



# Inhalt

<b>PRÄAMBEL</b>	<b>1</b>	<b>4.3 Handlungsfeld: Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	<b>16</b>
<b>1. VORSTELLUNG DER TECHNISCHEN UNIVERSITÄT HAMBURG</b>	<b>1</b>	4.3.1 Mentoring	16
<b>2. DIE TUHH IN ZAHLEN</b>	<b>3</b>	4.3.2 Spring School für promotionsinteressierte Studentinnen	17
<b>2.1 Anteil Frauen an Professuren</b>	<b>3</b>	4.3.3 Internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen	17
<b>2.2 Anteil von Frauen an Wissenschaftlichen Mitarbeitenden</b>	<b>4</b>	<b>4.4 Handlungsfeld: Steigerung des Studentinnenanteils</b>	<b>17</b>
<b>2.3 Anteil an Frauen an Studierenden</b>	<b>6</b>	4.4.1 mint:dual	17
<b>2.4 Anteil Frauen und Männer in Leitungsfunktionen</b>	<b>7</b>	4.4.2 mint:Jugendtreff	17
<b>3. STÄRKEN- UND SCHWÄCHEN-ANALYSE</b>	<b>9</b>	4.4.3 „Mädchen-Technik-Module“	18
<b>3.1 SWOT-Analyse</b>	<b>9</b>	<b>4.5 Handlungsfeld: Berufungsverfahren</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Diskussion der „Ist“-Analyse</b>	<b>11</b>	4.5.1 Gender Bias Training für Teilnehmende an Berufungsverfahren	18
<b>3.3 Ableitungen der Zielzahlen</b>	<b>12</b>	4.5.2 Aktives Recruiting	18
<b>4. HANDLUNGSFELDER UND MASSNAHMEN</b>	<b>13</b>	<b>4.6 Handlungsfeld: Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen</b>	<b>19</b>
<b>4.1. Steigerung des Professorinnenanteils</b>	<b>13</b>	4.6.1 Umsetzungsbegleitende Social Media Kampagne	19
4.1.1 Planbare Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen	13	4.6.2 Wanderausstellung: TUHH Frauen in der Wissenschaft	19
4.1.2 Nachwuchskolloquien	14	<b>4.7 Handlungsfeld: Verankerung von Gleichstellung</b>	<b>19</b>
4.1.3 Aufbau eines internationalen Professorinnen-Netzwerks	14	4.7.1 „Step Up“- Programm zur Erhöhung der Gleichstellungskompetenz aller TUHH Angehörigen <sup>20</sup>	
4.1.4 Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit	14	4.7.2 Aufhebung Widerspruch zwischen Bestenauswahl und Gleichstellung <sup>20</sup>	
4.1.5 Die Besten für die TUHH - Leuchtturm-Professur	15	<b>4.8 Handlungsfeld: Verbindlichkeit der Maßnahmen</b>	<b>20</b>
<b>4.2 Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	<b>15</b>	4.8.1 Gleichstellungscontrolling	21
4.2.1 Lehrdeputatsermäßigung bei Familiengründung	15	4.8.2 Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Studiendekanaten	21
4.2.2 Hybrid Termine außerhalb betreuungsgesicherter Zeit	16	<b>5. TABELLARISCHE ÜBERSICHT DER MASSNAHMEN</b>	<b>22</b>
		<b>6. ABSCHLUSSBEMERKUNGEN</b>	<b>25</b>
		<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>26</b>

# Präambel

Unter dem Leitsatz „Technik für die Menschen“ fördert die Technische Universität Hamburg (TUHH) die technisch-wissenschaftliche Kompetenz in der Gesellschaft. Geschlechtergleichstellung in Wissenschaft, Forschung und Lehre ist für die TUHH von zentraler Bedeutung. Gleichstellung ist die Basis für eine vielfältige, inklusive und innovative Hochschulgemeinschaft. Ziel der TUHH ist es, gleiche Chancen und Zugangsmöglichkeiten für alle Hochschulangehörigen zu gewährleisten und eine diskriminierungsfreie Umgebung zu schaffen.

Die Universität setzt sich aktiv für die Förderung von Frauen in Wissenschaft und Technik ein, um ihre Präsenz in diesen Bereichen zu stärken. Das Gleichstellungskonzept der TUHH beruht auf Transparenz, Partizipation und kontinuierlicher Weiterentwicklung. Gleichstellung soll in allen Aspekten der Hochschule verankert werden, einschließlich Personalpolitik, Lehre, Forschungsförderung und Arbeitsbedingungen. Die TUHH strebt nach angemessener Vertretung von Frauen in Führungspositionen und unterstützt die Vereinbarkeit von Karriere und Familie.

Die Universität verpflichtet sich zur Einführung von Gendercontrolling und zur regelmäßigen Überprüfung ihres Gleichstellungskonzepts, um Fortschritte sicherzustellen. Die TUHH ist überzeugt, dass die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen Qualität, Exzellenz und Innovationskraft stärkt. Durch Gleichstellung wird eine gerechtere Gesellschaft gefördert, in der Talente unabhängig von Geschlecht und anderen Merkmalen gefördert werden.

## 1. Vorstellung der Technischen Universität Hamburg

Die TUHH wurde 1978 gegründet und zählt zu den jüngsten deutschen technischen Universitäten. Von Beginn an wurde sie als eigenständige und spezialisierte Einrichtung im Bereich der klassischen Ingenieurwissenschaften konzipiert. Die Leitprinzipien der TUHH sind wissenschaftliche Exzellenz, interdisziplinäre Zusammenarbeit, Innovationsgeist und internationale Ausrichtung.

Im Gegensatz zu größeren technischen Universitäten fokussiert sich die TUHH primär auf Ingenieurwissenschaften und verzichtet auf naturwissenschaftliche oder geistes- und sozialwissenschaftliche Disziplinen. Sie verfolgt das Humboldt'sche Bildungsideal, ist international ausgerichtet und fördert die technische Entwicklung in der Gesellschaft durch moderne Lehrmethoden und Technologietransfer. Dank ihrer Lage in der Metropolregion Hamburg besitzt die TUHH sowohl regionale als auch überregionale Bedeutung.

Die Forschungsstruktur der TUHH zielt darauf ab, die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Wissenschaftler\*innen zu fördern, da Innovationen und neue Lösungsansätze oft an den Schnittstellen zwischen verschiedenen Disziplinen entstehen. Daher gliedert sich die Forschungsstruktur nicht nach Fakultäten oder Fachbereichen, sondern in fünf übergreifende Forschungsfelder: Advanced Materials & (Bio-) Processes, Aviation & Maritime Technologies, Cyber Physical & Medical Systems, Environmental & Energy Systems und Logistics, Mobility & Infrastructure.

Aktuell verfolgt die TUHH eine zweistufige Entwicklungsstrategie in Zusammenarbeit mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke (BWFGB) der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH). Die erste Stufe wurde bereits erfolgreich abgeschlossen und sehr positiv extern evaluiert. Die zweite Stufe steht im Zeichen der Neuausrichtung auf das Leitthema „Engineering to Face Climate Change“, welches in Forschung, Lehre und Wissensvermittlung ganzheitlich verwirklicht wird.

Die Schwerpunkte in der Lehre liegen hauptsächlich in den Ingenieurwissenschaften, die den sechs Studiendekanaten zugeordnet sind: Bauingenieurwesen, Elektrotechnik/Informatik/Mathematik, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Technologie und Innovation im Bildungswesen sowie Managementwissenschaften und Technologie. Diese Schwerpunkte umfassen 16 Bachelor- und 29 Masterstudiengänge.

Da die TUHH fast ausschließlich die Ingenieurdisziplinen in Forschung und Lehre vertritt, ist die Herausforderung bei dem Thema Gleichstellung besonders deutlich: An der Universität arbeiten 109 Professor\*innen, darunter nur 12 Professorinnen. Zusätzlich sind 801 wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen beschäftigt, von denen 207 weiblich sind. Im Bereich Technik und Verwaltung gibt es 709 Mitarbeiter\*innen, darunter 378 Frauen. Die Gesamtzahl der Studierenden an der TUHH beträgt 7438, wobei 2100 davon weiblich sind.

Die TUHH ist sich dieser Problematik bewusst und hat die Gleichstellung tief in ihre strategische Ausrichtung eingewoben, was sich in einer Vielzahl von hochschulpolitischen Grundprinzipien widerspiegelt. Hierzu gehören die Verankerung in der Grundordnung der TUHH, das Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit

BWFGB. Parallel dazu reflektieren die Berufungsordnung der TUHH und das Entwicklungskonzept der Universität ihr tiefes Engagement für Gleichstellung. Ein gut etabliertes Netzwerk innerhalb der Hochschule, bestehend aus dem Ausschuss für Gleichstellung des akademischen Senats und der professoralen Beauftragten für Gleichstellung des Präsidiums, gewährleistet eine ganzheitliche Herangehensweise. Die TUHH knüpft nicht nur innerhalb ihrer universitären Grenzen an das Thema Gleichstellung an, sondern pflegt auch außerhalb enge Verbindungen zu etablierten Expertinnen und Experten, wie beispielsweise dem interuniversitären Zentrum für Gender und Diversity und ist Mitglied in der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Verantwortung für Gleichstellung an der TUHH liegt beim Präsidenten, Prof. Dr.-Ing. Andreas Timm-Giel. Seit seinem Amtsantritt im Juni 2021 setzt er sich persönlich für Gleichstellung ein, was zur raschen Institutionalisierung und Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen geführt hat. Die Ressourcen für Gleichstellung wurden deutlich erhöht, im zweiten Quartal 2022 wurde eine eigenständige Stabsstelle für Gleichstellung etabliert, die sich den Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit, einer familienfreundlichen Hochschulstruktur und der Förderung von Diversität widmet. Die derzeitige Entwicklung eines Diversitätskonzepts untermauert diesen Ansatz und zielt darauf ab, die bestehenden Bemühungen um eine inklusive und vielfältige Umgebung weiter zu stärken.

Sowohl das Präsidium als auch der Akademische Senat unterstützen das Professorinnenprogramm 2030 als treibende Kraft für Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit. Die TUHH strebt aktiv nach Chancengleichheit und sieht im PP2030 eine wegweisende Initiative.

## 2. Die TUHH in Zahlen

Im Folgenden werden die gleichstellungsrelevanten Zahlen der TUHH dargestellt. Die Kategorie divers wird nicht dargestellt, da keine Datenfälle hinterlegt sind. Die Zahlen werden unterteilt in Daten zu Professuren, Wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Studierenden, und Leitungsfunktionen an der TUHH.

### 2.1 ANTEIL FRAUEN AN PROFESSUREN

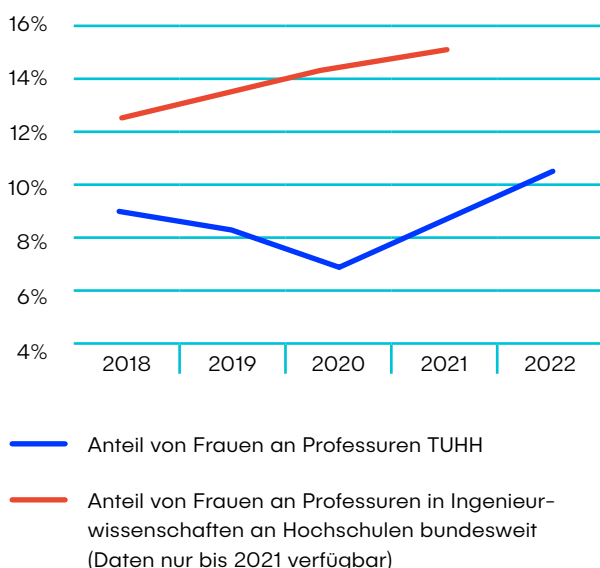


Abb. 1: Anteil von Frauen an Professuren

Abbildung 1 zeigt, dass der Anteil von Frauen an Professuren an der TUHH<sup>1</sup> deutlich unter dem Anteil von Frauen an Professuren in den Ingenieurwissenschaften bundesweit<sup>2</sup> liegt. Im Jahr 2018 lag der Wert an der TUHH bei 9%. Der bundesweite Anteil betrug 2018 13% und ist seitdem kontinuierlich auf 15% angestiegen. Sowohl im Jahr 2019 als auch 2020

1 Quelle: Personalreferat TUHH  
2 Quelle (10.07.2023): Daten zu Hochschulen – Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022; eigene Darstellung. In: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#234574](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#234574)

ist der Anteil von Frauen an Professuren an der TUHH gesunken und betrug 2020 7,5%. Seit 2020 ist ein leichter Anstieg zu erkennen. Im Jahr 2022 lag der Anteil von Frauen an Professuren an der TUHH bei 11%. Dabei ist allerdings zu beachten, dass aufgrund der geringen Anzahl von Professuren bereits eine oder zwei Stellenbesetzungen einen großen prozentualen Unterschied ausmachen.

Abbildung 2 zeigt, dass sich der Anteil von Professuren nach Studiendekanaten stark unterscheidet und auch ein zeitlicher Trend erkennbar ist. Im Studiendekanat Bauwesen lag der Anteil von Frauen an Professuren 2018 bei 11 % und ist bis 2022 auf 4% gesunken, sodass sich der Wert aktuell auf einem sehr niedrigen Niveau befindet. Im Studiendekanat Elektrotechnik, Informatik und Mathematik lag der Anteil von Frauen an Professuren 2018 bei 9% und ist bis 2020 auf 8% gesunken. 2022 liegt der Anteil bei 13%. Im Studiendekanat Management-Wissenschaften und Technologie zeigt sich ein leichter Rückgang des Frauenanteils an Professuren. 2018 lag der Anteil bei 15% und sank bis 2022 auf 13%. Im Studiendekanat Maschinenbau lag der Frauenanteil an Professuren 2018 bei 3% und stieg erst 2022 auf knapp über 6%. Hier ist weiterhin ein sehr geringer Frauenanteil an Professuren zu beobachten. Im Studiendekanat Technologie und Innovation in der Bildung waren von 2018 bis 2022 keine Professorinnen besetzt. Das Studiendekanat Verfahrenstechnik verzeichnet mit etwas über 18% den höchsten Anteil von Frauen an Professuren nach Studiendekanaten an der TUHH. 2018 waren 18% vertreten. Bis 2021 war ein leichter Rückgang auf etwas unter 16% zu sehen. 2022 liegt der Anteil von Frauen an Professuren erneut bei 18%. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass besonders in den Studiendekanaten Bauwesen, Maschinenbau und Technologie und Innovation in der Bildung ein besonders geringer Anteil von Frauen an Professuren an der TUHH vorliegt.

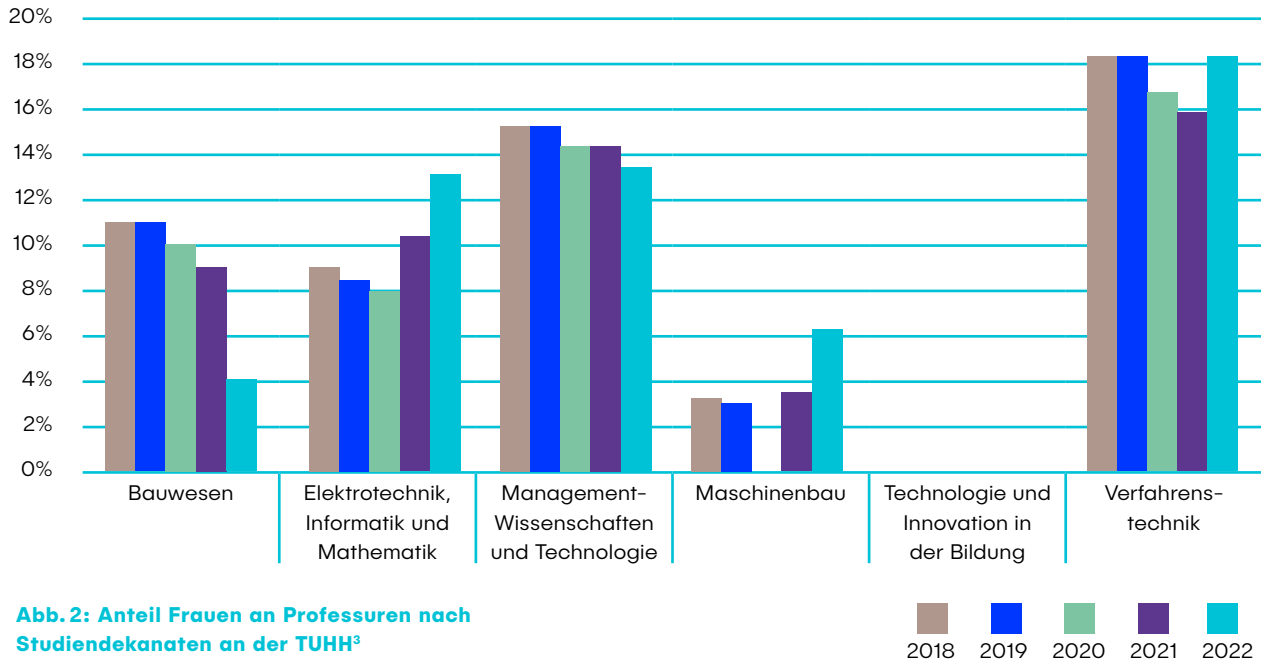


Abb. 2: Anteil Frauen an Professuren nach Studiendekanaten an der TUHH<sup>3</sup>

## 2.2 ANTEIL VON FRAUEN AN WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITENDEN

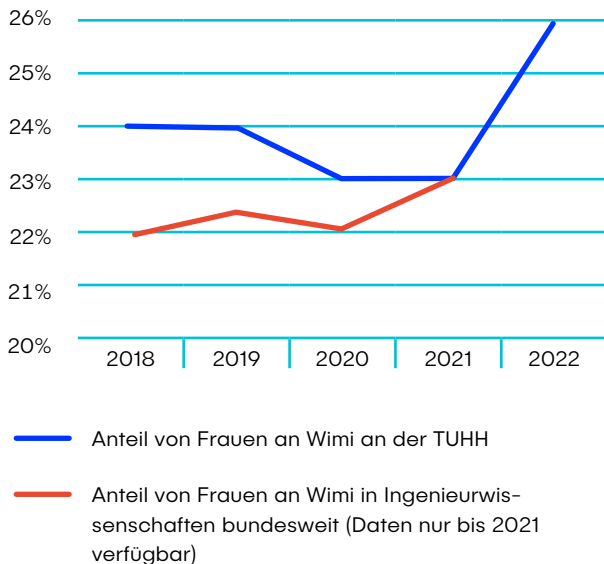


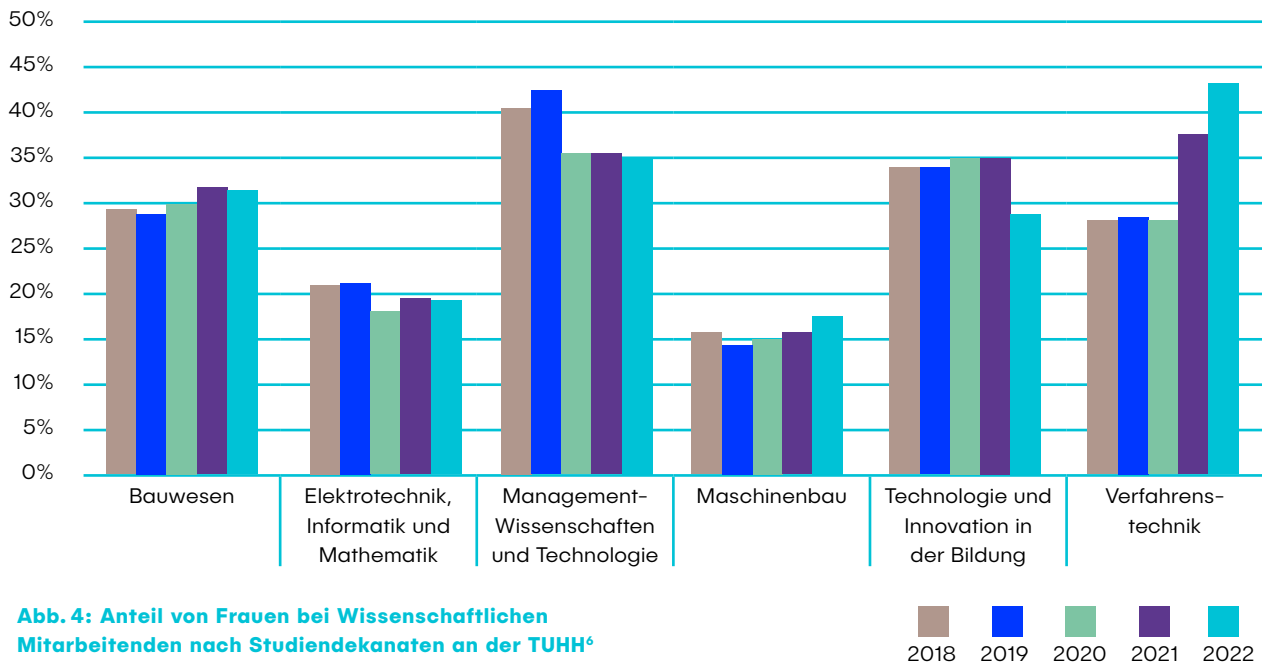
Abb. 3: Anteil von Frauen an Wissenschaftlichen Mitarbeitenden

3 Quelle: Personalreferat TUHH

Abbildung 3 zeigt, dass der Anteil von Frauen an Wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der TUHH<sup>4</sup> im Jahr 2018 mit 24% deutlich höher war als der Anteil von Frauen an Wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Ingenieurwissenschaften bundesweit<sup>5</sup>. Entgegen des bundesweiten Trends sank jedoch der Frauenanteil an der TUHH bis 2021 auf 23%, während der bundesweite Trend auf 23% stieg. Für das Jahr 2022 liegen keine bundesweiten Daten vor. An der TUHH steigt der Anteil von Frauen an Wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf 26%.

4 Quelle: Personalreferat TUHH

5 Quelle (10.07.2023): Daten zu Hochschulen – Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022; eigene Darstellung. In: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#234574](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#234574),



**Abb. 4: Anteil von Frauen bei Wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Studiendekanaten an der TUHH<sup>6</sup>**

2018 2019 2020 2021 2022

Abbildung 4 verdeutlicht die erheblichen Unterschiede im Anteil der Frauen bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den verschiedenen Studiendekanaten der TUHH. Im Studiendekanat Bauwesen zeigt sich von 2018 bis 2022 ein stetiger Anstieg von 29% auf 32%. Im Studiendekanat Elektrotechnik, Informatik und Mathematik lag der Frauenanteil 2018 leicht über 20%. Dieser sank im Jahr 2020 auf etwa 17%, stieg jedoch 2022 wieder auf etwas über 19%. Das Studiendekanat Management-Wissenschaften und Technologie zeigte 2018 und 2019 besonders hohe Werte mit 40% und 42% Frauenanteil bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Dieser Anteil sank im Jahr 2020 auf 35% und 2022 auf knapp unter 35%, blieb jedoch immer noch über dem Durchschnitt der TUHH.

Im Studiendekanat Maschinenbau gab es von 2018 bis 2022 einen leichten Anstieg. Der Anteil der Frauen bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden lag 2018 bei 15% und stieg 2022 nach einem leichten Rückgang auf 17%. Das Studiendekanat Technologie und Innovation

in der Bildung verzeichnete zunächst ebenfalls hohe Werte bei Frauenanteilen, fiel jedoch 2022 auf 28%, nachdem in den Jahren 2018/2019 und 2020/2021 noch Anteile von 33% bzw. 35% verzeichnet wurden. Im Studiendekanat Verfahrenstechnik konnte ein Anstieg des Frauenanteils beobachtet werden. Dieser lag 2018 bei 27% und stieg 2021 auf 33% an, um 2022 auf 38% zu steigen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die geringsten Anteile von Frauen bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Studiendekanaten Elektrotechnik, Informatik und Mathematik sowie Maschinenbau zu verzeichnen sind.

.....

<sup>6</sup> Quelle: Personalreferat TUHH



Abb. 5: Anteil an Frauen an Studierenden

## 2.3 ANTEIL AN FRAUEN AN STUDIERENDEN

Abbildung 5 zeigt, dass der Frauenanteil bei Studierenden an der TUHH<sup>7</sup> im Bachelor und insgesamt (incl. Auslandssemester- und Berufschullehramt-Studierende) über dem Bundesdurchschnitt<sup>8</sup> in den Ingenieurwissenschaften liegt. Der Bundesdurchschnitt liegt bis einschließlich Sommersemester 2022 vor und beträgt zu diesem Zeitpunkt 24%. Im Sommersemester 2022 liegt der Anteil im Bachelor bei 27% und ist seitdem wieder leicht angestiegen. Der Anteil insgesamt liegt im Sommersemester bei 27% und im Wintersemester 2022/2023 bei etwas über 28%. Seit dem Sommersemester 2021 liegt der Anteil von Frauen bei Studierenden im Master unter dem Bundesdurchschnitt und beträgt im Wintersemester 2022/2023 etwas über 26%. Im Wintersemester 2022/2023 lag der Anteil insgesamt bei etwas über 28%.

.....

<sup>7</sup> Quelle: Studierendenstatistik TUHH

<sup>8</sup> Quelle (10.07.2023): Daten zu Hochschulen – Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022; eigene Darstellung. In: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#234574](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#234574),

In Abbildung 6 ist zu sehen, dass in den Studiendekanaten Bauwesen, Verfahrenstechnik und Management-Wissenschaften und Technologie im Vergleich zu den anderen Studiendekanaten verhältnismäßig viele Studentinnen vertreten sind. Studiengänge im Studiendekanat Bauwesen weisen eine Studentinnenquote von etwa 40% auf. Diese ist in den letzten Jahren von 38% auf 40% angestiegen. Auch Studiengänge im Studiendekanat Elektrotechnik, Informatik und Mathematik verzeichnen einen Anstieg. Im Wintersemester 2018/2019 lag der Frauenanteil bei 16% unter den Studierenden. Im Wintersemester 2022/2023 liegt der Anteil bei 21%. Bei den Studiengängen im Studiendekanat Maschinenbau ist ein geringer Studentinnenanteil zu verzeichnen, der über die Jahre etwa gleichbleibend bei 15% liegt. Hingegen ist bei den Studiengängen im Studiendekanat Verfahrenstechnik ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu sehen. 2018 lag der Wert bei 41% und im Wintersemester 2022/2023 bei 37%. Eben-

so verzeichnet das Studiendekanat Management-Wissenschaften und Technologie einen leichten Rückgang des Frauenanteils. Im Wintersemester 2018/2019 waren 34% zu sehen und im Wintersemester 2022/2023 liegt der Anteil an Frauen bei Studierenden bei 30%. Die Studiengänge im Studienbereich Technologie und Innovation in der Bildung können hingegen einen Anstieg im Frauenanteil verzeichnen. Im Wintersemester 2018/2019 waren 27% Studentinnen vertreten. Nach einem leichten Rückgang auf 25% im Wintersemester 2020/2021 stieg der Anteil auf etwa 28% im Wintersemester 2022/2023.

## 2.4 ANTEIL FRAUEN UND MÄNNER IN LEITUNGSFUNKTIONEN

Abbildung 7 zeigt bei den Mitgliedern des Präsidiums ein Frauenanteil von 25%. In den Jahren 2020 bis Ende 2022 war das vierköpfige Präsidium paritätisch besetzt. Bei den Senator\*innen im Akademischen Senat ist die Verteilung nahezu ausgeglichen. Es sind 45% Frauen und 55% Männer. Dabei muss allerdings festgehalten werden, dass sich der hohe Frauenanteil besonders durch die Vertreter\*innen der Statusgruppen des technischen- und Verwaltungspersonals, der Studierenden und der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden zusammensetzt. Bei den Hochschulratsmitgliedern ist ein Frauenan-

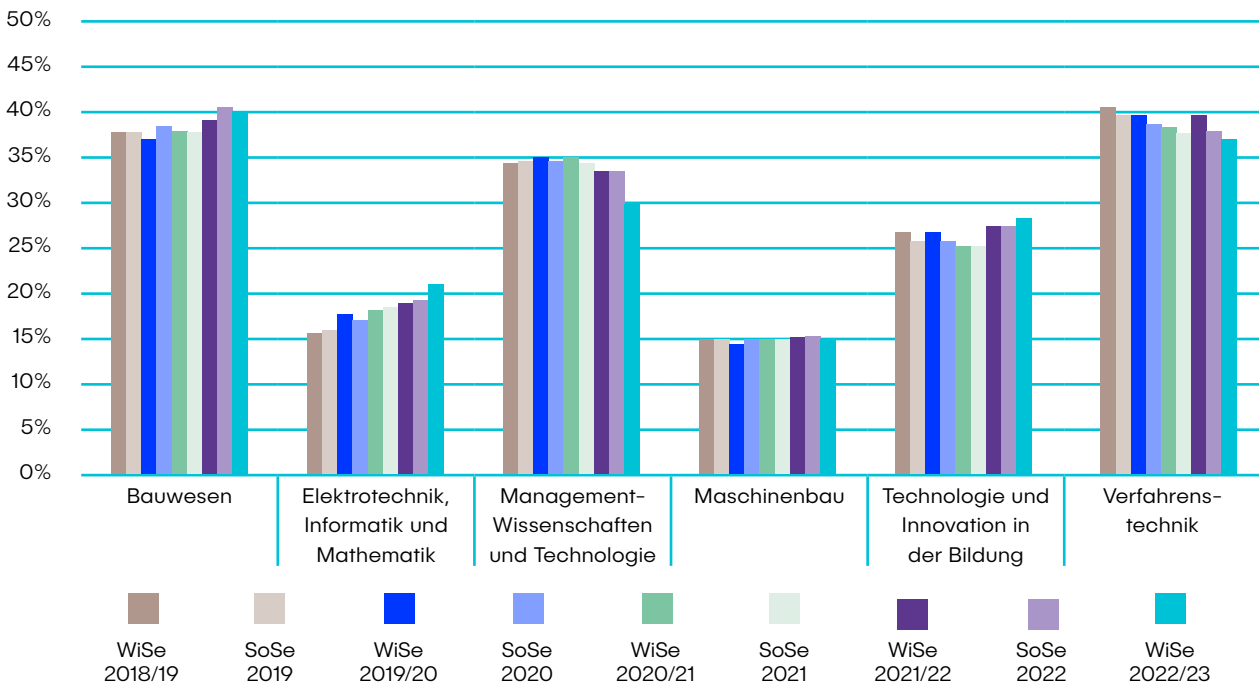
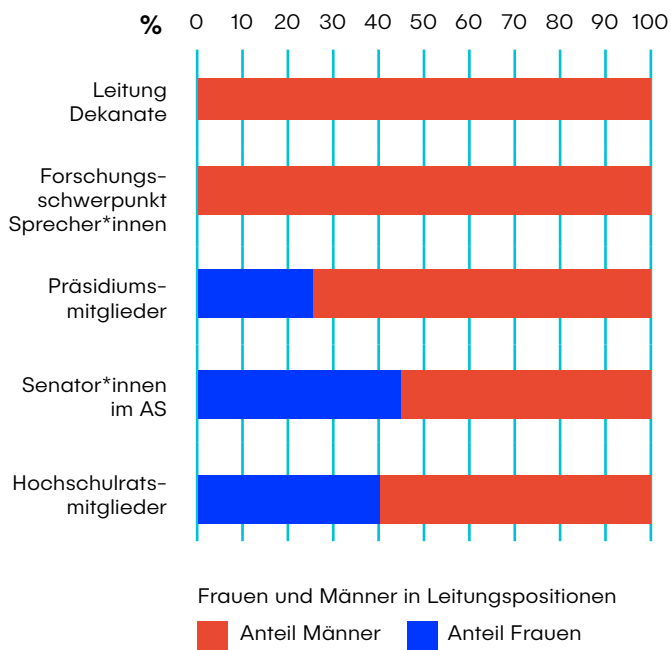


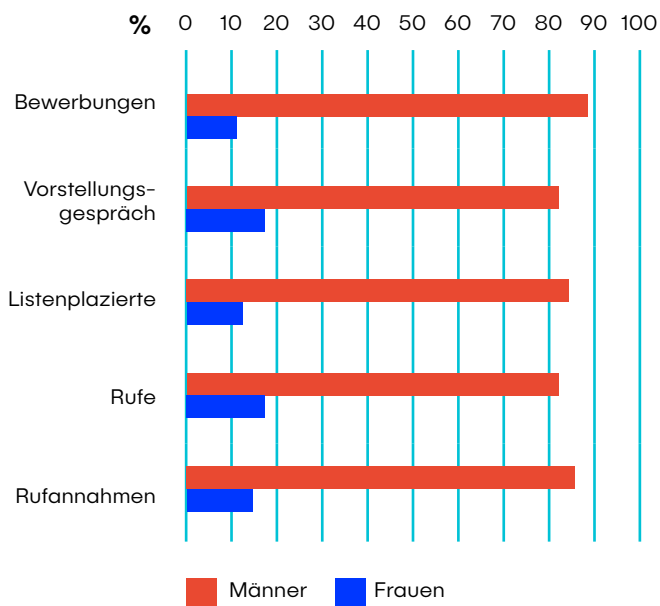
Abb. 6: Anteil an Frauen nach Studiengängen der Dekanate der TUHH<sup>9</sup>

.....

9 Quelle: Studierendenstatistik TUHH



**Abb. 7: Anteil Frauen und Männer in Leitungsfunktionen (Stand Mai 2023)<sup>10</sup>**



**Abb. 8: Anteil von Frauen in Berufungsverfahren nach Verfahrensstufe der Jahre 2019 - 2022<sup>11</sup>**

teil von 40% zu verzeichnen. Der aktuell sehr geringe Frauenanteil in der Statusgruppe der Professor\*innen lässt sich durch die geringe Anzahl an Professorinnen erklären, die im Mai 2023 lediglich 13 betrug.

Sowohl die Leitung von Studiendekanaten als auch die Positionen der Sprecher\*innen für Forschungsschwerpunkte sind derzeit ausschließlich von Männern besetzt. In früheren Jahren überstieg der Frauenanteil in akademischen Führungsfunktionen mit 10% bis 16% den Anteil der Frauen bei den Professuren. Alle langjährigen Professorinnen der TUHH haben bereits für eine oder mehrere Amtszeiten solche Positionen innegehabt, widmen sich nun jedoch anderen Aufgaben. Mit einer größeren Anzahl von Professorinnen stünde eine erweiterte Auswahl an Frauen zur Verfügung, die in akademischen Führungspositionen Verantwortung übernehmen könnten. Der Rückgang des Frauenanteils in Führungspositionen wird, ebenso wie die aktuell ausschließlich männlich besetzten Führungsfunktionen, bei einer derart begrenzten Anzahl von Professorinnen als ein statistisches Phänomen betrachtet, das jedoch einer sorgfältigen Beobachtung bedarf.

Abbildung 8 verdeutlicht den geringen Anteil von Frauen in allen Verfahrensstufen der Berufungsverfahren der letzten Jahre. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen liegt bei 11%. Bei den eingeladenen Personen beträgt der Frauenanteil 16%, was die Sensibilisierung der Akteur\*innen zum Thema „Erhöhung der Frauenquote bei Professuren“ belegt. In der finalen Liste sind Frauen dann mit 12% vertreten, und 17% der Rufe gehen an Frauen. Bei der Rufannahme liegt der Frauenanteil bei gut 14%.

10 Quelle: Stabstelle Gleichstellung TUHH  
11 Quelle: Berufungsmanagement TUHH

## 3. Stärken- und Schwächen-Analyse

Gleichstellungskultur muss gelebt werden und von allen in der Hochschule mitgetragen sein. Wie Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften in ihrer Stellungnahme „Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen (2022)“ zusammenfasst, genügt Wissen alleine nicht. Es wird ein politischer Wille aller Beteiligten benötigt, um die gleichstellungsrelevanten Maßnahmen immer wieder an Forschungsergebnisse und die jeweiligen Gegebenheiten anzupassen. Auf die Ergebnisse dieser Studie wird im Folgenden immer wieder eingegangen.

Dieses Gleichstellungskonzept ist durch einen partizipativen Prozess entstanden, der einen breit angelegten Austausch und eine enge Abstimmung mit Stakeholder\*innen, Multiplikator\*innen und Angehörigen der TUHH umfasste. Durch die Integration verschiedener Perspektiven und Wahrnehmungen zur Gleichstellung wurde ein breiter Blick ermöglicht, auf dessen Grundlage ein maßgeschneidertes Gleichstellungskonzept für die TUHH entwickelt wurde.

### **BETEILIGUNGSFORMATE:**

- methodische Abfrage zum Status quo der Gleichstellung und Bedarfen bei den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden
- Brainstorming und Gesprächsrunden mit Professorinnen

- Fachgespräche mit TUHH Einrichtungen wie: Präsidium, Graduiertenakademie, Alumni-Verein, Schulkontakte, Akademischen Controlling, Beauftragte des Präsidiums für Gleichstellung, Öffentlichkeitsarbeit, Berufungsmanagement, Professoren, Vertreter\*innen der Studierendenschaft (aus AStA und FSR)
- Konzeptpräsentation im Rahmen des hochschulöffentlichen Ausschusses für Gleichstellung und im Akademischen Senat
- Expert\*innengespräche mit dem Hochschulratsmitglied Prof. Dr.-Ing. Ellen Ivers-Tiffée, Vizepräsidentin Prof. Dr.-Ing. Irina Smirnova, Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und dem Hamburger Zentrum Gender & Diversity (ZGD)

Anschließend wurde die „Ist-Situation“ durch eine SWOT-Analyse erarbeitet und Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet, die in Kapitel 4 erläutert werden. Einige dieser Maßnahmen sollen mit gegebenenfalls zusätzlichen Mitteln aus dem Professorinnenprogramm 2030 umgesetzt werden. Darüber hinaus wurden Maßnahmen, die bereits im Gleichstellungsplan der TUHH für das Wissenschaftliche Personal, Professor\*innen und Studierenden mit der Laufzeit von 2022 bis 2026 enthalten sind, neu priorisiert.

### **3.1 SWOT-ANALYSE**

Eine Stärken-, Schwächen-, Chancen- und Risikenanalyse (SWOT-Analyse) ist für die Bewertung der Gleichstellung an der TUHH sinnvoll, da sie eine strukturierte Methode bietet, um die internen und externen Faktoren zu analysieren, die die Gleichstellung an der Universität beeinflussen können.

## STÄRKEN

- Attraktive Forschung durch interdisziplinäre Forschungsfelder
- Neuausrichtung auf das Leitmotiv „Engineering to Face Climate Change“
- Etablierte Internationalisierungsstrategie
- Institutionalisierung und Professionalisierung der Gleichstellungsstrukturen
- Ansätze zur Gleichstellung in Berufungsverfahren etabliert
- Anteil der Frauen bei den Studierenden und den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden über den Bundesdurchschnitt in Ingenieurwissenschaften
- Erfolgreiche vierte Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule (incl. erfolgreicher Umsetzung der Maßnahmenpakete)
- Etablierte Graduiertenakademie auf gesamtuniversitärer Ebene
- Implizite Gendersensibilisierung von Schüler\*innen durch den Einsatz von Frauen als Role Models
- Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk „Hamburg und der Norden“

## CHANCEN

- Strategische Weiterentwicklung der Gleichstellung durch das PP 2030
- Steigende Bedeutung von Genderaspekten bei der Akquisition von Drittmitteln
- Attraktiver Standort Hamburg mit hoher Lebensqualität, vielseitigem Forschungsumfeld und einem attraktiven Wirtschaftsraum
- Genderindikatoren in der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der BWFGB
- Hoher Frauenquote in technischen Studiengängen in anderen Ländern, mit Interesse an einer Promotion
- Mitglied im Verbund der Norddeutschen Universitäten und im internationalen Netzwerk ECIU

## SCHWÄCHEN

- Fehlende Anreizkultur für Gleichstellungsthemen
- Geringer Anteil von Professorinnen
- Unterrepräsentanz von Frauen in akademischen Gremien
- Fehlende Gleichstellungszielvorgaben für z.B. die Studiendekanate
- Geringe Führungsverantwortung bei der Zielerreichung in Bezug auf Gleichstellung
- Fehlendes institutionalisiertes Recruiting im Vorfeld von Berufungsverfahren
- Hoher personeller Aufwand für Organisation und Durchführung von Angeboten für Schülerinnen

## RISIKEN

- Mangelnde Planbarkeit von akademischen Karrieren.
- Stereotype über Frauen in technischen Berufen sind nach wie vor präsent und prägen die öffentliche Wahrnehmung
- Wettbewerb um Spitzenpersonal in der Wissenschaft, insbesondere um weibliche Talente
- Gleichstellung wird ausschließlich als Frauenangelegenheit betrachtet.
- Care-Arbeit wird hauptsächlich Frauen zugeschrieben.
- Attraktivität von Direkteinstiegen in die Wirtschaft für Absolventinnen mit teilweise besseren Bedingungen
- Geschlechtsspezifische Angebote werden oft mit Bedürftigkeit assoziiert.

### 3.2 DISKUSSION DER „IST“-ANALYSE

Der Anteil der Professorinnen bleibt mit 8% bis 11 % zu niedrig, aber mit leicht steigender Tendenz. Im „Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (WISNA-Programm), das von Bund und Ländern unterstützt wird, konnten an der TUHH elf Tenure-Track-Professuren besetzt werden, wovon drei von Frauen besetzt wurden. Dies entspricht einem Frauenanteil von 27%. Aufgrund der vergleichsweise geringen Größe der Universität (mit knapp 110 Professor\*innen) werden nur wenige Professuren pro Jahr ausgeschrieben. Zusätzlich gibt es eine niedrige Anzahl von Bewerbungen von Frauen für Professuren, wie aus Abbildung 8 in Kapitel 2 ersichtlich ist. In den Jahren 2019 bis 2022 waren lediglich 11% der Bewerbungen weiblich. Um diese Gesamtzahl zu erhöhen, wird zukünftig insbesondere auf aktives Recruiting mit persönlicher Ansprache gesetzt. An dieser Stelle kann die TUHH auch ihre zahlreichen Vorzüge hervorheben. Dazu gehören unter anderem die agile Forschungsstruktur mit fachübergreifenden Forschungsfeldern, eine eng vernetzte Gruppe von Professor\*innen, die eine rasche Integration in das Hochschulleben ermöglicht sowie gegenseitige Unterstützung. Des Weiteren zeichnet sich die TUHH durch Flexibilität bei der Entwicklung des eigenen Lehr- und Forschungsprofils aus. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau liegt über dem Bundesdurchschnitt in Ingenieurwissenschaften und ist weiter leicht steigend. Mit einem niedrigen Anteil fallen hier die Studiendekanate Elektrotechnik, Informatik und Mathematik sowie Maschinenbau auf. Dies beruht zum Teil darauf, dass in den zugeordneten Studiengängen auch ein geringer Frauenanteil bei den Studierenden ist. Die systematische Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen im Ausland, wo Ingenieurwesen nicht primär eine Männerdomäne ist und daher mehr Frauen Elektrotechnik und Maschinenbau studie-

ren, ist hier eine Maßnahme, die studienkanatsübergreifend angelegt ist.

Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt seit Gründung der TUHH über dem Bundesdurchschnitt und konnte in den vergangenen Jahren sogar noch gesteigert werden. Dabei zeigt sich, dass Studiengänge, die neben technischen Aspekten auch eine Umwelt- oder gesellschaftliche Komponente aufweisen, von Frauen deutlich häufiger gewählt werden (mit bis zu 40% weiblichen Studierenden) im Vergleich zu den klassischen Studiengängen wie Maschinenbau oder Elektrotechnik, die vermeintlich „nur“ technisch ausgerichtet sind.

Mit der Neuausrichtung auf das TUHH-Leitmotiv „Engineering to Face Climate Change“ in Forschung, Lehre und Transfer, soll die Attraktivität der Studiengänge weiter gesteigert werden. Insbesondere die für den Industriestandort Deutschland wichtigen Studiengänge, z.B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, sollen durch die Betonung der Aspekte des Klimawandels mehr Frauen ansprechen.

Da Stereotype und Vorurteile von und über Frauen in technischen Berufen immer noch vorhanden sind und die öffentliche Wahrnehmung prägen, ist es für die TUHH und andere Hochschulen entscheidend, intensiv daran zu arbeiten, mehr Studentinnen zu gewinnen. Denn die geschlechtsspezifischen Klischees spielen weiterhin eine bedeutende Rolle bei der Wahl des Studienfachs. Studien haben gezeigt, dass Frauen ein geringeres Selbstkonzept haben als Männer und tendenziell ihre Fähigkeiten, insbesondere im mathematischen Bereich, unterschätzen (vgl. Jurik et al. 2013, S.41). Daher ist es notwendig, Geschlechtsstereotype allmählich anzupassen, um sich positiv auf das Selbstkonzept von Frauen auszuwirken (Sengler und Sungur 2009).

Deutlich wurde zudem, dass überwiegend Männer wissenschaftliche Leitungsfunktionen an der TUHH innehaben. Sowohl die Studiendekanate als auch die Positionen der Forschungsschwerpunkt-Sprecher\*innen sind aktuell ausschließlich mit männlichen Mitgliedern besetzt. Dies ist teilweise auf den geringen Anteil an Professorinnen zurückzuführen, dessen Erhöhung angestrebt wird. Die anhaltende Unterrepräsentation von Frauen in leitenden Positionen erfordert besondere Aufmerksamkeit. Es ist wichtig zu prüfen, ob institutionelle Prozesse den Zugang von Frauen zu diesen Positionen behindern oder ob sich diese Problematik mit einer steigenden Anzahl von Professorinnen abschwächt.

Daten zur Geschlechtersituation werden noch nicht kontinuierlich zur Steuerung von Prozessen herangezogen. Das bedeutet, dass ein Gleichstellungsmonitoring bisher nur in Ansätzen implementiert ist. Ziel ist die Integration funktionaler Gendercontrolling-Mechanismen und eine standardisierte Erfassung von Geschlechteraspekten sowie das systematische Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen. Daher werden bei allen hier neu aufgelegten Maßnahmen gleich qualitative wie quantitative Kriterien für ein Gleichstellungsmonitoring mit entwickelt (ausführliche Beschreibung des Controllings siehe Kapitel 4.8.1).

### 3.3 ABLEITUNGEN DER ZIELZAHLEN

Beim Festlegen der Zielzahlen wird von der Anwendung des Kaskadenmodells abgesehen. Gemäß diesem Modell werden die Zielvorgaben für den Frauenanteil auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der unmittelbar darunter liegenden Qualifizierungsstufe im jeweiligen Bereich für einen Zeitraum von fünf Jahren abgeleitet. Angesichts eines Frau-

enanteils von 28% bei den Studentinnen und 26% bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wirkt eine Steigerung um lediglich 2% wenig ehrgeizig. Die Berücksichtigung von Habilitationen unterbleibt aufgrund ihrer geringen Zahl an der TUHH, die auf systembedingte Gegebenheiten zurückzuführen ist und somit statistisch nicht aussagekräftig erscheint. Hierdurch entsteht eine Leerstelle in der Analyse, welche direkt zur Betrachtung der Professuren übergeht. Aktuell liegt der Anteil von Professorinnen bei 11%. Das Ziel besteht darin, innerhalb der kommenden fünf Jahre eine Erhöhung um 10% bei den Studentinnen und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu realisieren, wobei mindestens eine Steigerung von 1% pro Jahr angestrebt wird. Angesichts der voraussichtlichen Besetzung von lediglich sechs Professuren bis zum Jahr 2027, der potenziellen Schaffung von zwei weiteren Professuren sowie unerwarteten Abgängen wird eine Anhebung des Professorinnenanteils um 5% angestrebt. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Steigerung des Frauenanteils in den Studiendekanaten Elektrotechnik, Informatik und Mathematik und Maschinenbau, da dort gegenwärtig der niedrigste Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Ebenen verzeichnet wird.

	2022	2027
<b>Studentinnen</b>	<b>28%</b>	<b>38%</b>
<b>Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen</b>	<b>26%</b>	<b>36%</b>
<b>Professorinnen</b>	<b>11%</b>	<b>16%</b>

Tab. 1: Ist-Zustand und Zielzahlen 2027 für den Frauenanteil im akademischen Bereich

## 4. Handlungsfelder und Maßnahmen

Aus der in Kapitel 2 und 3 beschriebenen Situation an der TUHH lassen sich acht Handlungsfelder mit entsprechenden Maßnahmen ableiten. Die vorgeschlagenen Maßnahmen zielen direkt auf die spezifischen Herausforderungen der TUHH ab und berücksichtigen gleichzeitig die Erwartungen des Professorinnenprogramms in Bezug auf das Gleichstellungskonzept für Parität. Die größte Herausforderung, nicht nur an der TUHH, ist die Steigerung des Professorinnenanteils und die Etablierung einer umfassenden Gleichstellungskultur. Die Hindernisse als Frau eine Professur zu erreichen, sollen mit den Maßnahmen auf allen wissenschaftlichen Ebenen abgebaut werden und schon früh sollen Frauen unterstützt und motiviert werden, sich für eine technisch-wissenschaftliche Karriere zu entscheiden. Dazu gehören auch Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einem reflektierten Umgang mit Gleichstellungsaspekten. Die Gleichstellungsmaßnahmen aus dem im März 2022 verabschiedeten TUHH-Gleichstellungskonzept werden weiterhin umgesetzt. Die tabellarische Übersicht aller Maßnahmen befindet sich in Kapitel 5.

### 4.1. STEIGERUNG DES PROFESSORINNENANTEILS

Arbeitskultur und Arbeitsbedingungen in wissenschaftlichen Bereichen können mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kollidieren. Mangelnde Flexibilität, fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen und befristete Verträge stellen besonders Frauen vor zusätzliche Herausforderungen (vgl. Kremkow und Sembritzki 2017, S.117f). Die Unsicherheit, eine Professur zu erreichen, ist ebenfalls ein

Faktor. Zudem fehlen weibliche Vorbilder und Führungskräfte in der Wissenschaft und in Netzwerken. Unbewusste Voreingenommenheit führt oft zu weniger Anerkennung und Karrieremöglichkeiten für Frauen, zum Beispiel bei Einstellungsentscheidungen. An diesen Punkten setzen folgende Maßnahmen an:

#### 4.1.1 PLANBARE KARRIEREWEGE FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

Planbare Karrierewege können die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtern. Indem Wissenschaftlerinnen klare Perspektiven für ihre Karriere haben, können sie besser Entscheidungen über ihre berufliche Entwicklung treffen und ihre persönlichen Prioritäten berücksichtigen (vgl. Findeisen 2011, S. 298). Es kann dazu beitragen, dass Frauen in der Wissenschaft bleiben und ihre Karriere langfristig vorantreiben, ohne dass sie das Gefühl haben, zwischen Familie und Beruf wählen zu müssen.

Im Rahmen eines innovativen Pilotprogramms soll den jungen Nachwuchsgruppenleiterinnen der TUHH die Möglichkeit eröffnet werden, eingebunden im Rahmen ihrer Tätigkeit an der TUHH, durch eine zeitlich befristete Anstellung bei passenden außeruniversitären Einrichtungen ihren Qualifikationspfad zu entwickeln, um sich nach der Entwicklung für freiwerdende W 3-Professuren an der TUHH (oder auch anderen Universitäten) bewerben zu können. Eine erste Kooperation wurde hierzu mit der Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V. geschlossen. Weitere Kooperationen sind in Vorbereitung.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Frauen, die diesen Karriereweg absolvieren (zeitlich befristete Anstellung/W3 Professur), Anzahl Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, ergänzt durch strukturierte Interviews

#### **4.1.2 NACHWUCHSKOLLOQUIEN**

Nachwuchskolloquien sind eine effektive Möglichkeit, exzellente Wissenschaftlerinnen kennenzulernen. Dabei handelt es sich um Vortragsreihen mit unterschiedlichen Wissenschaftler\*innen, um sich zu einem Forschungsthema auszutauschen. Zusätzlich zu den Vorträgen können die Wissenschaftlerinnen Institute besuchen, die in ähnlichen Bereichen forschen, und gegebenenfalls Gastvorlesungen in passenden Studiengängen halten. Dadurch haben sie die Möglichkeit, die TUHH kennenzulernen und als Vorbilder zu dienen. Gleichzeitig können die Wissenschaftlerinnen die Besonderheiten und Vorzüge der TUHH schätzen lernen. Durch solche Begegnungen entstehen Netzwerke, die später von Vorteil sein können, wenn passende Professuren ausgeschrieben werden. Die Durchführung dieser Nachwuchskolloquien sollte von den Studiendekanaten initiiert und finanziell von der Universität unterstützt werden.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Nachwuchskolloquien, Anzahl der beteiligten Studiendekanate, Anzahl Frauen, die im Rahmen der Maßnahme Vorträge halten, ggf. (nach Datenschutzeinwilligung) Abgleich welche Bewerberinnen vorher an der TUHH bei einem Kolloquium teilgenommen haben

#### **4.1.3 AUFBAU EINES INTERNATIONALEN PROFESSORINNEN-NETZWERKS**

Die TUHH fördert aktiv Arbeitsbesuche ihrer Professorinnen bei Professorinnen an anderen Hochschulen weltweit, indem sie beispielsweise finanzielle Unterstützung oder Reisebeihilfen anbietet. Diese Besuche dienen nicht nur dazu, die Sichtbarkeit der TUHH im Ausland zu erhöhen, sondern auch ein internationales Professorinnen-Netzwerk durch persönliche Kontakte und langfristige Beziehungen aufzubauen. Gleichzeitig werden auch Gegenbesuche der internationalen Professorinnen an der TUHH unterstützt. Um

dieses Netzwerk nachhaltig nutzen zu können, werden die Kontakte nach Zustimmung in eine Datenbank eingepflegt. Dadurch können die in der Datenbank vorhandenen Kontakte gezielt genutzt werden, um Wissenschaftlerinnen bei Ausschreibungen von Professuren an der TUHH anzusprechen und sie dazu zu ermutigen, sich zu bewerben. Zusätzlich wird um die Verbreitung der Ausschreibungen in den Netzwerken der Professorinnen gebeten, um eine größere Reichweite bei persönlichen Kontakten zu gewährleisten.

Auch die Kontakte zu Wissenschaftlerinnen aus Maßnahme 4.1.2 können in die Datenbank aufgenommen werden.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Arbeits- und Gegenbesuche, Anzahl der Kontakte in der Datenbank

#### **4.1.4 ENTLASTUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN FÜR DIE GREMIENARBEIT**

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Gremien ist ein wichtiger Schritt zur Förderung der Gleichstellung. Es ist zu beobachten, dass Frauen oftmals mehr Gremienarbeit verrichten als ihre männlichen Kollegen (siehe unter anderem Misra et al 2011). Auch an der TUHH besteht die Herausforderung, dass Frauen stark unterrepräsentiert sind und daher häufiger als ihre männlichen Kollegen Gremienarbeit übernehmen müssen. Um diese zusätzliche zeitliche Belastung auszugleichen, soll ein Kompensationssystem entwickelt werden. Grundlage für das Kompensationssystem wird ein Transparenzkonzept sein, das für jedes Studiendekanat einen Überblick über die zu leistende Gremienarbeit gibt. Auf dieser Basis können Professorinnen bei überproportionaler Belastung Unterstützungsmaßnahmen beantragen, beispielsweise Lehrdeputatsreduktionen, die Finanzierung zusätzlicher wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen Monate oder individuelle Gelder für Reisen und Sachmittel.

Ergänzend fördert die TUHH explizit die Aktivität von Professorinnen in z. B. der DFG, dem BMBF, in EU Kommissionen und in (Landes-) Beiräten.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Frauen mit überdurchschnittlich viel Gremienarbeit, Anzahl Frauen, die Entlastungsangebote in Anspruch nehmen, ergänzt durch die Angabe welche Entlastungsangebote wie oft genutzt werden

#### **4.1.5 DIE BESTEN FÜR DIE TUHH -LEUCHTTURM-PROFESSUR**

Es wird ein Programm für zwei „Female-Lighttower-Professuren“ entwickelt. Die Leuchtturm-Professorinnen sollen exzellente Forschung in ihrem spezifischen Fachgebiet vorantreiben, innovative Ideen entwickeln und international sichtbar zu sein. Es soll bereits etablierten Frauen in der Wissenschaft mit entsprechenden Rahmenbedingungen (personelle und sächliche Ausstattung) ein überaus attraktives Berufsangebot gemacht werden können. Die TUHH wird dazu auf das Verfahren der außerordentlichen Berufung gemäß § 14 Abs. 6 Nr. 4 HmbHG zurückgreifen, mit der ein für diesen Personenkreis geeignetes Instrument besteht. Die Dekanate können sich in diesen Prozess einbringen und Vorschläge machen.

Für das Controlling mögliche Kennzahl ist: Anzahl der besetzten Leuchtturmprofessuren

#### **4.2 HANDLUNGSFELD: VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF**

Nach wie vor wird Care-Arbeit mehr von Frauen als von Männern verrichtet (Samtleben 2019). Für Deutschland liefert der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung Zahlen. Frauen verrichten im Durchschnitt

52,4% mehr Care-Arbeit. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen ermöglichen es auch Männern, ihre familiären Verantwortungen wahrzunehmen (Müller und Samtleben 2022). Dies trägt zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei, indem es traditionelle Rollenbilder aufbricht und Männer dazu ermutigt, eine aktivere Rolle in der Familie einzunehmen.

Die TUHH ist zum vierten Mal in Folge als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Es wurden viele Maßnahmen im Rahmen des Audits vereinbart und umgesetzt. Die zwei folgenden Maßnahmen runden das Maßnahmenportfolio weiter ab:

#### **4.2.1 LEHRDEPUTATSERMÄSSIGUNG BEI FAMILIENGRÜNDUNG**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein entscheidender Faktor für den langfristigen Verbleib von Professorinnen im Wissenschaftssystem und muss auch weiterhin durch zum Beispiel flexible Arbeitsbedingungen gestärkt werden (vgl. Lenk et al. 2020, S.95). Indem ihnen die Möglichkeit gegeben wird, ihre Lehrbelastung während des ersten Jahres nach der Geburt eines Kindes zu reduzieren, können sie weiterhin aktiv in der Forschung bleiben. Zudem sendet diese Maßnahme ein weiteres wichtiges Signal, dass die Hochschule die Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen in Bezug auf Familie und Karriere anerkennt und unterstützt. Dies kann und wird dazu beitragen, dass andere Wissenschaftlerinnen ermutigt werden, eine wissenschaftliche Laufbahn anzustreben und sich langfristig im akademischen Bereich zu engagieren.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Lehrdeputatsermächtigungen pro Geburt, Dauer der Lehrdeputatsermächtigungen.

#### **4.2.2 HYBRID TERMINE AUSSERHALB BETREUUNGSGESICHERTER ZEIT**

Es ist wichtig, dass dienstliche Termine wie z.B. Gremiensitzungen in der betreuungsgesicherten Zeit liegen, denn dieses ermöglicht es Frauen, aber auch Männern, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrem beruflichen Engagement in Einklang zu bringen ohne zusätzlichen Aufwand und Kosten für extra Betreuung und ohne das Gefühl zwischen beruflichen Verpflichtungen und familiären Bedürfnissen hin- und hergerissen zu sein.

Da es kurz- und mittelfristig schwierig sein wird, Sitzungstermine ausschließlich in der betreuungsgesicherten Zeit anzusetzen, sollen alle Termine außerhalb dieses Zeitraumes in hybrider Form angeboten werden.

Zusätzlich soll geprüft werden, ob diese Regelung für Vorlesungen außerhalb betreuungsgesicherter Zeiten eingeführt werden kann oder die Vorlesungen ggf. aufgezeichnet werden müssen.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Sitzungen und Termine außerhalb der betreuungsgesicherten Zeit erfassen, Anteil an hybriden Sitzungen.

### **4.3 HANDLUNGSFELD: FÖRDERUNG FÜR NACHWUCHSWISSEN- SCHAFTLERINNEN**

Durch die Förderung von Frauen als Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Ingenieurwissenschaften wird das Potenzial für Innovation und Fortschritt erweitert. Zudem sind erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen Vorbilder für andere junge Frauen.

Folgende Maßnahmen unterstützen das Handlungsfeld:

#### **4.3.1 MENTORING**

Mit einem Mentoringprogramm, das sich gezielt an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen richtet, beabsichtigt die TUHH, langfristig den Frauenanteil unter den Professorinnen zu erhöhen.

Das Programm wird sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen der TUHH richten, die sich für eine Karriere in der Wissenschaft interessieren und motiviert sind, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Dialog mit erfahrenen Mentorinnen zu erweitern. Das Mentoringprogramm umfasst regelmäßige Treffen zwischen den Mentees und ihren Mentorinnen, in denen sie über ihre Forschungsergebnisse, Karriereziele und Herausforderungen sprechen können.

Die Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgt über ein Bewerbungsverfahren. Die Bewerberinnen sollen darin ihre Motivation für eine Karriere in der Wissenschaft und ihre Ziele für das Mentoringprogramm darlegen. Die Auswahl von maximal 20 Mentees erfolgt auf der Grundlage eines Motivationsschreibens, des akademischen Hintergrunds und des Potenzials der Bewerberinnen. Das Programm wird durch eine Koordinationsstelle betreut, die das Matching vornimmt und bei Bedarf Mentorin und Mentee moderierend zur Seite steht.

Insgesamt bietet das Mentoringprogramm den Teilnehmerinnen eine einzigartige Gelegenheit, von erfahrenen Wissenschaftlerinnen zu lernen und ihre Karriere in der Wissenschaft zu reflektieren und ggf. weiter zu verfolgen.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Teilnahmezahlen, Anzahl Bewerbungen (Nachfrage), Anzahl Mentor\*innen, ergänzt durch strukturierte Interviews

#### **4.3.2 SPRING SCHOOL FÜR PROMOTIONSINTERESSIERTE STUDENTINNEN**

Im Rahmen einer dreitägigen Spring School sollen Studentinnen der TUHH angesprochen werden, die sich für eine Promotion interessieren. Die Teilnehmenden erhalten Informationen zum Promovieren und reflektieren unter Anleitung, ob eine Promotion für sie in Frage kommt und welche Rahmenbedingungen individuell passend sind. Es werden Erwartungshaltungen reflektiert und Podiumsgäste eingeladen, die von ihren eigenen Erfahrungen mit der Promotion berichten und den Studentinnen für Fragen zur Verfügung stehen. Die Spring School bietet den Teilnehmenden eine gute Gelegenheit, sich intensiv mit dem Thema Promotion auseinanderzusetzen und sich ein realistisches Bild von den Anforderungen und Möglichkeiten zu machen.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Teilnahmezahlen, Anzahl Teilnehmerinnen, die eine Promotion beginnen

#### **4.3.3 INTERNATIONALE NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN**

Es soll ein Konzept entwickelt werden, um Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen international zu akquirieren, bevorzugt in Ländern, in denen der Frauenanteil in technischen Studiengängen hoch ist. Das Pilotprojekt wird in den Studiendekanaten Maschinenbau und Elektrotechnik, Informatik & Mathematik gestartet, da hier der Frauenanteil besonders niedrig ist.

### **4.4 HANDLUNGSFELD: STEIGERUNG DES STUDENTINNENANTEILS**

Die Erhöhung des Studentinnenanteils in Ingenieurwissenschaften kann helfen, Stereotype und Vorurteile gegenüber Frauen in

technischen Berufen abzubauen. Wenn mehr Frauen erfolgreich in diesem Bereich tätig sind, werden traditionelle Geschlechterrollen und Vorurteile überwunden und das Selbstkonzept von Frauen gestärkt (Kriesi und Imdorf 2019). Denn Frauen sind weiterhin unterrepräsentiert in MINT Studiengängen und zudem gibt es einen allgemeinen Mangel an qualifizierten Fachkräften in den Ingenieurwissenschaften (vgl. Bünning 2020, S.117).

Folgende Maßnahmen tragen neu zur Steigerung des Studentinnenanteils bei:

#### **4.4.1 MINT:DUAL**

Mit dem Projekt mint:dual soll Schülerinnen eine erste Orientierung in Bezug auf MINT und duales Studium geboten werden. Dabei steht das aktive Ausprobieren von MINT-Berufen in Laboren, Werkstätten und Betrieben im Vordergrund. Das Erlebte soll dabei reflektiert und in Handlungen übergeleitet werden. Das Projekt soll gemeinsam mit der Behörde für Schule und Berufsbildung, Initiativen und Unternehmen umgesetzt werden.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Teilnahmezahlen, Veranstaltungsturnus, Anzahl der Angebote.

#### **4.4.2 MINT:JUGENDTREFF**

Das Projekt sieht vor, dass bestehende Angebote gezielt und niederschwellig für die offene Kinder- und Jugendarbeit von der TUHH und anderen Hamburger Akteur\*innen bereitgestellt werden. Dabei handelt es sich sowohl um mobile Experimente als auch vertiefende Projektstage für Kinder und Jugendliche. Dort können in Ruhe und außerhalb der schulischen Verpflichtungen technische Berufe kennengelernt und ausprobiert werden. Die Teilnehmer\*innen erhalten somit die Möglichkeit, sehr individuell und auch spontan Angebote nutzen zu können und Inspirationen für eigene Berufswünsche zu entwickeln.

Die Spontanität entsteht durch die Niederschwelligkeit von Jugendtreffs, in denen Kinder und Jugendliche zu den Öffnungszeiten unangemeldet vorbeikommen und die Angebote vor Ort nutzen können und das ist auch das Potenzial, welches Jugendtreffs für diese Form von Angeboten der TUHH bieten. Das Projekt legt einen Fokus auf Mädchen.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Teilnehmezahlen, Veranstaltungsturnus, Anzahl der Angebote.

#### **4.4.3 „MÄDCHEN-TECHNIK-MODULE“**

Es werden Lernmodule entwickelt, die sich speziell an Schülerinnen wenden. Angestrebt wird es diese Einheiten Lehrkräften bundesweit an die Hand zu geben, um bei Mädchen Technikinteresse zu fördern. Die Einheiten sollen sowohl für Arbeitsgemeinschaften, aber auch in Vertretungsstunden eingesetzt werden können. Schülerinnen können hier nicht nur etwas über die Vielseitigkeit von Ingenieurwissenschaften erfahren, sondern haben auch gleich eine Verbindung zur TUHH. Es wird angestrebt diese Module z.B. über die digital.learning.lab oder einer Kooperation mit der Hamburg Open Online University anzubieten.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl der Einheiten, die produziert werden, Anzahl Schulen, die das Angebot nutzen, ergänzt durch einen Evaluationsfragebogen

### **4.5 HANDLUNGSFELD: BERUFUNGSVERFAHREN**

Die leichte Steigerung des Professorinnenanteils beruht nicht zuletzt auf der systematischen Integration von Gleichstellung in den Prozess des Berufungsverfahrens und der ersten Sensibilisierung der Berufungskommissionen für das Thema. Allerdings sprechen die

Ergebnisse aus der Studie von Auspurg, Hinz und Schneck (2017) dafür, dass sich Wissenschaftlerinnen seltener auf Stellen bewerben, als nach den jeweiligen Qualifikationen zu erwarten gewesen wäre. Somit greifen die folgenden Maßnahmen einmal den Umgang mit Gleichstellung in der Berufungskommission auf und das aktive Recruiting, um die Anzahl von Bewerbungen von Frauen zu erhöhen.

#### **4.5.1 GENDER BIAS TRAINING FÜR TEILNEHMENDE AN BERUFUNGSVERFAHREN**

Gleichstellung muss insbesondere in Berufungsverfahren aktiv gelebt und vorangebracht werden. Um das zu erreichen, wird ein *Gender Bias Training* eingeführt, welches sich verpflichtend an alle Mitglieder der Berufungskommission richtet und das Ziel hat, dass Gendersensibilität und auch Genderkompetenz erhöht und aktiv in Berufungsverfahren gelebt wird.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Teilnehmer\*innen, Turnus der Veranstaltung.

#### **4.5.2 AKTIVES RECRUITING**

Aktives Recruiting von Wissenschaftlerinnen sollte vor der eigentlichen Arbeit der Berufungskommission verankert werden. Parallel zum Verfassen der Widmung soll recherchiert werden, ob es zur geplanten Ausrichtung geeignete Kandidatinnen, besonders des wissenschaftlichen Nachwuchses, gibt. Die persönliche Kontaktaufnahme eines professoralen Mitglieds der Widmungskommission muss dokumentiert werden. Sollte es nicht genügend potentielle Kandidatinnen geben, sollte geprüft werden, ob die Widmung angepasst oder verbreitert werden kann. Die Dokumentation der potentiellen Kandidatinnen muss zusammen mit der Widmung dem AS vorgelegt werden.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Frauen, mit denen während des proaktiven Recruitings Kontakt aufgenommen wird, Anzahl Frauen, die sich daraufhin bewerben, Anzahl Frauen, die aus der TUHH Datenbank kontaktiert wurden

#### **4.6 HANDLUNGSFELD: SICHTBARKEIT VON WISSENSCHAFTLERINNEN**

Die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen ist wichtig, um junge Frauen zu ermutigen, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, die Chancengleichheit in der Wissenschaft zu fördern, die Forschungsagenda zu beeinflussen und stereotype Vorstellungen zu überwinden.

Diese beiden Maßnahmen beeinflussen positiv die Sichtbarkeit:

##### **4.6.1 UMSETZUNGSBEGLEITENDE SOCIAL MEDIA KAMPAGNE**

Die durchgeführten Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm werden mit einer Social-Media-Kampagne begleitet. Diese trägt zur Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen an der TUHH bei. Denn eine wertschätzende Berichterstattung trägt dazu bei, dass Vorbildcharaktere geschaffen werden. Die Social-Media Kampagne wird verschiedene Formate nutzen, um einen Synergieeffekt herzustellen und sich mit den verschiedenen Formaten an verschiedene Zielgruppen zu richten. Zielgruppen sind dabei sowohl innerhalb der Universität zu verorten, um zum Beispiel Studierenden an der TUHH Vorbilder in der Wissenschaft vor Ort zu bieten und außerhalb der TUHH, um Frauen in der Wissenschaft sichtbar zu machen. Die Formate werden sowohl sachliche Informationen, wie zum Beispiel den Forschungsstand einer Professorin darstellen und über die Entwicklung der Forschung berichten als auch emotiona-

lisierte Inhalte darstellen. Dazu gehören zum Beispiel Podcasts, in denen Wissenschaftlerinnen sowohl über ihre Forschung als auch über ihren persönlichen Werdegang berichten. Die persönlichen Geschichten sollen eine Nahbarkeit von Wissenschaft, insbesondere für Frauen, herstellen.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl Maßnahmen, die medial begleitet werden, ergänzt durch die Erfassung der Reichweite.

##### **4.6.2 WANDERAUSSTELLUNG: TUHH FRAUEN IN DER WISSENSCHAFT**

Die Fotoausstellung „TUHH Frauen in der Wissenschaft“ illustriert Arbeitsbedingungen und Sichtweisen wissenschaftlicher Karrieren. Die Fotoausstellung wird in Kooperation mit dem Alumni-Verein entstehen und als Wanderausstellung konzipiert werden, welche an der TUHH startet und dann weiter über Hamburger Einrichtungen und den Verbund der Norddeutschen Universität wandern könnte. Es wird angestrebt eine bekannte Fotografin zu engagieren, die das Thema Gleichstellung sichtbar machen möchte.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl der Besucher\*innen der Ausstellung, Dauer der Ausstellung, Anzahl der Standorte

#### **4.7 HANDLUNGSFELD: VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG**

Das Konzept der Gleichstellung umfasst mehr als die bloße Anhebung von Frauenanteilen, sondern es sind Prozesse, in denen das Verhältnis der Geschlechter zueinander auf unterschiedlichen Ebenen reflektiert und verändert werden soll. Dazu sind folgende Maßnahmen förderlich:

#### **4.7.1 „STEP UP“- PROGRAMM ZUR ERHÖHUNG DER GLEICHSTELLUNGSKOMPETENZ ALLER TUHH ANGEHÖRIGEN**

Gleichstellungswissen ist keine quasi ‚natürliche‘ Kompetenz von Frauen, sondern sowohl bei Frauen als auch bei Männern unterschiedlich ausgeprägt und Stereotype können nicht immer von Frauen und Männer identifiziert werden. Daher soll ein Programm für Hochschulangehörige beiderlei Geschlechts aufgelegt werden, dass zu Gleichstellungsfragen sensibilisiert sowie das Bewusstsein für Gerechtigkeitsnormen fördert. In der Programmlinie werden verschiedene Veranstaltungsformate wie der niederschwellige „auf einen Kaffee -Talk“ bis hin zum eintägigen Workshop angeboten, um alle TUHH Angehörigen mit den jeweiligen Vorkenntnissen aber auch Zeitbudgets anzusprechen.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl der Teilnehmer\*innen, Veranstaltungsturnus, ergänzt durch einen Feedbackfragebogen

#### **4.7.2 AUFHEBUNG WIDERSPRUCH ZWISCHEN BESTENAUSWAHL UND GLEICHSTELLUNG**

Gleichstellung und Bestenauswahl scheinen auf den ersten Blick unvereinbar zu sein und in unterschiedliche Richtungen zu weisen. Dabei stellt die Bestenauswahl die Norm dar, während Gleichstellung einen Bruch mit dieser Norm zu bedeuten scheint (vgl. Klammerer et al. 2019, S.37). Eine Diskussion über die Erweiterung der gängigen Qualitäts- oder Exzellenzkriterien, die oft historisch bedingt der männlichen ‚Norm‘ verhaftet sind und die für Frauen teilweise im gleichen Karrierestadium nicht in gleichem Maße zutreffend sind (Bsp.: Familienverpflichtungen vs. Internationale Mobilität), muss erfolgen. Es soll in der Hochschule eine Reflektion darüber angeregt werden, dass Leistung komplex ist und von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird und somit nicht isoliert betrachtet werden sollte.

Dabei wird die TUHH die entsprechenden nationalen und internationalen Entwicklungen in diesem Bereich berücksichtigen, insbesondere bei der DFG. Die DFG hat sich mit der internationalen Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) dem Wandel in der Forschungsbewertung angenommen. So sollen z.B. bei der Bewertung von Anträgen, aber auch von Bewerbungen die Inhalte stärker in den Mittelpunkt gestellt und weniger auf quantitative Metriken wie den H-Index zurückgegriffen werden.<sup>12</sup> Auf diese Weise könnte der vermeintliche Widerspruch zwischen Bestenauswahl und Gleichstellung abgeschwächt (aufgehoben) werden und der Blick auf eine sogenannte „integrative Exzellenz“ gerichtet werden (Williams et al. 2005; Zippel et al. 2016).

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl der Teilnehmer\*innen, ergänzt durch strukturierte Interviews

#### **4.8 HANDLUNGSFELD: VERBINDLICHKEIT DER MASSNAHMEN**

Durch die Vereinbarung von verbindlichen Maßnahmen werden klare Ziele und Indikatoren definiert, die als Maßstab dienen, um den Fortschritt zu messen. Dies ermöglicht eine regelmäßige Überprüfung der Effektivität der Maßnahmen und gezielte Anpassungen, um sicherzustellen, dass die angestrebten Veränderungen tatsächlich erreicht werden. An der TUHH werden erste Ansätze eines Gleichstellungscontrollings äußerst positiv aufgenommen und als wertvolle Unterstützung erlebt, nicht als reine Kontrolle. Es ermöglicht einen ehrlichen Blick auf die bestehenden Herausforderungen und Bedürfnisse

.....

<sup>12</sup> Quelle (22.08.2023): [https://www.dfg.de/dfg\\_profil/internationale\\_zusammenarbeit/internationales\\_handeln/verbuende\\_organisationen/index.html](https://www.dfg.de/dfg_profil/internationale_zusammenarbeit/internationales_handeln/verbuende_organisationen/index.html)

der TUHH, was zu einer erhöhten Transparenz führt und eine Akzeptanz für Veränderungen schafft. Durch dieses Instrument können die Notwendigkeiten TUHH intern angemessen dargestellt und erklärt werden.

#### 4.8.1 GLEICHSTELLUNGSCONTROLLING

Die Ziele des Gleichstellungscontrollings sind einmal, eine Integration funktionaler Gendercontrolling-Mechanismen zu erreichen und somit eine standardisierte Erfassung von Geschlechteraspekten sowie das systematische Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen zu ermöglichen. Um das zu erreichen, werden bei allen hier neu aufgelegten Maßnahmen von Anfang an qualitative wie quantitative Kennzahlen und Messgrößen für ein Gleichstellungsmonitoring entwickelt.

Das Gleichstellungscontrolling wird verschiedene Elemente umfassen wie:

- Eine Datenerhebung: Erfassung von geschlechtsspezifischen Daten in relevanten Bereichen wie Personal, Studierende, Führungsebenen, Berufungen, Beförderungen usw. Dies umfasst zum Beispiel Informationen zu Geschlechterverteilungen, Karrierewegen, Gehältern, Teilzeitquoten, Abbruchquoten, Studienerfolg.
- Kennzahlen und Indikatoren: Entwicklung und Verwendung von geeigneten Kennzahlen und Indikatoren, um den Fortschritt in Bezug auf die Gleichstellung zu messen und zu überwachen. Dies umfasst die Berechnung von Frauenquoten, Gender Pay Gaps (insbesondere bei Professuren), den Anteil von Frauen in bestimmten Karrierestufen aber auch die Anzahl von Teilnehmenden in Fortbildungen oder weiteren Angeboten.

- Ein Monitoring und eine Evaluation: Regelmäßige Überwachung und Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele. Dabei werden die erfassten Daten analysiert und bewertet, um den Erfolg und die Effektivität der Maßnahmen zu beurteilen. Es werden auch Feedback- und Evaluationsmechanismen implementiert, um die Erfahrungen und Perspektiven der Beteiligten einzubeziehen.
- Eine Berichterstattung: Erstellung von regelmäßigen Berichten oder Dashboards, um die Ergebnisse des Gleichstellungscontrollings transparent zu kommunizieren. Dies umfasst die interne Berichterstattung und externe Berichterstattung für z.B. Drittmittelgeber\*innen und die BWFGB.
- Die Maßnahmenentwicklung und -anpassung: Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse aus dem Gleichstellungscontrolling werden weitere geeignete Maßnahmen entwickelt und implementiert oder Maßnahmen angepasst.

#### 4.8.2 ZIEL- UND LEISTUNGSVEREINBARUNGEN MIT STUDIENDEKANATEN

Um die Verbindlichkeit der Maßnahmen zu verankern werden mit den Studiendekanaten Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen. In diesen werden die Maßnahmen wie z. B. 4.1.2, 4.1.4, 4.2.2, 4.3.3, 4.4.3, 4.7.1 verbindlich festgeschrieben.

Für das Controlling mögliche Messgrößen oder Kennzahlen sind: Anzahl der abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Zielerreichungsgrad, Aktualisierungsturnus

## 5. Tabellarische Übersicht der Maßnahmen

In der nachfolgenden tabellarischen Übersicht sind die im TUHH Gleichstellungsplan 2022 - 2025 festgelegten Maßnahmen grau hinterlegt. Die Maßnahmen, die die TUHH zusätzlich umsetzen wird, sind grün markiert, während die Maßnahmen, die mit den Geldern aus dem PP2030 umgesetzt werden sollen, türkis gekennzeichnet sind.

Die Verantwortlichkeiten für die einzelnen Maßnahmen sind bei verschiedenen Akteur\*innen der TUHH verankert und in folgender Tabelle benannt. Die Gesamtschau liegt bei der Gleichstellung, um sicherzustellen, dass die verschiedenen Maßnahmen koordiniert und aufeinander abgestimmt sind.

### MASSNAHME

### VERANTWORTLICH KOSTEN

### STATUS

#### STEIGERUNG DES PROFESSORINNENANTEILS

Planbare Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Vize-Präsident*in Forschung	kostenneutral	geplant
Nachwuchskolloquien	Studiendekanate	Reisekosten	geplant
Aufbau eines internationalen Professorinnen-Netzwerk	Professorinnen der TUHH (Datenbank Prototyp bei der Gleichstellung)	0,25 Stelle zum Aufbau der Datenbank + Reisekosten	geplant
Entlastung von Wissenschaftlerinnen bei der Gremienarbeit	Studiendekanate, Präsidium, Stabsstelle Gleichstellung	Lehraufträge, Sachmittel, WiMi-Monate	geplant
Die Beste für die TUHH -Leuchtturm-Proffessur	Präsidium	Finanzierung aus Wachstumskonzept	geplant
Coaching für Professorinnen	Personalentwicklung	3000 € pro Coaching	Zusätzlich aus PP 2030

**MASSNAHME**
**VERANTWORTLICH KOSTEN**
**STATUS**
**HANDLUNGSFELD: VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF**

Lehrdeputatsermäßigung bei Familiengründung	Studiendekanate	1-2 Semester Lehrauftrag	geplant
Hybrid Termine außerhalb betreuungsgesicherter Zeit	Studiendekanate, Professor*innen	kostenneutral	geplant
Weiterführung Audit „familiengerechte Hochschule“ und Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen	Familienbüro	> 600.000 Euro inkl. Kita Umbau	In Umsetzung
Kontaktvermittlung von qualifizierten Tagesbetreuungsmöglichkeiten in Notfallsituationen	Familienbüro	kostenneutral	In Umsetzung
Konzept für Vertragsverlängerung bei Elternzeit für befristetes (Drittmittel), wissenschaftliches Personal	Stabsstelle Gleichstellung	kostenneutral	geplant
Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort	Präsidium	kostenneutral	umgesetzt

**HANDLUNGSFELD: FÖRDERUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN**

Mentoring für Promovierende und Postdocs.	Graduiertenakademie	0,5 Stelle zum Koordination, Aufbau und Durchführung	Zusätzlich aus PP 2030
Spring School für promotionsinteressierte Studentinnen	Graduiertenakademie	Enthalten in Mentoringstelle	Zusätzlich aus PP2030
Internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen	Studiendekanate, Stabsstelle Gleichstellung	Reisekosten für Jobmessen	geplant
Angebote zur Karriereförderung- und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Graduiertenakademie Stabsstelle Gleichstellung	1.500,- € pro Angebot + Koordination	umgesetzt

**HANDLUNGSFELD: STEIGERUNG DES STUDENTINNENANTEILS**

mint:dual	Schulkontakte	125.000,00 € (mit Kooperationspartner*innen)	geplant
mint:Jugendtreff	Schulkontakte	0,25 Stelle + Sachmittel	Zusätzlich aus PP2030
„Mädchen-Technik-Einheiten	Studiendekanate	Studentische Hilfskraft	Zusätzlich aus PP2030
Girls`Day, Roberta Projekt, MINT:pink, Girls-STEM-Camp, Girls for code – Programmieren lernen Python, MINT 4 Girls, (HH, S-H, NDS), Studentinnen als „Role Model“ in Schulen,	Schulkontakte	Studentische Hilfskräfte + Sachmittel	umgesetzt
Erhöhung der Studienprogramme in englischer Sprache	Vize-Präsident*in Lehre	kostenneutral	In Umsetzung
Mentoring für Oberstufenschülerinnen	Schulkontakte, Stabsstelle Gleichstellung	0,25 Stelle	Zusätzlich aus PP2030
Mentoring für Studentinnen	Stabsstelle Gleichstellung	0,25 Stelle	Zusätzlich aus PP2030

**MASSNAHME****VERANTWORTLICH KOSTEN****STATUS****HANDLUNGSFELD BERUFUNGSVERFAHREN**

Gender Bias Training für teilnehmende an Berufungsverfahren	Präsidium	1500 € pro Einheit	geplant
Aktives Recruiting	Widmungsfindungs-Berufungskommission	kostenneutral	geplant

**HANDLUNGSFELD: SICHTBARKEIT VON WISSENSCHAFTLERINNEN**

Social Media Kampagne zur Umsetzung der Maßnahmen	Öffentlichkeitsarbeit	0,25 Stelle zur Umsetzung	Zusätzlich aus PP2030
Fotoausstellung: TUHH Frauen in der Wissenschaft (mit Kindern)	Öffentlichkeitsarbeit	15.000 € (über Stiftung)	geplant

**HANDLUNGSFELD: VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG**

„Step-up“: Programm zur Erhöhung der Gleichstellungskompetenz aller TUHH Angehörigen	Stabsstelle Gleichstellung	100-1500 € pro Einheit + 0,2 Stelle zur Koordination	Zusätzlich aus PP2030
Aufhebung Widerspruch zwischen Bestenauswahl und Gleichstellung	Stabsstelle Gleichstellung	500-1500 € pro Referent*in	geplant
Erstellung eines Diversity Konzepts	Stabsstelle Gleichstellung	25.000 Euro für das Audit Vielfalt + Kosten für Maßnahmen	In Umsetzung
Neuorganisation und Ausbau der Gleichstellungsarbeit	Präsidium	1,5 TVL 13 Stellen	umgesetzt

**HANDLUNGSFELD: VERBINDLICHKEIT DER MASSNAHMEN**

Gleichstellungscontrolling	Akademisches Controlling, Stabsstelle Gleichstellung	studentische Hilfskraft	In Umsetzung
Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Studiendekanaten	Präsidium Studiendekanate	kostenneutral	geplant
Auf 50% der Berufungslisten wird mindestens eine Frau gelistet	Präsidium Vorsitzende der Berufungsausschüsse	kostenneutral	In Umsetzung



## 6. Abschluss- bemerkungen

Die TUHH hat ein Gleichstellungskonzept im Rahmen des Programms PP 1 eingereicht, welches positiv evaluiert wurde. Allerdings konnte während der Programmlaufzeit keine Professorin für eine Erstberufung gewonnen werden. Aufgrund hochschulpolitischer Gründe und personeller Engpässe hat die TUHH am PP2 und PP3 nicht teilgenommen.

Um die nachhaltige Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der TUHH auf allen Qualifikations- und Strukturebenen zu gewährleisten, wurde das bestehende Gleichstellungskonzept (verabschiedet vom Akademischen Senat der TUHH am 23.03.2022) weiterentwickelt. Aufgrund der Querschnittsnatur der Gleichstellung wurde eine integrative Strategie erarbeitet, die eng mit der Umsetzung einer chancengerechten Organisationskultur und Personalpolitik verknüpft ist. Das Präsidium der TUHH hat sich aktiv in diesen Prozess eingebracht und sein Engagement für die Gleichstellung schon seit 2021 deutlich unter Beweis gestellt. Mit der Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030 sendet die TUHH somit ein deutliches Signal nach innen und außen, dass sie sich aktiv für die Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft einsetzt.

Dieses Gleichstellungskonzept für Parität im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 wurde in der Sitzung des Akademischen Senats am 23.08.2023 verabschiedet.

# Literaturverzeichnis

**Auspurg, Kathrin, Thomas Hinz und Andreas**

**Schneck.** 2017. Berufungsverfahren als Turniere: Berufungschancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. *Zeitschrift für Soziologie* 46: 283-302.

**Bünning, Frank.** 2020. Fachkräftemangel und Handlungsfelder für die technische Bildung. In: *Zwischen Ingenieurpädagogik, Lehrkräftebildung und betrieblicher Praxis*, Hrsg. Frank Bünning, Michael Dick und Robert W. Jahn, Bielefeld: wbv Publikation.

**Findeisen, Ina.** 2010. *Hürdenlauf zur Exzellenz. Karrierestufen junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Jurik, Verena, Alexander Gröschner und Andreas Seidel.** 2013. How student characteristics affect girls' and boys' verbal engagement in physics instruction. *Learning and Instruction* 23: 33-42.

**Klammer, Ute, Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov und Eva Wegrzyn.** 2019. Gleichstellung an Hochschulen: Was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen als „Gatekeeper“ wissenschaftlicher Karrieren? *Journal Netzwerk Frauen-und Geschlechterforschung* 44: 36-44.

**Kremkow, René und Thorben Sembritzki.** 2017. Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Deutschland - Bestandsaufnahme aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden. *Beiträge zur Hochschulforschung* 39: 102-123.

**Kriesi, Irene und Christian Imdorf.** 2019. Gender segregation in education. In: *Research handbook of the sociology of education*, Cheltenham UK, Northampton MA, USA.

**Lenk, Kerstin, Mario Gleirscher, Simon Nestler, Stefan Rödiger, Tom Petersen und Jens-Martin Loebel.** 2020. Lage und Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses. *Informatik Spektrum* 43: 94-102.

**Misra, Joya, Jennifer Hickey Lundquist, Elissa Holmes und Stephanie Agiomavritis.** 2011. The Ivory Ceiling of Service Work. *American Association of University Professors*.

**Müller, Kai-Uwe und Claire Samtleben.** 2022. Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen. *DIW Wochenbericht* 89: 139-147.

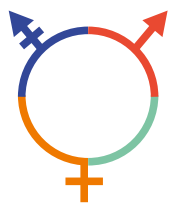
**Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina.** 2022. Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen.

**Samtleben, Claire.** 2019. Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. *DIW Wochenbericht* 86: 139-144.

**Sengler, Burcu und Semra Sungur.** 2009. Parental Influences on Students' Self-Concept, Task Value Beliefs, and Achievement in Science. *The Spanish Journal of Psychology* 12: 106-117.

**Williams, Damon A., Joseph B. Berger und Shederick Mcclendon.** 2005. *Towards a Model of Inclusive Excellence and Change in Post-Secondary Institutions*: Association of American Colleges and Universities.

**Zippel, Kathrin S., Myra Marx Ferree und Karin Zimmermann.** 2016. Gender equality in German universities: vernacularising the battle for the best brains. *Gender and Education* 28: 867-885.



**TUHH**  
Technische  
Universität  
Hamburg