



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Fakultät Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten **der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**

Berichtszeitraum: 2008 – 2009



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Gegenstand und Struktur des Berichts	1
1.2 Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät	2
2. Status Quo: Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich	3
2.1 Personalgewinnung im Bereich Professuren	3
2.2 Personalbestand im Bereich Professuren	4
2.3 Der Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	7
3. Handlungsfelder der Gleichstellung	9
3.1 Das Konzept der Gleichstellung an der Fakultät	9
3.1.1 Verankerung der Gleichstellung im Gleichstellungsplan	9
3.1.2 Das Professorinnenprogramm des BMBF	10
3.2 Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses	10
3.2.1 Der Frauenförderpreis der Fakultät	11
3.2.2 Regelmäßiges Seminarangebot	11
3.2.3 Einführung des Mentoring-Programms „Athene“	12
3.2.4 Networkingangebote	13
3.3 Initiative zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	14
3.4 Implementierung von Gender-Forschung und geschlechtsspezifischem Lehrangebot	14
3.4.1 Der Frauenförderfonds der Fakultät	14
3.4.2 Dokumentation genderbezogener Forschungsprojekte und Lehrangebote der Fakultät ..	15
3.5 Beratung in Gleichstellungsfragen	18
3.5.1 Allgemeine Beratung und interne Anfragen	18
3.5.2 Karriere- und Studienberatung von Studentinnen	18
4. Dokumentation weiterer Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum .	19
4.1 Gleichstellungstreffen und Frauenvollversammlung	19
4.2 Internetauftritt	19
5. Finanzielle Förderung der Gleichstellung durch die Fakultät	20
5.1 Mittelzuflüsse	20
5.2 Mittelverwendung	20
6. Perspektiven	20



1. Einleitung

1.1 Gegenstand und Struktur des Berichts

Die Fakultät 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 und sind in der Fakultätssatzung sowie im Gleichstellungsplan der Fakultät verankert.

Die Gleichstellungsbeauftragten vertreten die Interessen der Frauen an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und sind Ansprechpartner bei allen frauenspezifischen Fragen 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 Gleichstellungsbeauftragten vor allem bezüglich der Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses sowie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als weitere zentrale Aufgabenbereiche wurden die Implementierung von Gender-Forschung und geschlechtsspezifischem Lehrangebot sowie die Karriere- und Studienberatung von Studentinnen definiert.

Mit diesem Bericht kommen die Gleichstellungsbeauftragten ihrer Berichtspflicht gemäß § II.2.6 des Gleichstellungsplanes der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vom 11.06.2008 nach. Der Bericht orientiert sich bezüglich seiner Struktur an dem Gleichstellungsbericht der Universität und bezieht sich auf die Jahre 2008 bis 2009.

Der Berichtsteil *Status Quo: Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich* zeigt den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Fakultät. Da die Daten für 2009 zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts nicht verfügbar waren, wird die Entwicklung in den Jahren 2007 und 2008 dokumentiert und auf das Jahr 2009 überblicksartig eingegangen. Im daran abschließenden Teil des Berichts *Handlungsfelder der Gleichstellung* werden sodann die Bereiche der Gleichstellungsarbeit beschrieben. Die beiden letzten Teile dokumentieren weitere Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten sowie Mittelzuflüsse und Mittelverwendung im Berichtszeitraum.



1.2 Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät

Im Berichtszeitraum haben folgende Personen die Position der Gleichstellungsbeauftragten in Fakultät und Fachbereichen wahrgenommen:

Tab. 1:

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich	Zeitraum	Gleichstellungsbeauftragte
Betriebswirtschaftslehre	seit 31.10.2007	Prof. Dr. Insa Sjurts (zugleich Fakultätssprecherin)
	31.10.2007- 30.11.2009	Mania Strube
	seit 21.01.2009	Dr. Annette Hofmann
	seit 21.01.2009	Susi Störmer (geb. Kusche)
Sozialökonomie	seit 14.07.2008	Silke Wittich-Neven
	seit 14.07.2008	Jun.-Prof. Dr. Stefanie Ernst
Sozialwissenschaften	14.07.2008 – 31.03.2009	Corinna Lüthje
	seit 14.07.2008	Wiebke Loosen
	seit 29.06.2009	Doris Cornils
Volkswirtschaftslehre	seit 01.10.2008	Helena Meier
	seit 21.01.2009	Ute Lampalzer-Smith

Quelle: Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften



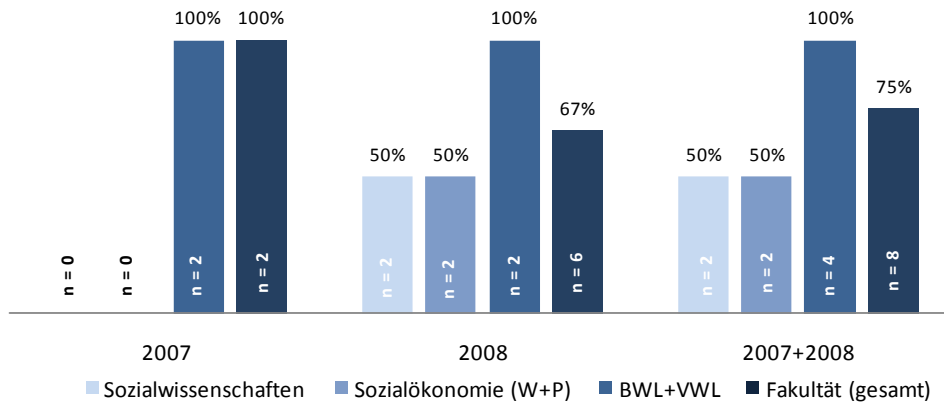
2. Status Quo: Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich

2.1 Personalgewinnung im Bereich Professuren

Das erklärte Ziel der Universität Hamburg ist es, den Generationenwechsel zu nutzen und auf freiwerdende Professuren 50% Wissenschaftlerinnen zu berufen. Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hat diese Chance zur Gewinnung qualifizierter Wissenschaftlerinnen genutzt und übertrifft in den Jahren 2007 und 2008 diese Zielgröße deutlich. In den Jahren 2007 und 2008 wurden acht Frauen auf Professuren berufen, was einem Anteil von 75% entspricht (Abb. 1). Damit liegt die Fakultät bei Neuberufungen weit über dem Durchschnitt im Vergleich zu anderen Fakultäten (Abb. 2). Einen besonderen Anteil daran haben die Fachbereiche BWL und VWL.

Abb. 1:

Absolute Zahlen der Neuberufungen (W1,W2,W3) und Frauenanteile bei neu berufenen Professuren nach Fachbereichen der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 2007-2008

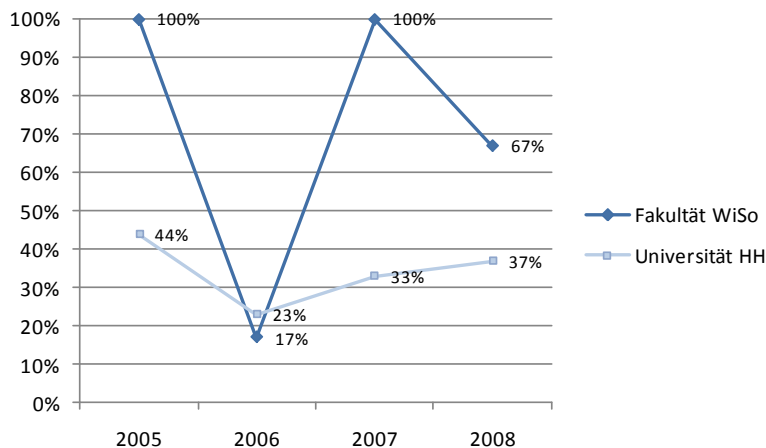


Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



Abb. 2:

Frauenanteile bei Neuberufungen (W1,W2,W3): Universität Hamburg gesamt und Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Vergleich, 2005-2008



Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

2.2 Personalbestand im Bereich Professuren

Die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Neuberufungen wirkt sich auch auf den Frauenanteil an Professuren der Fakultät insgesamt positiv aus. So waren im Jahr 2007 von den 91 Professuren (W1, W2 und W3) an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 19 Professuren mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 21%. An der Spitze lag dabei der Fachbereich Sozialwissenschaften mit einem Professorinnen-Anteil von 33%. Im Fachbereich Sozialökonomie (18%) und in den Fachbereichen BWL und VWL gesamt (17%) wurden dagegen nur Werte unter dem Durchschnitt aller Fakultäten der Universität von 21% erzielt. Erfreulich war jedoch der besonders hohe Frauenanteil der W1-Professuren im Fachbereich Sozialwissenschaften und bei den Wirtschaftswissenschaften, der 2007 jeweils 50% betrug.

2008 waren von den insgesamt 82 Professuren an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 20 mit Frauen besetzt, wodurch ein Frauenanteil von 24% erzielt wurde. Der Frauenanteil der W1, W2 und W3 Professuren stieg in allen Fachbereichen der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Vergleich zum Vorjahr leicht an. Hierbei ist besonders die positive Veränderung des Frauenanteils im Bereich Wirtschaftswissenschaften (BWL und VWL) hervorzuheben, der von 17% in 2007 auf 23% in 2008 anstieg. Im Fachbereich Sozialwissenschaften erhöhte sich der Professorinnen-Anteil leicht von 33% in 2007 auf 35% in 2008 und im Fachbereich Sozialökonomie von 18% auf 21%. Der Frauenanteil bei den W1-

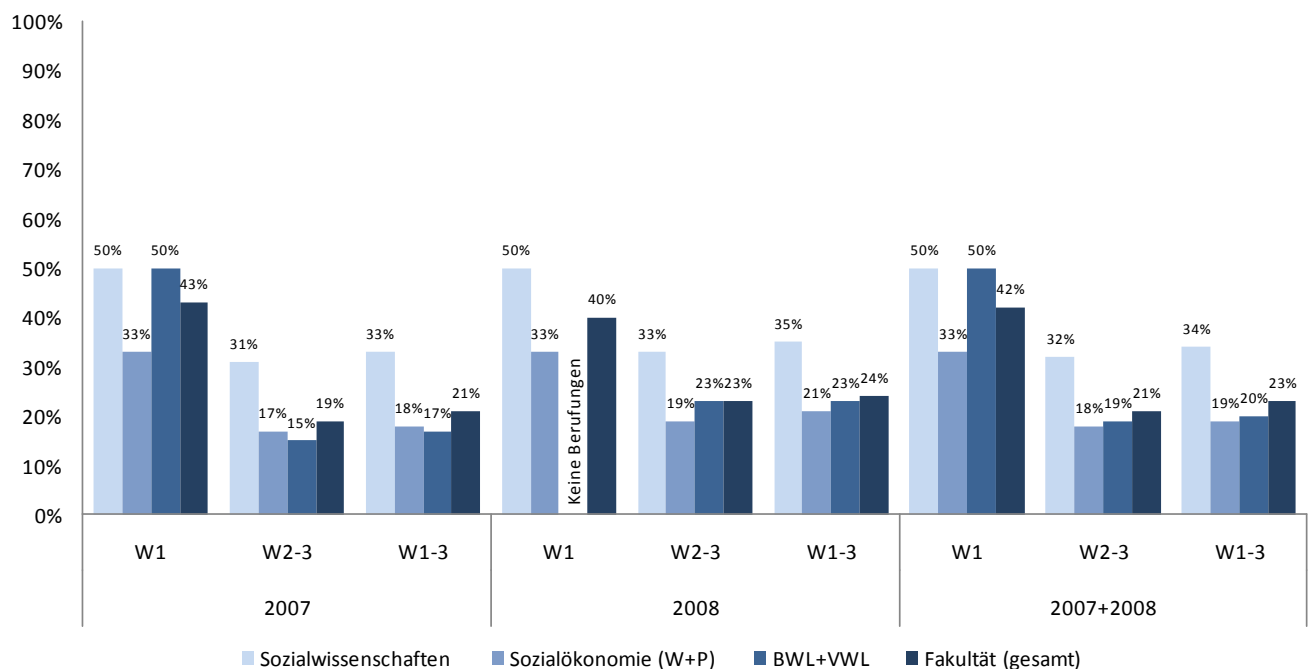


Professuren konnte im Fachbereich Sozialwissenschaften in 2008 bei 50% gehalten werden. In den Fachbereichen Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre gab es in 2008 keine Berufungen auf W1-Professuren.

Abbildung 3 zeigt die Frauenanteile bei den Professuren für die Fachbereiche der Fakultät.

Abb. 3:

**Frauenanteile bei den Professuren (W1,W2,W3) der Fachbereiche der Fakultät
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 2007-2008**



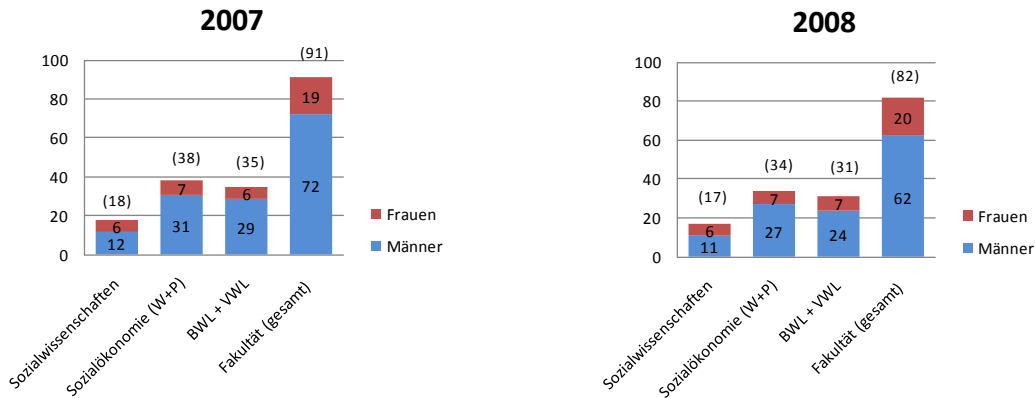
Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Die Abbildungen 4 und 5 zeigen die absolute Zahl der Professuren für die Fachbereiche in den Jahren 2007 und 2008. Der gestiegene Frauenanteil in 2008 erklärt sich durch die bei- nahe konstant gehaltene Anzahl an Frauen bei gleichzeitiger Reduktion der Zahl der Pro- fessuren insgesamt.



Abb. 4 und 5:

Absolute Zahlen der Professuren (W1-W3), nach Fachbereichen und Geschlecht, 2007 und 2008

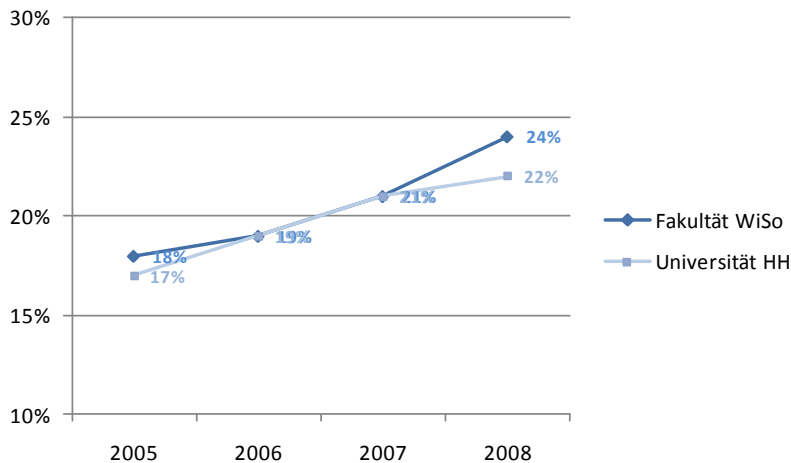


Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Im Ergebnis ist der Frauenanteil an Professoren der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in den letzten Jahren deutlich gestiegen. 2008 lag dieser sogar über dem Durchschnitt der Universität Hamburg (Abb. 6).

Abb. 6:

Frauenanteile bei Professuren (W1-W3): Universität Hamburg gesamt und Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Vergleich, 2005 – 2008



Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)



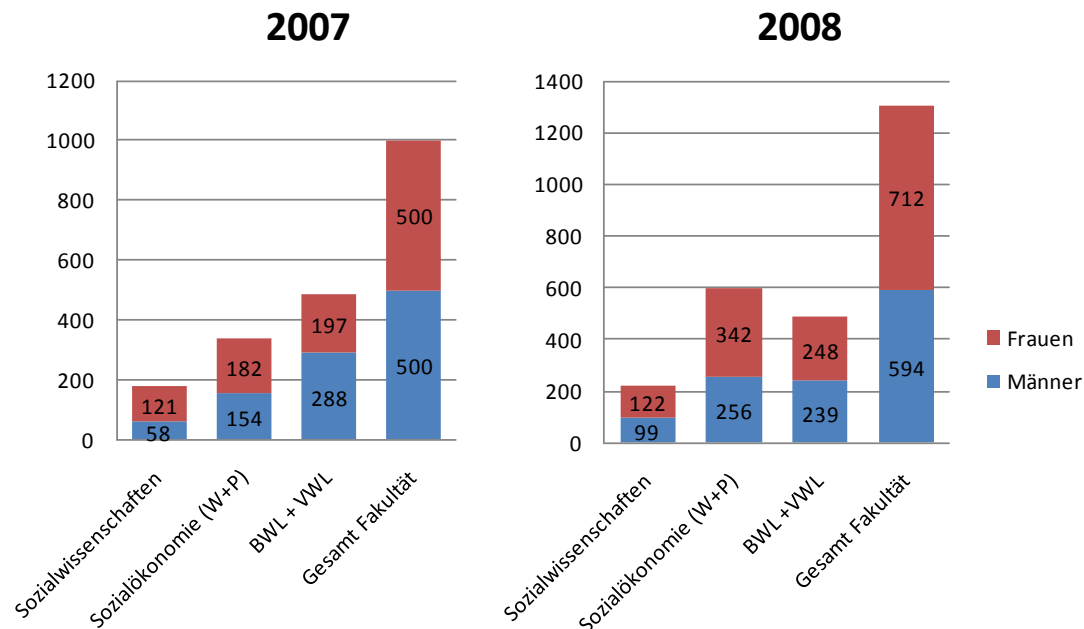
2.3 Der Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

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

Ausgangspunkt der Betrachtung sind deshalb die Anteile weiblicher Absolventen an der Fakultät. 2007 schlossen 500 männliche und 500 weibliche Studierende der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ihr Studium ab (Abb. 7 und 8). Dies entspricht einem Frauenanteil von 50%. Im Jahr 2008 konnten 712 Abschlüsse von Frauen und 594 Abschlüsse von Männern und damit ein Frauenanteil von 55% verzeichnet werden. Die Steigerung des Frauenanteils im Fachbereich Sozialökonomie von 54% in 2007 auf 57% in 2008 ist hierbei besonders erfreulich. In den Wirtschaftswissenschaften betrug der Frauenanteil in 2007 41%, in 2008 43%. Im Fachbereich Sozialwissenschaften sank der Frauenanteil dagegen von 68% auf 55%.

Abb. 7 und 8:

Absolute Zahlen der Abschlüsse, nach Fachbereichen und Geschlecht, 2007 und 2008



Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Der hohe Frauenanteil bei den Abschlüssen setzt sich leider auf den folgenden Qualifikationsstufen nicht fort (Tab. 2). Während der Anteil der weiblichen Promovierenden 2007 noch



bei 49% lag, erhöhte sich in 2008 die absolute Anzahl der promovierenden Männer in hohem Maße während gleichzeitig die Zahl weiblicher Promovierender zurückging, so dass der Frauenanteil nur noch bei 30% lag. In 2007 erfolgte keine Habilitation an der Fakultät, im Jahr 2008 wurden alle Habilitationen von Männern abgeschlossen. Bei den Professuren liegt der Frauenanteil für den Untersuchungszeitraum wie bereits berichtet bei 23%. Im Ergebnis ist der Handlungsbedarf auf den Qualifikationsstufen von Promovierenden und Habilitanden nicht zu übersehen.

Wie die folgende Tabelle zeigt, nimmt der Frauenanteil für den Zeitraum 2007 bis 2008 über die Qualifikationsstufen zunächst ab und steigt erst bei den Professuren wieder an.

Tab. 2:

Frauenanteile auf verschiedenen Qualifikationsstufen der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 2007 und 2008

Qualifikationsstufe		2007	2008	2007+2008
Abschlüsse	m	500	594	1094
	w	500	712	1212
	w%	50%	55%	53%
Promotionen	m	34	64	98
	w	33	27	60
	w%	49%	30%	38%
Habilitationen	m	0	5	5
	w	0	0	0
	w%	0%	0%	0%
Professuren (W1-3)	m	72	62	134
	w	19	20	39
	w%	21%	24%	23%

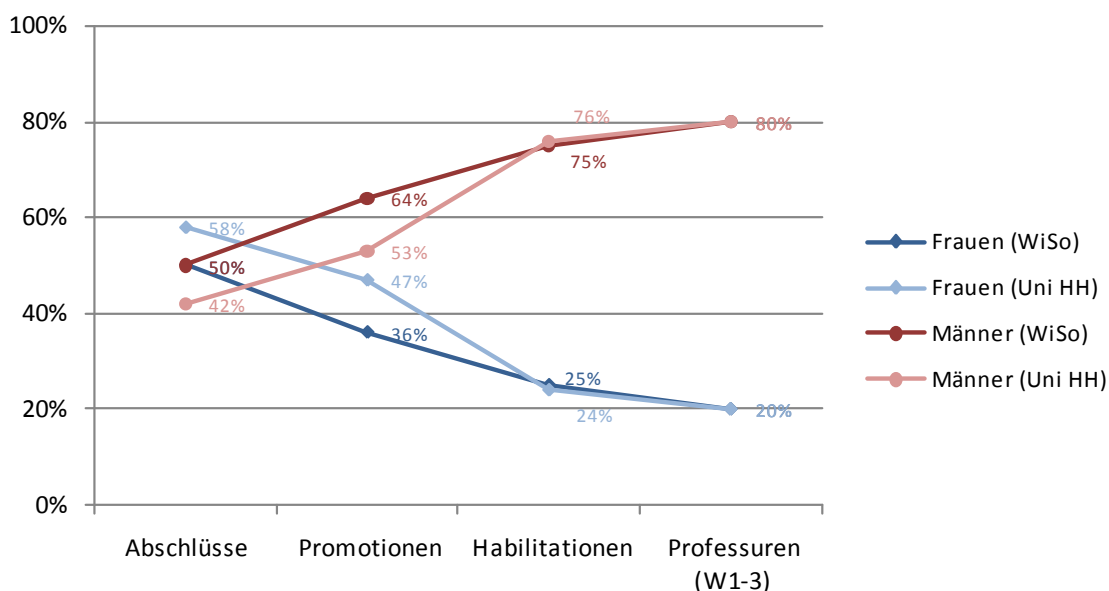
Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

Vergleicht man die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen mit den korrespondierenden Werten für die Universität Hamburg insgesamt (für den Zeitraum 2005-2008), so liegen die Frauenanteile in der Fakultät bei Studienabschlüssen (50%) und Promotionen (36%) unter denen der Universität Hamburg (58% bzw. 47%). Die Werte für die Frauenanteile bei Habilitationen und Professuren von Fakultät und Universität insgesamt liegen dagegen nah beieinander, allerdings auf niedrigem Niveau.



Abb. 9:

Anteile von Frauen und Männern auf verschiedenen Qualifikationsstufen: Universität Hamburg gesamt und Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Vergleich, Durchschnittswerte für die Jahre 2005 bis 2008



Quelle: Universitätsentwicklung, Planung und Controlling, Personalabrechnungsinformationssystem (PAISY)

3. Handlungsfelder der Gleichstellung

3.1 Das Konzept der Gleichstellung an der Fakultät

3.1.1 Verankerung der Gleichstellung im Gleichstellungsplan

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 Ergebnisevaluationen der Gleichstellung fest. Zur Umsetzung des Gleichstellungsplans stellt die Fakultät 30.000 Euro pro Jahr zur Verfügung.

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. Daher wurde eine Arbeitsstruktur auf Fakultätsebene geschaffen, die die Zusammenar-



beit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät mit ihren Stellvertreterinnen und die Festlegung der jeweiligen Arbeitsbereiche neu organisiert und eine angemessene Ressourcenausstattung sicherstellt.

3.1.2 Das Professorinnenprogramm des BMBF

Das Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) soll bis 2013 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen schaffen. Dafür stellt das BMBF insgesamt 75 Millionen Euro zur Verfügung, die Länder beteiligen sich anteilig an dem Gesamtvolumen von 150 Millionen Euro. Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen konnten auf der Grundlage einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzeptes bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren für fünf Jahre mit einem Betrag von bis zu 150.000 Euro pro Jahr finanziert bekommen.

Die Universität hat sich um diese Mittel beworben. Die Fakultät hat diese Bewerbung umfassend durch Mitwirkung bei der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes unterstützt. Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg basiert auf einer Situations- und Defizitanalyse der Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg und zielt auf eine Fortführung der in die Universitätsentwicklung integrierten Gleichstellung in sechs Handlungsbereichen. Die hier definierten Ziele werden von der Fakultät kontinuierlich umgesetzt, so wurden beispielsweise im Zusammenhang mit der neuen Berufsordnung 40% der stimmberechtigten Berufungskommissionsmitglieder mit Frauen besetzt.

Die Bewerbung war erfolgreich. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms konnte eine Regelprofessur im Fach Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management öffentlicher und privatwirtschaftlicher Organisationen, gefördert werden (Laufzeit: 01.12.2008 bis 30.11.2013).

3.2 Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses

Die Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses ist eine zentrale Aufgabe der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen sich dieser Aufgabe insbesondere mit den folgenden vier 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 jeweiligem 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. Die Hälfte des Preisgeldes in Höhe von 500,- Euro soll für wissenschaftliche Zwecke (Teilnahme an Tagungen, Erwerb von wissenschaftlicher Literatur etc.) verwendet werden. Die Entscheidung über die Auswahl der Preisträgerinnen trifft der Dekan/die Dekanin der Fakultät auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Im Jahr 2008 wurde der Frauenförderpreis an Frau Merle Mulder, Fachbereich Sozialwissenschaften, für Ihre Diplomarbeit „Straight Edge: Lebensstil, Subkultur, Ideologie? Eine Definitions- und Bewertungsproblematik“ sowie an Frau Kathrin Deumelandt, Fachbereich Sozialökonomie, für Ihre Bachelorarbeit „Der EPA-Prozess und seine Auswirkungen auf die regionale Integration im südlichen Afrika“ verliehen. Im Jahr 2009 ging der Frauenförderpreis an Frau Hanna Haag, Fachbereich Sozialwissenschaften, für Ihre Diplomarbeit „Jeder hat seine Zeit anders erlebt - Erinnerungen ostdeutscher arbeitsloser Frauen an die DDR-Vergangenheit“ sowie an Frau Ute Lampalzer-Smith, Fachbereich Volkswirtschaftslehre, für Ihre Diplomarbeit „Marguerite Kuczynski (1904-1998) - Wirtschaftswissenschaftliches Arbeiten in verschiedenen Ländern und Zeiten: Ihr Weg von den "Goldenen Zwanzigern" in den USA bis zum "realen Sozialismus" in der DDR“. Insgesamt gingen in 2009 sechs Bewerbungen ein.

3.2.2 Regelmäßiges Seminarangebot

Die Gleichstellungsbeauftragten konzipieren und bieten jeweils ein Seminar pro Semester für den wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchs an. Ziel der Seminare ist es, die Karriereplanung der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen und einen Beitrag für die Weiterqualifikation im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere zu leisten.



Als Themenschwerpunkte für die Seminare wurden (1) Karriereplanung und (2) Kompetenzerweiterung formuliert. Die beiden Schwerpunkthemen werden abwechselnd bedient. Im Berichtszeitraum wurden folgende Seminare angeboten:

- Wintersemester 2007/08: "Kommunikative Kompetenz entwickeln" (13./14.09.2007, 18 Teilnehmerinnen)
- Sommersemester 2008: "Stationen einer Wissenschaftskarriere" (10./11.04.2008, 10 Teilnehmerinnen).¹
- Wintersemester 2008/09: "Professionelle Gesprächs- und Verhandlungsführung für die akademische Praxis" (26.11.2008, 14 Teilnehmerinnen)
- Sommersemester 2009: "Arbeitsorganisation und Zeitmanagement im wissenschaftlichen Berufsalltag" (15.05.2009, 13 Anmeldungen, 11 Teilnehmerinnen)
- Wintersemester 2009/10: „Bewerbungs- und Berufungsverfahren an Hochschulen“ (06.11.09, 14 Anmeldungen, 9 Teilnehmerinnen)

Nähere Informationen zu den Inhalten der einzelnen Seminare sind auf der Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=5099> einzusehen.

Nach erfolgreicher Seminarteilnahme erhalten die Teilnehmerinnen ein Teilnahmezertifikat. Zum Zwecke einer effektiven Qualitätssicherung und mit Blick auf eine effiziente Mittelverwendung werden alle Seminare durch die Teilnehmerinnen evaluiert. Die Ergebnisse der Beurteilung liefern zudem Hinweise auf Interessen und Bedarfe für Workshops und Seminare in der Zukunft. Die Evaluationsergebnisse waren im Berichtszeitraum durchweg positiv. Als besonders positiv wurde die vertrauensvolle Gesprächssituation und die kompetente Seminarleitung heraus gestellt. Als Themenwünsche für zukünftige Veranstaltungen wurden Karriereplanung, Work-Life-Balance, Präsentationstraining und Rhetorik genannt.

3.2.3 Einführung des Mentoring-Programms „Athene“

Im Jahr 2008 wurde von der Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät das Mentoring-Programm „Athene“ konzipiert. Das Programm schließt eine Lücke im Bereich der

¹ Dieses Seminar wurde mit finanzieller Unterstützung aus dem Qualifizierungsfonds der Gleichstellungsbeauftragten der Universität durchgeführt.



Förderung und berufsqualifizierenden Unterstützung von Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen der Fakultät, die bislang nicht über ein eigenständiges Mentoring-Programm verfügte. Mit seinem übergeordneten Ziel, geschlechterbedingte Nachteile von Frauen in der Phase der beruflichen Orientierung und bei den ersten Schritten auf dem Karriereweg abzubauen, ist das Programm ein wichtiger Baustein bei der Umsetzung des Frauenförderplans und bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in der Fakultät.

Das Programm startete zum Wintersemester 2008/2009. Im ersten Jahrgang haben 18 Tandems am Mentoring-Programm teilgenommen. Der zweite Jahrgang startete zum Wintersemester 2009/10 mit sechs Mentees. Das Mentoring-Programm hat über die Grenzen der Fakultät hinaus Interesse und Anerkennung erfahren.

Mit seiner Zielsetzung der Unterstützung von Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen bei der Planung des weiteren Berufswegs, der Hilfestellung bei der Einschätzung von Chancen alternativer Karrierewege, der Orientierung über die Anforderungen in Wissenschaft und Unternehmenspraxis und nicht zuletzt der Unterstützung in Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienverantwortung steht das skizzierte Projekt in Einklang mit den Kriterien der Förderrichtlinie der Universität Hamburg und ist gleichermaßen von struktureller Bedeutung wie auch innovativ. In Anerkennung dieser Leistung wurde das Programm im Jahr 2009 mit dem Frauenförderpreis der Universität Hamburg ausgezeichnet.² Außerdem wurde das Programm mit einer Anschubfinanzierung i.H.v. 1.000 Euro aus dem Frauenförderfonds 2008 der Gleichstellungsbeauftragten der Universität unterstützt. Weitere Informationen finden sich unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/athene>.

3.2.4 Networkingangebote

Die Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses umfasst auch Angebote mit eher informell-kommunikativem Charakter. Hierzu gehört allem voran das Angebot eines regelmäßigen Stammtisches für die Doktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen der Fakultät. Einmal pro Semester treffen sich auf Einladung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät die Mitarbeiterinnen, um sich zu Fragen der Gleichstellung und zu anderen Themen rund um Beruf und Karriere sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszutauschen.

2008 und 2009 fanden die Stammtische an folgenden Terminen statt:

² Siehe Anhang 1.



- 14.07.2008
- 06.12.2008
- 29.06.2009
- 07.12.2009

3.3 Initiative zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frauen und Männer ein wichtiges Thema. Um festzustellen, ob und inwieweit ein flexibler Kinderbetreuungsbedarf seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg vorliegt, wurde im Dezember 2008 von der Gleichstellungsbeauftragten eine entsprechende Erhebung durchgeführt. Befragt wurden sowohl das wissenschaftliche als auch das technische und Verwaltungspersonal. Gleichwohl die Rücklaufquote der Befragung recht gering war, zeigten die Ergebnisse jedoch Tendenzen auf. Ein Bedarf an flexibler Kinderbetreuung konnte identifiziert werden.³

In Umsetzung der Ergebnisse bietet die Fakultät seit dem 1. Juli 2009 in Zusammenarbeit mit der pme Familienservice GmbH ein hochflexibles Kinderbetreuungsangebot. Hierbei handelt es sich um einen Service zur Überbrückung von plötzlich auftretenden Betreuungsengpässen für Kinder von 0-12 Jahren. CompanyKids steht allen Angehörigen der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Verfügung und wird von der Fakultät sowie aus dem Gleichstellungsbudget finanziert. Bis zum 30.11.2009 wurden 7 Betreuungstage durch Angehörige der Fakultät in Anspruch genommen.

3.4 Implementierung von Gender-Forschung und geschlechtsspezifischem Lehrangebot

3.4.1 Der Frauenförderfonds der Fakultät

Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist bestrebt, herausragende Projekte im Bereich der Gleichstellung in Forschung und Lehre zu unterstützen und zu fördern. Zu diesem Zweck wird seit 2008 jedes Jahr ein Frauenförderfonds i.H.v. 10.000 Euro bereit gestellt. Aus diesen Mitteln sollen wissenschaftliche Projekte und Studien zu Frauen- und Genderthemen sowie zur Gleichstellung, Lehrveranstaltungen zu Frauen und Genderthemen so-



wie zur Gleichstellung als auch Vorhaben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienverantwortung gefördert werden. Antragsberechtigt sind alle Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät. Die Entscheidung über die Auswahl der zu fördernden Projekte trifft der Dekan/die Dekanin der Fakultät auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Im Jahr 2008 wurde das Projekt „Frühe Nationalökonominen im deutschsprachigen Raum“ von Prof. Dr. Elisabeth Allgoewer und Dipl.-Vw. Ute Lampalzer-Smith aus den Mitteln des Frauenförderfonds unterstützt.

Im Jahr 2009 konnten die Mittel des Frauenförderfonds nicht ausgeschüttet werden, da auf die Ausschreibung kein Antrag eingegangen ist.

3.4.2 Dokumentation genderbezogener Forschungsprojekte und Lehrangebote der Fakultät

Der Internetauftritt der Gleichstellungsbeauftragten bietet unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=4877> eine Übersicht der Lehrangebote mit Gender-Bezug der Fakultät in den einzelnen Fachbereichen.

Tabelle 3 zeigt, dass der quantitative Anteil von Lehrangeboten mit Gender-Bezug noch deutlich ausbaufähig ist. Dieser lag in der Fakultät für das Wintersemester 2009/10 bei knapp 2%.

³ Siehe Anhang 2.



Tab. 3: Anzahl der Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug sowie der Lehrveranstaltungen der Fakultät insgesamt, 2007 bis 2009

Semester	Anzahl Veranstaltungen mit Gender-Bezug	Anzahl Veranstaltungen der Fakultät insgesamt
WS 2009/10	12	692
SS 2009	18	669
WS 2008/09	11	640
SS 2008	13	624
WS 2007/08	11	635

Quelle: <http://www.genderstudies-hamburg.de/index.php?id=358>; Studiendekanat Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Beispielhaft lassen sich die Inhalte von Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug für den Fachbereich Sozialökonomie aufzeigen. Das Repertoire reicht von der „Einführung in die Genderforschung“ über „Männerforschung/Männerwelten“ bis hin zu „Gleichstellungsfragen in Unternehmen“ (Tabelle 4).



Tab. 4: Überblick zu Lehrveranstaltungen mit Gender-Bezug im Fachbereich Sozialökonomie in 2008 und 2009

Fachgebiet	Spezifische Kurse	Akzentuierte Kurse
Bachelor-Studiengang		
BWL	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsfragen in Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal I – Emotionen in Organisationen
Rechtswissenschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Gender und Recht: Zivilrecht • Gender und Recht: Arbeitsrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen des Arbeitsrechts • Europäisches und internationales Arbeitsrecht • Sozialrecht • Grundlagen des Öffentlichen Rechts
Soziologie	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die Genderforschung • Männerforschung/Männerwelten 	<ul style="list-style-type: none"> • Soziologie der Arbeitswelt I • Soziologie der Arbeitswelt II • Soziologie der Arbeitswelt III • Lebensläufe in alternden Gesellschaften • Migration und Integration
VWL	<ul style="list-style-type: none"> • Theorie und Politik der Geschlechterverhältnisse 	<ul style="list-style-type: none"> • Gender Policy in Europa • Arbeitsmarktanalyse
Master-Studiengang		
Human Resource Management	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Rahmenbedingungen von Managing Diversity 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitgestaltung / Personalplanung

Quelle: Umfrage unter den Lehrenden des Fachbereichs Sozialökonomie

Neben genderorientierten Lehrangeboten werden in der Fakultät auch Forschungsprojekte mit Gender-Bezug durchgeführt. Ein Überblick dazu findet sich unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=4876>. Momentan in der Bearbeitung befinden sich zwei Projekte, nämlich „Frauen in der Spitzenforschung“ (Leitung: Prof. Dr. Anita Engels) sowie „Frühe deutschsprachige Nationalökonominnen“ (Leitung: Prof. Dr. Elisabeth Allgoewer).



3.5 Beratung in Gleichstellungsfragen

3.5.1 Allgemeine Beratung und interne Anfragen

Die Gleichstellungsbeauftragten stehen als Ansprechpartner für alle Fragestellungen im Zusammenhang mit Bewerbungen auf Professuren und Berufungsverhandlungen, Einstellungen beim wissenschaftlichen Personal sowie 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 von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Fakultät. Daher bietet der Internetauftritt der Gleichstellungsbeauftragten unter <http://www.wiso.uni-hamburg.de/index.php?id=5100> einen Überblick zu den an der Universität angebotenen Veranstaltungen und Seminare für Studentinnen.

Auf die Förderung von Studentinnen zielt auch das Mentoringprogramm UNICA. Dieses Kooperationsprojekt von Universität und Universitäts-Gesellschaft startete im Winter 2009. UNICA bietet ein Berufseinstiegs-Mentoring und richtet sich an Studentinnen und Doktorandinnen der Fakultäten Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft. Ziel der Initiative ist es, hoch begabte und besonders motivierte Studentinnen und Doktorandinnen der Universität Hamburg als potentielle Führungsnachwuchskräfte für mittelständische und große Unternehmen in Hamburg in der Phase des Berufseinstiegs individuell zu beraten und sie somit in ihrem beruflichen Aufstieg zu unterstützen.

Im Jahr 2010 wird das Angebotsspektrum noch einmal erweitert. Geplant sind Informationsveranstaltungen für Studentinnen, die zur Entscheidungsfindung über das Für und Wider einer wissenschaftlichen Karriere („Promovieren – ja oder nein?“) beitragen sollen. Die Organisation dieser Veranstaltungen wird von den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Volkswirtschaftslehre übernommen.

Komplettiert wird das Angebot für Studentinnen durch diverse Seminare und Workshops, die das universitäre Karrierezentrum (Career Center) speziell für Frauen anbietet.



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 Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät einmal pro Semester die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zu einem Gleichstellungstreffen ein. Weiter wird auch einmal pro Semester eine Frauenvollversammlung einberufen. Für jedes Treffen werden Themenschwerpunkte festgelegt. Die Protokolle der Sitzungen sind auf Anfrage verfügbar.

Tabelle 5 gibt einen Überblick über Gleichstellungstreffen und Frauenvollversammlungen im Berichtszeitraum.

Tab. 5: Gleichstellungstreffen und Frauenvollversammlungen im Berichtszeitraum

Jahr	Gleichstellungstreffen		Frauenvollversammlung	
	Datum	Teilnehmerinnen	Datum	Teilnehmerinnen
2008	14.07.2008	5	14.07.2008	11
	17.11.2008	6	17.11.2008	10
2009	21.01.2009	6	21.01.2009	15
	29.06.2009	7	29.06.2009	8
	30.11.2009	7	30.11.2009	11

Quelle: Erhebungen der Fakultät

4.2 Internetauftritt

Mit Beginn der Amtsperiode hat die Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten mit der Website www.wiso.uni-hamburg.de/gleichstellung 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 Kontaktdaten beinhaltet.⁴ Die Internetseite wird regelmäßig durch das Geschäftszimmer der Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten aktualisiert.

⁴ Siehe Screenshot in Anhang 3.



5. Finanzielle Förderung der Gleichstellung durch die Fakultät

5.1 Mittelzuflüsse

Gemäß § II.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.

5.2 Mittelverwendung

Folgende Tabelle gibt Aufschluss über die Verwendung der Mittel im Berichtszeitraum:

Tab. 6: Mittelverwendung 2008, 2009

Verwendungszweck	07/08-12/08 (6 Monate)	01/09-11/09 (11 Monate)
Frauenförderpreis	1.000,- Euro	1.000,- Euro
Frauenförderfonds	10.000,- Euro	nicht vergeben
Workshops	1.250,- Euro	2.860,- Euro
Studentische Hilfskräfte	3.600,- Euro	9.600,- Euro
Veranstaltungen Frauenförderung	-	700,- Euro
Company Kids	-	Kostenübernahme durch das Dekanat
Verwaltungsaufwand	-	2.700,- Euro
Summe	15.850,- Euro	16.860,- Euro

Quelle: Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

6. Perspektiven

Im Berichtszeitraum wurden insbesondere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses sowie Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf implementiert. Für die kommenden Jahre sollen diese Bereiche weiterhin im Fokus der Gleichstellungsarbeit liegen.



Vorrangiges Ziel ist es dabei, den Frauenanteil auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu steigern. Während in den Jahren 2005 bis 2008 der Anteil der Frauen an den Studienabschlüssen mit 50% ein sehr gutes Ergebnis darstellt, besteht bei der Förderung weiblicher Promovierender und von Habilitandinnen noch Handlungsbedarf. Der Frauenanteil von 36% bei den Promotionen liegt deutlich unter dem Niveau der Universität (47%). Darüber hinaus habilitierte in den Jahren 2007 und 2008 keine Frau an der Fakultät. Bei einer Durchschnittsbetrachtung der Jahre 2005 bis 2008 liegt der Anteil der Habilitierenden auf Fakultäts- und Universitätsebene nah beieinander (25% und 24%), jedoch auf niedrigem Niveau.

Eine Steigerung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen führt langfristig auch zu einer Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren. Eine systematische Information der Studentinnen über Karrieremöglichkeiten an der Hochschule ist deshalb vonnöten. Hierauf wird sich die Gleichstellungsarbeit konzentrieren.

Eine weitere wichtige Aufgabe auch für die Zukunft ist die Unterstützung der Doktorandinnen und Habilitandinnen der Fakultät. Mit dem Mentoringprogramm „Athene“ und den regelmäßigen Workshops zu Fragen von Kompetenzaufbau und Karriere wird dieser Aufgabe Rechnung getragen. Gleichzeitig sollen durch Abfrage von Interessen und Bedarfen neue Qualifikations- und Unterstützungsfelder identifiziert und in effektive Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt werden.

Im Einklang mit den Zielsetzungen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität soll außerdem das Thema familienfreundliche Hochschule weiter verfolgt werden. Hier gilt es insbesondere, das Programm CompanyKids zu stärken und seine Bekanntheit zu steigern.



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Fakultät Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften



Anhang



Anhang 1

Auszeichnung für das Mentoring-Programm Athene im Juli 2009

Für ihr Engagement für die

FRAUENFÖRDERUNG

**AN DER FAKULTÄT WIRTSCHAFTS- UND
SOZIALWISSENSCHAFTEN**

insbesondere für die Förderung und berufsqualifizierende Unterstützung von
Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen

durch Erfahrungsaustausch mit renommierten Wissenschaftlern/-innen und
Unternehmenspraktikern/-innen,
die Veranstaltung von Workshops für Mentees und Mentoren/-innen,
die Unterstützung beim Zugang zu Netzwerken
sowie die Hilfestellung in Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

erhält

FRAU PROF. DR. INSA SJURTS

für das Mentoring-Programm „ATHENE“

in Anerkennung ihrer Verdienste
an der Universität

den

**FRAUENFÖRDERPREIS
DER UNIVERSITÄT HAMBURG
2009**

für herausragendes, sichtbares und nachhaltiges Engagement
für die Frauenförderung an der Universität Hamburg.

Hamburg, den 06. Juli 2009

Prof. Dr.-Ing.habil. Monika Auweter-Kurtz
Präsidentin der Universität Hamburg

Prof. Dr. Monika Bullinger
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg



Anhang 2

Ergebnisse der Umfrage zur Bedarfsermittlung für flexible Kinderbetreuung

Ziel der Erhebung war es festzustellen, ob und in welcher Art und Weise ein flexibler Kinderbetreuungsbedarf seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg vorliegt und demnach Handlungsbedarf besteht. Neben einer grundsätzlichen Bedarfsermittlung im Hinblick auf flexible Kinderbetreuungsangebote wurden verschiedene Modelle vorgestellt. Diese waren vorab vom Studierendenwerk Hamburg entwickelt worden.

Die Umfrage richtete sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Befragt wurden sowohl das wissenschaftliche als auch das technische und Verwaltungspersonal, um eventuelle Bedarfsunterschiede in den einzelnen Gruppen feststellen zu können.

- Insgesamt sind die Ergebnisse aufgrund der eher geringen Rücklaufquote (15 Fragebögen, davon 11 wiss. Personal und 4 TVP) mit Zurückhaltung zu betrachten. Dennoch lassen sich gewisse Tendenzen identifizieren: Kindertageseinrichtungen (halbtags) sowie private Betreuungspersonen (z.B. Familie oder Babysitter) sind die von beiden Gruppen am häufigsten in Anspruch genommenen regelmäßigen Betreuungsmöglichkeiten.
- Ein Bedarf an zusätzlicher regelmäßiger Betreuung besteht kaum, allerdings haben beide Gruppen einen hohen Bedarf (86% aller Antworten) an nicht planbarer, unregelmäßiger sowie an spontaner Betreuung bekundet.
- Von den vorgestellten Modellen erwiesen sich die „Flying Nannies“ (Babysitting Modell zu Hause) sowie die „Kinderevents“ als besonders attraktiv.
- Unterschiede hinsichtlich der Mitarbeitergruppen bestehen in der maximalen Zahlungsbereitschaft: Während das wissenschaftliche Personal maximal 10 Euro in der Stunde sowie 133 Euro im Monat zu zahlen bereit ist, liegen diese Werte beim technischen und Verwaltungspersonal bei maximal 9 Euro in der Stunde und 85 Euro pro Monat.



Anhang 3

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 ■ Einrichtungen ■ Gleichstellung ■ BWL ■ Sozialökonomie ■ Sozialwissenschaften ■ VWL

Menü

- ☺ [Startseite](#)
- Über uns
- Aktuell
- Lehre
- Forschung
- Frauenförderung
- ATHENE
- Familie und Beruf
- Stellenausschreibungen
- Links und Informationen
- Einstellungsverfahren WIMA
- Kontakt

Service

- Formularschrank
- Kontakt
- Sitemap

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](#)

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Fachbereich Betriebswirtschaftslehre

☺ [Friederike Hartmann](#)

☺ [Annette Hofmann](#)

☺ [Susi Störmer](#)

Fachbereich Sozialökonomie

☺ [Silke Wittich-Neven](#)

Fachbereich Sozialwissenschaften

☺ [Dr. Steffen Burkhardt](#)

Fachbereich Volkswirtschaftslehre

☺ [Ute Lampalzer-Smith](#)

☺ [Till Düppe](#)

Aktuell

Kinderbetreuung an allen Advents-Samstagen

Die Fakultät bietet in Zusammenarbeit mit der Einrichtung "pme Familienservice"...

☺ [weiterlesen](#)

"Casper" - Campus-Spielgruppen am Nachmittag

Das Studierendenwerk Hamburg bietet in der Vorlesungszeit qualifizierte Kinderbetreuung an, um die...

☺ [weiterlesen](#)

Frauenförderpreis 2011 der Universität Hamburg

Der Frauenförderpreis der Universität Hamburg wird im Jahr 2011 zum 15. Mal vergeben. Der mit...

☺ [weiterlesen](#)

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