

## **Große Anfrage**

**der Abgeordneten Dr. Heike Opitz, Dr. Verena Lappe, Katja Husen, Farid Müller,  
Dr. Willfried Maier (GAL) und Fraktion vom 31.08.06**

### **und Antwort des Senats**

**Betr.: Frauen in Wissenschaft, Forschung und den Gremien der Hamburger  
Hochschulen**

*Trotz der verfassungsrechtlichen gebotenen Gleichstellung von Frauen und Männern als Aufgabe der Staatsgewalt (Artikel 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg) kann keinesfalls von einer „tatsächlichen“ Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne einer gleichberechtigten Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen gesprochen werden. Gender Mainstreaming, welches nach der Weltfrauenkonferenz 1995 und den Amsterdamer Verträgen 1999 in der EU als zusätzliches Instrument in Ergänzung zur Frauenpolitik verbindlich wurde, hat zum Ziel, diesen Wandel dauerhaft zu vollziehen. Das Prinzip des Gender Mainstreaming ist als Führungsaufgabe und -qualität zusätzlich zu spezifischen Maßnahmen zu verstehen. Es hat zum Ziel, in allen Entscheidungsbereichen die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.*

*Die Antworten des Senats auf die Drs. 17/3332 aus dem Jahre 2003 unterstreichen im Bereich Forschung, Wissenschaft, Hochschule eine erhebliche bis ausgeprägte Unterrepräsentierung von Frauen; nicht zuletzt in den zentralen Gremien (beispielsweise den Präsidien). Darüber hinaus mussten an der Universität Hamburg (Abnahme des Frauenanteils im Akademischen Senat von 28 % im Jahr 2000 auf 23 % im Jahr 2003; Abnahme in der Konferenz der Dekaninnen und Dekane von 16,5 % in 2000 auf 11 % in 2003), an der HAW (Abnahme im Hochschulsenat von rund 9,5 % auf rund 6 %), an der HfbK (Abnahme im Hochschulsenat von rund 27 % in 2000 auf 8,3 % in 2003) und der HfMT (Abnahme im Hochschulsenat von 50 % in 2000 auf 20 % in 2003) sogar weitere Absenkungen des Anteils festgestellt werden. Der Frauenanteil bei den Professuren dagegen stabilisierte sich in gewissem Umfang, wenn auch auf meist niedrigem Niveau. Ein 50%-Anteil von Frauen wird beinahe durchgängig nicht erreicht.*

*Drei Jahre später ist es an der Zeit zu erfahren, ob sich an dieser Unterrepräsentierung von Frauen bei bestehendem verfassungsrechtlichen Auftrag und den Zielen des Gender Mainstreaming etwas für die Frauen verbessert hat.*

*Dieses vorangeschickt fragen wir den Senat:*

Die folgenden Antworten beruhen im Wesentlichen auf Angaben der Hochschulen. Wegen der teilweisen Heterogenität des in den Hochschulen vorhandenen bzw. erheblichen Datenmaterials ergeben sich in den Tabellen zu einzelnen Fragestellungen Unterschiede in der Darstellung und Aussagekraft. Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Anfrage wie folgt:

**A. Frauenanteile in den Gremien/Organen der Hamburger Hochschulen**

*Alle Antworten bitte jeweils aufgeschlüsselt nach Hochschulen für 2003, 2004 und 2005 sowie möglicherweise das 1. Halbjahr 2006 in absoluten Zahlen und Prozent.*

1. *Wie hoch ist der Frauenanteil in den **Gremien/Organen** der Hamburger Hochschulen? (Bitte aufgeschlüsselt nach zentralen – u. a. Präsidium, Akademischer Senat, Hochschulrat, Ausschüsse des Akademischen Senats, Kommissionen des Akademischen Senats – und dezentralen **Gremien/Organen** – u. a. Dekanate/Fakultätsräte.)*
2. *Wie sieht die Geschlechterverteilung bei den Statusgruppen (Professuren und Juniorprofessuren, akademischem Personal, Technischem und Verwaltungspersonal) in den jeweiligen Hochschulen insgesamt sowie in den verschiedenen Fakultäten bzw. Fachbereichen aus?*
3. *Wie ist der Frauenanteil in den Gremien der studentischen Selbstverwaltung auf Hochschulebene – Studierendenparlament, AStA – und dezentralen Ebenen – Fachschaftsräte, sonstige?*
4. *Wie ist der Frauenanteil in den sonstigen Gremien der Hochschule bzw. hochschulnahen Selbst- und Mitverwaltungsstrukturen – u. a. Personalräte, Vorstand des Studentenwerks und Verwaltungsrat des Studentenwerks, Ausschüsse des Studentenwerks?*

siehe: Anlage 1 – Universität Hamburg (Universität)  
Anlage 2 – Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW)  
Anlage 3 – Hafen City Universität Hamburg – Universität für Baukunst und Raumentwicklung (HCU)  
Anlage 4 – Hochschule für bildende Künste (HFBK)  
Anlage 5 – Hochschule für Musik und Theater (HfMT)  
Anlage 6 – Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH)

**B. Frauenanteile bei der Besetzung und Besoldung von Professuren**

Alle Antworten bitte jeweils aufgeschlüsselt nach Hochschulen für 2003, 2004 und 2005 sowie möglicherweise das 1. Halbjahr 2006 in absoluten Zahlen und Prozent – bei B 2 ohne 2003 und 2004.

1. Wie hoch ist der Frauenanteil bei den C-Professuren? (Bitte aufschlüsseln nach C 1, C 2, C 3 und C 4-Professuren.)

**Universität (zugleich tabellarische Antwort zu B. 2.)**

**Frauenanteil/Geschlechterverteilung bei C/W-Professuren bzw. Juniorprofessuren an der Universität Hamburg (inkl. Fakultät für Medizin)**

Zu B. und B. 2.												
Professorinnen und Professoren an der Universität Hamburg 2003–2006												
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und UKE-Verwaltung												
	2006*			2005**			2004			2003		
	M	W	Frauenanteil	M	W	Frauenanteil	M	W	Frauenanteil	M	W	Frauenanteil
<b>C 4/W 3</b>	237	44	15,7 %	228	42	15,6 %	243	44	15,3 %	261	41	13,6 %
<b>C 3/W 2</b>	175	51	22,6 %	174	45	20,5 %	185	41	18,1 %	189	43	18,5 %
<b>C 2</b>	104	12	10,3 %	103	10	8,8 %	125	10	7,4 %	155	13	7,7 %
<b>JP /W 1</b>	21	14	40,0 %	32	20	38,5 %	14	6	30,0 %	7	3	30,0 %
<b>Ges.</b>	537	121	18,4 %	537	117	17,9 %	567	101	15,1 %	612	100	14,0 %

\* 1. Halbjahr

\*\* ab 2005 W-Besoldung

Zu B. 1 und B. 2												
Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten (C 1)												
an der Universität Hamburg 2003–2006												
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY) und UKE-Verwaltung												
	2006*			2005			2004			2003**		
	M	W	Frauenanteil	M	W	Frauenanteil	M	W	Frauenanteil	M	W	Frauenanteil
<b>C 1</b>	43	35	44,9 %	56	43	43,4 %	91	54	37,2 %	87	53	37,9 %

\* 1. Halbjahr

\*\* ohne Fachbereich Medizin

**HAW**

**Frauenanteil bei den C-Professuren HAW**

		2003	2004	2005	2006
<b>C 2</b>	gesamt	142	147	127	108
	Frauen absolut	23	24	24	21
	Frauen %	16,20	16,33	18,90	19,44
<b>C 3</b>	gesamt	241	247	231	203
	Frauen absolut	33	36	31	30
	Frauen %	13,70	14,57	13,42	14,78

**HCU**

C-Professuren	Absolute Zahlen Gesamt/Frauen	Prozent %
C 1-Professuren	2,0/0	0,0
C 2-Professuren	22,0/3	13,6
C 3-Professuren	48,5/6	12,4
C 4-Professuren	6,0/1,5	25

**HFBK**

	2003		2004		2005		2006 (ohne Architektur)	
	Frauenanteil							
	In %	absolut	In %	absolut	In %	absolut	In %	absolut
<b>C 1</b>	33	1	100	1	100	1	keine	keine
<b>C 2</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>C 3</b>	30	12	32	12	32	11	35	7
<b>C 4</b>	33	2	40	2	40	2	33	1

**HfMT****Vollzeitbeschäftigte Professorinnen und Professoren**

Jahre	C 4-Professuren Frauenanteil			C 3-Professuren Frauenanteil			C 2-Professuren Frauenanteil		
	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %
2003	18	4	22,22	33	10	30,30	10	7	70
2004	18	4	22,22	33	9	27,27	9	6	66,67
2005	19	4	21,05	30	6	20,00	9	6	66,67
2006	16	3	18,75	26	4	15,38	8	6	75,00

**Nebenberuflich beschäftigte Professorinnen und Professoren  
(in Stellenäquivalenten)**

Jahre	C 4-Verträge Frauenanteil			C 3-Verträge Frauenanteil			C 2-Verträge Frauenanteil		
	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %
2003	3,44	0,44	12,79	30,06	7,46	24,82	8,39	3,92	46,72
2004	4,28	0,44	10,28	28,78	6,78	23,56	8,01	3,99	49,81
2005	2,75	0,44	16,00	27,98	7,15	25,55	7,75	3,83	49,42
2006	2,78	0,44	15,83	27,62	6,57	23,79	7,19	3,72	51,74

**TUHH**

	2003	2004	2005	2006
<b>C 1</b>	0 von 2 = 0 %	0 von 2 = 0 %	0 von 1 = 0 %	0 von 0 = 0 %
<b>C 2</b>	0 von 4 = 0 %	0 von 3 = 0 %	0 von 3 = 0 %	0 von 0 = 0 %
<b>C 3</b>	8 von 37 = 21,6 %	7 von 36 = 19,4 %	7 von 35 = 20 %	3 von 30 = 10 %
<b>C 4</b>	0 von 58 = 0 %	0 von 61 = 0 %	0 von 55 = 0 %	0 von 50 = 0 %

2. *Wie sieht die Geschlechterverteilung bei Professuren nach dem W-Besoldungsgesetz aus? (Bitte aufschlüsseln nach W 1, W 2, W 3-Professuren)? Gibt es Berufungs-, Leistungs- und Funktionszulagen? Wie ist die Verteilung der Zulagen nach Geschlecht?*

**Universität**

Siehe Tabelle B. 1.

**HAW**

Neuberufungen in		2005	2006
<b>W 2</b>	gesamt	13	15
	Männer absolut	9	8
	Männer %	69,23	53,33
	Frauen absolut	4	7
	Frauen %	30,77	46,67
<b>W 3</b>	gesamt	1	0
	Männer absolut	1	0
	Männer %	100	0
	Frauen absolut	0	0
	Frauen %	0	0

**HCU**

W-Professuren	Absolute Zahlen Gesamt/Frauen	Prozent %
W 1-Professuren	0	0 %
W 2-Professuren	2/0	0 %
W 3-Professuren	0	0 %

**HFBK**

**Frauenanteil W-Professuren**

	2004		2005		2006 (ohne Architektur)	
	In %	absolut	In %	absolut	In %	absolut
	Frauenanteil					
<b>W 2</b>	0	0	0	0	0	0
<b>W 3</b>	33	2	33	2	25	1

**HfMT**

Jahre	W 3-Professuren Frauenanteil			W 2-Professuren Frauenanteil		
	gesamt	absolut	in %	gesamt	absolut	in %
<b>2005</b>	0	0	0,00 %	1	1	100,00 %
<b>2006</b>	3	1	33,33 %	1	1	100,00 %

**TUHH**

	2003	2004	2005	2006
<b>W 1</b> <sup>1</sup>	0 von 2 = 0 %	2 von 5 = 40 %	2 von 5 = 40 %	2 von 5 = 40 %
<b>W 2</b>	-/-	-/-	0 von 2 = 0 %	1 von 4 = 25 %
<b>W 3</b>	-/-	-/-	0 von 2 = 0 %	0 von 4 = 0 %

<sup>1</sup> bis 2004 als Angestellte entsprechend

Alle in der W 2- oder W 3-Besoldung beschäftigte Professorinnen oder Professoren erhalten befristete oder unbefristete Leistungsbezüge nach § 33 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) aus Anlass von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen, für besondere Leistungen oder für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder -leitung. Auffällige Unterschiede nach Geschlecht sind dabei nicht festzustellen. Die Beschäftigten mit W 1-Besoldung (Juniorprofessuren) erhalten nach dem Gesetz keine Leistungsbezüge.

3. *Wie sieht die Geschlechterverteilung bei Lehrermäßigungsdeputaten aus?*

**Universität****Die Geschlechterverteilung bei Lehrermäßigungsdeputanten an der Universität Hamburg 2003–2006, in SWS**

Quelle: Fakultäten der Universität Hamburg

<b>Fakultät f. Rechtswissenschaft (1)</b>	<b>Jahr</b>			
Geschlechterverteilung	2003	2004	2005	2006*
Frauen	22	21	26	16
Männer	176	165	148	66
Gesamt	198	186	174	82
Frauen in Prozent	11,1 %	11,3 %	14,9 %	19,5 %
<b>Fakultät Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften** (2)</b>	<b>Jahr</b>			
Geschlechterverteilung	2003	2004	2005	2006*
Frauen	5	3	3	2
Männer	15	11	14	9
Gesamt	20	14	17	11
Frauen in Prozent	25,0 %	21,4 %	17,6 %	18,2 %
<b>Fakultät für Medizin (3)</b>	<b>Jahr</b>			
Geschlechterverteilung	2003	2004	2005	2006*
Frauen	Die Lehrermäßigungsdeputate werden nicht systematisch erfasst. Aus diesem Grunde lässt sich zurzeit keine Geschlechterverteilung nennen.			
Männer				
Gesamt				
Frauen in Prozent				
<b>Fakultät Erziehungswiss., Psychologie u. Bewegungswiss. (4)</b>	<b>Jahr</b>			
Geschlechterverteilung	2003	2004	2005	2006*
Frauen	k. A.	k. A.	27	18
Männer	k. A.	k. A.	75,5	50,5
Gesamt	k. A.	k. A.	102,5	68,5
Frauen in Prozent	k. A.	k. A.	26,3 %	26,3 %

<b>Fakultät f. Geisteswissenschaften (05)</b>	<b>Jahr</b>			
Geschlechterverteilung	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006*</b>
Frauen	Der Fakultät für Geisteswissenschaften ist bislang kein Lehrermäßigungsdeputat zugewiesen worden.			
Männer				
Gesamt				
Frauen in Prozent				
<b>Fakultät f. Mathe., Informatik u. Naturwissenschaften (06)</b>	<b>Jahr</b>			
Geschlechterverteilung	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006*</b>
Frauen	21	24	28	28
Männer	238	294	285	252
Gesamt	259	318	313	280
Frauen in Prozent	8,1 %	7,5 %	8,9 %	10,0 %

\* 1. Halbjahr

\*\* Für diese Fakultät beziehen sich die angegebenen Daten auf Personen, nicht Lehrauftragsstunden. Nicht für alle Departments der Fakultät liegen absolute Zahlen vor. Für ein Department liegt nur die Angabe vor, dass derzeit Frauen 25 % der verfügbaren Lehrermäßigungen nutzen.

### HAW

Lehrdeputatsermäßigung nach § 16 LVVO – Forschungskontingent – wird an der HAW zentral erfasst.

<b>Lehrermäßigung § 16 LVVO Forschungskontingent HAW</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>SoSe 2006</b>
Lehrermäßigung gesamt (LVS)	682,0	659,0	556,0	250,0
Anteil Männer (LVS)	568,5	550,0	500,4	224,0
Anteil Frauen (LVS)	113,5	109,0	55,6	26,0
Anteil Frauen in Prozent	<b>16,6 %</b>	<b>16,5 %</b>	<b>10,0 %</b>	<b>10,4 %</b>

Lehrermäßigung nach § 17 LVVO z. B. für Selbstverwaltungsaufgaben wird dezentral vergeben. Die Daten werden statistisch nicht erfasst.

### HCU

Entfällt.

### HFBK

<b>Lehrermäßigungen (in SWS)</b>		
	Frauenanteil	
<b>Jahre</b>	<b>absolut</b>	<b>in %</b>
2003	6	50
2004	6	50
2005	6	40
2006 (Ohne Arch.)	6	40

### HfMT

<b>Lehrermäßigungen (in SWS)</b>			
	Frauenanteil		
<b>Jahre</b>	<b>gesamt</b>	<b>absolut</b>	<b>in %</b>
2003	41,5	9	21,69 %
2004	43,5	11	25,29 %
2005	39,5	6	15,19 %
2006	38	5,5	14,47 %

**TUHH**

	gesamt in SWS	davon männlich in %	davon weiblich in %
2003	123	96,75 %	3,25 %
2004	123	96,75 %	3,25 %
2005	121	95,05 %	4,95 %
2006	122	95,60 %	4,40 %

4. *Wie hoch ist der Frauenanteil in Berufungskommissionen, bei Gutachten, bei externen Kommissionsmitgliedern?*

**Universität**

<b>Frauenanteil in Berufungskommissionen, bei Gutachten, bei externen Kommissionsmitgliedern* an der Universität Hamburg 2004–2006 (ohne FB Medizin**)</b>									
Quelle: Berufungsaktenauswertungsbögen der Arbeitsstelle Frauenförderung									
	2006***			2005			Okt. 2003 bis Dez. 2004****		
	M	W	Frauenanteil	M	W	Frauenanteil	M	W	Frauenanteil
Berufungskommission	101	50	33,1 %	165	88	34,8 %	107	56	34,4 %
Gutachten	4	0	0,0 %	69	9	11,5 %	26	5	16,1 %
externe Kommissionsmitglieder	28	8	22,2 %	48	13	21,3 %	20	3	13,0 %

\* ohne Berufungsverfahren Juniorprofessuren; gewertet wurden lediglich die stimmberechtigten Mitglieder

\*\* In der Arbeitsstelle Frauenförderung liegen die Berufungsakten für die Fakultät für Medizin zur Auswertung nicht mehr vor. In der Fakultät selber wurden bisher diese Daten nicht erhoben.

\*\*\* Stand: September 2006

\*\*\*\* Aufgrund der früheren Zählweise von Oktober eines Jahres bis September des Folgejahres ist für das Jahr 2004 lediglich diese Angabe möglich; ab dem Jahr 2005 wurde eine neue Stichtagfestlegung und somit eine jahresweise Datenerhebung vorgenommen.

**HAW**

Die HAW arbeitet in den Berufungsverfahren nicht regelhaft mit Gutachten.

**Frauenanteil in den Berufungskommissionen 2003–2005**

Hochschule-Gesamt		2005	2004	2003
	Männer	101	65	107
	Frauen	48	21	27
	Gesamt	149	86	134
<b>Frauenanteil in Berufungskommissionen</b>	<b>% F</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>20</b>
	<b>% M</b>	<b>68</b>	<b>76</b>	<b>80</b>

**Frauen als externe Kommissionsmitglieder**

		2005	2004	2003
	Männer	25	21	29
	Frauen	8	3	0
	Gesamt	33	24	29
<b>Frauenanteil in Berufungskommissionen</b>	<b>% F</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>0</b>
	<b>% M</b>	<b>76</b>	<b>88</b>	<b>100</b>

**HCU**

Frauenanteil	Absolute Zahlen* Gesamt/Frauen	Prozent %
In Berufungskommissionen	50/16	32
Bei Gutachten	n.a.	-/-
externen Kommissionsmitgliedern	20/8	40

\* Nur Professorinnen und Professoren

**HFBK**

**Frauenanteil in Berufungskommissionen**

	2003		2004		2005		2006	
	W	M	W	M	W	M	W	M
Berufkomm. interne Mitglieder	2 22,2 %	7 77,8 %	23 35,9 %	41 64,1 %	8 47,1	9 52,9 %	7 70 %	3 30 %
Berufkomm. externe Mitglieder	1 50 %	1 50 %	2 16,7 %	10 83,3 %	2 100 %	0 0 %	0 0 %	2 100 %
Gutachterinnen/ Gutachter	0 0 %	3 100 %	2 20 %	8 80 %	2 50 %	2 50 %	1 50 %	1 50 %

**HfMT**

Die HfMT arbeitet in den Berufungsverfahren nicht regelhaft mit Gutachten.

Berufungskommissionen	gesamt	weiblich	In %
2003	44	16	36
2004	61	16	26
2005	60	22	37
<b>Externe Kommissionsmitglieder (seit 2004)</b>			
2004	5	1	20
2005	9	4	44

**TUHH**

Die TUHH führt keine Statistiken über Berufungskommissionen.

**C. Frauenanteile im sonstigen Wissenschaftsbereich**

Alle Antworten bitte jeweils aufgeschlüsselt nach Hochschulen für 2003, 2004 und 2005 sowie möglicherweise das 1. Halbjahr 2006 in absoluten Zahlen und Prozent.

1. Wie viele Stellen „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ gibt es? Wie viele sind davon befristet? Wie hoch ist der Frauenanteil? (Bitte aufgeschlüsselt nach befristeten und unbefristeten Stellen.)

**Universität**

Nur in einigen Fakultäten werden die gefragten Zahlen berechnet:

In der **Fakultät 02** (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) gibt es im Department Wirtschaftswissenschaften in 2005 und 2006 jeweils insgesamt sieben Lehrkräfte für besondere Aufgaben, davon zwei Frauen (28,6 %) und fünf Männer. Im Department Wirtschaft und Politik gibt es in 2006 eine LfbA-Stelle; diese ist durch eine Frau besetzt.

In der **Fakultät 04** (Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft) gibt es im 1. Halbjahr 2006 insgesamt vier unbefristete LfbA-Stellen, davon ist eine mit einer Frau (25 %) und die anderen drei sind mit Männern besetzt.

In der **Fakultät 05** (Geisteswissenschaften) liegen lediglich Daten für das Department Sprachwissenschaften vor: hier gibt es derzeit 37 unbefristete LfbA-Stellen, davon sind 14,5 mit Männern und 22,5 mit Frauen (60,8 %) besetzt.

**HAW**

Beim Department Public Management gibt es zwei Stellen LfbA. Keine Stelle davon ist befristet. Beide Stellen sind mit Männern besetzt.

**HCU**

Entfällt.

**HFBK**

Die an der Hfbk geführten Stellen werden unbefristet besetzt.

	2003		2004		2005		2006 (ohne Architektur)	
	In %	absolut	In %	absolut	In %	absolut	In %	absolut
Stellen	25	3 von12	25	3 von12	28	3 von11	28	3 von 11

**HfMT**

Entfällt.

**TUHH**

Entfällt.

2. *Wie hoch ist der Frauenanteil bei den Stellen für Lehraufträge? Wie viele sind davon unbesoldet? Wie hoch ist bei den unbesoldeten Stellen der Frauenanteil?*

**Universität**

**Frauenanteile bei Stellen für Lehraufträge an der Universität Hamburg 2003–2006**

Quelle: Fakultäten der Universität Hamburg\*\*

	2003	2004	2005	2006*
<b>Lehraufträge</b>				
Frauen	707	705,5	730,4	341
Männer	1026	1213,7	1137,7	453
Gesamt	1682	1860,3	1805,2	794
Frauen in Prozent	42,03 %	37,93 %	40,46 %	42,95 %
<b>unbesoldete Lehraufträge</b>				
Frauen	65	77	72	36
Männer	180	224	253	97
Gesamt	245	301	325	133
Frauen in Prozent	26,53 %	25,58 %	22,15 %	27,07 %

\* 1. Halbjahr

\*\* Absolute Daten unvollständig. Für ein Department liegen lediglich Prozentangaben über die Vergabe besoldeter Lehraufträge an Frauen vor. Aus zwei Fakultäten liegen keine Angaben für 2006 vor.

**HAW**

An der HAW werden Lehraufträge grundsätzlich vergütet. Die Lehraufträge wurden in den Fachbereichen bzw. Fakultäten vergeben. Detaillierte Angaben stehen nicht zur Verfügung.

**HCU**

Lehraufträge	Absolute Zahlen Gesamt/Frauen	Prozent %
Dept. Architektur (ehem. HAW)	28/4	14,3
Dept. Bauingenieurwesen	21/3	14,3
Dept. Geomatik	6/2	33,3
Dept. Stadtplanung	13/6	46,2

**HFBK**

	2003		2004		2005		2006 (ohne Architektur)	
	Frauenanteil							
<b>Lehraufträge</b>	In %	absolut	In %	absolut	In %	absolut	In %	absolut
<b>bezahlte</b>	0	0	56	11	50	14	41	8
<b>unbezahlte</b>	50	1	50	1	50	1	keine	

**HfMT**

**Lehrbeauftragte (in SWS)**

Jahre	gesamt	Frauenanteil	
		absolut	in %
2003	38,25	26,25	68,63 %
2004	60,25	32	53,11 %
2005	97,5	41,5	42,56 %
2006	144,25	65,5	45,41 %

**TUHH**

Auszahlung der Lehraufträge bezogen auf die Veranstaltungen je Semester

Semester	männlich		weiblich		gesamt
	Bes.	Unbes.	Bes.	Unbes.	
2003	59	45	18	7	129
2003/04	57	53	9	1	120
2004	76	59	15	8	158
2004/05	80	47	18	6	151
2005	68	40	14	4	126
2005/06	91	55	27	-	173
2006	65	35	8	9	117
	<b>gesamt</b>	<b>Davon Frauen</b>	<b>Gesamt unbesoldet</b>	<b>davon Frauen (absolute Zahlen)</b>	
2003	129	25	52	7	
2003/04	120	10	54	1	
2004	158	23	67	8	

Semester	männlich		weiblich		
2004/05	151	24	53	6	
2005	126	18	44	4	
2005/06	173	27	55	0	
2006	117	17	44	9	
	<b>gesamt</b>	<b>Davon Frauen</b>	<b>Gesamt unbesoldet</b>	<b>davon Frauen (prozentual)</b>	
2003	129	19,37 %	40,31 %	13,46 %	
2003/04	120	8,33 %	45,00 %	1,85 %	
2004	158	14,56 %	42,41 %	11,94 %	
2004/05	151	15,89 %	35,10 %	11,32 %	
2005	126	14,29 %	34,92 %	9,09 %	
2005/06	173	15,61 %	31,79 %	0,00 %	
2006	117	14,53 %	37,61 %	20,4 %	

3. *Wie hoch ist der derzeitige Anteil von Frauen bei den Erstsemestern, den Studierenden, den (Studien-)Absolvent/-innen, den Promotionen, den wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen (bitte trennen nach Stellen gemäß § 28 I und II HmbHG), den Habilitationen, den Juniorprofessuren und den Professuren aller Hochschulen? Welche Veränderungen haben sich im Vergleich seit 2001 ergeben?*

Die Angaben zum Frauenanteil bei den Professuren und den Juniorprofessuren ergeben sich aus den Antworten zu B. 1.

### Universität

#### Frauenanteil an der Universität Hamburg 2003–2006

Quelle: Referat 11: Planung und Controlling – Referat 63: Personal und Organisation

	2003			2004			2005			2006		
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
<b>Erstsemester*</b>	4061	5684	58,3	3703	4790	56,4	3442	4544	56,9	3168	4357	57,9
<b>Studierende*</b>	18408	21609	54,0	17762	21535	54,8	16014	20300	55,9	17032	21943	56,3
<b>Ab-schlüsse</b>	1572	1865	54,3	1732	2048	54,2	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
<b>Promo-tionen</b>	484	338	41,1	514	374	42,1	529	392	42,6	k. A.	k. A.	k. A.
<b>Wiss. Mitarb. § 28 HmbHG**</b>	261	148	36,2	232	154	39,9	222	141	38,8	282	190	40,3
<b>Habilita-tionen</b>	52	21	28,8	56	19	25,3	54	12	18,2	k. A.	k. A.	k. A.

\* Winter- und Sommersemester

\*\* ohne Fakultät für Medizin, da es in der Fakultät keine geschlechtsspezifische Datenerhebung zu Stellen gemäß § 28 gibt; eine Unterscheidung nach § 28 I und II wird bisher nicht erhoben.

#### **Veränderungen des Frauenanteils im Vergleich zu 2001:**

- bei den Professuren, C 4/W 3, C 3/W 2, und den Juniorprofessuren/W 1 sind beachtliche Anstiege zu verzeichnen;
- bei den Promotionen ein geringer Anstieg;

- c) bei den Habilitationen fällt die Quote; aufgrund der geringen Fallzahlen ergeben sich wenig aussagekräftige Schwankungen der Prozentanteile;
- d) bei den Abschlüssen gleich bleibende Anteile;
- e) bei den Studierenden ein leichter Anstieg;
- f) bei den Erstsemestern geringe Schwankungen.

**HAW**

		WS 01/02	SS 2002	WS 02 /03	SS 2003	WS 03/04	SS 2004	WS 04/05	SS 2005	WS 05/06	SS 2006
Erst- immatrikulierte (1. Fachsem.)	m	1.202	793	1.077	887	1.412	771	1.325	786	1.278	703
	%	64,2	60,2	65,8	61,3	67,9	60,8	68,4	63,7	65,2	63,1
	w	669	525	561	561	668	497	611	448	683	411
	% F	35,8	39,8	34,2	38,7	32,1	39,2	31,6	36,3	34,8	36,9
	ges	1.871	1.318	1.638	1.448	2.080	1.268	1.936	1.234	1.961	1.114
Studierende	m	8.440	8.229	8.374	8.393	8.663	8.255	8.462	8.391	8.403	7.488
insgesamt	%	62,7	62,2	62,3	61,8	62,2	61,6	62,5	62,1	62,2	62,5
	w	5.017	5.007	5.078	5.182	5.257	5.145	5.076	5.126	5.098	4.502
	% F	37,3	37,8	37,7	38,2	37,8	38,4	37,5	37,9	37,8	37,5
	ges	13.457	13.236	13.452	13.575	13.920	13.400	13.538	13.517	13.501	11.990
Absolventen/- innen	m	405	403	383	385	399	517	469	561	404	-/-
	%	64,5	60,4	58,9	60,2	55,5	59,2	57,5	57,8	54,2	-/-
	w	223	264	267	255	320	356	346	409	341	-/-
	% F	35,5	39,6	41,1	39,8	44,5	40,8	42,5	42,2	45,8	-/-
	ges	628	667	650	640	719	873	815	970	745	-/-
<b>wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gem. § 28 I HmbHG</b>							<b>keine</b>				
<b>wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen gem. § 28 II HmbHG</b>											
		<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>						
gesamt		194	216	229	214						
Frauen absolut		54	67	74	62						
Frauen %		27,84	31,02	32,31	28,97						

**Veränderungen des Frauenanteils im Vergleich zu 2001:**

- a) bei den Professuren sind Anstiege zu verzeichnen;
- b) bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es keine signifikanten Veränderungen
- c) bei den Studierendendaten lassen sich keine aussagefähigen Veränderungen feststellen. Die Frauenanteile unter den Studierenden schwanken sehr nach Ausrichtung des Studienfachs. Insgesamt soll der Studentinnenanteil gerade in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und der Studentenanteil in den sozial- und gesundheitswissenschaftlichen sowie den künstlerischen Studiengängen gesteigert werden. Dieses Ziel ist im Struktur- und Entwicklungsplan der HAW festgelegt. Die HAW setzt sich zum Ziel, die zulassungsberechtigten Bewerberinnen und Bewerber – besonders in den Fächern, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist – für die Einschreibung zum Studium an der HAW zu gewinnen und sie zum Studienerfolg zu führen. Vgl. E. 1.

Die HAW führt keine Daten über Promotionen, da die Dissertationen an anderen Universitäten eingereicht und begutachtet werden.

**HCU**

Frauenanteil	Absolute Zahlen Gesamt/Frauen	%
Erstsemester	318/116	36,48
Studierende	917/398	43,40
Absolventen	131/49	37,40

**HFBK**

An der HFBK sind keine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nach § 28 I und II HmbHG beschäftigt.

**Anteil Frauen bei Erstsemestern, Studierenden und Absolventinnen**

	2003		2004		2005	
	W	M	W	M	W	M
Erstsemester	122 65,6 %	64 34,4 %	90 56,6 %	69 43,4 %	100 60,2 %	66 39,8 %
Studierende	607 57,8 %	443 42,2 %	569 57,6 %	419 42,4 %	574 58,8 %	402 41,2 %
Absolventen	77 63,1 %	45 36,9 %	87 55,4 %	70 40,4 %	80 54,4 %	67 45,6 %

**Veränderung des Frauenanteils im Vergleich zu 2001:**

Keine signifikanten Veränderungen.

**HfMT**

	2003			2004			2005			2006		
	Gesamt	Frauenanteil		Gesamt	Frauenanteil		Gesamt	Frauenanteil		Gesamt	Frauenanteil	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
<b>Erstsemester</b>	79	47	59	72	34	47	65	38	58	73	46	63
<b>Studierende</b>	835	501	60	792	494	62	776	485	63	784	490	63
<b>Absolventen/ Absolventinnen</b>	52	35	67	53	26	49	58	33	57			
<b>Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 28 Absatz 1 HmbHG</b>	2	1	50	2	1	50	2	1	50	2	1	50
nach § 28 Absatz 2 HmbHG	1	1	100	1	1	100	1	1	100	1	1	100
<b>Promotionen</b>	3	?		?	?		1	1	100	2	1	50
<b>Habilitationen</b>	entfällt											
<b>Juniorprofessuren</b>	entfällt											

**Veränderung des Frauenanteils im Vergleich zu 2001:**

Keine signifikanten Veränderungen.

**TUHH**

	2003	2004	2005	2006	2001
<b>Studierende</b>	1076 v. 4937 = 21,8 %	1122 v. 5177 = 21,7 %	1179 v. 5308 = 22,2 %	-/-	902 v. 4239 = 21,3 %
<b>Absolventen</b>	72 v. 417 = 17,3 %	114 v. 439 = 23,1 %	109 v. 507 = 21,5 %	-/-	48 v. 285 = 16,8 %
<b>Promotionen</b>	12 v. 73 = 16,4 %	13 v. 80 = 16,3 %	11 v. 82 = 13,4 %	-/-	11 v. 74 = 14,9 %
<b>WiMi § 28 (1) HmbHG</b>	5 v. 41 = 12,2 %	12 v. 50 = 24,0 %	11 v. 45 = 24,4 %	10 v. 41 = 24,4 %	3 v. 44 = 6,82 %
<b>WiMi § 28 (2) HmbHG</b>	65 v. 290 = 22,4 %	63 v. 300 = 21,0 %	64 v. 301 = 21,2 %	53 v. 251 = 21,1 %	46 v. 242 = 19,01 %
<b>Habilitationen</b>	0 v. 3 = 0 %	2 v. 3 = 66,7 %	2 v. 5 = 40,0 %	-/-	-/-
<b>Jun. Professuren</b>	0 v. 2 = 0 %	2 v. 5 = 40,0 %	2 v. 5 = 40,0 %	2 v. 5 = 40 %	-/-

**Veränderung des Frauenanteils im Vergleich zu 2001:**

Der Anstieg der Absolventinnen ist beachtlich, ebenso der Anstieg der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Im Übrigen sind keine signifikanten Veränderungen zu erkennen.

**D. Staatliche Steuerung und Finanzierung**

*Alle Antworten bitte jeweils aufgeschlüsselt nach Hochschulen für 2004 und 2005 sowie möglicherweise das 1. Halbjahr 2006 in absoluten Zahlen und Prozent.*

1. *Wie hoch ist die Summe, die tatsächlich im Anreizbudget nach Indikator Gleichstellung an Hochschulen ausgeschüttet wurde? Wie verteilt sie sich auf die unterschiedlichen Hochschulen?*

Das Anreizbudget ist auf der Grundlage der Daten des Jahres 2004 mit Wirkung für das Haushaltsjahr 2005 abgerechnet worden und hat zu nachfolgender Umverteilung zwischen den Hochschulen geführt:

Hochschule	Umverteilung des Anreizbudgets 2005 in Tsd. EUR	
	insgesamt	rechnerischer Wirkungsanteil des Indikators „Gleichstellung“
Universität	-202	57
Hochschule für Wirtschaft und Politik	31	1
Universitätsklinikum Eppendorf	15	-122
HAW	279	93
HFBK	-49	-17
HfMT	17	4
TUHH	-92	-17

Für die Abrechnung 2006 findet derzeit die Datenerhebung in den Hochschulen statt.

2. *Wie hoch ist der Anteil der Frauen-/Genderforschungsbezogenen Projekte im Innovationsbudget? Wie hoch ist der Anteil von Frauen-/Genderforschungsbezogenen Maßnahmen im Innovationsbudget der Hochschulen?*

Projekte mit einem direkten Bezug zur Frauen-/Genderforschung finden sich nur in den Innovationsbudgets der HfMT (Forschungsprojekt ‚Musik und Gender im Internet‘) und der HFBK (verschiedene frauen- und genderbezogene Projekte).

**E. Gleichstellung und Gender Mainstreaming Policies**

*Alle Antworten bitte jeweils aufgeschlüsselt nach Hochschulen.*

1. *Welche Ziele setzen sich die Hochschulen bzgl. Gleichstellung im Struktur- und Entwicklungsplan? Welche finanziellen Ressourcen sind für die Umsetzung vorgesehen?*

**Universität**

Zielsetzungen der Universität im Struktur- und Entwicklungsplan bzgl. Gleichstellung bis 2012:

- a) Erstellung von Frauenförderplänen der neuen Fakultäten mit verbindlichen Zielvorgaben auf der Grundlage der "best practice"-Lösungen der früheren Fachbereichspläne.
- b) Fortsetzung der leistungsbezogenen Mittelvergabe nach gleichstellungsrelevanten Kennzahlen und Mittelzuweisungen für fachspezifische Maßnahmen der Frauenförderung in der neuen Fakultätsstruktur.
- c) Inneruniversitäres Anreizsystem zur Verteilung staatlicher Mittel für den Leistungsindikator „Erhöhung des Anteils von Frauen an den neu berufenen Professuren“ aus dem neuen Hochschulsteuerungssystem; anteilige Verwendung für Frauenfördermaßnahmen.
- d) Angemessene Repräsentation von Frauen bei der Zusammensetzung von Entscheidungsorganen z. B. in Berufungskommissionen: Mitwirkung von mindestens 40 % Frauen an stimmberechtigten Mitgliedern, davon mindestens eine Professorin.
- e) Integration von Genderaspekten bei der Umstellung auf das Bachelor- und Master-Studiensystem u. a. durch die Berücksichtigung von Genderaspekten in den neuen Studieninhalten und der Vereinbarkeit von Familien- und Studienverantwortung in der Studienorganisation
- f) Chancengleichheit für Frauen und Männer im neuen Zulassungsverfahren für Bachelor- und Masterstudiengänge u. a. durch eine beide Geschlechter adäquat beteiligende Besetzung von Auswahlkommissionen, anonymisierte Bewerbungen, Schulungen sowie ein gleichstellungsbezogenes Monitoring über die Entwicklung der Zulassungszahlen
- g) Erhöhung des Studentinnen- und Absolventinnenanteils in den naturwissenschaftlichen Fächern u. a. durch Informationsveranstaltungen für Schülerinnen sowie ein „Schnupper-Studium“ oder Sommer-Schulen für Schülerinnen in der MIN-Fakultät und in Fächern mit besonders geringer Frauenquote (z. B. Informatik) die Erprobung besonderer Studienangebote, die auf weibliche Studierende zugeschnitten sind
- h) Aufbau eines Mentorinnen/Mentoren-Angebots insbesondere für Studentinnen sowie Qualifizierung des betreuenden Lehrpersonals und der Mentoren/innen hinsichtlich geschlechtersensibler Personalentwicklung und -führung, Beurteilungsverfahren und didaktischer Kompetenzen
- i) Fortführung des Veranstaltungs- und Beratungsangebotes des derzeit im Rahmen des Bund-Länder-Programmes zur Chancengleichheit bis Ende 2006 finanzierten Modellprojektes "Women's Career Center (WCC)" in einem gleichstellungsorientierten Karrierezentrum.
- j) Erhöhung des Anteils der Frauen an wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und insbesondere an den Professuren; Zielsetzung bei den Professuren ist eine Erhöhung des Frauenanteils auf 20 bis 25 % bis 2012.
- k) Erhöhung des Frauenanteils an den Promotionen und Abschlüssen postgradualer Studiengänge
- l) Aufbau eines Qualifizierungsprogramms für Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen mit der Zielsetzung, die Leistungspotenziale hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu erschließen und die Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen.

m) Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung bzw. Berufstätigkeit und einem Leben mit Kindern an der Universität u. a. durch Unterstützungskonzepte, die den Eltern ein Höchstmaß an Entscheidungsfreiheit bei der Gestaltung ihres Lebens mit Kindern sowie ihrer Ausbildung oder Berufstätigkeit verschaffen sowie die Einrichtung einer auf die spezifischen Studien- und Arbeitsbedingungen an einer Hochschule zugeschnittenen Kinderbetreuungseinrichtung

**Geplante finanzielle Ressourcen zur Umsetzung:**

Zusätzlich zum zentralen Frauenförderfonds der Universität (10 000 Euro/p. a.) sind auch das Anreizbudget (Indikator Gleichstellung) sowie die Fakultätsbudgets für die Umsetzung vorgesehen.

**HAW**

Die Gleichstellungsziele der HAW werden im Struktur- und Entwicklungsplan im Kapitel „Querschnittsbereich Gender Mainstreaming“ wie folgt benannt:

1. „Die HAW schärft ihr Profil als attraktive Hochschule für Frauen aus dem In- und Ausland.
2. Die HAW stellt die Chancengleichheit von Frauen und Männern sicher.
3. Die HAW verwirklicht Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit in acht strategischen Handlungsfeldern:
  - Berufungspolitik und wissenschaftliche Nachwuchsförderung
  - Erhöhung des Studentinnenanteils in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen
  - Erhöhung des Studentenanteils in Studiengängen mit einem deutlichen Übergewicht weiblicher Studierender
  - Erhöhungen des Studienerfolges von Frauen und Männern durch geschlechtersensitive Maßnahmen
  - Akkreditierung und Reakkreditierung
  - Berücksichtigung von Genderaspekten in den Lehrinhalten aller Studiengänge
  - Entwicklung eines integrierten Konzeptes im Sinne von Gender Mainstreaming in der Forschungsförderung, u. a. unter Einbezug von Genderforschung
  - Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Berufsleben.“

Die finanziellen Ressourcen zur Umsetzung werden in den internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten konkretisiert. Diese Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen.

**HCU**

Diskussionen sind hierzu noch nicht abgeschlossen.

**HFBK**

Die HFBK integriert das Ziel der Chancengleichheit in alle Planungs-, Entscheidungs- und (Re-)Organisationsprozesse. Sie will die Chancengleichheit für Frauen mit dem Ziel einer angemessenen Vertretung auf allen Ebenen der künstlerisch-wissenschaftlichen Tätigkeit fördern: In Fachrichtungen, in deren Lehrkörper Frauen mit weniger als 50 % repräsentiert sind, wird die HFBK bei gleicher Qualifikation mindestens 50 % der neu zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzen. Die HFBK wird die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen in den Gremien der Hochschule schaffen.

Besondere finanzielle Ressourcen sind hierfür nicht vorgesehen.

### **HfMT**

Im Struktur- und Entwicklungsplan der HfMT sind bisher keine expliziten Ziele bezüglich der Gleichstellung benannt.

### **TUHH**

Im Struktur- und Entwicklungsplan der TUHH sind bisher keine expliziten Ziele bezüglich der Gleichstellung benannt.

2. *Wie ist die Aufgabe „Gleichstellung“ bei den unterschiedlichen Präsidien verankert?*

### **Universität**

An der Universität ist der Bereich Gleichstellung bei der Präsidentin bzw. bei dem Präsidenten verankert.

### **HAW**

Im Präsidium der HAW wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, die in die Ressortzuständigkeit aller Präsidiumsmitglieder fällt, wahrgenommen. Direkte Ansprechpartnerin für die Stabsstelle Gleichstellung und die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der Hochschule ist die Vizepräsidentin bzw. der Präsident.

### **HCU**

Die Gleichstellungsbeauftragte der HCU ist Mitglied der erweiterten Hochschulleitung.

### **HFBK**

Die Aufgabe Gleichstellung ist bei der Vizepräsidentin verankert.

### **HfMT**

Die Aufgabe Gleichstellung ist bei der Präsidentin bzw. bei dem Präsidenten verankert.

### **TUHH**

Im Präsidium der TUHH wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, die in die Ressortzuständigkeit aller Präsidiumsmitglieder fällt, wahrgenommen.

3. *Wie setzen die Hochschulleitung und die Fakultätsleitungen die Aufgabe Gender Mainstreaming um?*

### **Universität**

#### **Umsetzung der Aufgabe Gender Mainstreaming durch die Hochschulleitung:**

Die geplanten Zielsetzungen und Maßnahmen zu Gender Mainstreaming bis 2012 sind im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität formuliert (siehe Antwort E. 1.). Als strukturelle Maßnahmen sind vorgesehen:

- Berücksichtigung von Gleichstellungsergebnissen als Kennzahlen und Indikatoren der Mittelverteilung
- Regelungen zur Beteiligung beider Geschlechter an Entscheidungen in den Selbstverwaltungsgremien und Organen der Universität
- Erstellung von Frauenförderplänen der neuen Fakultäten auf der Grundlage von best-practice-Plänen der Fachbereiche

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Ausbildung oder Berufstätigkeit und einem Leben mit Kindern

### **Umsetzung des Gender Mainstreaming durch Fakultätsleitungen:**

#### **Fakultät 01: Fakultät für Rechtswissenschaft**

Die Anliegen des Gender Mainstreaming finden besondere Berücksichtigung bei der Teamorganisation, Arbeitszeitgestaltung sowie der Kommunikationspolitik. Im Rahmen der Weiterentwicklung des fakultätsspezifischen Struktur- und Entwicklungsplanes und dazugehöriger Controllingkonzepte werden die Themen des Gender Mainstreaming integrativer Bestandteil sein.

#### **Fakultät 02: Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**

Keine Angaben

#### **Fakultät 03: Fakultät für Medizin**

Alle strukturellen und personellen Entscheidungen werden auf ihre genderspezifischen Auswirkungen überprüft.

In den zu etablierenden regelmäßigen Treffen der Zentrumsleitungen, Vertretungen des Vorstands und Vertretungen des Gleichstellungsteams sollen konkrete auf die Zentren abgestimmte Strukturmaßnahmen zur Frauenförderung auf Zentrumssebene entwickelt und deren Umsetzung gesichert werden.

#### **Fakultät 04: Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft**

Regelmäßige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät an Jour-Fixe-Runde der Fakultätsleitung. Für die Personalauswahl für Professuren ist ein Kriterium aufzunehmen, welches die Berücksichtigung geschlechterrelevanter Aspekte des jeweiligen Gegenstandsfeldes enthält.

#### **Fakultät 05: Fakultät für Geisteswissenschaften**

Die Fakultätsleitung setzt die Aufgabe Gender Mainstreaming durch konsequente Berücksichtigung bei allen ihren Personalentscheidungen, bei der Ausgestaltung des Lehrangebots und bei der Projektierung von Forschungsvorhaben um.

#### **Fakultät 06: Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften**

- Erstellung und Umsetzung von Frauenförderplänen auf Departmentebene
- Entwicklung spezieller Programme für Doktorandinnen und weibliche Post-Docs
- Förderung von Doktorandinnen in nicht-wissenschaftlichen Themen
- Veranstaltungen und Ferienpraktika für Schülerinnen
- Unterstützung bei Arbeitssuche der Partnerinnen sowie bei der Wohnungs- und Schulsuche

### **HAW**

Gender Mainstreaming wird als Ziel in den entsprechenden Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der zuständigen Behörde und intern mit den Fakultäten vereinbart. Gender Mainstreaming interpretiert die HAW bisher als Verankerung von Gleichstellungskriterien in relevanten Handlungsbereichen der Hochschule, wie sie im Struktur- und Entwicklungsplan sowie im Gleichstellungsplan der Hochschule festgelegt worden sind. (vgl. E. 1.)

### **HCU**

Siehe Antwort zu E. 1. und E. 2.

### **HFBK**

Siehe Antwort zu E. 1. und E. 2.

### **HfMT**

Siehe Antwort zu E. 1. und E. 2.

**TUHH**

Siehe Antwort zu E. 1. und E. 2.

4. *Welche Gender Kriterien der EU-Forschungsvereinbarungen werden in der Forschungsorganisation und in Forschungsgremien der Hochschule bzw. der Fakultäten beachtet?*

**Universität**

Bei EU-Anträgen v. a. im Forschungsrahmenprogramm stellen Aspekte des Gender Mainstreaming in der Universität ein wichtiges Evaluationskriterium dar. Bei der Antragsvorbereitung werden sie themenbezogen so weit wie möglich berücksichtigt.

Die Medizinische Fakultät, das Dekanat und die MediGate setzen sich dafür ein, dass insbesondere in Drittmittelprojekten, EU-Projekten und Sonderforschungsbereichen Frauen fördernde Maßnahmen implementiert werden, z. B. Gender Action Pläne. Die Projektinitiatorinnen und -initiatoren entwickeln konkrete projektbezogene Gleichstellungsstrategien in der Phase der Antragstellung; das Gleichstellungsteam wird mit einbezogen und berät. Die Universität will die Umsetzung evaluieren.

**HAW**

In der „Richtlinie für angewandte Forschung und Entwicklung an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften“ sind Gender Kriterien in Anlehnung an diejenigen der EU-Forschungsvereinbarungen formuliert. Diese beziehen sich auf den Anteil von Frauen im Forschungsbeirat und den gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen.

**HCU**

Keine Angaben.

**HFBK**

Die Vizepräsidentin der Hochschule, für den Bereich Kunst- und Kulturwissenschaften/Gender Studies berufen, ist zuständig für die Einhaltung der Gender Kriterien der EU-Forschungsvereinbarungen.

**HfMT**

Keine Angaben.

**TUHH**

Keine Angaben.

5. *Wie ist Gleichstellung in der Qualitätsbewertungssatzung und im Qualitätsmanagement der Hochschule verankert?*

**Universität**

Entsprechend § 3 (2) des Hamburgischen Hochschulgesetzes sieht die Universität die derzeit in der inneruniversitären Abstimmung befindliche Satzung zur Durchführung von Qualitätsbewertungsverfahren auch als wichtiges Instrument für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages. Es ist vorgesehen, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages im Rahmen des internen und externen Berichtswesens der Universität kontinuierlich bewertet wird. Darüber hinaus sollen Aspekte der Gleichstellung regelhaft bei Verfahren der Qualitätsbewertung einbezogen werden. In diesem Rahmen wird die Universität auch für eine gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an Qualitätsbewertungsverfahren sorgen.

### **HAW**

Gleichstellung ist in der Qualitätsbewertungssatzung der HAW ausdrücklich als ein Qualitätsmerkmal aufgeführt und wird damit auch im Qualitätsmanagement entsprechende Berücksichtigung erfahren, z. B. bei der Auswertung der Self-Assessment-Angebote der Hochschule zur individuellen Überprüfung der eigenen Studienneigung.

### **HCU**

Keine Angaben.

### **HFBK**

Keine Angaben.

### **HfMT**

Ein Qualitätsmanagement besteht an der HfMT nicht. In der Satzung für das hochschuleigene Verfahren zur Evaluation von Lehre und Studium der HfMT ist u. a. als Ziel der Evaluation verankert, dass die Qualität der Hochschularbeit bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages systematisch und regelmäßig bewertet wird und die regelmäßige Evaluation auch unter geschlechtsspezifischen Aspekten der Sicherung und Verbesserung der Qualität von Lehre, Studium und Forschung dient.

### **TUHH**

Die Qualitätssicherung in der Forschung erfolgt ausschließlich nach qualitativen Gesichtspunkten im wettbewerblichen Verfahren.

6. *Welche statistischen Auswertungen (Lehrevaluation, Qualitätsmanagement etc. nach Geschlecht) werden vorgenommen und wo wird Bericht erstattet?*

Die Hochschulen nehmen im Rahmen der amtlichen Hochschulstatistik, der Produktinformationen zum Haushaltsplan der FHH, sowie des von den Wissenschaftsministerien der norddeutschen Länder vereinbarten Projekts „Ausstattungs-, Kosten- und Leistungsvergleich norddeutscher Hochschulen“ Auswertungen differenziert nach Geschlecht vor.

### **Universität**

Darüber hinaus betrifft dies an der Universität die für die Akkreditierung neuer Bachelor- und Master-Studiengängen vorzulegenden Berichte, den Gleichstellungsbericht der Frauenbeauftragten ebenso wie diverse hochschulinterne Statistiken und Auswertungen auf allen Ebenen der Universität. So sieht z. B. auch die derzeit in Entwicklung befindliche Studienverlaufsstatistik eine geschlechtsspezifische Auswertung aller diesbezüglich relevanten Daten vor.

### **HAW**

Das Qualitätsmanagement der HAW befindet sich im Aufbau. Bisher wurden keine weiteren statistischen Auswertungen nach Geschlecht vorgenommen.

### **HCU**

Keine weiteren Angaben.

### **HFBK**

Keine weiteren Angaben.

**HfMT**

Keine weiteren Angaben.

**TUHH**

Keine weiteren Angaben.

7. Welche Genderlehr- bzw. -forschungsthemen sind an den Hochschulen vorhanden?

**Universität**

**Gender-Lehrthemen**

Aufgrund der Fülle der Lehr- und Forschungsthemen im Genderbereich an der Universität ist hier nur eine exemplarische Auflistung möglich.

- Einführung in die feministische Theorie, Gender Studies & Queer Theory
- Poststrukturalismus & Gender Studies: Dekonstruktion & Praxis
- Geschichte der Frauen und Geschlechter- und Queerforschung (19.–21. Jh.)
- Geschichte sozialer Bewegungen: Schwule, Lesbische & Bisexuelle Bewegungspolitik in GB
- Ringvorlesung „Jenseits der Geschlechtergrenzen“
- Neue Literatur zu Sex und Gender
- Bisexual Studies: Bisexuelle Identitäten, Politiken und Theorien
- Psychosexuelle Entwicklung
- Immaterielle Arbeit und Migration. Geschlechterverhältnisse und Ethnisierungsprozesse
- Forschungswerkstatt Soziale Produktion von Körpern, Geschlechtern und Subjektivitäten
- Neuere Ansätze zur Geschlechtertheorie
- Körperbilder und Körperwahrnehmung zur Zeit der westeuropäischen Aufklärung
- Ökonomische Theorie und Politik des Geschlechterverhältnisses
- Mathematik und Geschlecht
- IT-Aneignung und Genderperspektive

Für eine weitere Übersicht zu Lehrveranstaltungen s. Drs. 18/4674 (Antwort auf 8.1).

**Gender-Forschungsthemen**

**Ausgewählte Drittmittelgeförderte Projekte 2004–2006 sowie weitere exemplarische Projekte zu Gender- und Frauenforschung an der Universität**

<b>Projektleiter/-innen</b>	<b>Titel</b>	<b>Drittmittelinrichtungen Kooperationen</b>
Dr. Helene Götschel (Wiss.Mitarb.) (Erziehungswiss./Didaktik Naturwissenschaften)	„Degendering Science“ (Entwicklung eines Curricu- lumsmoduls zu „Gender Stu- dies und Naturwissenschaf- ten“)	Hochschulsonderprogramm „Chancengleichheit f. Frauen in Forschung u. Lehre der Bund-Länder-Kommission f. Bildungsplanung u. -forschung und des BMBF (Laufzeit 2002–2005)
Prof. Harry Friebel (Wirtschaft und Politik)	Weiterbildungskarriere im Kontext von Biografie und Geschlecht	DFG (2005)
Dr. Sarah Fürstenau (Erziehungswissenschaft)	Schulqualität im Kontext sprachlich-kultureller Hetero-	DFG (2005)

Projektleiter/-innen	Titel	Drittmittelinrichtungen Kooperationen
	genität. Fallstudien von Grundschulen	
Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland (Erziehungswissenschaft)	Chancen und Blockaden bei der Realisierung einer ge- schlechtergerechten Schule	DFG (2005)
Prof. Dr. Thomas Trautmann, (Erziehungswissenschaft)	Heterogene Lerngruppen- analyse an der Brecht- Grundschule Hamburg	Stiftung (2006)
Prof. Dr. Hannelore Faulstich-Wieland (Erziehungswissenschaft)	Geschlechtergerechter natur- wissenschaftlicher Unterricht in der Sekundarstufe 1-Genus	Schulbehörde Hamburg (2006)
Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger (Sozialwissenschaften)	Strengthening the role of women scientists in Nano- Science (WOMENINNANO)	EU (2006)
Prof. Dr. Sonja Drobnic (Sozialwissenschaften)	The Division of Household Labor in Cross-National Comparison: Micro-Level Decisions or Macro-Level Influences?	EU (2006)
Prof. Dr. Daniela Rastetter Wirtschafts- und Sozialwiss.	Mikropolitische Handeln von Frauen und Männern in Leitungspositionen	Entwurf eingereicht b. Fritz-Thyssen-Stiftung
Prof. Dr. Renate Luca (Erziehungswissenschaft)	Geschlechterspezifische Medienkompetenzförderung? Mediennutzung u. Medien- kompetenz von Jungen und Mädchen	Stiftung (2006)
Prof. Dr. Andrea Blunck (Mathematik)	Mathematik und Geschlecht	
Alenka Barber-Kersovan, Dr. Kai Lothwesen (Musikwissenschaft)	Frauen in der Populären Musik	
Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt UKE (DFG-Forschergruppe Intersexualität: vom Gen zur Geschlechtsidentität (mit Uniklinik Lübeck))	Katamnestiche Untersu- chung bei erwachsenen Per- sonen mit Intersexualität	DFG, UKE- Forschungsförderfonds, Hamburger Stiftung z. Förd. v. Wissenschaft und Kultur
PD Dr. Benigna Gerisch UKE, Therapiezentrum für Suizidgefährdete (Medizin-Psychiatrie, Psycho- therapie, Psychoanalyse, Kulturwiss.)	Suizid und Gender: Suicitality among Women/ Gender, Körperelbsterleben und Autodestruktion/The female body/Suizid, Gender, Psychoanalyse und Interkultu- ralität/ Suizid, Gender und die historische Perspektive im Antisemitismus im 19. Jh.	
PD Dr. Benigna Gerisch UKE, Therapiezentrum für Suizidgefährdete	Körper-Pathologie-Gender	(in Planung, VW-Stiftung)
PD Dr. Benigna Gerisch UKE, Therapiezentrum für Suizidgefährdete	Suizid, Gender, Psychoanaly- se und Literaturwiss.	
PD Dr. Benigna Gerisch UKE, Therapiezentrum für Suizidgefährdete	Perspektiven des Anormalen	DFG; Herbst 2006 – März 2009

<b>Projektleiter/-innen</b>	<b>Titel</b>	<b>Drittmittleinrichtungen Kooperationen</b>
Prof. Dr. G. Vagt, Prof. Dr. U. Stuhr: Dr. Britta Reiche (Psychologie)	Gender- Rollenzuschreibungen in Psychotherapie und Psycho- analyse "Welche Rollen wer- den von TherapeutInnen an Eltern verortet – Stichwort „Die gute Mutter“, „Der Fami- liernährer“ usw. und wie wirkt sich das auf Therapien aus?"	4'2004-3'2008
Prof. Dr. Vera King (Erziehungswissenschaft)	Bildung und soziale Ungleich- heiten – Bedingungen des Bildungsaufstiegs in der Ado- leszenz unter Berücksichti- gung von Geschlecht, Klasse und Migrationsstratus	Max-Traeger-Stiftung, Frankfurt/M.
Prof. Dr. Vera King (Erziehungswissenschaft)	Adolezenz – Migration – Bil- dung: Zusammenhänge zwi- schen Bildungskarrieren und Adoleszenzverläufen bei männlichen Jugendlichen aus der Türkei	(Antrag in Vorbereitung)
Prof. Dr. Vera King (Erziehungswissenschaft) + PD Dr. Benigna Gerisch (Medizin)	Körper-Pathologie-Gender. Interdisziplinäre Erforschung geschlechertypischer Körper- praktiken sowie Entwicklung von Konzepten zur Prävention auto-destruktiver Symptom- bildungen	(Antrag in Vorbereitung)
Arbeitsstelle f. feministische Literaturwissenschaft (Forschungsstelle Gender Studies)	Feministische Literaturwis- senschaft	
Prof. Dr. Claudia Benthien Manuela K. Schulz, Germanistik	Utopie und Idealisierung der Geschlechter (18.–20. Jh.)	DFG-Antrag in Planung
Prof. Dr. Claudia Benthien, Prof. Dr., Inge Stephan Germanistik, Lit.Wiss.	Deutschsprachige Autorinnen vom 17.–19. Jh.	
Prof. Dr. Claudia Benthien Germanistik	Scham und Schuld (i. d. Tragödie um 1800)	Internat. Forschungszentrum Kulturwissenschaften, Wien
Prof. Dr. Claudia Benthien Germanistik	Tabu. Interkulturalität und Gender	

**HAW**

**Forschungsprojekte mit Genderbezug**

<b>Projektleiterin</b>	<b>Titel</b>	<b>Drittmittelgeber</b>
Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals (Professur Gender und Naturwissenschaften, Department Technik)	E-Didaktik und Gender in den angewandten Wissenschaf- ten"	5/2005-12/2006 E-Learning – Consortium Hamburg (ELCH) Sonderprogramm „Projektför- derung E-Learning und Multimedia 2005–2006“ sowie 8 SWS Lehrentlastung Fakultät DMI Department Technik

Projektleiterin	Titel	Drittmittelgeber
Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals (Professur Gender und Naturwissenschaften, Department Technik)	Gender-Studienprojekt „E-Learning Bausteine für die physikalische Akustik“	SoSe 2006 Fakultät DMI Department Technik,
Prof. Dr. Sabine Stövesand (Fakultät Soziale Arbeit und Pflege)	Geschlechtsspezifische Arbeitsformen; Diversity	keine
Prof. Dr. Adelheid Iken	Fragen des sozialen und kulturellen Wandels; Interkulturelles Konfliktmanagement und Diversity	keine

## HCU

### Department Stadtplanung:

Projekt "Mentoring-Programm" der Akademie für Raumforschung und Landesplanung (ARL) und des Förderkreises für Raum- und Umweltforschung e. V. (FRU): FRU und ARL bieten ab Winter 2006 ein Mentoring-Programm für junge Planerinnen und Wissenschaftlerinnen der Raum- und Umweltplanung an. Die HCU (Institut für Stadt-, Regional- und Umweltplanung) tritt ausschließlich als Kooperationspartner auf. Ziel des Projektes ist es, gezielt junge Frauen beim Start in das Berufsleben zu unterstützen. Die Laufzeit beträgt zwölf Monate und es werden fünf Plätze für junge Planerinnen ausgeschrieben. Den Teilnehmerinnen werden Mentorinnen aus der Praxis als Ansprechpartnerinnen zum fachlichen Austausch und zur Unterstützung zur "Seite" gestellt. Im Mittelpunkt steht ein Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer zwischen Mentee (Berufseinsteigerinnen) und erfahrenden Mentorinnen. Das Projekt beginnt am 1. Dezember 2006.

## HFBK

Sowohl von der für den Bereich Gender Studies berufenen Professorin, der Gleichstellungsbeauftragten der HFBK als auch von auch von Gastprofessorinnen werden Gender-Lehrthemen angeboten. Darüber hinaus fließen genderspezifische Frage- und Themenstellungen sowohl in die Lehre als auch in eine große Zahl theoretischer wie künstlerischer Arbeiten seitens der Studierenden ein, die von den Theorie- und Kunstprofessorinnen intensiv gefördert und betreut werden.

## HfMT

Explizite Gender-Forschungsthemen an der HfMT sind

- Forschungsprojekt MUGI (**M**usik **u**nd **G**ender im **I**nternet), eine multimediale Internetplattform zur Vermittlung und Darstellung von Musik von der Produktion über die Interpretation bis hin zur Rezeption als kulturelles Handeln,
- Rekonstruktion des Anteils von Frauen an der Musikgeschichte und Männlichkeitsforschung,
- Musikvermittlungsforschung in enger Verknüpfung von Praxis und Wissenschaft/interdisziplinäre Projektstudien,
- Biographik, Kontextualisierung von Musik,
- Musik-Anthropologie.

## TUHH

Die Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik beschäftigt sich mit entsprechenden Forschungsthemen.

8. *Wie erfolgt die Umsetzung in den Fachbereichen geltender Frauenförder-/Gleichstellungspläne in den neuen Fakultäten? Werden Frauenförder-/Gleichstellungspläne für die Fakultäten verabschiedet?*

**Universität**

Derzeit gelten noch die in den Jahren 2002–2005 verabschiedeten Frauenförder-/Gleichstellungspläne der Fachbereiche/Departments mit ihren fachbereichsbezogenen Zielvorgaben und Gleichstellungsmaßnahmen. Die Fakultäten erstellen Frauenförder-/Gleichstellungspläne in den nächsten Semestern (siehe Antwort E. 3.), für die Zielvorgaben insbesondere für die Frauenanteile bei Stellenbesetzungen, die Fortführung von Mittelzuweisungen für fachspezifische Frauenfördermaßnahmen und Anreizsysteme vorgesehen sind.

**HAW**

Die bisherigen Fachbereichsgleichstellungspläne laufen aus. Ihre Umsetzung wird an der HAW jährlich überprüft und nach Erfolgsquote werden Bonusmittel (3 % einbehaltenen Fakultätssachmittel Lehre) umverteilt. Der Hochschulsenat der HAW hat im Juli 2006 dieses Verfahren auch für die Fakultätsstruktur beschlossen. Im WS 06/07 werden Gleichstellungspläne der Fakultäten vorliegen, die in einen neuen Gleichstellungsplan (07–10) der Hochschule aufgenommen werden.

**HCU**

Entfällt.

**HFBK**

Entfällt.

**HfMT**

Entfällt.

**TUHH**

Entfällt.

9. *Wie ist die sachliche und personelle Ausstattung der Frauen/Gleichstellungsbüros an den Hochschulen gem. § 87 (2) HmbHG?*

**Universität Hamburg**

**Personelle Ausstattung:**

Personalausstattung	
<b>Stelle</b>	<b>Funktion/Beschäftigungsart</b>
1 Stelle BAT Ib	Wiss. Angestellte
1 Stelle BAT IIa	Wiss. Angestellte
0,75 Stelle BAT VIb	Bürokräft

Sachmittel für 2006: 18 216 Euro

**Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät:**

Personalausstattung	
<b>Stelle</b>	<b>Funktion/Beschäftigungsart</b>
1 Stelle BAT IIa	Referentin/Wissenschaftl. Mitarbeiterin
0,5 IX/VII Stelle (AFT)	Bürokräft

Sachmittel für 2006: 3000 Euro (stud. Hilfskraft)

**HAW**

Personalausstattung	
<b>Stellen</b>	<b>Funktion/Beschäftigungsart</b>
1 Stelle BAT IIa	Gleichstellungsbeauftragte
1 Stelle Bes.Gr. A 11	Frauenbeauftragte

Sachmittel für 2006: Frauenförderfonds – Ausstattung gemäß Gleichstellungsrichtlinie  
Gesamt: 135 100 Euro

**HCU**

Personalausstattung	
<b>Stellen</b>	<b>Beschäftigungsart</b>
1	Gleichstellungsbeauftragte
3	Stellvertreterinnen je Department in Gründungsphase

Sachmittel für 2006: vorhanden

**HFBK**

Personalausstattung	
<b>Stellen</b>	<b>Beschäftigungsart</b>
1 (Lehrentlastung)	Gleichstellungsbeauftragte
1	Studentische Tutorin

Sachmittel für 2006: 2500 Euro wird ihr eine studentische Tutorin zugeordnet.

**HfMT**

Personalausstattung	
<b>Stelle</b>	<b>Beschäftigungsart</b>
1 (25 % Lehrentlastung)	Gleichstellungsbeauftragte
3 (je 1/8 Lehrentlastung)	Gleichstellungsbeauftragte in Studiendekanaten
0,5 BAT Vb (seit 1.10. 2004, vorher BAT Vc)	Assistentin der Gleichstellungsbeauftragten

Sachmittel (gemeinsamer Etat für Frauen- und Nachwuchsförderung:  
2003–2005: je 40 000 Euro; 2006: 20 000 Euro

**TUHH**

Personalausstattung	
<b>Stelle</b>	<b>Beschäftigungsart</b>
1	Gleichstellungsbeauftragte
0,5 Stelle höh. Dienst	JuristIn

Sachmittel: pro Hj. 5000 Euro

*10. Ist die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten an der TUHH momentan vakant? Wenn ja, wie wird die zurzeit vakante Stelle der Gleichstellungsbeauftragten der TUHH zukünftig besetzt werden?*

Ja. Es werden zur Zeit Verhandlungen mit Kandidatinnen für eine Wiederbesetzung geführt.

*11. Wie wird die Gleichstellungsvertretung an der HCU geregelt?*

Siehe Antwort HCU zu E. 9.

**F. Studiengebühren**

1. Sind Maßnahmen zur Unterstützung des Studienerfolges von Frauen aus Studiengebühren geplant?
2. Wie wird für das Studiengebühren-Budget Genderbudgeting vorgenommen?

Die hochschulinternen Diskussionen über die Verwendung der Studiengebühren und mögliche Controllingverfahren sind noch nicht abgeschlossen.

3. Wie hoch ist der Frauenanteil bei den Studierenden, die Langzeitstudiengebühren zahlen?

**Universität**

**Langzeitgebührenpflichtige Studierende**

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	Anteil weiblich in %
2006	1.628	1.037	591	36,3

**HAW**

**Langzeitgebührenpflichtige Studierende**

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	Anteil weiblich in %
WS 2005/06	712*	552	160	22,5

\* Ohne Studierende der Bau Studiengänge, die zur HCU gewechselt sind.

**HCU**

**Langzeitgebührenpflichtige Studierende**

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	Anteil weiblich in %
WS 2005/06	273*	182	91	33,33

**HFBK**

**Langzeitgebührenpflichtige Studierende**

Der Frauenanteil bei Studierenden, die Langzeitgebühren zahlen, beträgt 30%.

**HfMT**

**Langzeitgebührenpflichtige Studierende**

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	Anteil weiblich in %
2004	86		36	42
2005	108		52	48

**TUHH****Langzeitgebührenpflichtige Studierende**

Jahr	Gesamt	Männlich	Weiblich	Anteil weiblich in %
2004 Sem 1	130	114	16	12,31
2004 Sem 2	136	124	12	8,82
2005 Sem 1	203	187	16	7,88
2005 Sem 2	216	197	19	8,80
2006 Sem 1	181	169	12	6,63

**G. Fortsetzung und Etatisierung des Bund-Länder HWP-Programmes „Chancengleichheit“**

1. Welche Maßnahmen sind auf Landesebene ab 2007 zur Fortsetzung des auslaufenden Bund-Länder-Fachprogramms „Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ mit welchem Finanzvolumen geplant?

Nach Beendigung des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) von Bund und Ländern zum 31.12.2006 werden die nachfolgenden bisher aus dem Programmteil „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ geförderten Maßnahmen mit einem Finanzvolumen von rd. 740 Tsd. Euro über den 31.12.2006 hinaus fortgeführt:

- Hochschulübergreifende Gender Studies Studienangebote, in Federführung der Universität Hamburg (aus Mitteln des Programms wurden neun Stellen für Professorinnen und eine Stelle WM BAT IIa geschaffen, die von den Hochschulen ab 01.01.2007 dauerhaft etatisiert sind).
- Women's Career Center der Universität Hamburg
- Women's Competence Center der TUHH

2. Wie werden die Hochschulen ihre Zusage – gegeben in Leistungsvereinbarungen mit der BWF von 2001 – einlösen, die erfolgreich evaluierten Projekte nach Ablauf der Drittmittelförderung zu etatisieren?

**Universität**

Die Universität löst ihre Zusagen durch die Etatisierung der bisher aus den unter G. 1. genannten Mitteln finanzierten Stellen (vier C 3-Professuren und eine Stelle Wiss. Mit.) im Bereich Gender Studies ein. Derzeit erarbeitet die Universität ein Modell zur Fortführung des Masterting Gender und Arbeit und zu Möglichkeiten der Fortschreibung des Nebenfachstudiengangs Gender Studies im Rahmen der neuen Studienstruktur (BA/MA).

Women's Career Center (WCC): Die Universität plant die Fortführung frauenspezifischer Angebote nach einer positiven Evaluation des WCC im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Karrierezentrums und die Bereitstellung der dazu notwendigen Personal- und Sachmittel ab 2007. Derzeit wird ein Konzept erarbeitet, dass die Verzahnung dieses fakultätsübergreifenden Angebotes mit den in Fakultäten bestehenden Angeboten sicherstellen soll sowie die Erweiterung um neue Angebote (z. B. Mentoring für Absolventinnen) ermöglichen wird.

Degendering Science: Die Ergebnisse des Projektes gehen in die Studienreformdiskussion in den Fakultäten und bei der Fortschreibung der Gender Studies im Rahmen der neuen Studienstruktur (BA/MA) in die Modulentwicklung ein.

**HAW**

Die HAW etatisiert die Genderprofessur ab 2007.

**HCU**

Entfällt.

**HFBK**

Die HFBK hat die Gender-Professur unbefristet besetzt und die Stelle bereits etatisiert.

**HfMT**

Die HfMT hat die Gender-Professur unbefristet besetzt und die Stelle bereits etatisiert.

**TUHH**

Die TUHH wird die Gender-Professur etatisieren.

3. *Welches Finanzvolumen und welche Personalausstattung sind für die einzelnen Projekte für 2007 eingeplant? (Projekte: Women's Competence Center der TUHH, Women's Career Center und Degendering Science an der UHH)*

**Universität**

Siehe Antwort G. 2. – die Angabe des aufzuwendenden Finanzvolumens ist derzeit wegen der noch laufenden Evaluation und der inneruniversitären Diskussion zur Fortschreibung der Angebote (Aufgabenzuschnitt WCC) nicht möglich.

**TUHH**

Das Women's Competence Center (WCC) wird als Teil des Career Services der TUHH weitergeführt. Im Mittelpunkt der Arbeit wird die Fortführung des Roberta-Projektes und des Seminar- und Qualifizierungsprogramms für Frauen des WCC stehen. Zu diesem Zweck wird derzeit eine ½ Stelle BAT IIa ausgeschrieben. Die Stelle ist unbefristet. Außerdem werden zusätzlich Finanzmittel für wissenschaftliche Studentische Hilfskräfte und Lehraufträge bereitgestellt.

4. *Wie sieht die Weiterführung der Unterstützung von Gender Studies aus?*

**Universität**

Siehe Antwort zu G. 2.

**HAW**

Die Genderprofessorin bietet weiterhin Studienangebote für Studierende der Gender Studies und des Masters Gender und Arbeit an. Die HAW beteiligt sich mit Lehraufträgen am Curriculum des Masterstudienganges Gender und Arbeit gemäß den getroffenen Vereinbarungen. Sie unterstützt die in der Genderkommission für die HAW tätigen Professorinnen und Studierenden bei der konzeptionellen Entwicklung eines Nachfolgeprogramms. Finanzielle Ressourcen aus Haushaltsmitteln stehen dafür nicht zur Verfügung. Sie leistet ihren Beitrag zur Koordinierungsstelle Hamburger Frauenstudien und Gender Studies.

**HCU**

Entfällt.

### HFBK

Es gibt regelmäßige Lehrangebote der Professorin für Gender Studies, zeitweise unterstützt auch durch Gastprofessorinnen sowie von der Gleichstellungsbeauftragten der HFBK.

### HfMT

Die Unterstützung von Gender Studies wird unverändert weitergeführt.

### TUHH

Die Lehre im hochschulübergreifenden Gender Studies Programm wird in der Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik weitergeführt.

5. *Wie ist der Stand der Etatisierung und Besetzung der Genderprofessuren ab 2007?*

### Universität

Alle Professuren, welche die Universität bzw. die ehemalige HWP im Rahmen des Bund-Länder HWP-Programms „Chancengleichheit“ erhalten haben, sind durch die Universität bereits etatisiert. Ferner hat die Universität statt einer ursprünglich geplanten vierten Professur für Queer Studies und der Mittel für die Fortführung der Internationalen Frauenuniversität eine BAT Ila Stelle erhalten, die zur Hälfte im Department Sozialwissenschaften der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und zur anderen Hälfte im Department Informatik genutzt wird. Die Etatisierung beider 0,5 BAT Ila-Stelle durch die Universität ist sicher gestellt.

### HAW

Ab 2007 wird die eine Genderprofessur der HAW etatisiert. Ein entsprechender unbefristeter Arbeitsvertrag wurde mit der Stelleninhaberin abgeschlossen.

### HCU

Entfällt.

### HFBK

Siehe Antwort zu G. 2.

### HfMT

Siehe Antwort zu G. 2.

### TUHH

Die TUHH hat die beiden aus dem HWP-Programm finanzierten Professuren unbefristet besetzt.

6. *Was ist zur Fortführung der Nachwuchsförderungsprogramme (Promotionsstellen, Förderprofessuren für Frauen) an der HAW geplant?*

Für acht Promotionsstellen (vier w/vier m) an der HAW ist eine Fortführung bis zur Beendigung der Promotion längstens für ein Jahr auf Stipendienbasis zugesichert worden.

Das Nachwuchsförderungsinstrument „Förderprofessur“ zielt darauf ab, den Frauenanteil an der HAW gezielt zu steigern. In der Laufzeit der Förderprofessur ist die Wissenschaftlerin in die reguläre Lehre eingebunden, arbeitet an Kooperationsprojekten

ten der angewandten Forschung mit Unternehmen oder gesellschaftlichen Institutionen mit und schließt ggf. ihr Promotionsvorhaben ab. Zum Ablauf der Förderprofessur wird eine reguläre Professur mit gleichem Fachgebiet ausgeschrieben, auf die sich die ehemalige Förderprofessorin bewerben kann.

In diesem Jahr ist eine ehemalige Förderprofessorin auf eine reguläre Professur an der Fakultät Soziale Arbeit und Pflege berufen worden. Es ist die dritte erfolgreich berufene Wissenschaftlerin aus einer Förderprofessur (zwei HAW, eine FH Darmstadt). Nach Auslaufen der HWP-Förderung werden die vier noch laufenden Förderprofessuren durch die HAW fortgeführt.

**H. Vereinbarkeit von Kindern und wissenschaftlicher Karriere**

1. *Welche Hochschulen bieten ihrem wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal sowie den Studierenden Krippen- und Kita-Plätze an? (Bitte nach Hochschule und Art und Umfang aufschlüsseln.)*

Die Kinderbetreuung für Studierende an den Hamburger Hochschulen wird durch das Studierendenwerk Hamburg sichergestellt. Das Studierendenwerk betreibt drei Kita-Einrichtungen, darunter die Kinderkiste, die besonders flexible Betreuungszeiten für die Studierenden anbietet. Die Palette reicht von der Krippe bis zum Hort.

Das Studierendenwerk Hamburg bietet 2006 folgende Betreuungsmöglichkeiten an:

Kita Hallerstraße	Ca. 70 Plätze, unter 3 und 3 bis 6 Jahre, Ganztagsbetreuung
Kita Bornstraße	Ca. 55 Plätze, unter 3 und 3 bis 6 Jahre, Ganztagsbetreuung, 16 Plätze ab 1. Klasse, max. 3 Std.
Kinderkiste Johnsallee	Bis zu 40 Kinder, 18 Monate bis 5 Jahre, flexible Betreuung bis max. 20 Std.

Ein entsprechendes Angebot für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal gibt es – mit Ausnahme des Betriebskindergartens des UKE – derzeit nicht. Es bestehen aber sowohl in der Universität als auch in der HAW entsprechende Planungen. Außerdem gibt es Kooperationsmodelle mit Kindergärten. Die HCU wird demnächst einen Gleichstellungsplan erstellen, in dem die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere verankert werden soll. An dem geplanten neuen Standort in der Hafencity ist es das Ziel der HCU, nach Möglichkeit mit Partnern vor Ort, eine familienge-rechte Hochschule zu gestalten.

2. *Wie hoch sind jeweils die Kosten und wie gestalten sich die Öffnungszeiten?*

Die Kosten der Plätze in den Kindertagesheimen des Studierendenwerks Hamburg werden nach dem in Hamburg für alle Kindertagesheimplätze geltenden Kita-Gutscheinsystem berechnet.

Die Öffnungszeiten sind wie folgt:

Kita Hallerstraße	Mo–Fr 7.30 bis 17.30 Uhr
Kita Bornstraße	Mo–Fr 7.30 bis 17.30 Uhr
Kinderkiste Johnsallee	Mo–Fr 9.00 bis 16.00 Uhr

3. *An welchen Hochschulen gibt es elternorientierte Arbeitszeitmodelle?*

Die Beschäftigten der Hamburger Hochschulen haben bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit variabel zu gestalten. Dies richtet sich nach den bestehenden gesetzlichen oder tariflichen Grundlagen. Für das Verwaltungspersonal gibt es zusätzlich die Möglichkeit der Telearbeit, sofern bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt sind.

In den Frauenförder-/Gleichstellungsplänen der Universität verpflichten sich mehrere Departments zu Angeboten flexibler Arbeitszeiten für Wissenschaftler/-innen mit Kindern.

4. *Welche Hochschulen verfügen über welche Programme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Kindern und wissenschaftlicher Karriere für Frauen?*

**Universität**

Über bestehende Maßnahmen und Initiativen in Fakultäten und Gruppen hinaus plant die Universität zur Unterstützung junger Wissenschaftler/-innen mit Kindern u. a. die Einrichtung eines Betriebskindergartens (siehe H. 1.), die Etablierung eines Double Career Konzeptes und den Aufbau eines umfassenden Relokationsservice mit Unterstützung für den familiären Ortswechsel (z. B. Stadtteil- und Schulsuche, Arbeitsplatzsuche für Partner/-innen) für Neuberufene an der Universität. Einige Departments bieten Unterstützungsleistungen für Wissenschaftler/-innen mit Kindern (z. B. studentische Hilfskräfte für Routineaufgaben in Lehre und Forschung), verpflichten sich in Frauerförderplänen zu Angeboten flexibler Arbeitszeiten oder zur Ausweitung von Double-Career-Konzepten.

**HAW**

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Kindern und Karriere ist auch eines der Grundthemen, die die HAW im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ der Hertie Stiftung für die noch kommenden zwei Jahre der Laufzeit plant. Dazu gehören unter anderem die Möglichkeit der Vermittlung von Kinderbetreuung (auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen) durch den Familienservice, die Schaffung eines Relocationservices und ähnliche Maßnahmen. Diese Maßnahmen sind für alle Beschäftigten offen.

5. *An welchen Hochschulen werden im Bewerbungsverfahren Elternzeiten ausdrücklich als Qualitätskriterium anerkannt?*

**Universität**

Im Rahmen der Erstellung einer neuen Berufsordnung der Universität wird die Aufnahme von Sozialkompetenzen als mögliches zusätzliches Auswahlkriterium bei der Personalauswahl erwogen.

**HAW**

Elternzeiten als Qualitätskriterium sind z. Zt. an der HAW noch nicht verankert. Im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ wird dieses Merkmal aber mit diskutiert.

6. *Welche Hochschulen bemühen sich um eine Zertifizierung ihrer Aktivitäten, beispielsweise das Audit „Familiengerechte Hochschule“, eine Initiative der Hertie-Stiftung?*

**HAW**

Die HAW ist bereits am 14.06.2006 mit dem Grundzertifikat „audit familiengerechte hochschule“ der Hertie Stiftung ausgezeichnet worden. In diesem Rahmen wird die HAW in den nächsten Jahren weitere Maßnahmen anbieten. Die Hochschule hat die Vorhaben in die Bereiche „Familie“, „Familie und Studium“ und „Arbeits- und Führungskultur“ eingeteilt und plant für alle Bereiche entsprechende Maßnahmen umzusetzen.

7. *In der Schriftlichen Kleinen Anfrage Drs. 18/3018 ist auf die problematische Situation von schwangeren Studentinnen hingewiesen. Welche Hochschulen haben sich inzwischen dieses Problems angenommen?*

**Universität**

Die Universität hat die Regelungen der Universitätszulassungssatzung so geändert, dass auch für schwangere Studienbewerberinnen eine Zulassung nach Härtegesichtspunkten möglich ist.

Das Studierendenwerk bietet als Dienstleistung für alle Hochschulen in Hamburg die "Servicestelle Studieren mit Kind" als einen besonderen Schwerpunkt der Sozialberatung an. Die Servicestelle wurde im Sommer 2006 neu eingerichtet und bietet schwangeren Studentinnen Beratung an z. B. zu Fragen zum Studium, zur Work-Life-Balance, zur Erziehung, zur Kinderbetreuung etc.

### **HAW**

Nach der Immatrikulationsordnung der HAW vom 25. November 2004 gibt es für schwangere Studentinnen die Möglichkeiten der Beurlaubung und der Aussetzung des Studiums, schwangere Bewerberinnen bekommen gemäß den Härterichtlinien bevorzugt einen Studienplatz an der HAW zugewiesen.

Darüber hinaus hat sich die HAW im Rahmen des Audits auch der problematischen Situation von schwangeren Studentinnen bei Weiterführung des Studiums angenommen. So wird z. Zt. geprüft, ob und welche Möglichkeiten es für schwangere Studentinnen geben kann, Klausuren und Vorlesungen besser koordinieren zu können. Außerdem sollen Bänke in allen Bereichen aufgestellt werden und die vorhandenen Erste-Hilfe-Räume an allen Standorten werden zu Ruhe-, bzw. Still- und Wickelräumen ausgeweitet.

Anlage 1

Anlage 1 Universität

**Zu A 1: Universität - Frauenanteil in zentralen Gremien**

	2003 - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		2004 - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		2005 - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		2006 - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Präsidium	4	0 (0%)	4	0 (0%)	4	0 (0%)	4	0 (0%)
Hochschulrat	./.	./.	9	3 (33%)	9	3 (33%)	9	3 (33%)
Akademischer Senat (ohne Vorsitz)	HM 19*	M 14 W 5 (26%)	HM 19	M 13 W 6 (32%)	HM 19	M 14 W 5 (26%)	HM 19	M 14 W 5 (26%)
	SV 19	M 15 W 4 (21%)	SV 19	M 14 W 5 (26%)	SV 19	M 14 W 5 (26%)	SV 19	M 9 W 10 (53%)
Ausschüsse des Akademischen Senats	HM 204	M 151 W 53 (26%)	HM 200	M 149 W 51 (26%)	HM 270	M 201 W 69 (26%)	HM 154	M 117 W 37 (24%)
	SV 163	M 117 W 46 (28%)	SV 167	M 117 W 50 (30%)	SV 213	M 148 W 65 (31%)	SV 134	M 97 W 37 (28%)
Kommissionen des Akademischen Senats	HM 93	M 67 W 26 (28%)	HM 97	M 71 W 26 (27%)	HM 85	M 60 W 25 (30%)	HM 87	M 60 W 27 (31%)
	SV 65	M 46 W 19 (30%)	SV 63	M 45 W 18 (29%)	SV 54	M 41 W 13 (24%)	SV 56	M 42 W 14 (25%)
Dekanate	D 18**	M 16 W 2 (11%)	D 18	M 17 W 1 (6%)	D 19	M 18 W 1 (5%)	D 6	M 6 W 0 (0%)
	PD 26	M 21 W 5 (19%)	PD 32	M 25 W 7 (22%)	PD 34	M 26 W 8 (24%)	PD 16	M 10 W 6 (38%)

\* Hauptmitglieder (HM) / Stellvertreter/innen (SV)

\*\* Dekane (D) / Prodekane (PD)

**Zu A 1: Medizinische Fakultät**

**Kuratorium des Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf**

<b>Jahr</b>	<b>Mitglieder</b>		<b>Frauenanteil %</b>
	<b>w</b>	<b>m</b>	
2003	2	10	16,7
2004	2	10	16,7
2005	3	9	25,0
2006	3	9	25,0

**Vorstand des Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf**

<b>Jahr</b>	<b>Mitglieder</b>		<b>Frauenanteil %</b>
	<b>w</b>	<b>m</b>	
2003	1	3	25
2004	1	3	25
2005	1	3	25
2006	1	3	25

## Zu A 2: Geschlechterverteilung (auf Basis der tatsächlich besetzten Gremienplätze) innerhalb der Statusgruppen für

2003:

	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer*) - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		Akad. Personal - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		TVP - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		Studierende - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Akademischer Senat	HM 10**)	3 (30%)	HM 3	0 (0%)	HM 3	1 (33%)	HM 3	1 (33%)
	SV 10	1 (10%)	SV 3	0 (0%)	SV 3	1 (33%)	SV 3	2 (67%)
Ausschüsse AS	HM 83	20 (24%)	HM 54	7 (13%)	HM 27	9 (33%)	HM 40	17 (43%)
	SV 61	10 (16%)	SV 44	10 (23%)	SV 21	10 (48%)	SV 37	16 (43%)
Kommissionen AS	HM 63	12 (19%)	HM 13	4 (31%)	HM 11	7 (64%)	HM 6	3 (50%)
	SV 43	10 (23%)	SV 11	3 (27%)	SV 4	3 (75%)	SV 7	3 (43%)

2004:

	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer*) - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		Akad. Personal - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		TVP - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		Studierende - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Akademischer Senat	HM 10	4 (40%)	HM 3	0 (0%)	HM 3	1 (33%)	HM 3	1 (33%)
	SV 10	2 (20%)	SV 3	0 (0%)	SV 3	2 (66%)	SV 3	2 (66%)
Ausschüsse AS	HM 81	20 (25%)	HM 55	6 (11%)	HM 25	8 (32%)	HM 39	17 (44%)
	SV 66	11 (17%)	SV 41	12 (29%)	SV 22	10 (45%)	SV 38	17 (45%)
Kommissionen AS	HM 62	11 (18%)	HM 15	6 (40%)	HM 11	7 (64%)	HM 9	4 (44%)
	SV 40	7 (18%)	SV 13	5 (38%)	SV 5	4 (80%)	SV 5	2 (40%)

\*) Juniorprofessorinnen und -professoren werden nicht extra ausgewiesen.

\*\*) Hauptmitglieder / Stellvertreter/innen

2005:

	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		Akad. Personal - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		TVP - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		Studierende - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Akademischer Senat	HM 10	6	HM 3	3	HM 3	0	HM 3	3
	SV 10	8	SV 3	3	SV 3	0	SV 3	2
Ausschüsse AS	HM 126	96	HM 65	56	HM 35	20	HM 44	29
	SV 96	78	SV 50	35	SV 29	11	SV 38	24
Kommissionen AS	HM 55	45	HM 13	9	HM 9	3	HM 8	3
	SV 35	29	SV 11	8	SV 4	1	SV 4	3

2006:

	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		Akad. Personal - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		TVP - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)		Studierende - Anzahl gesamt / davon Frauen (Prozent)	
	M	W	M	W	M	W	M	W
Akademischer Senat	HM 10	7	HM 3	3	HM 3	2	HM 3	2
	SV 10	6	SV 3	1	SV 3	1	SV 3	1
Ausschüsse AS	HM 65	51	HM 44	38	HM 19	12	HM 26	16
	SV 57	47	SV 33	24	SV 16	6	SV 28	20
Kommissionen AS	HM 55	44	HM 13	9	HM 9	3	HM 10	4
	SV 35	29	SV 11	8	SV 4	1	SV 6	4

\*) Juniorprofessorinnen und -professoren werden nicht extra ausgewiesen.

**Zu den Fragen A.1 / A.2.:Frauenanteil in dezentralen Gremien**

**I. Frauenanteil in den Fachbereichsräten – aufgeteilt nach**

- a) Fachbereichen
- b) Statusgruppen.

Die letzte Wahl zu den Fachbereichsräten fand im Berichtszeitraum 2003 statt. Die mitgeteilten Daten stammen aus dem **WS 2004/2005**. Schwankungen durch Ausscheiden und Nachrücken einzelner Mitglieder sind bei dieser Aufstellung nicht berücksichtigt.

**Fachbereich Theologie**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	0	4
Dozenten	0	0
Akademisches Personal	0	0
Studierende	2	0
Technisches u. Verwaltungspersonal	0	0

**Fachbereich Rechtswissenschaft**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	2	6
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	1	1
Studierende	0	3
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Wirtschaftswissenschaften**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	0	8
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	0	2
Studierende	1	2
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Medizin**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	1	10
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	1	2
Studierende	3	1
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	1

**Fachbereich Sozialwissenschaften**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	1	5
Dozenten	0	0
Akademisches Personal	2	1
Studierende	1	2
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Erziehungswissenschaft**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	2	6
Dozenten	0	0
Akademisches Personal	0	2
Studierende	1	2
Technisches u. Verwaltungspersonal	0	1

**Fachbereich Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaft**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	1	7
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	0	2
Studierende	2	1
Technisches u. Verwaltungspersonal	0	1

**Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaft**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	3	5
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	1	1
Studierende	1	2
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	3	5
Dozenten	0	0
Akademisches Personal	2	1
Studierende	2	1
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Orientalistik Asien – Afrika-Institut**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	2	5
Dozenten	1	0
Akademisches Personal	1	0
Studierende	2	1
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Mathematik**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	1	7
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	0	2
Studierende	0	3
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Physik**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	2	6
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	0	2
Studierende	0	3
Technisches u. Verwaltungspersonal	0	1

**Fachbereich Chemie**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	0	6
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	1	1
Studierende	0	3
Technisches u. Verwaltungspersonal	0	1

**Fachbereich Biologie**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	0	8
Dozenten	0	0
Akademisches Personal	1	2
Studierende	1	2
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Geowissenschaften**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	1	7
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	1	1
Studierende	0	4
Technisches u. Verwaltungspersonal	0	1

**Fachbereich Psychologie**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	1	7
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	1	0
Studierende	2	1
Technisches u. Verwaltungspersonal	0	1

**Fachbereich Informatik**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	1	7
Dozenten	0	1
Akademisches Personal	1	1
Studierende	0	3
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Fachbereich Sportwissenschaft**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>
HochschullehrerInnen	1	3
Dozenten	0	0
Akademisches Personal	0	1
Studierende	1	0
Technisches u. Verwaltungspersonal	1	0

**Gesamt : 250 Mitglieder**

**Davon 66 Frauen = 26,4 %  
Und 184 Männer = 73,6 %**

Zu A.1 / A.2:

**II. Anteil der Frauen in der Besetzung der Fakultätsräte  
Amtsperiode Juli 2005 bis September 2007**

**Fakultät für Rechtswissenschaft**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
HochschullehrerInnen	1	9
Akademisches Personal	0	3
Studierende	1	2
Technisches- u. Verwaltungspersonal	2	1

**Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaft**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
HochschullehrerInnen	2	10
Akademisches Personal	1	2
Studierende	1	2
Technisches- u. Verwaltungspersonal	1	2

**Fakultät für Medizin**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
HochschullehrerInnen	3	7
Akademisches Personal	1	2
Studierende	2	2
Technisches- u. Verwaltungspersonal	1	1
Dozenten	0	1

**Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
HochschullehrerInnen	6	4
Akademisches Personal	0	3
Studierende	2	1
Technisches- u. Verwaltungspersonal	2	1

**Fakultät für Geisteswissenschaften**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
HochschullehrerInnen	2	9
Akademisches Personal	2	1
Studierende	2	2
Technisches- u. Verwaltungspersonal	2	1

**Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften**

<b>Statusgruppe</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
HochschullehrerInnen	1	9
Akademisches Personal	1	2
Studierende	1	2
Technisches- u. Verwaltungspersonal	1	2

Mitglieder insgesamt : 119

Davon Frauen :            38                            = 31,93 %

Aufgeteilt nach Statusgruppen :

HochschullehrerInnen                            = 23,80 %

Akademisches Personal                            = 26,31 %

Studierende    = 45,00 %

Technisches u. Verwaltungspersonal            = 52,94 %

Zu A 3: Frauenanteil in den Gremien der studentischen Selbstverwaltung auf Hochschulebene  
– Studierendenparlament, AStA – und dezentralen Ebenen – Fachschaftsräte

A3 - Frauenanteil in den Gremien der studentischen Selbstverwaltung

AStA	Jahr			
	2003	2004	2005	1. Halbjahr 2006
<b>Geschlechterverteilung</b>				
Frauen	k.A.	8	11	1
Männer	k.A.	15	13	7
Gesamt	k.A.	23	24	8
Frauen in Prozent	k.A.	34,78%	45,83%	12,50%

Frauenanteil in den Gremien der studentischen Selbstverwaltung auf Hochschulebene – Studierendenparlament

Studierendenparlament

Legislatur / Gremium	2006/ I	2005/ 2006	2004/ 2005	2003/ 2004
<b>Studierendenparlament (StuPa)</b>	21 Männer (60 %) 14 Frauen (40 %)	21 Männer (55,26 %) 17 Frauen (44,74 %)	17 Männer (48,57 %) 18 Frauen (51,42 %)	19 Männer (54,29 %) 16 Frauen (45,71 %)
<b>StuPa-Präsidium</b>	2 Männer (66,66 %) 1 Frau (33,33 %)	1 Mann (33,33 %) 2 Frauen (66,66 %)	2 Männer (66,66 %) 1 Frau (33,33 %)	1 Mann (33,33 %) 2 Frauen (66,66 %)
<b>Ältestenrat</b>	5 Männer (71,43 %) 2 Frauen (28,57 %)	4 Männer (57,14 %) 3 Frauen (42,86 %)	-	-

<b>Wirtschaftsrat (Hauptvertreter)</b>	2 Männer (66,66 %) 1 Frau (33,33 %)	3 Männer (100 %) 0 Frauen (0 %)	-	-
<b>Wirtschaftsrat (Stellvertreter)</b>	3 Männer (100 %) 0 Frauen (0 %)	1 Mann (33,33 %) 2 Frauen (66,66 %)	-	-
<b>Haushaltsaus- schuss</b>	6 Männer (85,71 %) 1 Frau (14,29 %)	5 Männer (71,43 %) 2 Frauen (28,57 %)		
<b>Ausschuss gegen Rechts</b>	7 Männer (87,5 %) 1 Frau (12,5 %)	5 Männer (71,43 %) 2 Frauen (28,57 %)	-	-
<b>Satzungs- und GO-Ausschuss</b>	5 Männer (71,43 %) 2 Frauen (28,57 %)	8 Männer (88,88 %) 1 Frau (11,11 %)	-	-

Für die Ausschüsse der Jahre 2003 und 2004 liegen keine Angaben über die Geschlechterverteilung vor.

<b>Frauenanteil in den Gremien der studentischen Selbstverwaltung</b>					
<b>AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2003 – 2006 (Quelle: Fakultäten der Universität Hamburg)</b>					
<b>FS-Rat Fak. f. Rechtswiss.</b>	<b>2003</b>		<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006*</b>
Frauen		k.A.	0	5	6
Männer		k.A.	4	12	13
Gesamt		k.A.	4	17	19
Frauen in Prozent		k.A.	0,0%	29,4%	31,6%



**Zu A.4: Frauenanteil im Aufsichtsrat des Studierendenwerks - 2006:**

Von 7 Mitgliedern 1 Frau (14,3%), diese führt den Vorsitz.

**Frauenanteil in der Vertreterversammlung des Studierendenwerks - 2006:**

Von zurzeit 11 Mitgliedern sind 4 weiblich (36,4%), eine Frau führt den stellvertretenden Vorsitz.

<b>Frauenanteil in den Personalvertretungen AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2003 - 2009</b> (Quelle: Personalräte)			
<b>Personalrat für das Technische und Verwaltungspersonal der Universität Hamburg</b>			
<b>Amtsperiode</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
2003 - 2006	8	5	38,5%
2006 - 2009	8	5	38,5%

<b>Personalrat für das Wissenschaftliche Personal der Universität Hamburg</b>			
<b>Amtsperiode</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
2003 - 2006	9	6	40,0%
2006 - 2009	10	5	33,3%

**Wissenschaftlicher Personalrat der Medizinischen Fakultät**

Legislaturperiode	Mitglieder		Gesamt	Frauenanteil %
	w	m		
2003 - 31.05.2006	3	10	13	23,1
1.06.2006 -	3	10	13	23,1

**Nichtwissenschaftlicher Personalrat**

Jahr	Mitglieder		Gesamt	Frauenanteil
	w	m		
2003	12	9	21	57,1
2004	10	8	18	55,6
2005	8	8	16	50,0
2006	9	7	16	56,3

## Anlage 2

Anlage 2 HAW**Zu A. 1.: HAW – Frauenanteil in zentralen Gremien****Präsidiumsbesetzung 2003–2006 Hamburg  
(PräsidentIn, VizepräsidentInnen, KanzlerIn)**

	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%
M	3	75,0	3	75,0	3	75,0	4	80,0
W	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	20,0
Gesamt	4	100,0	4	100,0	4	100,0	5	100,0

**Hochschulsenat \***

	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%	Neuzus. setzung*	2006	%
M	17	94,4	18	94,7	11	73,3	11	73,3	M	11	73,3
FI	1	5,6	1	5,3	4	26,7	4	26,7	F -	4	26,7
Gesamt	18	100	19	100	15	100	15	100	Gesamt	15	100

\* ohne StellvertreterInnen, ohne Reserveliste, ohne Nachwahl

**Erweiterte Hochschulleitung HAW Hamburg (EHL)**

EHL	2003	%	2006*	%
M	17	81,0	10	76,9
W	4	19,0	3	23,1
Gesamt	21	100,0	13	100,0

**Hochschulrat inkl. Vorsitz**

	2003–2007	%
M	7	77,8
W	2	22,2
Gesamt Prof	9	100,0

Frauenanteile in der Strukturkommission Gleichstellung (ohne Stellvertretung) HAW Hamburg

	SoSe 03	WS 03/04–WS 04/05	SS 05–SS 06
Männer	3	4	4
Frauen	7	6	5
Gesamt	10	10	9
<b>% F</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>56</b>
% M	30	40	44

Forschungsbeirat HAW Hamburg  
2004–2006

	Gesamt
Männer	2
Frauen	3
Gesamt	5
<b>% F</b>	<b>60</b>
% M	40

Zahlen zu der Amtsperiode davor liegen nicht vor

Anteil von Frauen in Fachbereichs- bzw. Fakultätsräten HAW Hamburg

Hochschule Gesamt	In den Fachbereichen		In den Fakultäten ab 2005	
	2002–2005	2005	2002–2005	2005
Männer	139	42		
Frauen	49	22		
Gesamt	188	64		
<b>% F</b>	<b>26</b>	<b>34</b>		
% M	74	66		

## Frauenanteile in Fachbereichs- und in Fakultätsräten – Übersicht am Ende der Tabelle

## Wahlperiode 2002–2006 Jahr der Studierendenwahl bzw. Studierendennachwahl

		Prof.	Stud 2002	Stud 2003	Stud 2004	Stud 2005	Akad.	TVP	Gesamt
<b>Maschinenbau und Produktion</b>	Männer	8	2				2	0	12
	Frauen	0	1				1	1	3
	Gesamt	8	3				3	1	15
	% F	0	33				33	100	20
	% M	100	67				67	0	80
<b>Elektrotechnik und Informatik</b>	Männer	7	2				3	0	12
	Frauen	1	1				0	1	3
	Gesamt	8	3				3	1	15
	% F	13	33				0	100	20
	% M	88	67	100	0				80
<b>Fahrzeug- und Flugzeugbau</b>	Männer	8		2		2	3	1	6
	Frauen	0		1		0	0	0	0
	Gesamt	8		3		2	3	1	6
	% F	0		33		0	0	0	0
	% M	100		67		100	100	100	100
<b>Medientechnik</b>	Männer	8		2			2	0	12
	Frauen	0		1			0	1	2
	Gesamt	8		3			2	1	14
	% F	0		33			0	100	14
	% M	100		67			100	0	86
<b>Naturwissenschaftliche Technik</b>	Männer	8		3		1	3	1	13
	Frauen	0		0		1	0	0	1
	Gesamt	8		3		2	3	1	14
	% F	0		0		50	0	0	7
	% M	100		100		50	100	100	93

		Prof.	Stud 2002	Stud 2003	Stud 2004	Stud 2005	Akad.	TVP	Gesamt
<b>Geomatik</b>	Männer	4		1			1	1	7
	Frauen	0		0			0	0	0
	Gesamt	4		1			1	1	7
	% F	0		0			0	0	0
	% M	100	100				100	100	100
<b>Architektur</b>	Männer	7		2			3	1	13
	Frauen	1		1			0	0	2
	Gesamt	8		3			3	1	15
	% F	13		33			0	0	13
	% M	88		67			100	100	87
<b>Bauingenieurwesen</b>	Männer	8		1			3	0	12
	Frauen	0		2			0	1	3
	Gesamt	8		3			3	1	15
	% F	0		67			0	100	20
	% M	100		33			100	0	80
<b>Sozialpädagogik</b>	Männer	2		2		2	2	1	7
	Frauen	6		1		1	1	0	8
	Gesamt	8		3		3	3	1	15
	% F	75		33		33	33	0	53
	% M	25		67		67	67	100	47
<b>Bibliothek und Informationswesen</b>	Männer	5		2			0	0	7
	Frauen	3		1			2	1	7
	Gesamt	8		3			2	1	14
	% F	38		33			100	100	50
	% M	63		67			0	0	50
<b>Ökotropologie</b>	Männer	7		0			2	0	9
	Frauen	1		3			1	1	6
	Gesamt	8		3			3	1	15
	% F	13		100			33	100	40
	% M	88		0			67	0	60

	Prof.	Stud 2002	Stud 2003	Stud 2004	Stud 2005	Akad.	TVP	Gesamt
<b>Gesundheit</b>	Männer	3	1			3	0	7
	Frauen	5	2			0	2	9
	Gesamt	8	3			3	2	16
	% F	63	67			0	100	56
	% M	38	33			100	0	44
<b>Wirtschaft</b>	Männer	6	2	1	3	1	1	11
	Frauen	2	1	2	0	2	0	4
	Gesamt	8	3	3	3	3	1	15
	% F	25	67	67	0	67	0	27
	% M	75	33	33	100	33	100	73
<b>Wirtschaftsingenieurwesen (integrierter Studiengang)</b>	Männer	4	0			1	0	5
	Frauen	0	0			0	1	1
	Gesamt	4	0			1	1	6
	% F	0	0			0	100	17
	% M	100	0			100	0	83
<b>Inst.f. Schiffsbetrieb, Seeverkehr und Simulation (ISSUS)</b>	Männer	3	1			1	1	6
	Frauen	0	0			0	0	0
	Gesamt	3	1			1	1	6
	% F	0	0			0	0	0
	% M	100	100			100	100	100

Frauenanteil in den Fakultätsräten ab 2005 (ohne Stellvertretende und Reserve)

		Prof.	Studierende 2002	Akad.	TVP	Gesamt
<b>2005</b>						
Fakultät Technik und Informatik	Männer	4	1	3	1	9
	Frauen	0	2	0	0	2
	Gesamt	4	3	3	1	11
	% F	0	67	0	0	18
	% M	100	33	100	100	82
<b>2005</b>		<b>Prof.</b>	<b>Studierende 2002</b>	<b>Akad.</b>	<b>TVP</b>	<b>Gesamt</b>
Fakultät Life Science	Männer	7	1	2	0	10
	Frauen	1	2	1	1	5
	Gesamt	8	3	3	1	15
	% F	13	67	33	100	33
	% M	88	33	67	0	67
<b>2005</b>		<b>Prof.</b>	<b>Studierende 2002</b>	<b>Akad.</b>	<b>TVP</b>	<b>Gesamt</b>
Fakultät Design, Medien Und Information	Männer	4	1	3	1	9
	Frauen	4	2	0	0	6
	Gesamt	8	3	3	1	15
	% F	50	67	0	0	40
	% M	50	33	100	100	60
<b>2005</b>		<b>Prof.</b>	<b>Studierende 2002</b>	<b>Akad.</b>	<b>TVP</b>	<b>Gesamt</b>
Fakultät Soziale Arbeit und Pflege	Männer	4	1	1	1	7
	Frauen	4	2	2	0	8
	Gesamt	8	3	3	1	15
	% F	50	67	67	0	53
	% M	50	33	33	100	47
<b>2005</b>		<b>Prof.</b>	<b>Studierende 2002</b>	<b>Akad.</b>	<b>TVP</b>	<b>Gesamt</b>
Fakultät Wirtschaft und Public Management	Männer	3	1	2	1	7
	Frauen	0	0	1	0	1
	Gesamt	3	1	3	1	8
	% F	0	0	33	0	13
	% M	100	100	67	100	88

2005	Prof.	Studierende 2002	Akad.	TVP		Gesamt
				TVP	Gesamt	
Männer	22	5	11	4		42
Frauen	9	8	4	1		22
Gesamt	31	13	15	5		64
% F	29	62	27	20		34
% M	71	38	73	80		66

2002-2005	Prof.	Jahr der Stud-wahl	Stud 2002				Stud 2004	Stud 2005	Akad.	TVP	Gesamt
			Stud 2002	Stud 2003	Stud 2004	Stud 2005					
Männer	88	5	19		1	8		30	7	139	
Frauen	19	4	13		2	1		7	9	49	
Gesamt	107	9	32		3	9		37	16	188	
% F	18	44	41		0	11		19	56	26	
% M	82	56	59		0	89		81	44	74	

Zu A. 2.:

Frauenanteile bei den Statusgruppen der HAW Hamburg

Gesamtübersicht		2003	2004	2005	2006
Professoren, incl. Juniorprof.	gesamt	383	394	386	340
	Männer absolut	327	334	326	277
	Männer %	85,38	84,77	84,45	81,47
	Frauen absolut	56	60	60	63
	Frauen %	14,62	15,23	15,54	18,53
akadem. Personal	gesamt	191	216	237	180
	Männer absolut	139	142	158	125
	Männer %	72,77	65,5	64,49	73,37
	Frauen absolut	52	74	79	55
	Frauen %	27,23	34,5	35,51	26,63

	2003	2004	2005	2006
TVP				
gesamt	230	244	263	214
Männer absolut	114	124	127	108
Männer %	49,57	50,82	48,29	50,47
Frauen absolut	116	120	136	106
Frauen gesamt	50,43	49,18	51,71	49,53

**Frauenanteile in den Fakultäten der HAW Hamburg.** (Die Fakultäten der HAW bestehen seit 01.01.2006. In ihnen sind die Fachbereiche aufgegangen. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, erfolgt die Darstellung für den Zeitraum 2003–2005 entsprechend den Zuschnitten der Fakultäten).

Fakultät Technik und Informatik		2003	2004	2005	2006
Professoren	gesamt	142	149	152	148
	Männer absolut	139	145	147	143
	Männer %	97,89	97,32	96,71	96,62
	Frauen absolut	3	4	5	5
	Frauen %	2,11	2,68	3,29	3,38
akadem. Personal	gesamt	72	83	91	85
	Männer absolut	63	70	78	75
	Männer %	87,5	84,34	85,71	88,24
	Frauen absolut	9	13	13	10
	Frauen %	12,5	15,66	14,29	11,76
TVP	gesamt	82	91	87	91
	Männer absolut	52	59	56	62
	Männer %	63,41	64,84	64,37	68,13
	Frauen absolut	30	32	31	29
	Frauen %	36,59	35,16	35,63	31,87

		2003	2004	2005	2006
<b>Fakultät Life Sciences</b>	Professoren				
	gesamt	61	63	59	63
	Männer absolut	52	54	51	51
	Männer %	85,25	85,71	86,44	80,95
	Frauen absolut	9	9	8	12
	Frauen %	14,75	14,29	13,56	19,05
	akadem. Personal				
	gesamt	49	56	62	54
	Männer absolut	30	27	32	29
	Männer %	61,22	48,21	51,61	53,7
Frauen absolut	19	29	30	25	
Frauen %	38,78	51,79	48,39	46,3	
TVP					
gesamt	43	46	54	49	
Männer absolut	14	16	19	19	
Männer %	32,56	34,78	35,19	38,78	
Frauen absolut	29	30	35	30	
Frauen %	67,44	65,22	64,48	61,22	
<b>Fakultät Soziale Arbeit und Pflege</b>	Professoren				
	gesamt	35	38	34	35
	Männer absolut	22	23	22	22
	Männer %	62,86	60,53	64,71	62,86
	Frauen absolut	13	15	12	13
	Frauen %	37,14	39,47	35,29	37,14
	akadem. Personal				
	gesamt	11	13	17	11
	Männer absolut	5	5	6	4
	Männer %	45,45	38,46	35,29	36,36
Frauen absolut	6	8	11	7	
Frauen %	54,54	61,54	64,71	63,64	
TVP					
gesamt	15	15	15	15	
Männer absolut	5	5	4	4	
Männer %	33,33	33,33	26,67	26,67	
Frauen absolut	10	10	11	11	

		2003	2004	2005	2006
	Frauen %	66,67	66,67	73,33	73,33
Professoren	gesamt	24	22	33	33
	Männer absolut	17	15	23	22
	Männer %	70,83	68,18	69,70	66,67
	Frauen absolut	7	7	10	11
	Frauen %	29,17	31,81	30,30	33,33
akadem. Personal	gesamt	7	6	8	9
	Männer absolut	5	2	4	4
	Männer %	71,43	33,33	50	44,44
	Frauen absolut	2	4	4	5
	Frauen %	28,57	66,67	50	55,56
TVP	gesamt	9	10	15	13
	Männer absolut	5	5	6	6
	Männer %	55,56	50	40	46,15
	Frauen absolut	4	5	9	7
	Frauen %	44,44	50	60	53,85
Professoren	gesamt	62	64	56	61
	Männer absolut	42	43	35	39
	Männer %	67,74	67,19	62,50	63,93
	Frauen absolut	20	21	21	22
	Frauen %	32,26	32,81	37,50	36,07
akadem. Personal	gesamt	20	22	23	21
	Männer absolut	13	14	14	13
	Männer %	65	63,64	60,87	61,90
	Frauen absolut	7	8	9	8
	Frauen %	35	36,36	39,13	38,10
TVP	gesamt	40	40	45	46
	Männer absolut	16	16	16	17
	Männer %	40	40	35,56	36,96

**Fakultät  
Wirtschaft und  
Public Management**

**Fakultät  
Design, Medien  
und Information**

		2003	2004	2005	2006	
	Frauen absolut	24	24	29	29	
	Frauen %	60	60	64,44	63,04	
<b>Professoren</b>	gesamt	54	55	50	0	
	Männer absolut	50	51	46	0	
	Männer %	92,59	92,73	92,00	0	
	Frauen absolut	4	4	4	0	
	Frauen %	7,41	7,27	8,00	0	
	akadem. Personal	gesamt	22	26	26	0
		Männer absolut	19	20	20	0
		Männer %	86,36	76,92	76,92	0
		Frauen absolut	3	6	6	0
		Frauen %	13,64	23,08	23,08	0
TVP	gesamt	36	37	42	0	
	Männer absolut	19	20	23	0	
	Männer %	52,78	54,05	54,76	0	
	Frauen absolut	17	17	19	0	
	Frauen %	47,22	85,00	45,24	0	

**City Nord**

(Der Begriff „City Nord“ die in der neu gegründeten Hafencity Universität aufgeführten Fachbereiche Architektur, Bauingenieurwesen u. Geomatik)

**Frauenanteile der HAW Hamburg nach Fachbereichen**

		2003	2004	2005
<b>Maschinenbau und Produktion</b>	Professoren			
	gesamt	44	47	53
	Männer absolut	43	46	52
	Männer %	97,73	97,87	98,11
	Frauen absolut	1	1	1
	Frauen %	2,27	2,13	1,89
akadem. Personal	gesamt	31	34	41
	Männer absolut	29	32	39
	Männer %	93,55	94,12	95,12

		2003	2004	2005
	Frauen absolut	2	2	2
	Frauen %	6,45	5,88	4,88
TVP	gesamt	38	38	40
	Männer absolut	21	21	23
	Männer %	55,26	55,26	57,5
	Frauen absolut	17	17	17
	Frauen %	44,74	44,74	42,5
<b>Elektrotechnik und Informatik</b>	gesamt	62	66	64
	Männer absolut	60	63	60
	Männer %	96,77	95,45	93,75
	Frauen absolut	2	3	4
	Frauen %	3,23	4,55	6,25
akadem. Personal	gesamt	30	36	36
	Männer absolut	26	28	28
	Männer %	86,67	77,78	77,78
	Frauen absolut	4	8	8
	Frauen %	13,33	22,22	22,22
TVP	gesamt	32	38	32
	Männer absolut	22	27	22
	Männer %	68,75	71,05	68,75
	Frauen absolut	10	11	10
	Frauen %	31,25	28,95	31,25
<b>Fahrzeugtechnik und Flugzeugbau</b>	gesamt	36	36	35
	Männer absolut	36	36	35
	Männer %	100	100	100
	Frauen absolut	0	0	0
	Frauen %	0	0	0
akadem. Personal	gesamt	11	13	14
	Männer absolut	8	10	11

		2003	2004	2005
	Männer %	72,73	76,92	78,57
	Frauen absolut	3	3	3
	Frauen %	27,27	23,08	21,43
TVP	gesamt	12	15	15
	Männer absolut	9	11	11
	Männer %	75	73,33	73,33
	Frauen absolut	3	4	4
	Frauen %	25	26,67	26,67
<b>Ökotropologie</b>	gesamt	18	17	14
	Männer absolut	13	12	11
	Männer %	72,22	70,59	78,57
	Frauen absolut	5	5	3
	Frauen %	27,78	29,41	21,43
akadem. Personal	gesamt	20	29	31
	Männer absolut	8	5	7
	Männer %	40	17,24	22,58
	Frauen absolut	12	24	24
	Frauen %	60	82,76	77,42
TVP	gesamt	9	10	12
	Männer absolut	1	2	2
	Männer %	11,11	20	16,67
	Frauen absolut	8	8	10
	Frauen %	88,89	80	83,33
<b>Naturwissenschaftliche Technik (incl. HWI)</b>	gesamt	43	46	45
	Männer absolut	39	42	40
	Männer %	90,7	91,3	88,89
	Frauen absolut	4	4	5
	Frauen %	9,3	8,7	11,11
akadem. Personal	gesamt	29	27	31

		2003	2004	2005
	Männer absolut	22	22	25
	Männer %	75,86	81,48	80,65
	Frauen absolut	7	5	6
	Frauen %	24,14	18,52	19,35
TVP	gesamt	34	36	42
	Männer absolut	13	14	17
	Männer %	38,24	38,89	40,48
	Frauen absolut	21	22	25
	Frauen %	61,76	61,11	59,52
<b>Medientechnik</b>	gesamt	12	14	12
	Männer absolut	11	12	9
	Männer %	91,67	85,71	75
	Frauen absolut	1	2	3
	Frauen %	8,33	14,29	25
akadem. Personal	gesamt	6	7	7
	Männer absolut	4	5	5
	Männer %	66,67	71,43	71,43
	Frauen absolut	2	2	2
	Frauen %	33,33	28,57	28,57
TVP	gesamt	8	9	9
	Männer absolut	4	4	4
	Männer %	50	44,44	44,44
	Frauen absolut	4	5	5
	Frauen %	50	55,56	55,56
<b>Gestaltung</b>	gesamt	35	35	32
	Männer absolut	21	21	19
	Männer %	60	60	59,37
	Frauen absolut	14	14	13
	Frauen %	40	40	40,63

		2003	2004	2005
	akadem. Personal	13	14	15
	gesamt	13	14	15
	Männer absolut	8	8	8
	Männer %	61,54	57,14	53,33
	Frauen absolut	5	6	7
	Frauen %	38,46	42,86	46,67
	TVP	15	15	16
	gesamt	8	8	8
	Männer absolut	53,33	53,33	50
	Männer %	7	7	8
Frauen absolut	46,67	46,67	50	
Frauen %	15	15	12	
Professoren	10	10	7	
Männer absolut	66,67	66,67	58,33	
Männer %	5	5	5	
Frauen absolut	33,33	33,33	41,67	
Frauen %	1	1	1	
akadem. Personal	1	1	1	
gesamt	1	1	1	
Männer absolut	100	100	100	
Männer %	0	0	0	
Frauen absolut	0	0	0	
Frauen %	17	16	20	
TVP	4	4	4	
gesamt	23,53	25	20	
Männer absolut	13	12	16	
Männer %	76,47	75	80	
Frauen absolut	35	38	34	
Frauen %	22	23	22	
Professoren	62,86	60,53	64,71	
gesamt	13	15	12	
Männer absolut				
Männer %				
Frauen absolut				
Frauen %				

**Bibliothek und  
Information**

**Sozialpädagogik**

		2003	2004	2005
	Frauen %	37,14	39,47	35,29
akadem. Personal	gesamt	11	13	17
	Männer absolut	5	5	6
	Männer %	45,45	38,46	35,29
	Frauen absolut	6	8	11
	Frauen %	54,54	61,54	64,71
TVP	gesamt	15	15	15
	Männer absolut	5	5	4
	Männer %	33,33	33,33	26,67
	Frauen absolut	10	10	11
	Frauen %	66,67	66,67	73,33
<b>Wirtschaft</b>	gesamt	24	22	22
Professoren	Männer absolut	17	15	14
	Männer %	70,83	68,18	63,64
	Frauen absolut	7	7	8
	Frauen %	29,17	31,81	36,36
akadem. Personal	gesamt	7	6	6
	Männer absolut	5	2	2
	Männer %	50	33,33	33,33
	Frauen absolut	2	4	4
	Frauen %	50	66,67	66,67
TVP	gesamt	9	10	11
	Männer absolut	5	5	5
	Männer %	55,56	50	45,45
	Frauen absolut	4	5	6
	Frauen %	44,44	50	54,54
<b>Public Management</b>	gesamt	0	0	11
Professoren	Männer absolut	0	0	9
	Männer %	0	0	81,81
	Frauen absolut	0	0	2

		2003	2004	2005
	Frauen %	0	0	18,18
akadem. Personal	gesamt	0	0	2
	Männer absolut	0	0	2
	Männer %	0	0	100
	Frauen absolut	0	0	0
	Frauen %	0	0	0
TVP	gesamt	0	0	4
	Männer absolut	0	0	1
	Männer %	0	0	25
	Frauen absolut	0	0	3
	Frauen %	0	0	75
<b>Architektur</b>				
Professoren	gesamt	20	21	17
	Männer absolut	16	17	13
	Männer %	80	80,95	76,47
	Frauen absolut	4	4	4
	Frauen %	20	19,05	23,53
akadem. Personal	gesamt	8	8	8
	Männer absolut	7	7	7
	Männer %	87,5	87,5	87,5
	Frauen absolut	1	1	1
	Frauen %	12,5	12,5	12,5
TVP	gesamt	11	11	13
	Männer absolut	5	5	6
	Männer %	45,45	45,45	46,15
	Frauen absolut	6	6	7
	Frauen %	54,54	54,54	53,85
Professoren	gesamt	21	22	21
	Männer absolut	21	22	21
	Männer %	100	100	100
	Frauen absolut	0	0	0

		2003	2004	2005
	Frauen %	0	0	0
akadem. Personal	gesamt	7	10	10
	Männer absolut	5	6	6
	Männer %	71,43	60	60
	Frauen absolut	2	4	4
	Frauen %	28,57	40	40
TVP	gesamt	19	20	23
	Männer absolut	9	10	12
	Männer %	47,37	50	52,17
	Frauen absolut	10	10	11
	Frauen %	52,63	50	47,83
<b>Geomatik</b>				
Professoren	gesamt	13	12	12
	Männer absolut	13	12	12
	Männer %	100	100	100
	Frauen absolut	0	0	0
	Frauen %	0	0	0
akadem. Personal	gesamt	7	8	8
	Männer absolut	7	7	7
	Männer %	100	87,5	87,5
	Frauen absolut	0	1	1
	Frauen %	0	12,5	12,5
TVP	gesamt	6	6	6
	Männer absolut	5	5	5
	Männer %	83,33	83,33	83,33
	Frauen absolut	1	1	1
	Frauen %	16,67	16,67	16,67
<b>ISSUS</b>				
Professoren	gesamt	5	3	2
	Männer absolut	5	3	2
	Männer %	100	100	100
	Frauen absolut	0	0	0

	2003	2004	2005
Frauen %	0	0	0
gesamt	10	10	10
Männer absolut	4	4	4
Männer %	40	40	40
Frauen absolut	6	6	6
Frauen %	60	60	60
gesamt	5	5	5
Männer absolut	3	3	3
Männer %	60	60	60
Frauen absolut	2	2	2
Frauen %	40	40	40

**Zu A. 3.:**

Da die Erfassung dieser Daten nicht Aufgabe der Hochschule ist, konnten nur auf Nachfrage beim ASTA der HAW Hamburg Informationen gesammelt werden, die jedoch kein aussagefähiges Gesamtbild über die FSRen ergeben.

ASTA-Frauenanteile				
WS 04/05	SS 05	WS 05/06	SS 06	WS 06/07
4 von 12 33,33 %	3 von 12 25 %	4 von 14 28,57 %	6 von 16 37,5 %	---

**Zu A. 4.:**

**Personalrat der HAW Hamburg**

**Wahlperiode 2003 bis 2006**

11 Ordentliche Mitglieder  
davon 2 Frauen (Angestellte) = 18 % Frauenanteil

**Wahlperiode 2006 bis 2009**

11 Ordentliche Mitglieder  
davon 3 Frauen (1 Arbeitnehmerin; 2 Professorinnen) = 27 % Frauenanteil

Anlage 3

Anlage 3 HCU

**Zu A 1: HCU – Frauenanteil in zentralen Gremien**

Frauenanteil in	Absolute Zahlen Gesamt / Frauen	Prozent %
Präsidium	4 / 0	0
Akademischer Senat	11 / 2	18
Hochschulrat	5 / 1	20
Departmentvorstand		
Dept. Architektur	7 / 1	14,3
Dept. Bauingenieurwesen	7 / 0	0
Dept. Geomatik	7 / 0	0
Dept. Stadtplanung	7 / 3	43

**Zu A 2: Frauenanteile bei den Statusgruppen**

Geschlechterverteilung	Absolute Zahlen Gesamt / Frauen	Prozent %
Professuren	79,5 / 10,5	13,2
Juniorprofessuren	0 / 0	
Akademisches Personal	24,5 / 7,1	29
TuV-Personal	61,44 / 20,35	30,2

**Zu A 3: Frauenanteile in den Gremien studentische Selbstverwaltung etc.**

Frauenanteil im	Absolute Zahlen Gesamt / Frauen	Prozent %
AStA	3 / 0	0

**Zu A 4: Frauenanteile in den sonstigen Gremien**

Frauenanteil im	Absolute Zahlen Gesamt / Frauen	Prozent %
Personalrat	7 / 2	28,6

Anlage 4 HFBK

## Zu A.1, A.3 und A.4:

	2003		2004		2005		2006	
	W	M	W	M	W	M	W	M
Präsidium	-	-	1(25%)	3(75%)	1(25%)	3(75%)	1(25%)	3(75%)
Hochschulsenat	2(14,3%)	12(85,7%)	2(14,3%)	12(85,7%)	5(35,7%)	9(64,3%)	4(28,6%)	10(71,4%)
Hochschulrat	-	-	2(40%)	3(60%)	2(40%)	3(60%)	2(40%)	3(60%)
Personalrat	0(0%)	5(100%)	2(28,6%)	5(71,4%)	2(28,6%)	5(71,4%)	2(28,6%)	5(71,4%)
ASTA	5(71,4%)	2(28,6%)	6(50%)	6(50%)	6(50%)	6(50%)	6(50%)	6(50%)

## Zu A.2:

## - Anteil weiblich in % -

Professuren	2003	2004	2005	2006 (Ohne Architektur)
Juniorprofessuren	27,8	30	30	29
Akademisches Personal	nicht existent	nicht existent	29	50
Techn. u. Verwaltungspersonal	58,3	66	66	57

Anlage 5

**Anlage 5 HfMT**

**Zu A 1: Frauenanteile in zentralen Gremien**

	gesamt	davon	
		weiblich	In %
Präsidium (seit 2004)	4	0	0
Hochschulrat (seit 2004)	5	1	20
Hochschulsenat (bis 30.09.04), davon unbesetzt	11 1	1	9
Hochschulsenat (1.10.04 – 30.09.2006)	11	2	18

**Zu A 2: Frauenanteile bei den Statusgruppen**

**Geschlechterverteilung**

Jahr	Technisches- und Verwaltungspersonal		akademisches Personal	
	absolut	%	absolut	%
Stichtag 1.10.				
2003	31 w	52	9 w	60
	28 m	48	6 m	40
2004	31 w	51	10 w	59
	29 m	49	7 m	41
2005	32 w	51	9 w	53
	31 m	49	8 m	47
2006	31 w	47	9 w	56
	34 m	53	7 m	44

Statusgruppe Professoren HfMT insgesamt			
Jahre	gesamt	Frauenanteil	
		absolut	in %
2003	102,89	32,82	31,90
2004	101,07	30,21	29,89
2005	97,48	28,42	29,15
2006	91,59	25,73	28,09

**Zu A 3: Frauenanteile in den Gremien studentische Selbstverwaltung etc.**

AStA	gesamt	Fr-Ant	In %
2003	11	5	45%
2004	7	4	57%
2005	9	6	67%
2006	7	6	86%
<b>Studierendenparlament</b> (seit 2006 erstmalig wieder besetzt)	16	8	50%

**Zu Frage A 4: Frauenanteile in den sonstigen Gremien**

**Personalrat**

Jahre	Gesamt	Frauenanteil	in %
2003 – 31.05.2006	6	2	33
ab 01.06.2006	6	2	33

## Anlage 6

## Anlage 6 TUHH

## Zu A 1: Frauenanteile in zentralen Gremien

Frauenanteil bei	2003	2004	2005	2006
Präsident/Vizepräsident	0	0	0	0
Konzil (bis 2001), Großer Senat (ab 2002)	7 von 34	-	-	-
Hochschulsenat	2 von 11	1 von 11	0 von 11	2 von 11
6 Forschungsschwerpunkträte	4 von 50	3 von 48	3 von 44	-
5 Studiendekanats-/bereichsräte	1 von 35	3 von 31	3 von 31	-
<b>Ausschuss</b>				
Großer Senat bzw. Konzil	7 von 34	-	-	-
TU-Senat bzw. Hochschulsenat	2 von 11	1 von 11	0 von 11	2 von 11
Aussch. z. Förd. d. wiss. Nachwuchses (AFN)	1 von 6	-	-	-
Aussch. F. Lehre u. Studium (ALS)	2 von 6	1 von 6	1 von 6	1 von 6
Bauausschuss	0 von 6	-	-	-
Bibliotheksausschuss	2 von 7	2 von 7	2 von 7	2 von 7
Senatsaussch. F. Dat.Verarb. (SenA-DV)	1 von 9	0 von 8	0 von 8	0 von 8
Haushaltsausschuss	0 von 8	} 0 von 7	0 von 7	0 von 7
Planungsausschuss	0 von 8			
Promotionsausschuss	0 von 5	0 von 6	0 von 6	0 von 6
Aussch. f. Frauen/Aussch. f. Gleichst. (AfG)	5 von 5	6 von 7	6 von 7	6 von 7
Ausschuss f. d. Beantragung Professor/in	1 von 7	0 von 6	0 von 6	0 von 6
Sprecher und Dekane	0 von 11	1 von 11	1 von 11	-

In Prozentzahlen:

Frauenanteil bei	2003	2004	2005	2006
Präsident/Vizepräsident	-	-	-	-
Konzil (bis 2001), Großer Senat (ab 2002)	20,5 %	-	-	-
Hochschulsenat	18,1 %	9,0 %	-	18,1 %
6 Forschungsschwerpunkträte	8 %	6,2 %	6,8 %	-
5 Studiendekanats-/bereichsräte	2,8 %	9,9 %	9,9 %	-
<b>Ausschuss</b>				
Großer Senat bzw. Konzil	20,5 %	-	-	-
TU-Senat bzw. Hochschulsenat	18,1 %	9,0 %	-	18,1 %
AFN	16,6 %	-	-	-
ALS	33,3 %	16,6 %	16,6 %	16,6 %
Bauausschuss	-	-	-	-
Bibliotheksausschuss	28,5 %	28,5 %	28,5 %	28,5 %
SenA-DV	11,1 %	-	-	-
Haushaltsausschuss	-			
Planungsausschuss	-	-	-	-
Promotionsausschuss	-	-	-	-
AIF / AfG	100,0 %	85,7 %	85,7 %	85,5 %
Ausschuss f. d. Beantragung Professor/in	14,2 %	-	-	-
Sprecher und Dekane	-	9,0 %	9,0 %	-

**Zu A 2: Frauenanteile bei den Statusgruppen**

	2003	2004	2005	2006
<b>C 1 - C 4</b>	8 von 109 = 7,3 %	7 von 109 = 6,4 %	7 von 111 = 6,3 %	3 von 85 = 3,5 %
<b>Akad. Personal (ohne WiMi)</b>	5 von 73 = 6,8 %	6 von 75 = 8,0 %	6 von 80 = 7,5 %	5 von 62 = 8,0 %
<b>TV P</b>	359 v. 676 = 53,1 %	370 v. 701 = 52,8 %	351 v. 676 = 51,9 %	335 v. 663 = 50,5 %

**Zu A 3: Frauenanteile in den Gremien studentische Selbstverwaltung etc.**

	2003	2004	2005	2006
<b>Stupa</b>	6 von 17 = 35,3 %	4 von 18 = 22,2 %	7 von 12 = 58,3 %	7 von 13 = 53,8 %
<b>AStA</b>	2 von 7 = 28,6 %	1 von 7 = 14,3 %	2 von 8 = 25,0 %	2 von 8 = 25,0 %
<b>FSR SB</b>	5 von 12 = 41,7 %	1 von 12 = 8,3 %	2 von 12 = 16,7 %	3 von 12 = 25,0 %
<b>FSR VT</b>	5 von 12 = 41,7 %	6 von 12 = 50,0 %	6 von 12 = 50,0 %	7 von 12 = 58,3 %
<b>FSR MB</b>	1 von 12 = 8,3 %	0 von 12 0 %	3 von 12 = 25,0 %	3 von 12 = 25,0 %
<b>FSR BU</b>	6 von 12 = 50,0 %	4 von 12 = 33,3 %	6 von 11 = 54,5 %	7 von 12 = 58,3 %
<b>FSR SP</b>	5 von 12 = 41,7 %	8 von 12 = 66,7 %	7 von 10 = 70,0 %	-/-
<b>FSR AIW</b>	2 von 12 = 16,7 %	1 von 12 = 8,3 %	3 von 12 = 25,0 %	4 von 12 = 33,3 %
<b>FSR ET/IT</b>	4 von 12 = 33,3 %	4 von 12 = 33,3 %	4 von 12 = 33,3 %	2 von 12 = 16,7 %

**Zu A 4: Frauenanteile in den sonstigen Gremien**

	2003	2004	2005	2006
<b>Personal rat</b>	6 von 13 = 46,2 %	6 von 13 = 46,2 %	6 von 13 = 46,2 %	3 von 13 = 23,0 %