht im Intranet der HCU zur Verfügung.

Die Vernetzung mit den Gleichstellungsbeauftragten des TVPs ist von großer Bedeutung. Deshalb fanden regelmäßige Treffen statt. Zur Umsetzung der gemeinsam identifizierten Themen und Aufgaben wurde eng mit weiteren Gremien und Organen, wie beispielsweise Referat Personal und Recht, Kommunikation, Flächenmanagement und dem Personalrat zusammengearbeitet.

Zur Vernetzung auf hochschulübergreifender Ebene nahm das Gleichstellungsteam seit 2021 an LaKoG-Sitzungen und BuKof-Konferenzen teil. Die LaKoG als hamburgische Arbeitsgemeinschaft der akademischen Gleichstellungsbeauftragte beraten sich zu diversen Gleichstellungsthemen an den Hochschulen.

Um die Bekanntheit der Gleichstellungsarbeit zu steigern, war das Gleichstellungsteam bei verschiedenen Hochschulveranstaltungen (z. B. OE-Woche, Hochschulinformationstag) vertreten.

5.4.2 Maßnahmen 2024 – 2029

- Veröffentlichung eines jährlichen Berichts zum Thema Gleichstellung & Diversity inkl. der definierten Gleichstellungskennzahlen
- Regelmäßige Treffen und enge interne Zusammenarbeit und Vernetzung mit Schnittstellen wie dem Referat Kommunikation, Schwerbehindertenvertretung und Personalrat
- Öffentlichkeitsarbeit und Internetpräsenz der Gleichstellung und für das Diversitymanagement ist weiter aufzubauen
- 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 ist es, wenn die folgenden Daten jährlich erhoben und der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt werden wie in der Gleichstellungsrichtlinie bestimmt und festgelegt wurde, bzw. für diesen Gleichstellungsplan zur Verfügung gestellt wurden.

Anhang

Anhang A: PostDoc-Mitarbeitende

Aufteilung der Post-Doc-Mitarbeitenden getrennt nach Geschlecht und Studienprogramm (2019-2022)

Programm/Jahr	Köpfe	Frauen	Männer	Frauen%	Männer %
2019					
Urban Design	0	0	0	0	0
KM	3	2	1	67 %	33 %
SP	1	0	1	0	100 %
BIW + REAP	0	0	0	0	0
GEO	0	0	0	0	0
ARC	0	0	0	0	0
Gesamt	4	2	2	50 %	50 %
2020					
Urban Design	0	0	0	0	0
KM	2	1	1	50 %	50 %
SP	1	0	1	0	100 %
BIW + REAP	0	0	0	0	0
GEO	0	0	0	0	0
ARC	0	0	0	0	0
Gesamt	3	1	2	33 %	67 %
2021					
Urban Design	0	0	0	0	0
KM	2	2	0	100 %	0
SP	0	0	0	0	0
BIW + REAP	0	0	0	0	0
GEO	0	0	0	0	0
ARC	1	0	1	0	100 %
Gesamt	3	2	1	67 %	33 %
2022					
Urban Design	0	0	0	0	0
KM	2	2	0	100 %	0
SP	0	0	0	0	0
BIW + REAP	0	0	0	0	0
GEO	0	0	0	0	0
ARC	0	0	0	0	0
TGA	0	0	0	0	0
Gesamt	2	2	0	100 %	0 %

Anhang B: Beschäftigte im Wissenschaftlichen Mittelbau nach Finanzierungsform (Stand 2022)

Finanzierungsformen: Haushaltsmittel (HH), Drittmittel (DM) und Mischfinanzierung

Programm	Köpfe	weiblich	männlich	Frauen %	Männer %
ARC HH	8	3	5	38,00%	62,00%
ARC DM	4	1	3	25,00%	75,00%
ARC Mischfinanzierung ⁹	2	1	1	50,00%	50,00%
BIW+REAP HH	14	8	6	57,00%	43,00%
BIW+REAP DM	15	5	10	33,00%	67,00%
BIW+REAP Mischfinanzierung ⁹	2	1	1	50,00%	50,00%
GEO HH	6	2	4	33,00%	67,00%
GEO DM	23	9	14	39,00%	61,00%
GEO Mischfinanzierung ⁹	1	0	1	0,00%	100,00%
SP HH	9	4	5	45,00%	55,00%
SP DM	31	19	12	61,00%	39,00%
SP Mischfinanzierung ⁹	2	1	1	50,00%	50,00%
UD HH	2	2	0	100,00%	0,00%
UD DM	0	0	0	100,00%	0,00%
UD Mischfinanzierung ⁹	0	0	0	0,00%	0,00%
KM HH	2	1	1	50,00%	50,00%
KM DM	14	7	7	50,00%	50,00%
KM Mischfinanzierung ⁹	2	2	0	100,00%	0,00%
TGA HH	2	0	2	0,00%	100,00%
TGA DM	17	8	9	47,00%	53,00%
TGA Mischfinanzierung ⁹	0	0	0	0,00%	0,00%
Gesamt	156	74	82	47,00%	53,00%

⁹ Daten bzgl. der Mischfinanzierungen von 2019-2021 nicht vorhanden. Bei den Daten bzgl. Mischfinanzierungen handelt es sich um Haushaltsstellen, die zum Stichtag 31.12.2022 über DM aufgestockt wurden. Aussagekräftig sind diese Stellen daher nicht und eher Haushaltsmitteln zuschreiben bzw. wieder bei den Haushaltsmitteln zu ergänzen. Die getrennte Aufführung verzerrt eher nur die Mittelaufteilung zwischen HH und DM.

Anhang C: Wissenschaftliches Personal nach Stellenumfang

Programm	Stellenumfang	Köpfe	weiblich	männlich	Frauen %	Männer %
ARC (2019)						
	100%	10	5	5	50,00 %	50,00 %
	75-99%	9	3	6	33,33 %	66,67 %
	50-74%	9	5	4	55,56 %	44,44 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
BIW + REAP (2019)						
	100%	22	10	12	45,45 %	54,55 %
	75-99%	3	1	2	33,33 %	66,67 %
	50-74%	1	1	0	100,00 %	0,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
GEO (2019)						
	100%	11	5	6	45,45 %	54,55 %
	75-99%	6	2	4	33,33 %	66,67 %
	50-74%	3	1	2	33,33 %	66,67 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
KM (2019)						
	100%	6	3	3	50,00 %	50,00 %
	75-99%	5	4	1	80,00 %	20,00 %
	50-74%	8	6	2	75,00 %	25,00 %
	< 50%	1	0	1	0,00 %	100,00 %
SP (2019)						
	100%	21	11	10	52,38 %	47,62 %
	75-99%	12	5	7	41,67 %	58,33 %
	50-74%	13	11	2	84,62 %	15,38 %
	< 50%	1	0	1	0,00 %	100,00 %
U D (2019)						
	100%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	75-99%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	50-74%	2	1	1	50,00 %	50,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %

Programm	Stellenumfang	Köpfe	weiblich	männlich	Frauen %	Männer %
ARC (2020)						
	100%	8	5	3	62,50 %	37,50 %
	75-99%	12	6	6	50,00 %	50,00 %
	50-74%	10	6	4	60,00 %	40,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
BIW + REAP (2020)						
	100%	23	9	14	39,13 %	60,87 %
	75-99%	5	2	3	40,00 %	60,00 %
	50-74%	4	4	0	100,00 %	0,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
GEO (2020)						
	100%	16	6	10	37,50 %	62,50 %
	75-99%	3	1	2	33,33 %	66,67 %
	50-74%	7	2	5	28,57 %	71,43 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
KM (2020)						
	100%	5	2	3	40,00 %	60,00 %
	75-99%	3	1	2	33,33 %	66,67 %
	50-74%	10	9	1	90,00 %	10,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
SP (2020)						
	100%	12	5	7	41,67 %	58,33 %
	75-99%	7	4	3	57,14 %	42,86 %
	50-74%	15	9	6	60,00 %	40,00 %
	< 50%	2	1	1	50,00 %	50,00 %
U D (2020)						
	100%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	75-99%	1	0	1	0,00 %	100,00 %
	50-74%	3	1	1	50,00 %	50,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %

Programm	Stellenumfang	Köpfe	weiblich	männlich	Frauen %	Männer %
ARC (2021)						
	100%	12	5	7	41,67 %	58,33 %
	75-99%	7	4	3	57,14 %	42,86 %
	50-74%	15	7	8	46,67 %	53,33 %
	< 50%	1	1	0	100,00 %	0,00 %
BIW + REAP (2021)						
	100%	19	6	13	31,58 %	68,42 %
	75-99%	6	2	4	33,33 %	66,67 %
	50-74%	7	5	2	71,43 %	28,57 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
GEO (2021)						
	100%	25	10	15	40,00 %	60,00 %
	75-99%	3	2	1	66,67 %	33,33 %
	50-74%	2	1	1	50,00 %	50,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
KM (2021)						
	100%	8	4	4	50,00 %	50,00 %
	75-99%	5	4	1	80,00 %	20,00 %
	50-74%	8	4	4	50,00 %	50,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
SP (2021)						
	100%	12	7	5	58,33 %	41,67 %
	75-99%	9	4	5	44,44 %	55,56 %
	50-74%	10	5	5	50,00 %	50,00 %
	< 50%	1	0	1	0,00 %	100,00 %
U D (2021)						
	100%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	75-99%	1	0	1	0,00 %	100,00 %
	50-74%	0	1	0	100,00 %	0,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %

Programm	Stellenumfang	Köpfe	weiblich	männlich	Frauen %	Männer %
ARC (2022)						
	100%	1	1	0	100,00 %	0,00 %
	75-99%	5	2	3	40,00 %	60,00 %
	50-74%	8	2	6	25,00 %	75,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
BIW + REAP (2022)						
	100%	19	9	10	47,37 %	52,63 %
	75-99%	6	1	5	16,67 %	83,33 %
	50-74%	6	4	2	66,67 %	33,33 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
GEO (2022)						
	100%	18	5	13	27,78 %	72,22 %
	75-99%	8	4	4	50,00 %	50,00 %
	50-74%	4	2	2	50,00 %	50,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
KM (2022)						
	100%	10	5	5	50,00 %	50,00 %
	75-99%	2	1	1	50,00 %	50,00 %
	50-74%	6	4	2	67,00 %	33,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
SP (2022)						
	100%	21	10	11	47,62 %	52,38 %
	75-99%	13	9	4	69,23 %	30,77 %
	50-74%	7	5	2	71,43 %	28,57 %
	< 50%	1	0	1	0,00 %	100,00 %
U D (2022)						
	100%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	75-99%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
	50-74%	2	2	0	100,00 %	0,00 %
	< 50%	0	0	0	0,00 %	0,00 %
TGA (2022)						
	100%	9	5	4	55,56 %	44,44 %
	75-99%	4	1	3	25,00 %	75,00 %
	50-74%	5	1	4	20,00 %	80,00 %
	< 50%	1	1	0	100,00 %	0,00 %

Anhang D: Kaskadenmodell in den einzelnen Studienprogrammen

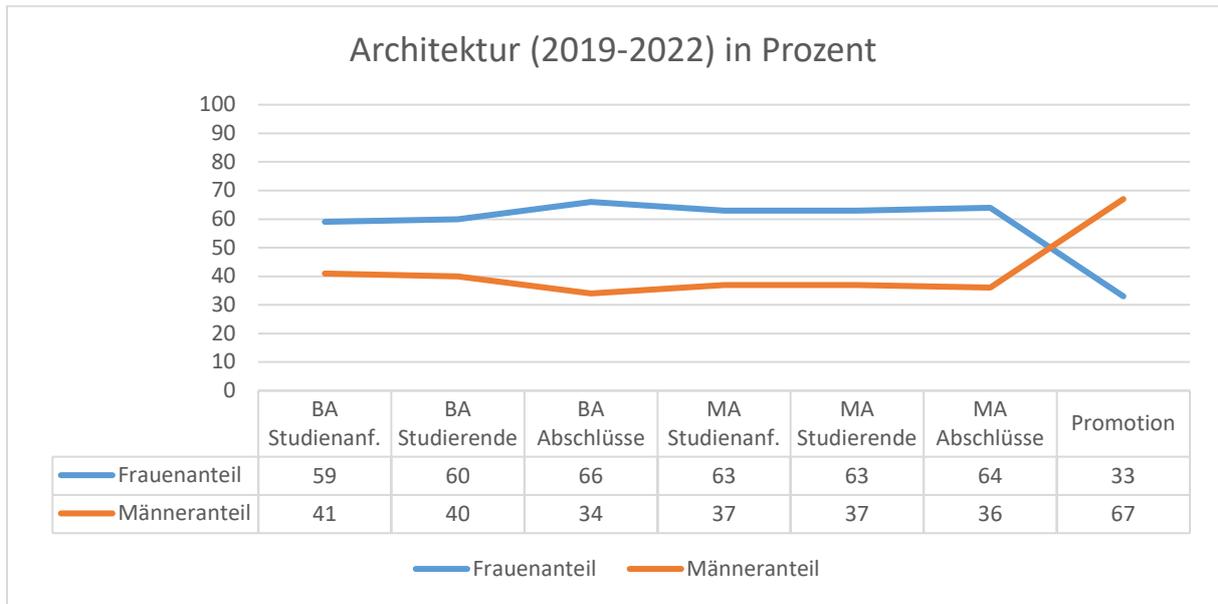


Abbildung 15: Kaskadenmodell im Studienprogramm Architektur

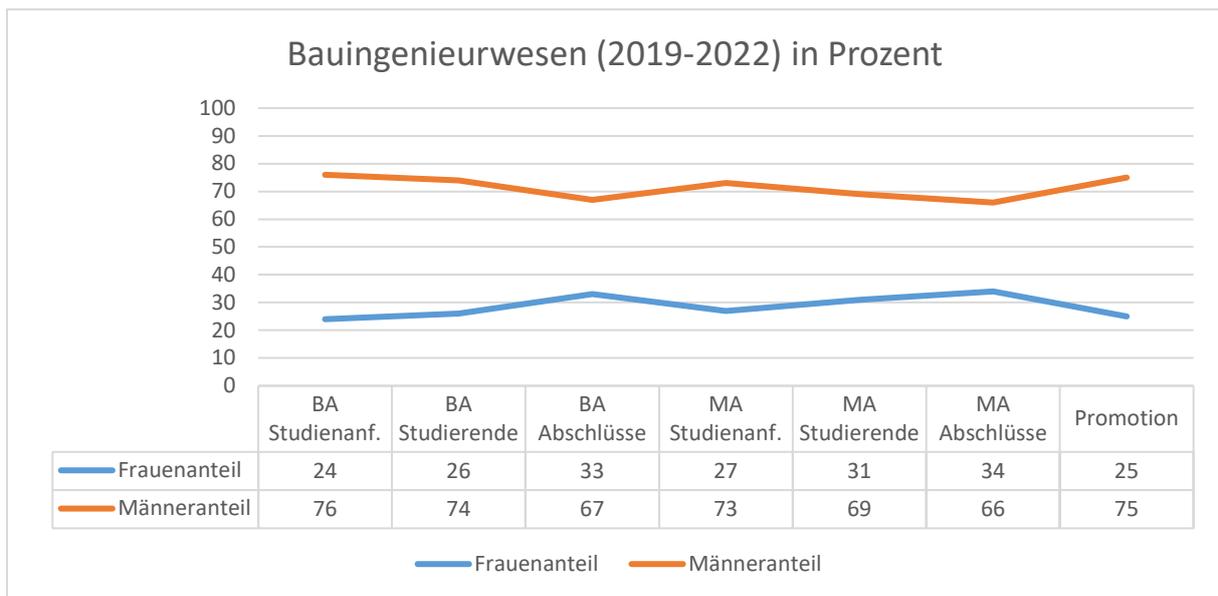


Abbildung 16: Kaskadenmodell im Studienprogramm Bauingenieurwesen

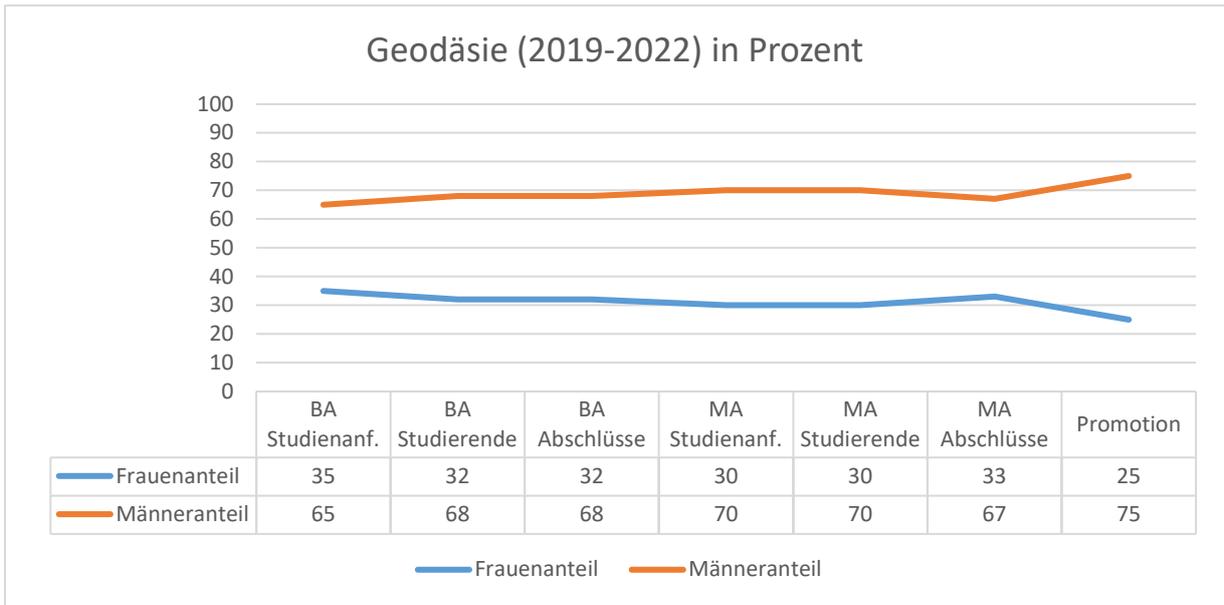


Abbildung 17: Kaskadenmodell im Studienprogramm Geodäsie und Geoinformatik

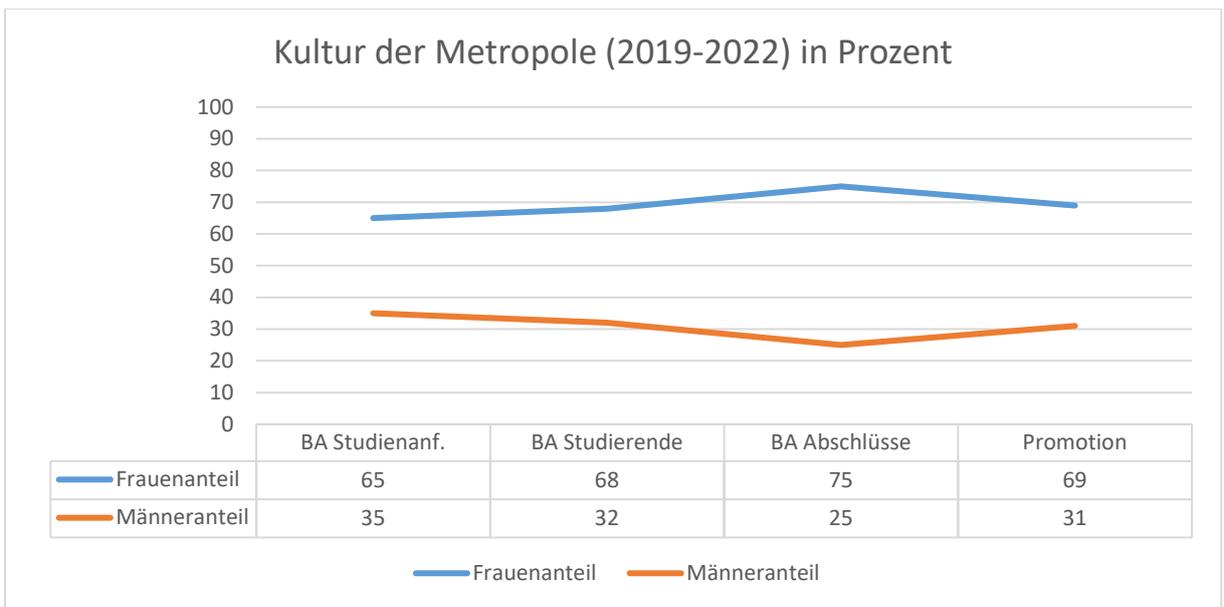


Abbildung 18: Kaskadenmodell im Studienprogramm Kultur der Metropole / Kultur – Digitalisierung – Metropole

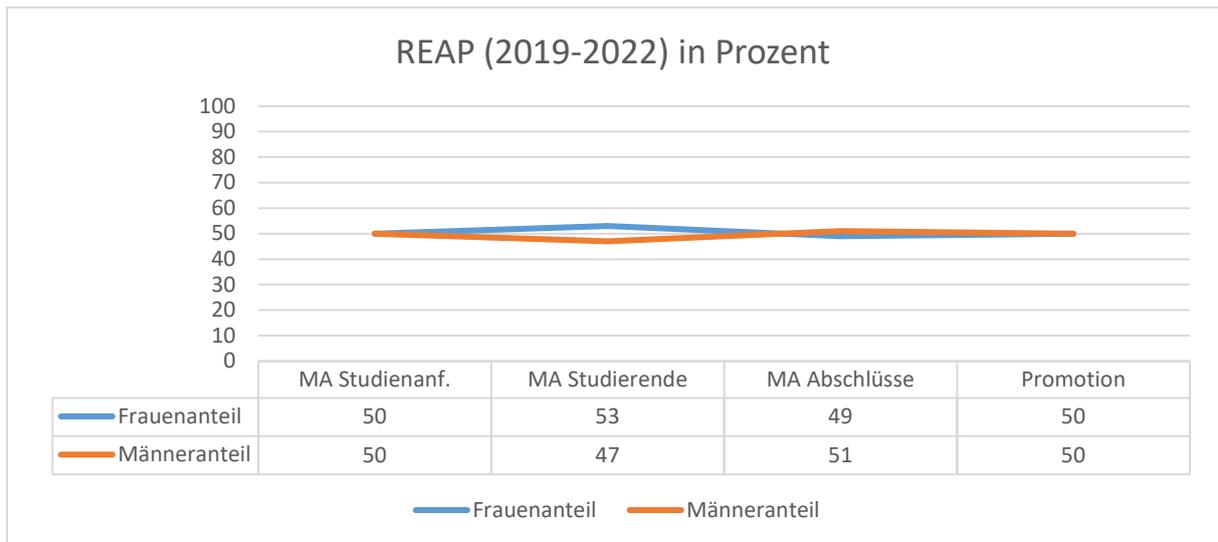


Abbildung 19: Kaskadenmodell im Studienprogramm REAP

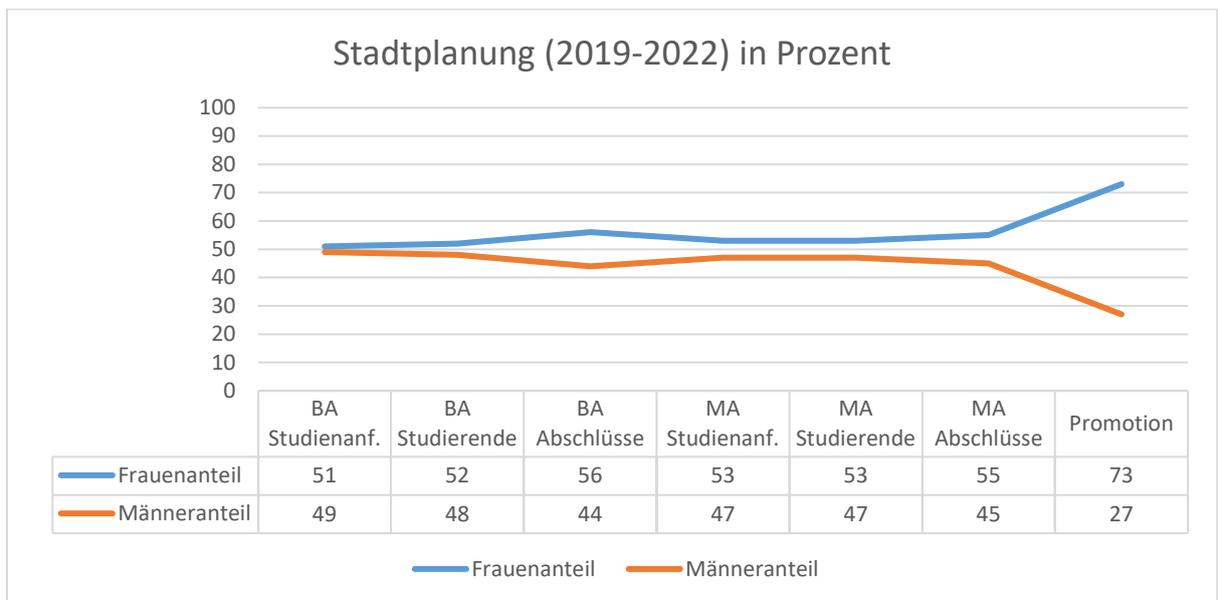


Abbildung 20: Kaskadenmodell im Studienprogramm Stadtplanung

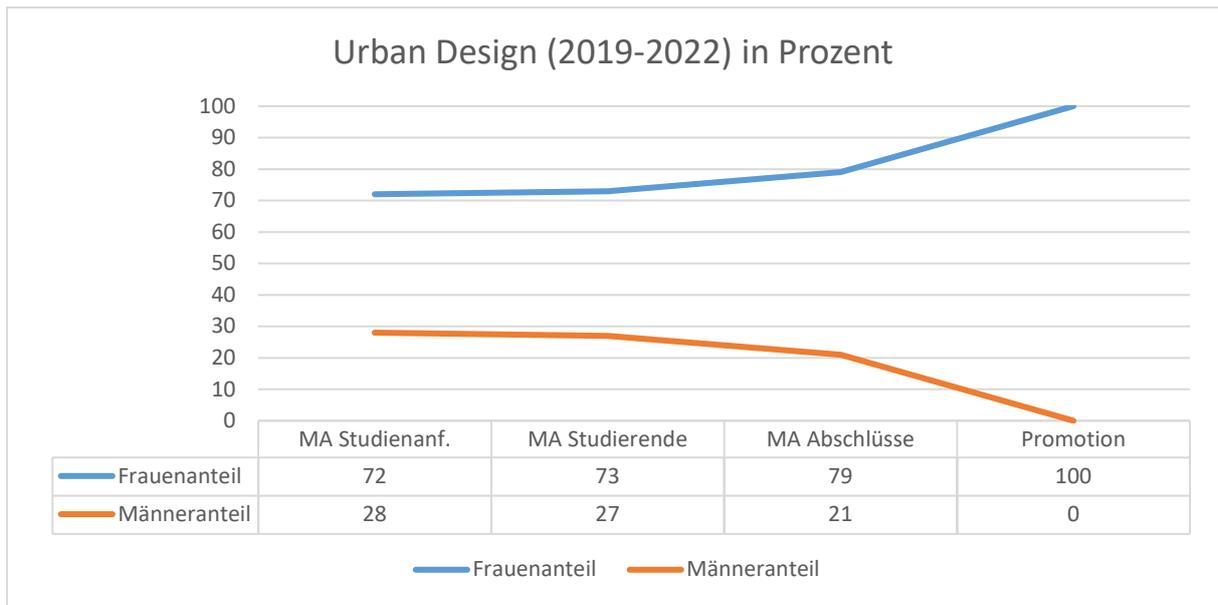


Abbildung 21: Kaskadenmodell im Studienprogramm Urban Design

Anhang E: Wissenschaftliche Mitarbeitende in Elternzeit

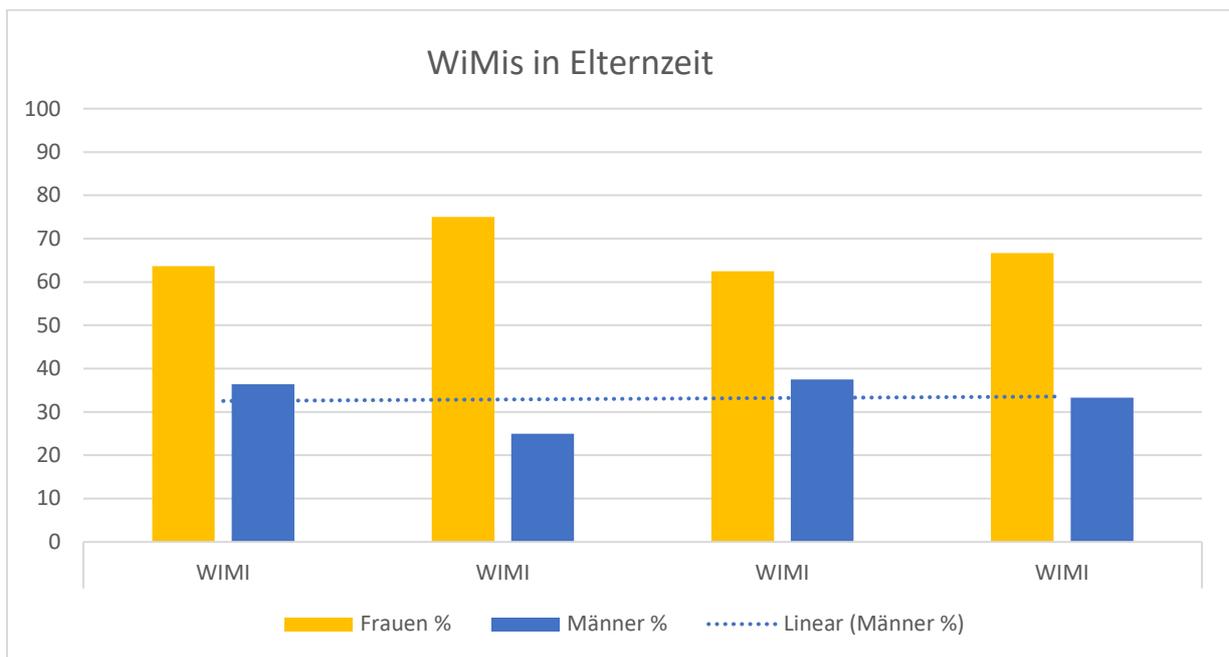


Abbildung 22: Prozentuale Anteile aller wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Elternzeit nach Geschlecht im Zeitraum 2019-2022

Der Gleichstellungsplans 2024-2029 der HafenCity Universität für das wissenschaftliche Personal und Studierende wurde vom 8. Hochschulsenat der HafenCity Universität am 10.07.2024 beschlossen.