



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Fakultät Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 2010 – 2011



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Gegenstand und Struktur des Berichts	1
1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter.....	2
2. Status Quo: Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Personals	3
2.1 Personalgewinnung im Bereich Professuren	3
2.2 Personalbestand im Bereich Professuren	4
2.3 Der Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	8
3. Handlungsfelder der Gleichstellung	10
3.1 Konzept und Verankerung der Gleichstellung an der Fakultät	10
3.2 Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses.....	11
3.2.1 Der Frauenförderpreis der Fakultät	11
3.2.2 Workshops zur Karriereplanung und Karriereentwicklung	12
3.2.3 Mentoring-Programm ATHENE	13
3.2.4 Networkingangebot Lunch-Talk.....	14
3.2.5 Workshopreihe SUCCESS IN BALANCE	15
3.3 Initiative zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	16
3.4 Implementierung von Gender-Forschung und geschlechtsspezifischem Lehrangebot	17
3.4.1 Der Frauenförderfonds der Fakultät.....	17
3.4.2 Dokumentation genderbezogener Lehrangebote und Forschungsprojekte	18
3.5 Beratung in Gleichstellungsfragen	20
3.5.1 Allgemeine Beratung und interne Anfragen	20
3.5.2 Karriere- und Studienberatung von Studentinnen	21
4. Dokumentation weiterer Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten	
im Berichtszeitraum	21
4.1 Gleichstellungstreffen und Frauenvollversammlung.....	21
4.2 Weiterentwicklung des Internetauftritts	21
5. Finanzielle Förderung der Gleichstellung durch die Fakultät	22
5.1 Mittelzuflüsse	22
5.2 Mittelverwendung.....	22
6. Vorhaben für die kommende Berichtsperiode	23



Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Absolute Zahlen der Neuberufungen (W-Besoldung) nach Fachbereichen und Geschlecht in 2010..... 4
Abb. 2: Absolute Zahl der Professuren in 2008 und 2010 im Vergleich..... 4
Abb. 3: Absolute Zahl der Professuren nach Fachbereichen und Geschlecht in 2010..... 5
Abb. 4: Frauenanteil an den Professuren der W-Besoldung nach Fachbereichen in 2010 6
Abb. 5: Frauenanteile bei den verschiedenen Besoldungsgruppen der W-Besoldung für die Fachbereiche der Fakultät in 2010..... 6
Abb. 6: Frauenanteil an den Professuren der C-Besoldung nach Fachbereichen in 20107
Abb. 7: Frauenanteile bei den verschiedenen Besoldungsgruppen der C-Besoldung für die Fachbereiche der Fakultät in 2010..... 8
Abb. 8: Absolute Zahlen der Studienabschlüsse nach Fachbereichen und Geschlecht für 2010 9
Abb. 9: Frauenanteile auf verschiedenen Qualifikationsstufen: Universität Hamburg gesamt und Fakultät im Vergleich für das Jahr 201010

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 2
Tab. 2: Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Gleichstellungsbeauftragten 2
Tab. 3: Frauenanteile auf verschiedenen Qualifikationsstufen der Fakultät in 2010 9
Tab. 4: Übersicht der bisherigen ATHENE-Durchgänge seit Beginn des Programms14
Tab. 5: Zahl der Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug für die Jahre 2010 und 2011.....18
Tab. 6: Themen der Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug für die Jahre 2010 und 2011.....18
Tab. 7: Forschungsprojekte mit Gender-Bezug für die Jahre 2010 und 2011 20
Tab. 8: Mittelverwendung Gleichstellung in den Jahren 2010 und 2011 22



1. Einleitung

1.1 Gegenstand und Struktur des Berichts

Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften setzt sich gezielt für eine umfassende Gleichstellung ein. Wesentliches Ziel ist die Sicherung von Chancengleichheit auf allen Ebenen der beruflichen Tätigkeit. Gleichstellung und Frauenförderung haben in der Fakultät hohen Stellenwert und sind in der Fakultätssatzung sowie im Gleichstellungsplan der Fakultät verankert.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter vertreten das Anliegen der Gleichstellung in der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Sie sind Ansprechpartner zu allen Gleichstellungsfragen wie der Sicherstellung von Gleichberechtigung oder der Verhinderung von Diskriminierung. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören die Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, die Stellungnahme in Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie die Beratung von Fakultät und Fachbereichen in frauenspezifischen Angelegenheiten.

Handlungsbedarf sehen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter nach wie vor bei der Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darüber hinaus gilt der Implementierung von Gender-Forschung, gender-spezifischem Lehrangebot sowie der Karriere- und Studienberatung von Studentinnen besondere Aufmerksamkeit.

Mit diesem Bericht kommen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter ihrer Berichtspflicht gemäß § II Nr. 2 (6) des Gleichstellungsplanes der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vom 11.06.2008 nach. Der Bericht orientiert sich hinsichtlich seiner Struktur am Gleichstellungsbericht der Universität und bezieht sich auf die Jahre 2010 und 2011¹.

¹ Für das Jahr 2011 konnten zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts (Januar 2012) nicht alle Daten vollumfänglich von der Verwaltung zur Verfügung gestellt werden. Soweit offizielle Daten für 2011 zugänglich waren, wurden diese berücksichtigt.



Der Bericht hat neben der Einleitung fünf weitere Kapitel. Im nachfolgenden Berichtsteil zwei wird zunächst der **Status quo der Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Personals** dokumentiert. Die Teile drei und vier des Berichts stellen die **Handlungsfelder der Gleichstellung** in den letzten beiden Jahren vor. Abschnitt fünf widmet sich der finanziellen Unterstützung der Gleichstellungsarbeit in der Fakultät und zeigt **Mittelzuflüsse und Mittelverwendung** auf. Teil sechs schließlich gibt einen **Ausblick auf die Vorhaben für nachfolgende Arbeitsperiode**.

1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter

Im Berichtszeitraum nahm Prof. Dr. Insa Sjurts die Position der Gleichstellungsbeauftragten in der Fakultät wahr. Nachfolgende Vertreterinnen und Vertreter unterstützten sie in den einzelnen Fachbereichen:

Tab. 1: Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Funktion	Zeitraum	Name
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	31.10.2007 – 06.01.2012	Prof. Dr. Insa Sjurts

Tab. 2: Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Gleichstellungsbeauftragten

Aus dem Fachbereich	Zeitraum	Name
Betriebswirtschaftslehre	21.01.2009 – 20.01.2011	Dr. Annette Hofmann
	21.01.2009 – 20.01.2011	Susi Störmer
	03.02.2010 – 02.02.2012	Friederike Hartmann
	21.04.2011 – 20.04.2013	Daniela Senkl
	21.04.2011 – 20.04.2013	Carsten Rasch
	21.04.2011 – 20.04.2013	Benjamin Bader
	22.06.2011 – 28.11.2011	Judith Pütter
01.12.2011 – 31.10.2013	Arlett Plantikow	



Aus dem Fachbereich	Zeitraum	Name
Sozialökonomie	14.07.2008 – 30.09.2010	Jun.-Prof. Dr. Stefanie Ernst
	15.07.2008 – 14.07.2012	Silke Wittich-Neven
	03.02.2011 – 02.02.2013	Laura Behrmann
	21.04.2011 – 20.04.2013	Kathrin Deumelandt
Sozialwissenschaften	14.04.2010 – 30.09.2010	Dr. Corinna Lühje
	14.07.2010 – 13.07.2012	Dr. Steffen Burkhardt
	03.02.2011 – 02.02.2013	Silvia Worm
	22.06.2011 – 21.06.2013	Olaf Bock
Volkswirtschaftslehre	21.01.2009 – 31.12.2011	Ute Lampalzer
	28.10.2010 – 31.01.2012	Till Düppe
	01.12.2011 – 30.11.2013	Alice Bergemann

Quelle: Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

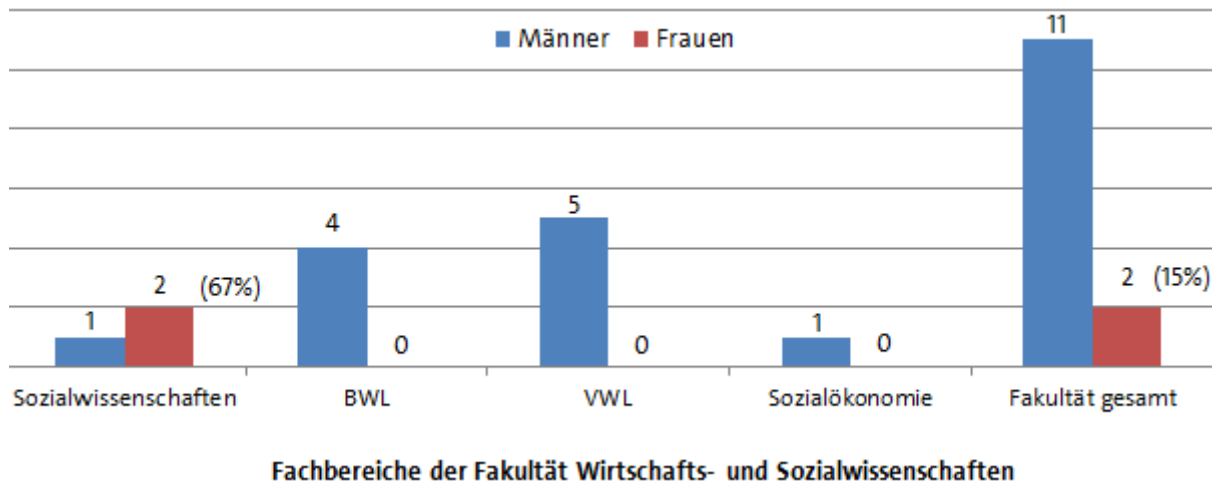
2. Status Quo: Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Personals

2.1 Personalgewinnung im Bereich Professuren

Im Jahr 2010 konnte die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Fachbereich Sozialwissenschaften zwei Professorinnen berufen. Demgegenüber gab es in den Fachbereichen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Sozialökonomie in 2010 keine Berufungen von Frauen auf W-Professuren. Bei insgesamt 13 Neuberufungen lag der Frauenanteil also bei 15 Prozent (vorherige Berichtsperiode: 50 Prozent) (Abb. 1).



Abb. 1: Absolute Zahlen der Neuerufungen (W-Besoldung) nach Fachbereichen und Geschlecht in 2010

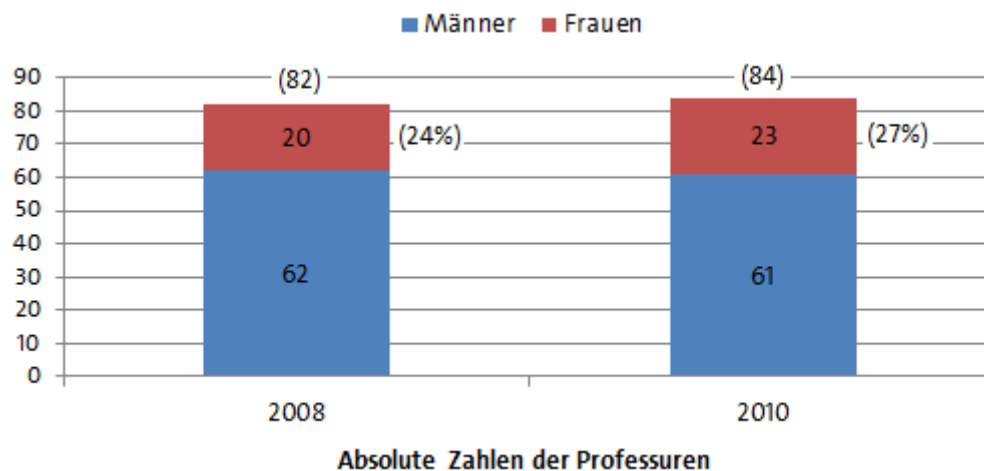


Quelle: Referat 13 (Datenmanagement und Statistik)

2.2 Personalbestand im Bereich Professuren

Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften konnte ihren Frauenanteil an den Professuren von 24 Prozent in 2008 auf 27 Prozent in 2010 steigern (Abb. 2). Insgesamt waren im Jahr 2010 23 Professuren in der Fakultät mit Frauen besetzt. In 2008 waren es nur 20 Professuren. Der Gesamtbestand der Professuren betrug 82 Stellen in 2008 und 84 Stellen in 2010.

Abb. 2: Absolute Zahl der Professuren in 2008 und 2010 im Vergleich

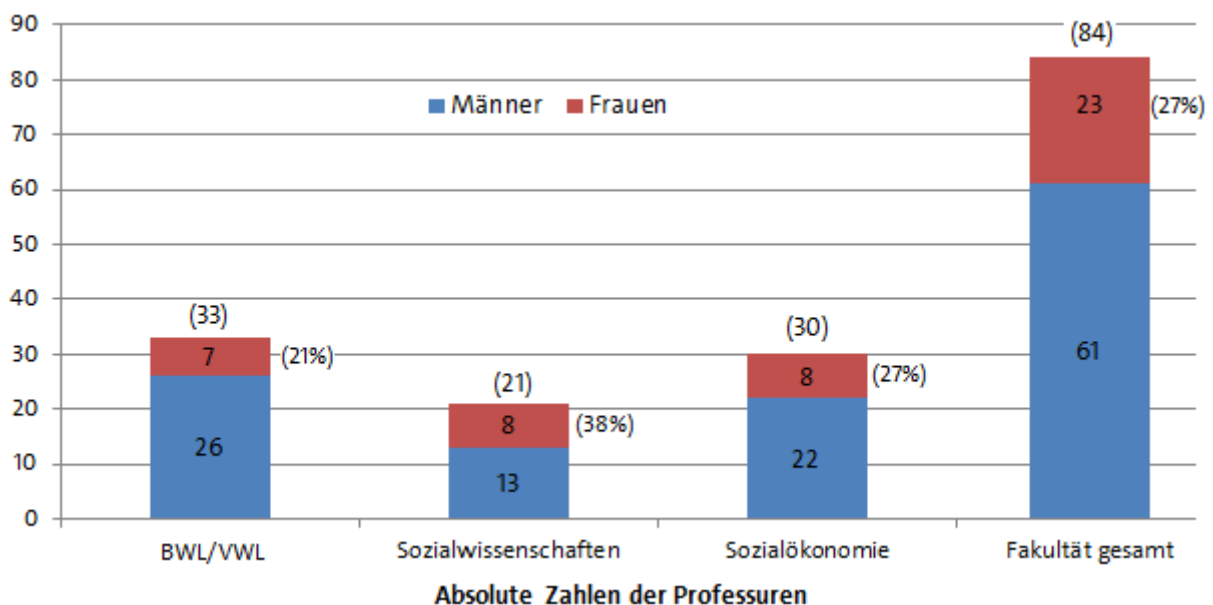


Quelle: Referat 13 (Datenmanagement und Statistik)



Eine Unterteilung der Zahlen nach Fachbereichen (Abb. 3) zeigt, dass die absolute Zahl der mit Professorinnen besetzten Professuren in allen Fachbereichen nahezu identisch ist (7 bzw. 8 Stellen). Unterschiedlich fällt jedoch der relative Anteil aus. Hier schneidet der Fachbereich Sozialwissenschaften am besten ab mit einem Frauenanteil bei den Professuren von 38 Prozent, gefolgt von der Sozialökonomie mit 27 Prozent. Deutlich ausbaufähig ist der Anteil an Professorinnen dagegen im Bereich BWL/VWL mit 21 Prozent.

Abb. 3: Absolute Zahl der Professuren nach Fachbereichen und Geschlecht in 2010



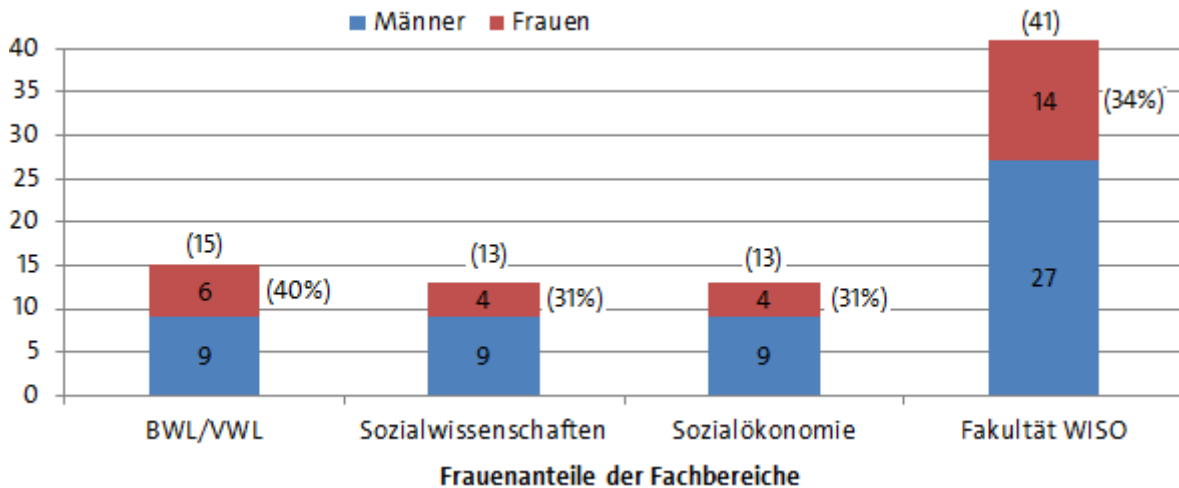
Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Die vorgenannten Zahlen lassen sich nun weiter differenzieren mit Blick auf die einzelnen zugrunde liegenden Besoldungsordnungen.

Betrachtet man zunächst den Professorinnenanteil an den W-Professuren insgesamt (Abb. 4), so lag dieser im Jahr 2010 bei 34 Prozent. Den höchsten Wert verzeichnen die Fachbereiche BWL/VWL mit 40 Prozent, Sozialökonomie und Sozialwissenschaften liegen mit jeweils 31 Prozent etwas darunter.



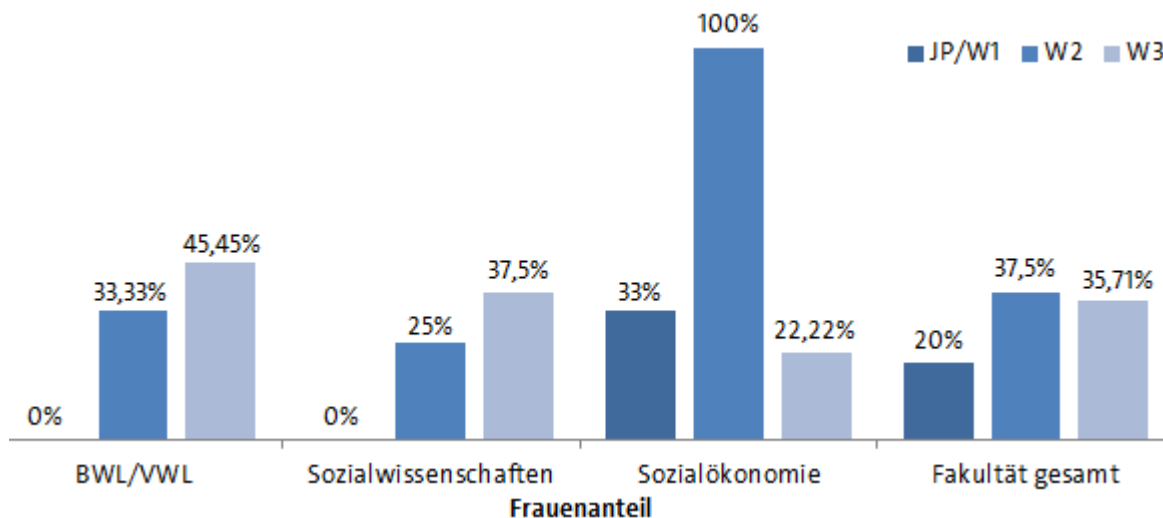
Abb. 4: Frauenanteil an den Professuren der W-Besoldung nach Fachbereichen in 2010



Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Unterscheidet man weiter innerhalb der W-Besoldung in die verschiedenen Besoldungsgruppen (Abb. 5), so ist der Frauenanteil am höchsten bei den W2-Stellen (37,5 Prozent), dicht gefolgt von W3-Positionen (35,7 Prozent). Vergleichsweise selten mit Frauen besetzt werden offenkundig Juniorprofessuren; hier liegt der Professorinnenanteil nur bei 20 Prozent.

Abb. 5: Frauenanteile bei den verschiedenen Besoldungsgruppen der W-Besoldung für die Fachbereiche der Fakultät in 2010

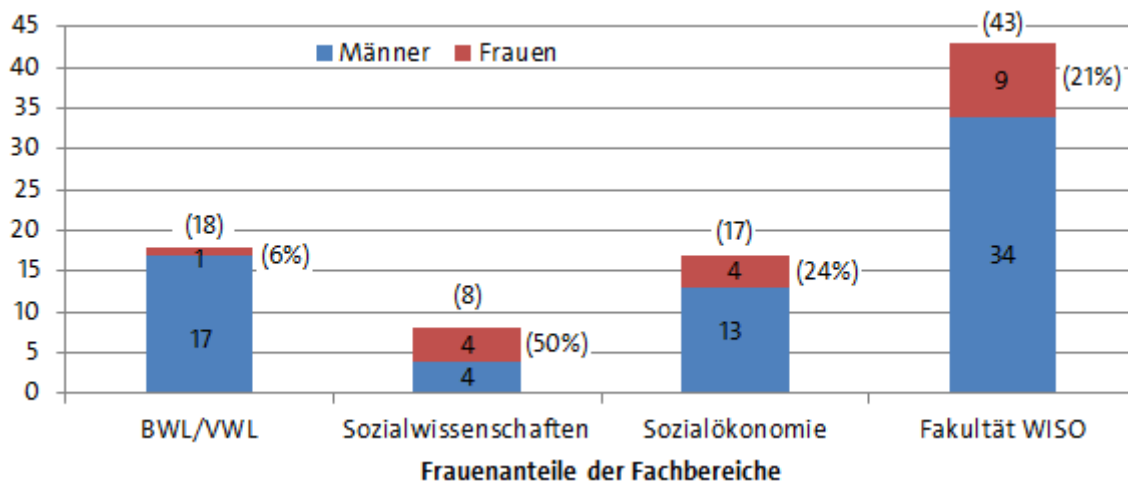


Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



Bei den Professuren der Besoldungsordnung C ist der Anteil an Frauen niedriger als bei den Stellen der W-Besoldung (Abb. 6). Dies kann durchaus als Beleg für die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre interpretiert werden. So sind bei den C-Professuren nur knapp 21 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt. Bei den W-Professuren sind es 34 Prozent. Eine Ausnahme von diesem Befund bildet der Fachbereich Sozialwissenschaften, wo die Hälfte der C-Professuren weibliche Stelleninhaber aufweisen. Bei den Berufungen auf W-Stellen konnte dieser hohe Frauenanteil dann allerdings nicht mehr gehalten werden (31 Prozent). Alle anderen Fachbereiche haben den Frauenanteil bei Berufungen auf W-Stellen erhöhen können.

Abb. 6: Frauenanteil an den Professuren der C-Besoldung nach Fachbereichen in 2010

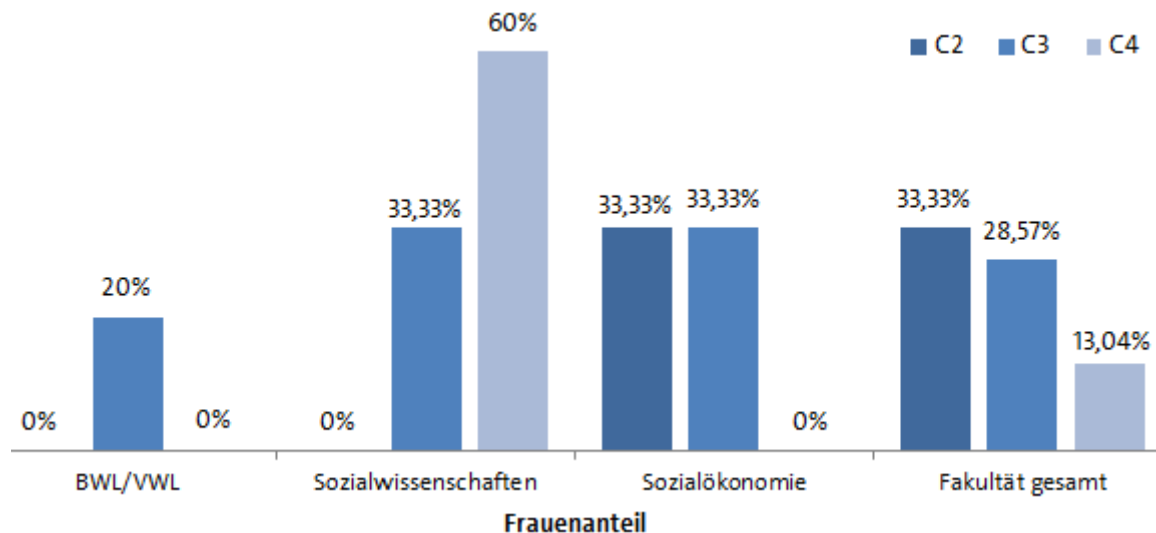


Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Schaut man auch bei den C-Professuren auf den Frauenanteil bei den verschiedenen Besoldungsgruppen (Abb. 7), so zeigt sich, dass Frauen in den unteren Gruppen C2 und C3 noch den höchsten Anteil haben (33 Prozent/29 Prozent). In der Top-Besoldungsgruppe C4 stellen Frauen nur einen Anteil von 13 Prozent. Auch insoweit hat sich das Bild also über die Jahre positiv gewandelt. In der Top-Besoldungsgruppe W3 liegt der Frauenanteil immerhin bei knapp 36 Prozent.



Abb. 7: Frauenanteile bei den verschiedenen Besoldungsgruppen der C-Besoldung für die Fachbereiche der Fakultät in 2010



Quelle: Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

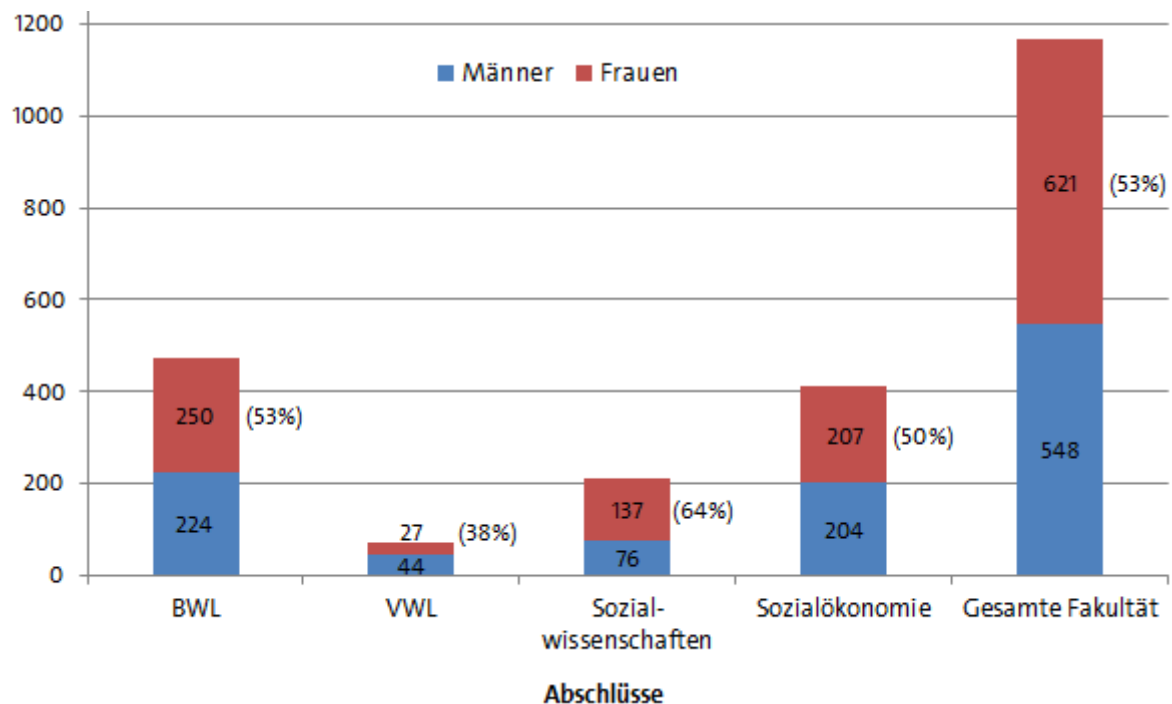
2.3 Der Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Ziel der Gleichstellungsarbeit ist es, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu erhöhen. Dabei soll idealerweise der Frauenanteil der nächst höheren Stufe dem Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe entsprechen.

Ausgangspunkt der Betrachtung sind deshalb die Anteile der Absolventinnen an der Zahl der gesamten Studienabschlüsse an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. 2010 schlossen 621 weibliche und 548 männliche Studierende der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ihr Studium ab (Abb. 8). Dies entspricht einem Frauenanteil von 53 Prozent. Den höchsten Anteil an weiblichen Absolventen verzeichnete der Fachbereich Sozialwissenschaften mit 64 Prozent, gefolgt vom Fachbereich Betriebswirtschaftslehre mit 53 Prozent und dem Fachbereich Sozialökonomie mit 50 Prozent. Der geringste Frauenanteil bei den Absolventinnen war in 2010 im Fachbereich Volkswirtschaftslehre zu verzeichnen mit 38 Prozent.



Abb. 8: Absolute Zahlen der Studienabschlüsse nach Fachbereichen und Geschlecht für 2010*



Quelle: Referat 13 (Datenmanagement und Statistik)

* Die Zahlen der Abschlüsse werden jeweils für ein Prüfungsjahr gerechnet (hier: 01.10.2010 - 30.09.2010)

Der hohe Frauenanteil bei den Abschlüssen setzt sich auf den darauf folgenden Qualifikationsstufen jedoch nicht fort (Tab. 3). Während der Anteil der weiblichen Promovierenden 2007 noch bei 49 Prozent lag, verringerte sich dieser in 2010 auf knapp 47 Prozent. Bei den Professuren liegt der Frauenanteil für den Berichtszeitraum bei insgesamt 27 Prozent.

Tab. 3: Frauenanteile auf verschiedenen Qualifikationsstufen der Fakultät in 2010

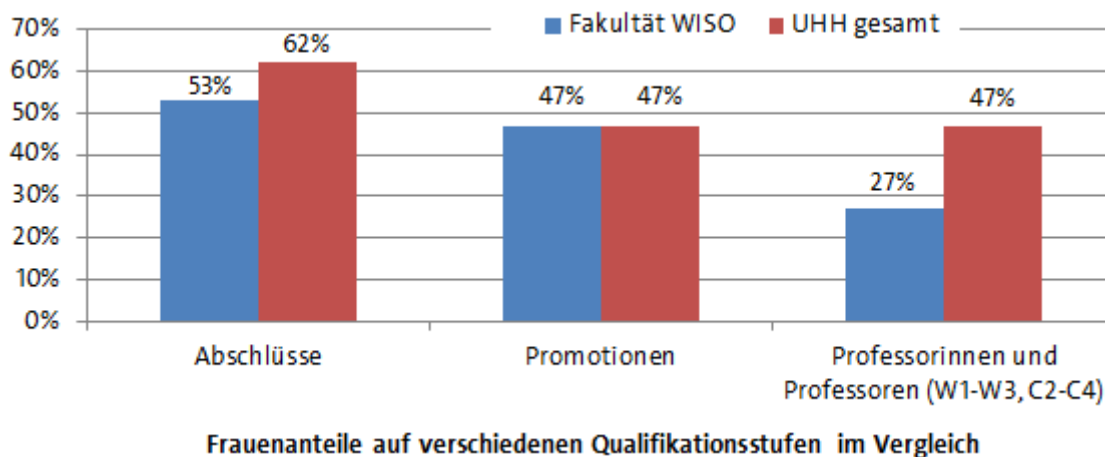
Qualifikationsstufe	Männer	Frauen	Frauenanteil
Studienabschluss	548	621	53 %
Promotionen	24	21	47 %
Professuren W-Besoldung	27	14	34 %
Professuren C-Besoldung	34	9	21 %
Professuren gesamt	61	23	27 %

Quelle: Referat 13 (Datenmanagement und Statistik)



Vergleicht man die Frauenanteile der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf den verschiedenen Qualifikationsstufen mit den korrespondierenden Werten für die Universität Hamburg insgesamt für 2010 (Abb. 9), so liegen die Frauenanteile in der Fakultät bei den Studienabschlüssen (53 Prozent) und Professuren (27 Prozent) unter denen der Universität Hamburg (62 Prozent bzw. 47 Prozent). Die Werte für die Frauenanteile bei Promotionen von Fakultät und Universität insgesamt sind mit 47 Prozent gleich.

Abb. 9: Frauenanteile auf verschiedenen Qualifikationsstufen: Universität Hamburg gesamt und Fakultät im Vergleich für das Jahr 2010



Quelle: Referat 13 (Datenmanagement und Statistik) und Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

3. Handlungsfelder der Gleichstellung

3.1 Konzept und Verankerung der Gleichstellung an der Fakultät

Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hat im Zuge der Neugründung der Fakultäten und im Einklang mit dem Struktur- und Entwicklungsplan einen Gleichstellungsplan formuliert, der am 11.06.2008 durch den Fakultätsrat, am 02.07.2008 durch den Ausschuss für Frauenförderung sowie am 20.11.2008 durch den Akademischen Senat bestätigt wurde. Dieser legt Maßnahmen, Zielgrößen sowie Vorgaben zur Ergebnisevaluation der Gleichstellung fest.

Der Gleichstellungsplan folgt den vom Akademischen Senat am 18.12.2008 verabschiedeten „Prüfkriterien für die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Fakultäten“. Vorgabe war es, im Zuge der Fakultätsneugründungen die Thematik Gleichstellung konzeptionell, strukturell



und personell über die Grenzen der Fachbereiche hinweg auf Fakultätsebene zu verankern. Im Gleichstellungsplan sind die grundsätzlichen Handlungsfelder der Gleichstellung formuliert.

3.2 Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses

Die Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses ist eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter nehmen sich dieser Aufgabe mit verschiedenen Maßnahmen an.

3.2.1 Der Frauenförderpreis der Fakultät

Ein zentraler Baustein bei der Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses ist die jährliche Vergabe eines Frauenförderpreises. Dieser soll hoch qualifizierte Studienabsolventinnen und Doktorandinnen auszeichnen und zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation ermutigen. Der Preis wird seit dem Jahr 2008 vergeben und zeichnet herausragende Abschlussarbeiten und Dissertationen aus, die im jeweiligen Jahr fertig gestellt wurden.

Antragsberechtigt sind zum Ersten Studienabsolventinnen, die im jeweiligen Jahr ihre Abschlussarbeit an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geschrieben und mit „sehr gut“ abgeschlossen haben sowie deren Gutachterinnen und Gutachter. Zum Zweiten sind Doktorandinnen antragsberechtigt, die im jeweiligen Jahr ihre Dissertation an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften geschrieben und mit der Note „summa cum laude“ abgeschlossen haben sowie deren Gutachterinnen und Gutachter. Ein Kriterium bei der Preisvergabe kann die inhaltliche und sprachliche Sensibilität für Gender-Aspekte sein.

In den Jahren 2010 und 2011 wurde jeweils ein Preisgeld von insgesamt 1.000 Euro bereitgestellt. Die Preisvergabe erfolgt im Wege der Auslagererstattung und/oder eines Zuschusses für Druckkosten wissenschaftlicher Arbeiten, Teilnahme an Tagungen, Kongressen u. ä., sofern diese geeignet sind, Lehre und/oder Forschung der Universität Hamburg zu fördern bzw. bekannt zu machen. An der Universität Hamburg beschäftigte Preisträgerinnen haben darüber hinaus die Möglichkeit, mit dem Preisgeld die Ausstattung ihres Arbeitsbereichs zu verbessern, z. B. durch zusätzliche studentische Hilfskräfte und/oder Anschaffung von Arbeitsmaterialien.



Die Entscheidung über die Auswahl der Preisträgerinnen trifft die Dekanin der Fakultät auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten.

Im Jahr 2010 wurde der Frauenförderpreis verliehen an:

- Laura Haddad, Fachbereich Sozialwissenschaften, für ihre Magisterarbeit „Verschleierte Mode? Zur Bedeutung von Kopftuch und Kleidung bei jungen Musliminnen in Deutschland“,
- Gisela Best, Fachbereich Sozialwissenschaften, für ihre Masterarbeit „Zur Aktualisierung des Inzestverbots – Eine Erörterung anlässlich des Urteils des Bundesverfassungsgerichts“ verliehen.

Insgesamt gingen im Jahr 2010 fünf Bewerbungen ein.

Im Jahr 2011 erhielten den Frauenförderpreis der Fakultät:

- Anna Jessel, Fachbereich Sozialwissenschaften, für ihre Magisterarbeit „Die Fischereipolitik der EU – Ein Netz umstrittener Normen?“,
- Jenna Althoff, Fachbereich Volkswirtschaftslehre, für ihre Diplomarbeit „Deutsche Migrationspolitik im Weltsystem“.

Insgesamt gingen in 2011 zwei Bewerbungen ein.

3.2.2 Workshops zur Karriereplanung und Karriereentwicklung

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter bieten pro Semester jeweils einen Workshop für den wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchs an. Ziel ist es, die Karriereplanung und Karriereentwicklung der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen und einen Beitrag zur persönlichen Weiterqualifikation zu leisten.

Die Themenfelder der Workshops sind (1) Karriereplanung und (2) Kompetenzerweiterung und wurden jeweils abwechselnd bedient. Im Berichtszeitraum wurden folgende Workshops angeboten²:

- Sommersemester 2010: „Rhetorik in wissenschaftlichen Vorträgen“ am 16.06.2010³,

² Nähere Informationen zu den Inhalten der einzelnen Workshops sind auf der Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/Gleichstellung> einzusehen.

³ Aus gesundheitlichen Gründen hat die Referentin kurzfristig abgesagt. Ein Alternativtermin konnte im Sommersemester 2010 nicht mehr gefunden werden.



- Wintersemester 2010: „Stilsicheres & souveränes Auftreten“/„Netzwerken“ am 13.12.2010 (20 Teilnehmerinnen),
- Wintersemester 2010: „Wissenschaft präsentieren“ am 16.12.2010 (4 Teilnehmerinnen),
- Sommersemester 2011: „Lebens- und Karriereplanung in der Wissenschaft: Work-Life-Balance für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ am 01.07.2011 (7 weibliche und 2 männliche Teilnehmer),
- Wintersemester 2011: „Erfolgsrhetorik für Frauen“ am 08.11.2011 (9 Teilnehmerinnen).

Nach erfolgreicher Teilnahme erhalten die Teilnehmerinnen eine Teilnahmebestätigung. Im Anschluss an die Workshops werden zum Zweck einer effektiven Qualitätssicherung und mit Blick auf eine effiziente Mittelverwendung Feedbackrunden durchgeführt. Diese werden von den Teilnehmerinnen immer auch für die Platzierung weiterer Themenwünsche genutzt, die dann auch in späteren Workshops Berücksichtigung finden. Das Workshop-Konzept und seine Weiterentwicklung sind somit dynamisch und bedarfsorientiert aufgebaut.

3.2.3 Mentoring-Programm ATHENE

Das Mentoringprogramm, das im Jahr 2008 von der Gleichstellungsbeauftragten konzipiert und im Jahr 2009 mit dem Frauenförderpreis der Universität Hamburg ausgezeichnet wurde, ging im Jahr 2010 mit sechs neuen Tandems in den dritten Durchgang. Im aktuellen Jahrgang 2011 bekommen ebenfalls sechs Mentees Unterstützung von Mentorinnen und Mentoren. Damit wird das Programm auch im vierten Jahr seines Bestehens nach wie vor gut nachgefragt. Neben der Beratung durch Mentorinnen und Mentoren bietet das Programm die Möglichkeit, Netzwerke aufzubauen und zu pflegen. Pointierte und auf die Zielgruppe zugeschnittene Workshops vermitteln den ATHENE-Mentees Kenntnisse und Fähigkeiten mit Blick auf ihren weiteren beruflichen Entwicklungsprozess.





Tab. 4: Übersicht der bisherigen ATHENE-Durchgänge seit Beginn des Programms

	Wintersemester 2008/2009	Wintersemester 2009/2010	Wintersemester 2010/2011	Wintersemester 2011/2012
Anzahl der Tandems	18	9	6	6
Eröffnungsvortrag	„Die Marke ICH“ Marion Knaths (sheboss)	„Die Mentoring-Beziehung“ Prof. Dr. Insa Sjurts (Universität Hamburg)	„Fleißige Frauen arbeiten, schlaue steigen auf“ Dr. Barbara Schneider (2Competence)	„Die Macht der Bilder und der VOR-Bilder“ Heike Hein (Heike Hein Coaching)
Workshops	„Selbstmarketing“ Carmen Schön (Carmen Schön)	„Die Marke ICH“ Carmen Schön (Carmen Schön) „Spiele mit der Macht“ Marion Knaths (sheboss)	„Die Marke ICH“ Carmen Schön (Carmen Schön)	„Richtige Selbstvermarktung und richtiges Networking im Web 2.0“ Elke Fleing (Berufung Selbständig)

Mit seinem übergeordneten Ziel, geschlechterbedingte Nachteile von Frauen in der Phase der beruflichen Orientierung und bei den ersten Schritten auf dem Karriereweg abzubauen, ist ATHENE ein wichtiger Baustein bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans und bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Fakultät. Zielgruppe sind Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen. Weitere Informationen finden sich unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/athene>.

3.2.4 Networkingangebot Lunch-Talk

Die Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses umfasst auch Angebote mit eher informell-kommunikativem Charakter. Hierzu gehört die Initiierung eines regelmäßigen Austausches zwischen Doktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen der Fakultät einerseits untereinander, andererseits auch mit ehemaligen Fakultätsmitgliedern, die nunmehr in neuen beruflichen Umfeldern tätig sind. Ziel ist es, Informationen über Karrierewege zugänglich zu machen, das Lernen aus Erfahrungen anderer zu unterstützen und Möglichkeiten zur Vernetzung über die Grenzen der Universität hinaus zu geben.

Vor diesem Hintergrund fand am 05.07.2011 auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät der erste so genannte „Lunch-Talk“ statt. Hierfür als Referentin gewonnen werden



konnte Ulrike Jänicke, Leiterin der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Hamburgischen Krankenhausgesellschaft e.V. und Absolventin der Fakultät. Im Gespräch mit den Lunch-Talk-Teilnehmerinnen berichtete die alleinerziehende Mutter von zwei Kindern über ihre Erfahrungen mit dem Balancehalten zwischen Studium, Familie und später Beruf.

Die Resonanz auf den ersten Lunch-Talk war überaus positiv; eine Fortführung ist deshalb geplant. Idealerweise soll diese mittägliche Gesprächsrunde nunmehr einmal im Semester stattfinden und abwechselnd eine Absolventin, die heute in der Wissenschaft tätig ist, und eine Absolventin mit Berufsweg in der Wirtschaft mit den interessierten Teilnehmerinnen der Fakultät ins Gespräch bringen. Moderiert und betreut wird das Format durch eine der Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten. Im Sommersemester 2012 wird voraussichtlich eine Professorin der Fakultät Gast beim Lunch-Talk sein.

3.2.5 Workshopreihe SUCCESS IN BALANCE

Als weiteres, bedarfsorientiertes Workshopangebot startet noch im Wintersemester 2011/2012 SUCCESS IN BALANCE. Hierbei handelt es sich um eine strukturierte und in ihren Bausteinen abgestimmte Workshopreihe, die die immer komplexer werdenden Herausforde-



rungen in der beruflichen Lebenswelt von Frauen aufgreift und versucht, den Teilnehmerinnen in neun aufeinander aufbauenden Einzelworkshops jenes Rüstzeug zu vermitteln, dass erforderlich ist, um selbstbewusst und motiviert sowie in Einklang mit privaten Anforderungen und Wünschen beruflich erfolgreich zu sein.

Die Workshops sind drei Themenfeldern zugeordnet, die sich an den zentralen Fragestellungen von Frauen im Berufsleben orientieren. Diese drei Themenfelder sind:

- „Karriere aktiv fördern“,
- „Persönlichkeit erkennen und zeigen“,
- „Karriere, Familie und Gesundheit im Einklang“.

Zu jedem Themenfeld werden innerhalb eines Jahres jeweils drei unterschiedliche Workshops angeboten.



Mit dieser Konzeption schließt SUCCESS IN BALANCE eine Lücke im Bereich der Förderung und Unterstützung von Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen der Fakultät. Zudem kann das Programm eine Leitbildfunktion für andere Fakultäten der Universität übernehmen, die ebenso bislang nicht über eine eigenständige Workshopreihe zu Erfolg im Beruf in Balance mit Partnerschaft, Familie und Gesundheit verfügen.

Dank der Unterstützung der Dekanin konnte sehr zeitnah zur Konzeptionierungsphase im Sommer 2011 die Programmumsetzung in Angriff genommen werden. So wurden im November 2011 – nach umfassender und eingehender Sichtung potenzieller Referentinnen und Referenten – die passenden Trainerinnen für die Workshops identifiziert, interviewt und, bei optimaler Passung, ausgewählt. Zeitgleich wurde das „Gesicht“ des Programms durch ein eigenes Logo, prägnante Informationsmaterialien und eine spezifische Website gestaltet.

Der Startschuss für SUCCESS IN BALANCE markiert die Auftaktveranstaltung am 23.02.2012 im Gästehaus der Universität, zu der alle Wissenschaftlerinnen der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeladen sind. Für den Eröffnungsvortrag konnte Maria von Welsch gewonnen werden. Die renommierte Fernsehjournalistin, erfahrene Medienmanagerin und stellvertretende Vorsitzende von UNICEF Deutschland gibt Einblicke in die Anforderungen an Frauen in Beruf, Alltag und Familie. Weitere Informationen sind zu finden unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/einrichtungen/gleichstellung/siba/>. Schirmherrin des Programms ist Vizepräsidentin Prof. Dr. Rosemarie Mielke.

3.3 Initiative zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Seit dem 01.07.2009 bietet die Fakultät in Zusammenarbeit mit der pme Familienservice GmbH ein hochflexibles Kinderbetreuungsangebot. Hierbei handelt es sich um einen Service zur Überbrückung von plötzlich auftretenden Betreuungsempässen für Kinder von 0-12 Jahren. CompanyKids steht allen Angehörigen der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften kostenlos zur Verfügung und wird von der Fakultät sowie aus dem Gleichstellungsbudget finanziert. Bis zum 12. Dezember 2011 wurden acht Betreuungstage durch Angehörige der Fakultät in Anspruch genommen. Die Gründe für diese nur sehr zögerliche Nutzung des Betreuungsservice liegen vor allem in der Sorge und zum Teil auch negativen Vor-Erfahrung der



Eltern mit Betreuung ihrer Kinder durch „Fremde“ (siehe auch die Ergebnisse der Befragung aus dem Herbst 2011 in der Anlage 1). Sie haben systematischen Charakter und nichts mit dem konkreten pme-Angebot zu tun.

Das pme-Angebot wurde mittlerweile um einen Zuzugs-Service für Neuberufene ergänzt. Dieser umfasst folgende Leistungen:

- Beratungsleistung: Umfassende Beratung zu Fragen der Kinderbetreuung (Schule, Kindertagesstätte, Au-Pair) und zu Fragen der Pflege von Familienangehörigen (Heim- und Rehaplätze, ambulante Dienste) in Hamburg.
- Beratungsleistung plus Angebotseinholung: Zusätzlich zum Vorgenannten kommt hier die Angebotseinholung hinzu.
- Beratungsleistung plus vermittelte Lösung: Zusätzlich zu Beratung und Angebotseinholung wird hier die Betreuungsleistung auch vermittelt.

Erfahrungen mit der Nutzung dieses Angebots liegen aufgrund der Kürze der Zeit seit der Einführung noch nicht vor.

3.4 Implementierung von Gender-Forschung und geschlechtsspezifischem Lehrangebot

3.4.1 Der Frauenförderfonds der Fakultät

Herausragende Projekte im Bereich der Gleichstellung in Forschung und Lehre werden durch den Frauenförderfonds der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften unterstützt. Gefördert werden Projekte und Vorhaben, die dem Abbau geschlechterbedingter Benachteiligungen in Forschung, Lehre und Studium dienen. Förderungswürdig sind wissenschaftliche Projekte und Studien zu Frauen- und Genderthemen sowie zur Gleichstellung, des Weiteren Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Genderthemen sowie zur Gleichstellung und Vorhaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienverantwortung. Antragsberechtigt sind alle Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät. Die Entscheidung über die Auswahl der zu fördernden Projekte trifft die Dekanin der Fakultät auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Der Frauenförderfonds hat ein Volumen von 10.000 Euro p.a.



Im Jahr 2010 gingen zwei Bewerbungen auf den Frauenförderfonds ein. Beide Bewerbungen kamen jedoch von Antragstellern außerhalb der Fakultät, so dass eine Berücksichtigung nicht möglich war. Im Jahr 2011 erfolgte keine Bewerbung auf den Frauenförderfonds.

3.4.2 Dokumentation genderbezogener Lehrangebote und Forschungsprojekte in der Fakultät

Genderbezogene Lehrangebote finden sich bislang nur selten in der Fakultät.⁴ Ihr Anteil an den Lehrangeboten ist deutlich ausbaufähig. Derzeit werden nicht einmal 2 Prozent erreicht (Tab. 5).

Tab. 5: Zahl der Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug für die Jahre 2010 und 2011

Semester	Anzahl Veranstaltungen der Fakultät insgesamt	Anzahl Veranstaltungen mit Gender-Bezug	Entspricht einem Anteil von
Sommersemester 2010	535	4	0,75 %
Wintersemester 2010/2011	577	7	1,21 %
Sommersemester 2011	570	9	1,58 %
Wintersemester 2011/2012	557	7	1,26 %

Quelle: <http://www.zentrum-genderwissen.de>; Studiendekanat Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Einen Überblick zu den Inhalten der Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug in der Fakultät gibt Tabelle 6:

Tab. 6: Themen der Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug für die Jahre 2010 und 2011

Fachbereich	Lehrveranstaltung
Sommersemester 2010	
Sozialökonomie	Gleichstellungsfragen in Unternehmen
	Soziologie der Geschlechterverhältnisse: Männlichkeit im Wandel
	Arbeitszeitgestaltung - Personalpolitik
Sozialwissenschaften	Jenseits der Geschlechtergrenzen

⁴ Eine Gesamtschau aller an der Universität Hamburg durchgeführten Lehrveranstaltungen mit Genderbezug findet sich unter <http://www.zentrum-genderwissen.de>.



Fachbereich	Lehrveranstaltung
Wintersemester 2010/2011	
Sozialökonomie	Gender und Recht: Arbeitsrecht
	Rechtliche Rahmenbedingungen von Managing Diversity (AGG)
	Gender Policy in der EU und im Völkerrecht
	Gender I: Zivilrecht (AGG)
Sozialwissenschaften	Identitäten, Repräsentationen und soziale Strukturen in den Gender und Queer Studies
	Introduction to Queer Studies
	Postkoloniale Kritik
Sommersemester 2011	
Sozialökonomie	Arbeitszeitgestaltung – Personalplanung
	Managing Diversity – betriebliche Strategien
	Gleichstellungsfragen in Unternehmen
Sozialwissenschaften	Analyse lokaler Arbeitsmarktbedingungen von Frauen im internationalen Vergleich – Messkonzepte und Erklärungsfaktoren
	Cultural Studies. Anti-muslimischer Rassismus – affektive Politiken
	Ethnographien der postliberalen Stadt: Gentrifizierung, Homonormalität und antiislamischer Rassismus
	Familienpolitik und Strukturwandel der Familie in Europa
	Qualitative Sozialforschung
	Erwerbs- und Familienstruktur im internationalen Vergleich
Wintersemester 2011/2012	
Sozialökonomie	Gender und Recht: Arbeitsrecht
	Rechtliche Rahmenbedingungen von Managing Diversity (AGG)
	Gender und Recht: Zivilrecht
	Gender Policy im EU- und Völkerrecht
Sozialwissenschaften	Ethnographien: Partizipationschancen mehrfach diskriminierter Menschen
	Der Affekt arbeitet
	Ethnographien der postliberalen Stadt – Zwischen Gentrifizierung, Homophobie und anti-muslimischem Rassismus

Quelle: Dokumentation des Zentrums „Zentrum Genderwissen, <http://www.zentrum-genderwissen.de>

Neben genderorientierten Lehrangeboten werden in der Fakultät auch Forschungsprojekte mit Gender-Bezug durchgeführt. Tabelle 7 gibt hierzu für den Berichtszeitraum⁵ einen Überblick.

⁵ Eine Auswahl von laufenden Projekten findet sich auch auf der Webseite unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/gleichstellung>.



Tab. 7: Forschungsprojekte mit Gender-Bezug für die Jahre 2010 und 2011

Fachbereich	Forschungsprojekt
Sozialökonomie	<u>Prof. Dr. Sybille Raasch</u> Öffnung der Spanischen Hofreitschule für Frauen zwischen patriarchaler Tradition und Modernisierung. In: Hohmann-Dennhardt, Christine u.a. (Hrsg.): Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr, Baden-Baden 2010 S. 516 – 529
	<u>Prof. Dr. Harry Friebel</u> Kinder der Bildungsexpansion: Bildung und Weiterbildung im Lebenszusammenhang. Eine Längsschnittstudie zum lebenslangen Lernen (laufend)
	<u>Prof. Dr. Betina Hollstein</u> Behrmann, Laura/Hollstein, Betina: Starthilfe oder Hemmschuh? Arbeitsmarkteinstieg und soziale Netzwerke gering qualifizierter junger Erwachsener. In: Mansel, Jürgen/ Speck, Carsten (Hrsg.): Jugend und Arbeit. Prekäre Lebenssituationen, Lebenspläne und biographische Perspektiven. Weinheim (im Erscheinen)
Sozialwissenschaften	<u>Prof. Dr. Anita Engels</u> Frauen in der Spitzenforschung. Eine Untersuchung zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den drei Förderlinien der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder (laufend)
Volkswirtschaftslehre	<u>Prof. Dr. Elisabeth Allgoewer</u> Frühe deutschsprachige Nationalökonominnen (laufend)

3.5 Beratung in Gleichstellungsfragen

3.5.1 Allgemeine Beratung und interne Anfragen

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter stehen als Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für alle Fragestellungen im Zusammenhang mit Bewerbungen auf Professuren und Berufungsverhandlungen, Einstellungen beim wissenschaftlichen Personal sowie für Fragen nach Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf zur Verfügung. Ebenfalls sind sie bei Fällen sexueller Diskriminierung ansprechbar. Im Berichtszeitraum wurde diese Beratungsmöglichkeit mehrfach in Anspruch genommen.

Interne Anfragen des Dekanats sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bzw. der Stabsstelle Gleichstellung wurden kontinuierlich bearbeitet.



3.5.2 Karriere- und Studienberatung von Studentinnen

Eine wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zur Information von Studierenden und Absolventinnen finden an der Universität Hamburg regelmäßig Veranstaltungen für die Zielgruppe statt.⁶

Zusätzlich wurde in der Fakultät am 14.12.2010 eine Informationsveranstaltung für Studentinnen und Studenten zum Thema „Promovieren – Ja oder Nein?“ durchgeführt. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät stellten sich den Fragen der Studierenden/Absolventinnen und berichteten von ihren eigenen Erfahrungen rund um das Thema Promotion.

4. Dokumentation weiterer Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum

4.1 Gleichstellungstreffen und Frauenvollversammlung

Um zusätzlich zur täglichen Gleichstellungsarbeit auch strukturelle Fragen diskutieren zu können, lädt die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät einmal pro Semester die Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu einem Gleichstellungstreffen ein. Zudem wird einmal pro Semester eine Frauenvollversammlung einberufen. Für jedes Treffen werden Themenschwerpunkte festgelegt. Die Protokolle der Sitzungen werden an die Stellvertreterinnen und Stellvertreter bzw. an das weibliche wissenschaftliche Personal der Fakultät per E-Mail verschickt und sind auf Anfrage verfügbar.

4.2 Weiterentwicklung des Internetauftritts

Mit der Website www.wiso.uni-hamburg.de/gleichstellung hat die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn der Amtsperiode ein umfassendes Informationsportal geschaffen, das die Arbeit und das Angebot der Gleichstellungsbeauftragten, Lehrangebote und Forschungstätigkeiten mit Gender-Bezug innerhalb der Fakultät, aktuelle News und Stellenangebote sowie die

⁶ Details dazu bietet die Internetseite <http://www.wiso.uni-hamburg.de/einrichtungen/gleichstellung/frauenfoerderung/studentinnen/>.



Kontaktdaten beinhaltet.⁷ Die Internetseite wird regelmäßig durch das Geschäftszimmer der Gleichstellungsbeauftragten aktualisiert.

5. Finanzielle Förderung der Gleichstellung durch die Fakultät

5.1 Mittelzuflüsse

Gemäß § II Nr. 6 des Gleichstellungsplanes der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vom 11.06.2008 steht für Gleichstellungsaufgaben pro Jahr ein Budget i. H. v. 30.000 Euro zur Verfügung. Im Jahr 2010 wurden für die Gleichstellungsarbeit zusätzliche Mittel in Höhe von 10.000 Euro, im Jahr 2011 50.000 Euro sowie eine zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstelle bereitgestellt. Letztere Finanzmittel reichen in das Jahr 2012 hinein und müssen bis zum 30.06.2012 entweder verausgabt oder vertraglich gebunden sein.

5.2 Mittelverwendung

Folgende Tabelle gibt Aufschluss über die Verwendung der Mittel (Regelbudget von 30.000 Euro p.a.) im Berichtszeitraum:

Tab. 8: Mittelverwendung Gleichstellung in den Jahren 2010 und 2011

Kostenart	2010	2011
Frauenförderpreis	1.000,00 Euro ⁸	1.000,00 Euro
Frauenförderfonds	10.000,00 Euro ⁹	10.000,00 Euro ¹⁰
Workshops	7.850,00 Euro	3.666,00 Euro
Studentische Hilfskräfte	9.600,00 Euro	10.500,00 Euro
CompanyKids	533,00 Euro	533,00 Euro
Reisekosten für Referentinnen	109,00 Euro	-
Büromaterial /Druckmaterial	748,00 Euro	- ¹¹
Mentoring-Programm ATHENE	695,00 Euro	785,00 Euro
Workshopreihe SUCCESS IN BALANCE	-	480,00 Euro
Literaturanschaffungen	2.500,00 Euro	250,00 Euro
Summe	33.035,00 Euro	27.214,00 Euro

Quelle: Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

⁷ Siehe Screenshot in Anhang 2 (S. 29).

⁸ Eingestellt, aber nicht verausgabt.

⁹ Eingestellt, aber mangels berücksichtigungsfähiger Bewerbung nicht verausgabt.

¹⁰ Eingestellt, aber mangels berücksichtigungsfähiger Bewerbung nicht verausgabt.

¹¹ Die angefallenen Ausgaben in dieser Kategorie wurden jeweils gebucht bei den Projekten (ATHENE, SUCCESS IN BALANCE). Für die allgemeine Gleichstellungsarbeit waren noch ausreichend Büromaterialien durch Käufe in 2010 vorhanden.



Die zusätzlich zugewiesenen Mittel in 2010 wurden verwendet für Workshopausrichtung und Literaturanschaffung. Die zusätzlich zugewiesenen Mittel aus 2011 werden wie folgt verwendet:

- 30.000 Euro für die Durchführung einer neuen, strukturierten Workshopreihe unter dem Titel SUCCESS IN BALANCE für Erfolg im Beruf in Balance mit Familie, Partnerschaft und Gesundheit,
- 15.000 Euro für Weiterbildungsveranstaltungen Gleichstellung,
- 3.000 Euro für studentische Hilfskräfte, die das Forschungsvorhaben zu Frauenkarrieren in der Medienbranche unterstützen, dessen Erkenntnisse zu Qualifikationsprofilen und Kompetenzanforderungen Eingang in genderbezogene Lehre finden werden,
- 1.000 Euro für den weiteren Ausbau der Gleichstellungsbibliothek der Fakultät,
- 1.000 Euro für die infrastrukturelle Ausstattung der zusätzlich zugewiesenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle im Bereich Gleichstellung.

6. Vorhaben für die kommende Berichtsperiode

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter werden in den kommenden zwei Jahren das Thema der Balance zwischen beruflichen Anforderungen und privatem Leben noch stärker fokussieren. Ziel ist es, frühzeitig Kompetenzen zu vermitteln, die eine Überlastungssituation, wie sie immer mehr in beruflichen Kontexten auftaucht und zu beobachten ist, gar nicht erst entstehen zu lassen. Das Programm SUCCESS IN BALANCE ist hierfür der zentrale Baustein. Daneben gilt das Bemühen weiterhin einer konsequenten Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Vermittlung der besonderen Attraktivität einer Karriere in der Wissenschaft. Im Einklang mit den Zielsetzungen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität soll außerdem das Thema familienfreundliche Hochschule weiter verfolgt werden.

Ein weiteres Aufgabenfeld ist die Vernetzung mit anderen Fakultäten bei Gleichstellungsthemen. Wegen des Alleinstellungsmerkmals von ATHENE liegen mittlerweile Kooperationsanfragen aus anderen Bereichen der Universität vor. Hier gilt es, die Voraussetzungen und Möglichkeiten für die Zusammenarbeit zu klären und gegebenenfalls eine Kooperation aufzusetzen.



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Fakultät Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften



Anhang



Anhang 1

Ergebnisse der Umfrage zur flexiblen Kinderbetreuung „CompanyKids“

Im Zeitraum vom 20.10.-07.11.2011 wurde in der Fakultät eine Befragung zu den Bedarfen einer flexiblen Kinderbetreuung durchgeführt. Schon vor der Einführung des pme-Angebots war im Dezember 2008 eine solche Erhebung durchgeführt worden. Durch die neuerliche Studie sollte vor allem klar werden, worin die Gründe für die Zurückhaltung der Fakultätsmitglieder bei der tatsächlichen Nutzung liegen. Die Ausgangsstudie hatte demgegenüber nämlich konkreten Bedarf und Interesse begründet.

Befragt wurden sowohl das wissenschaftliche als auch das technische und Verwaltungspersonal (insgesamt mehr als 400 Beschäftigte). Mit 160 Rückläufen lag die Response-Quote bei ca. 40 Prozent.

Zentrale Befunde:

- Kenntnis: 49,4 Prozent der Befragten kennen das Angebot CompanyKids der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.
- In Anspruch genommene regelmäßige Betreuungsmöglichkeiten: Kindertageseinrichtungen (8,1 Prozent ganztags/ 3,1 Prozent halbtags) sowie private Betreuungspersonen (8,1 Prozent, z. B. Familie oder Babysitter).
- Unregelmäßiger, unvorhersehbarer Betreuungsbedarf (z. B. bei Ausfall der regelmäßigen Kinderbetreuung): vorhanden bei 23,1 Prozent der Befragten.
- Hol- und Bringservice: Im Falle der Nutzung einer flexiblen Kinderbetreuung halten 30 Prozent diesen Service für sehr wichtig oder für wichtig.
- Zufriedenheit: Soweit das Angebot von pme schon in Anspruch genommen wurde, ist die Zufriedenheit damit groß: mehr als 50 Prozent sind sehr zufrieden oder zufrieden.

Als Verbesserungsvorschläge wurden genannt:

- Flexiblere Betreuungsmöglichkeit auch für einen längeren Zeitraum
- Besserer Betreuungsschlüssel
- Verbindliche Ansprechpartner und feste Gruppen auch bei der Ferienbetreuung
- Räumliche Nähe zur Arbeitsstätte


Dass trotzdem Zurückhaltung bei der Angebotsnutzung herrscht, verdankt sich der Tatsache, dass Fremdbetreuung von unbekanntenen Personen ohne längere Eingewöhnung durch das Kind nicht akzeptiert wird.¹² Hier scheint der systematische Grund für die Durchsetzungsprobleme zu liegen.

¹² Auszug aus den Anmerkungen: „Es funktioniert nicht, dass ich meine Kinder fremden Menschen überlasse, die weder ich noch meine Kinder kennen. In Kitas gibt es eine 2-Wöchige Eingewöhnungsphase, um die Kinder an die Einrichtung und Erzieher zu gewöhnen.“ „Leider akzeptiert meine inzwischen 4jährige Tochter keine Fremdbetreuung von unbekanntenen Personen ohne längere Eingewöhnung. Auch macht es ihr zu schaffen, dass sie bei CompanyKids nicht ein anderes Kind kennt.“




Anhang 2

Screenshot: Homepage der Gleichstellungs-Website der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften



UHH
Fakultät WiSo
Fakultät WiSo
Einrichtungen
Gleichstellung
BWL
Sozialökonomie
Sozialwissenschaften
VWL

Menü

- [Startseite](#)
- Über uns
- Aktuell
- Lehre
- Forschung
- Frauenförderung
- ATHENE
- SUCCESS IN BALANCE
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Einstellungsverfahren WIMA
- Gleichstellungsbibliothek
- Stellenausschreibungen
- Links und Informationen
- Kontakt

Service

Suche

WILLKOMMEN

auf der Seite für Gleichstellung der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Fakultät der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften setzt sich gezielt für die Förderung von Frauen ein. Wesentliches Ziel ist die Sicherung von Chancengleichheit auf allen Ebenen der Ausbildung und beruflichen Tätigkeit.

Gleichstellung und Frauenförderung haben in der Fakultät Satzungsrang. Sie sind in der Fakultätssatzung verankert. Die Tätigkeitsbereiche der Gleichstellungsbeauftragten sind geregelt im [Gleichstellungsplan der Fakultät](#) und allgemein in der [Frauenförderrichtlinie](#) der Universität Hamburg.

Ihre Ansprechpartnerinnen sind:

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

- [Prof. Dr. Insa Siurts](#)

Geschäftszimmer

- [Marita Omahn](#)

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbeauftragten

- [Arlett Plantikow](#)
- [Silvia Worm](#)

Stellvertreterinnen/ Stellvertreter der Gleichstellungsbeauftragten

Fachbereich Betriebswirtschaftslehre

- [Arlett Plantikow](#)
- [Friederike Hartmann](#)
- [Benjamin Bader](#)
- [Daniela Senkl](#)
- [Carsten Rasch](#)

Fachbereich Sozialökonomie

- [Laura Behrmann](#)
- [Janine Lücke](#)
- [Kathrin Deumelandt](#)
- [Silke Wittich-Neven](#)

Fachbereich Sozialwissenschaften

- [Silvia Worm](#)
- [Dr. Steffen Burkhardt](#)
- [Olaf Bock](#)

Fachbereich Volkswirtschaftslehre

- [Alice Bergemann](#)

Aktuell

Workshop-Programm von Pro Exzellenzia I/2012
Das Workshop-Programm von Pro Exzellenzia richtet sich sowohl an Pro Exzellenzia-Stipendiatinnen... [weiterlesen](#)

[weiterlesen](#)

INposition lädt zum "Bewerbungstraining, Fokus: Führungspositionen" ein
Das Forum für Akademikerinnen an Hochschulen und in der Wirtschaft e. V. unterstützt mit dem... [weiterlesen](#)

[weiterlesen](#)

Ausschreibung studentische Hilfskraft gesucht
Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Frau Prof. Dr.... [weiterlesen](#)

[weiterlesen](#)

Impressum | Letzte Änderung: 15.01.2012

<http://www.wiso.uni-hamburg.de/einrichtungen/gleichstellung/startseite/>