

Große Anfrage

**der Abgeordneten Wolfgang Beuß, Karen Koop, Stefan Kraxner,
Andreas C. Wankum, Dr. Diethelm Stehr, Thilo Kleibauer,
Dr. A. W. Heinrich Langhein, Marino Freistedt (CDU) und Fraktion vom 22.08.06**

und Antwort des Senats

Betr.: Situation junger Wissenschaftler/-innen in Hamburg

Junge Wissenschaftler/-innen sind die Zukunft der Forschung und Lehre in Deutschland. Insbesondere in Hamburg als der „Metropole des Wissens“ haben sie deshalb einen hohen Stellenwert.

Die größte Veränderung für Nachwuchswissenschaftler/-innen in den letzten Jahren war die Einführung der Juniorprofessur 2002. Seither stellt sie eine Alternative zur Habilitation dar. Ziel ist mehr Selbständigkeit in Forschung und Lehre direkt nach der Promotion, die Erhöhung des Frauenanteils und der Internationalität, die Senkung des Erstberufungsalters sowie eine bessere Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere.

Die Situation der jungen Wissenschaftler/-innen in Deutschland weist jedoch weiterhin verschiedene Probleme auf. Dazu zählt vor allem ein Mangel an „tenure-track“-Stellen (mit der Aussicht auf einen unbefristeten Vertrag bei Bewährung auf der befristeten Stelle), was zu einer lange währenden Unsicherheit über den Verlauf der wissenschaftlichen Karriere führen kann. Folgen sind u. a. eine weiterhin hohe Abwanderung der deutschen Nachwuchswissenschaftler/-innen ins Ausland („brain drain“), vor allem in die USA, sowie eine zunehmende Kinderlosigkeit bei Hochschulangehörigen (so hatten 2004 50 % der Männer und 58,2 % der Frauen der 37- bis 42-Jährigen keine Kinder; Quelle: Studie der Universität Dortmund).

Wir fragen den Senat:

Die folgenden Antworten beruhen im Wesentlichen auf Angaben der Hochschulen. Dies vorausgeschickt, beantwortet der Senat die Fragen wie folgt:

A. Juniorprofessur

1. *Wie viele Juniorprofessorinnen und -professoren (W 1) gibt es in Hamburg?*

Juniorprofessuren werden in Hamburg mit Anlaufen des Förderprogramms des BMBF seit 2002 besetzt, und zwar bis zum Wirksamwerden der besoldungsrechtlichen Vorschriften der W-Besoldung in Hamburg zuerst mit Angestelltenverträgen und seit 2005 durch Ernennungen zur Juniorprofessorin bzw. zum Juniorprofessor in der Besoldungsgruppe W 1.

- a) *In den einzelnen staatlichen Hochschulen unterschieden nach Fakultäten.*
- b) *Differenziert nach Männern und Frauen.*
- c) *Differenziert nach Nationalität (deutsch, Ausländer).*
- d) *Differenziert nach dem Jahr der Einführung.*

Zur Universität Hamburg siehe **Anlage 1**.

Die Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH) hat derzeit fünf – zwei Frauen und drei Männer – besetzte Juniorprofessuren. Darunter ist kein Ausländer. Die Besetzungen erfolgten 2003 (zwei Fälle) und 2004 (drei Fälle).

An den anderen staatlichen Hochschulen gibt es keine Juniorprofessuren.

- 2. *Wie viele zusätzliche Stellen sind bis 2010 geplant? Gibt es konkrete Bemühungen zur quantitativen Steigerung der Anzahl der Juniorprofessuren?*

Wenn ja, wie sehen diese aus?

Universität Hamburg

Die Universität sieht in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan im Jahr 2012 für Juniorprofessuren 110 Stellen vor. Um das zu ermöglichen, soll nur ein Teil der bis 2012 freiwerdenden Professuren wiederbesetzt werden, der andere Teil wird in Juniorprofessuren und Nachwuchsstellen umgewandelt.

Die Fakultät für Medizin sieht in ihrer Entwicklungsplanung bis 2010 nur bis zu vier Stellen für Juniorprofessuren vor. Die Juniorprofessur stellt nach Auffassung dieser Fakultät insbesondere für die klinische Medizin kein passendes Modell dar, dort werde weiter habilitiert.

Technische Universität Hamburg-Harburg

Es können bis zu drei weitere Stellen besetzt werden.

HafenCity Universität Hamburg – Universität für Baukunst und Raumentwicklung

Gegenwärtig befindet sich zunächst eine Juniorprofessur im Ausschreibungsverfahren.

- 3. *Wie hoch liegt das Durchschnittsalter bei Antritt der Stelle?*

Das Durchschnittsalter bei Dienstantritt liegt an der Universität Hamburg bei 35 Jahren, an der TUHH bei 36,6 Jahren.

- 4. *Ausstattung der Juniorprofessuren:*

- a) *Verfügen die Juniorprofessuren über ein festgelegtes eigenes Budget, das selbständig verwaltet werden kann? Wenn ja, wie hoch ist dieses durchschnittlich?*

Bislang konnten die Juniorprofessuren jeweils über ein vom BMBF einmalig zur Verfügung gestelltes Budget in Höhe von 60 000 Euro verfügen.

Universität Hamburg

Im Anschluss an diese BMBF-Finanzierung verfahren die Fakultäten der Universität mit Juniorprofessuren unterschiedlich: In einigen Departments der Fakultäten verfügen die Juniorprofessuren nicht über ein eigenes Budget, partizipieren aber an den Mitteln der jeweiligen Departments/Institute/Abteilungen. Andere Departments weisen den Juniorprofessuren eigene Budgets zu, die je nach Department/Fakultät von 750 Euro für studentische Hilfskräfte über 2000 Euro bis zu 12 500 Euro betragen. Teils handelt es sich um einmalige Zuweisungen, teils um laufende Mittel. In einigen Fällen verfügen die Juniorprofessuren zusätzlich über weitere Mittel, die im Rahmen

von Berufungszusagen und/oder Sonderzuweisungen durch die Universitätsleitung oder die Institute gewährt werden oder auch in selbst eingeworbenen Drittmitteln bestehen. Darüber hinaus werden in einigen Fällen einmalige Investitionen z. B. für den Aufbau von Laboren oder die Beschaffung spezieller Rechner getätigt.

Technische Universität Hamburg-Harburg

An der TU HH erhalten sie von dem Institut, dem sie zugeordnet sind, die erforderlichen Sachmittel.

- b) *Über welche personelle Ausstattung verfügt der Lehrstuhl eines Juniorprofessors/einer Juniorprofessorin in der Regel? Bitte nach Hochschulen getrennt darstellen.*

Universität Hamburg

Grundsätzlich gilt, dass Juniorprofessorinnen und -professoren keine eigenen Lehrstühle bekleiden und somit auch nicht über eine eigene personelle Ausstattung verfügen.

Eine Ausnahme bildet hierbei die Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN), welche ihre Juniorprofessuren in der Regel mit einer halben BAT IIa (Promotionsförderstelle) – in Ausnahmefällen mit einer ganzen BAT IIa-Stelle –, in der Physik sogar in einem Einzelfall mit drei Post-Doc-Stellen ausstattet. Darüber hinaus werben einige Juniorprofessuren erfolgreich eine Personalausstattung über Drittmittel ein.

Daneben haben die Juniorprofessuren wie alle Professorinnen und Professoren Zugriff auf Serviceleistungen in den Fakultäten wie Sekretariat, technischer Service und IuK-Dienste.

Technische Universität Hamburg-Harburg

Die Juniorprofessoren erhielten auch hier zur Ersteinrichtung ihrer Professur die vom BMBF zur Verfügung gestellten 60 000 Euro. Im Übrigen erhalten sie von dem Institut, dem sie zugeordnet sind, die erforderlichen Sachmittel.

5. *Wie hoch ist die Lehrverpflichtung der Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen an den einzelnen Hochschulen?*

Die Lehrverpflichtung richtet sich nach § 10 Abs. 1 Hamburger Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) vom 20.02.2006. Sie beträgt in der ersten Anstellungsphase, also für sechs Semester, 4 SWS, in der zweiten Phase, wiederum für sechs Semester, 6 SWS, kann aber auf Antrag auf 4 SWS abgesenkt werden.

6. *Wie hoch ist die Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen pro Juniorprofessur in einem Jahr? (Bitte untergliedert nach Fachbereichen.)*

Universität Hamburg

Die Publikationsleistungen werden nach Fakultäten gegliedert aufgeführt (ohne die Fakultäten Rechtswissenschaft und Medizin, da dort bisher keine Juniorprofessuren eingesetzt sind – vgl. **Anlage 1**). Aus den Departments der Fakultät für Geisteswissenschaften gibt es nur Angaben für einen Einzelfall.

Es werden solche Juniorprofessoren nicht erfasst, die beurlaubt sind, soweit sie in einem Jahr ihr Amt erst spät angetreten haben und ähnliche Fälle. Bei der Bewertung besonders der Juniorprofessoren mit kleiner Publikationszahl ist ggf. zu berücksichtigen, dass sie an dem zweiten – „großen“ – Buch arbeiten.

Fakultät	Jährliche Publikationen
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3–5
Fakultät für Geisteswissenschaften	8–10
Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft	5–8
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	2–10

Technische Universität Hamburg-Harburg

Zurzeit können keine Angaben gemacht werden.

7. *In welchem Umfang werden Ämter in Hochschulgremien mit Juniorprofessuren besetzt?*

Universität Hamburg

Viele Fakultäten bemühen sich gerade um Entlastung der Juniorprofessuren von Gremien-Aufgaben, um eine volle Konzentration auf ihre wissenschaftliche Qualifizierung und ihre Aufgaben in Forschung und Lehre zu ermöglichen.

Es werden derzeit folgende Ämter von Juniorprofessorinnen und -professoren wahrgenommen: Vorsitz Fachausschuss, Sprecher/-in Fachgebietsausschuss, Mitgliedschaften in Fakultätsräten und Ausschüssen [z. B. Bibliotheksausschuss, Prüfungsausschuss], Mitgliedschaft im Personalrat für das Wissenschaftliche Personal, Gleichstellungsbeauftragte/r eines Departments.

Derzeit ist im Hochschulsenat keine Juniorprofessorin/kein Juniorprofessor vertreten.

Technische Universität Hamburg-Harburg

Bei der letzten Senatswahl der TUHH (Juni 2006) hat sich kein Juniorprofessor zur Wahl gestellt

8. *Wie erfolgt die hochschuldidaktische Ausbildung?*

Nach Angaben der Hochschulen wird bereits im Berufungsverfahren die didaktische Grundqualifikation berücksichtigt und überprüft. Es gibt keine verpflichtende hochschuldidaktische Ausbildung. Anreiz sich aktiv fortzubilden ist durch die Zwischenevaluation gegeben, bei der auch die Lehre und die didaktischen Fähigkeiten besonders darzustellen sind.

Universität Hamburg

Die Juniorprofessorinnen und -professoren können folgende Angebote der Universität Hamburg nutzen:

- auf die Entwicklung der Lehrqualifikation fokussierter „Master of Higher Education“ am Zentrum für Hochschul- und Weiterbildung (ZHW);
- ein von der Alfred-Toepfer-Stiftung mitfinanziertes einwöchiges Seminar für Neuberufene, das unter Leitung von internationalen hochschuldidaktischen Experten der Optimierung von Lehrkompetenzen, insbesondere bei teilnehmerorientierten und aktivierenden Methoden, dient;
- Fortbildung für Nachwuchswissenschaftler/-innen und Leiter/-innen von Nachwuchsgruppen zu Führungskompetenz.

Technische Universität Hamburg-Harburg

Die TUHH erprobt externe Seminarangebote zur Verbesserung der didaktischen Fähigkeiten.

9. *Die Anzahl der Hausberufungen lag 2005 bei Juniorprofessuren höher als bei anderen Professuren (siehe Drs. 18/2895). Bestätigte sich dieser Trend seitdem?*

Wenn ja,

a) wie erklärt der Senat sich dies?

b) Begrüßt der Senat dies?

Wenn nein, was unternimmt er dagegen?

Für die Juniorprofessur gilt das so genannte „Hausberufungsverbot“ nicht, sondern das sog. „Wechselgebot“: Wer ohne Hochschul-Wechsel in die Juniorprofessur eintritt, muss *nach* der Juniorprofessur die Hochschule wechseln; wer mit Hochschulwechsel die Juniorprofessur erlangt hatte, kann sich nach der Juniorprofessur auf eine

(Dauer-)Professur an derselben Hochschule bewerben (im Sinne des angelsächsischen „tenure-track“).

Universität Hamburg

Seit September 2005 hat es keine Hausberufungen bei Juniorprofessuren mehr gegeben.

Technische Universität Hamburg-Harburg

Es gab und gibt keine Hausberufungen.

10. Wie viele der Juniorprofessuren wurden nach drei Jahren verlängert?

Von den 35 aktuell beschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren wurden bisher an der Universität Hamburg 12 Dienstverhältnisse, an der TUHH zwei (von fünf) nach erfolgreicher Zwischenevaluation verlängert.

11. Wie viele der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren schreiben zusätzlich eine Habilitation?

Grundsätzlich schreiben Juniorprofessuren keine Habilitationsschrift, sondern erarbeiten andere wissenschaftliche Publikationen, z. B. das „zweite“ Buch. Ob diese Veröffentlichung später zum Zwecke der Habilitation genutzt wird, ist derzeit nicht vorhersehbar.

Universität Hamburg

Eine Minderzahl der derzeit an der Universität tätigen Juniorprofessorinnen und -professoren hat habilitiert bzw. befindet sich derzeit im Habilitationsverfahren. Die Mehrzahl hält sich diese Option, ggf. als kumulative Habilitation – offen und ist derzeit noch unentschieden. Daten werden darüber nicht erhoben.

Technische Universität Hamburg-Harburg

Daten werden nicht erhoben.

B. Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

1. Wie viele Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen mit der Voraussetzung einer Promotion gibt es seit 2000 in Hamburg (differenziert nach Jahren)

- a) unterschieden nach Art der Vergütung/Stellen?*
- b) unterschieden nach Fakultäten?*
- c) nach Männern und Frauen?*
- d) nach Nationalität (deutsch, Ausländer)?*

2. Wie viele zusätzliche Stellen sind bis 2010 geplant?

Die Antwort beschränkt sich auf Stellen für befristet Beschäftigte mit der regelhaften Einstellungsvoraussetzung Promotion.

Zu den Stellen der (auslaufenden) Stellenkategorie Wissenschaftlicher Assistent/-in C 1 siehe die **Anlagen 2 und 3**. Befristete Angestellten-Stellen für Post-docs als Qualifikationsstellen nach der Promotion gab es bisher nicht.

Zukünftig stehen für den Wissenschaftlichen Nachwuchs mit Promotion die Stellenkategorien Juniorprofessor (siehe dazu die Antwort zu A. 2) und Angestellten-Stellen für Post-docs (regelmäßig BAT IIa) zur Verfügung.

Universität Hamburg

Die Universität sieht in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan im Jahr 2012 43,5 Post-Doc-Stellen (BAT IIa befristet) vor (ohne Medizin).

HafenCity Universität Hamburg – Universität für Baukunst und Raumentwicklung

Es ist offen, ob es post-doc-Stellen geben wird.

3. *Wie hoch liegt das Durchschnittsalter bei Antritt der Stelle?*

Universität Hamburg

Seit 2000 liegt das Durchschnittsalter bei Antritt von C 1-Stellen bei 33 Jahren.

4. *Wie hoch ist der durchschnittliche Aufwand dieser Mitarbeiter/-innen für Lehre, Forschung und Organisation?*

Universität Hamburg

Die Lehrverpflichtung von Wissenschaftlichen Assistenten C 1 beträgt 4 SWS, die von befristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeitern – also auch Post-docs – beträgt je nach Aufgabenzuschnitt bis zu 4 SWS. Beide Personalgruppen sollen zur weiteren Qualifikation selbständig forschen (vgl. § 18 HmbHG i. d. F. vom 18. Juli 2001 und § 28 Abs. 2 i. d. F. vom 27. Mai 2003) und in beschränktem Umfang Dienstleistungen erbringen und in der Selbstverwaltung tätig sein (können). Eine weitere Differenzierung des Aufwands ist nicht möglich.

5. *Wie erfolgt die hochschuldidaktische Ausbildung?*

Universität Hamburg

Die Post-Docs können die gleichen Angebote nutzen wie die Juniorprofessuren. Bislang auf Juniorprofessuren und Leiter/-innen von Nachwuchsgruppen beschränkte Programme sollen künftig auf die Post-Docs ausgedehnt werden.

6. *Wie hoch ist das Durchschnittsalter bei einem Ruf?*

Universität Hamburg

Hierzu liegen noch keine validen Daten vor, da die Neuregelung der Regel-Qualifikation für eine Dauer-Professur durch Tätigkeit als post-doc bzw. Juniorprofessur erst 2003 wirksam geworden ist.

C. Vereinbarkeit mit der Familienplanung

1. *Mit welchen Maßnahmen unterstützen die Hamburger Hochschulen oder andere Einrichtungen die Familiengründung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern?*

Die Hochschulen berichten über die folgenden besonderen – z. T. geplanten – Maßnahmen (Bei der Beantwortung werden Maßnahmen für alle jungen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen – also auch Professoren und Professorinnen – einbezogen.):

Universität Hamburg

Die Unterstützung junger Wissenschaftler/-innen in der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familiengründung wird von der Universität, in Zukunft in besonderem Maße, gefördert, z. B. durch die Entwicklung eines Double Career Konzeptes.

Hochschule für Angewandte Wissenschaften

An der HAW werden zurzeit im Rahmen des ihr verliehenen Grundzertifikats „familienfreundliche Hochschule“ der Hertie-Stiftung Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft (Promotion; Drittmittelprojektarbeit) und Familie entworfen, die vor allem eine Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit einbeziehen. Es besteht ein Angebot für alle Beschäftigten zur Aufnahme von Telearbeit.

2. *Wie viele Kinderbetreuungsplätze bieten die Hamburger Hochschulen und andere wissenschaftliche Einrichtungen für die Kinder von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern an?*
 - a) *Gibt es Wartezeiten für die gewünschte Betreuungsdauer?*
 - b) *Wenn ja, wie lange?*
 - c) *Gibt es auch außerhalb der genannten Kindertagesstätten spezielle Angebote für die Betreuung der Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern?*

Sie berichten über die folgenden besonderen – teils beabsichtigten – Maßnahmen:

Universität Hamburg

- a) und b) Die Einrichtung eines auf die spezifischen Arbeitsbedingungen an einer Hochschule zugeschnittenen Betriebskindergartens für Krippen- und Kita-Kinder mit einem bewegungsorientiertem Betreuungsprogramm ist in Planung.
- c) Einige Departments bieten spezielle Unterstützungsleistungen für Wissenschaftler/innen mit Kindern, wie z. B. die Arbeitsunterstützung durch studentische Hilfskräfte bei Routineaufgaben in Lehre und Forschung.

Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule können zusätzlichen Betreuungsbedarf in dringenden Fällen (z. B. Dienstreise; Tagung) über ein festes Betreuungsplatz-Kontingent der HAW bei der Notfall-Kita Company Kids des pme Familienservice GmbH in Anspruch nehmen. Zurzeit prüft die HAW den Kinderbetreuungsbedarf ihrer Beschäftigten und Studierenden sowie die Einrichtung einer Kita am Standort Berliner Tor.

Technische Universität Hamburg-Harburg

Die TUHH betreibt keinen eigenen Kindergarten, unterstützt aber die Unterbringung von Kindern aufgrund von Kooperationen mit entsprechenden Einrichtungen.

3. *Werden in Hamburg Doppelkarrieren von Wissenschaftlerpaaren unterstützt?*

Wenn nein, warum nicht?

Universität Hamburg

Die Universität plant den Aufbau eines umfassenden Relocationservice mit Unterstützung für den familiären Ortswechsel (z. B. Stadtteil- und Schulsuche, Arbeitsplatzsuche für Partner) für Neuberufene.

In den Frauenförder-/Gleichstellungsplänen verpflichten sich mehrere Departments zu Angeboten flexibler Arbeitszeiten für Wissenschaftler/-innen mit Kindern und zur Ausweitung von Double-Career-Konzepten.

Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Es gibt an der HAW keine besondere Unterstützung für Doppelkarrieren von Wissenschaftlerpaaren. Die Beteiligung an der Einrichtung eines hochschul-übergreifenden „Relocation-Services“ (Umzugsbetreuung) wird im Rahmen des „Audits familienrechte Hochschule“ geprüft. Bei Berufungsverfahren sind Arbeitsmöglichkeiten für Ehegatten von Bewerberinnen oder Bewerbern bislang nicht nachgefragt worden.

4. *Wie viele Post Doktoranden-Teilzeitstellen für Wissenschaftler/-innen gibt es an Hamburger Hochschulen?*

Bisher werden Nachwuchsstellen nicht als Teilzeitstellen ausgeschrieben. Stattdessen besteht die gesetzliche Möglichkeit für Beamtinnen und Beamte auf Zeit, insbesondere beamtete Wissenschaftliche Assistenten und Wissenschaftliche Assistentinnen, aus verschiedenen Gründen die Arbeitszeit zu reduzieren (§ 24 HmbHG alte und neue Fassung). Zu den Gründen gehört Erziehungszeit.

Universität Hamburg

Eine Beantwortung der Frage nach Gründen der Arbeitszeitreduktion ist nicht möglich, da sie die Durchsicht der Personalakten voraussetzt.

- 5. *Gibt es in Hamburg spezielle Stipendien für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kind?*

Nein.

D. Abwanderung in das Ausland

- 1. *Werden Daten darüber erhoben, wie viele Wissenschaftler/-innen nach der Promotion bzw. Habilitation ins Ausland abwandern?*

Wenn nein, warum nicht?

Nein. Bislang werden Daten über die Abwanderung nicht systematisch erhoben. Dies soll sich durch den Aufbau einer Alumni-Pflege verändern.

- 2. *Welche Maßnahmen führt der Senat gegen den „brain drain“ durch?*

Die Abwanderung ins Ausland zu verhindern, ist eine bundesweite Herausforderung. Die Hamburger Hochschulen bemühen sich, attraktive Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler zu generieren. Hierzu gehören früheres selbstständiges wissenschaftliches Arbeiten und die frühere Übernahme von Verantwortung im Rahmen der Juniorprofessur. Außerdem erlaubt die leistungsabhängige W-Besoldung für herausragende jüngere Wissenschaftler wettbewerbsfähigere Gehälter zu bezahlen. Dazu wird die stärkere Fokussierung der Hamburger Hochschulen auf exzellente Forschungsschwerpunkte, wie z. B. durch die Beteiligung an der Exzellenzinitiative von Bund und Ländern, weitere attraktive Arbeitsmöglichkeiten schaffen.

E. Stellen

- 1. *Gibt es Dauerstellen für wissenschaftliches Personal außer den Professorenstellen an Hamburger Hochschulen?*

Wenn ja, wie viele (aufgeschlüsselt nach Art der Stellen)?

Wenn nein, warum nicht?

Universität Hamburg

Siehe **Anlage 4**.

Technische Universität Hamburg-Harburg

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Beschäftigte Oberingenieure	55	54	54	51	53	53
Davon Deutsch	53	52	52	49	50	50
Davon Ausländer	2	2	2	2	3	3
Davon weiblich	2	2	2	3	4	4
Davon männlich	53	52	52	48	49	49
Vergütung						
Ib	46	45	45	42	44	45
A13	1	1	1	1	1	1
A14	8	8	8	8	8	7

Hochschule für Angewandte Wissenschaften

An der HAW gibt es 141 Dauerstellen für wissenschaftliches Personal nach BAT IVb. Im Zuge des Bewährungsaufstiegs ist es möglich, die Gehaltsstufe BAT IIa zu erreichen.

Hochschule für Musik und Theater

Die HfMT verfügt über 7,5 Dauerstellen mit Beschäftigungsverhältnissen BAT IIa. Die Stelleninhaber erbringen künstlerische und wissenschaftliche Dienstleistungen in der Lehre sowie Planungs- und Koordinationsaufgaben in Lehre und Kulturbetrieb.

Hochschule für bildende Künste

Keine.

HafenCity Universität Hamburg – Universität für Baukunst und Raumentwicklung

Es gibt zurzeit drei Stellen für unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter mit Voraussetzung Promotion – BAT Ib/A 14 (Oberingenieure, übernommen von der TU HH).

2. *Sind „tenure-track-Stellen“ vorhanden?*

Wenn ja, wie viele?

Wenn nein, warum nicht?

An den hamburgischen Hochschulen sind bisher keine Stellen mit „tenure-track“ im eigentlichen Sinne vorhanden, da das Hamburgische Hochschulgesetz die Ausschreibung jeder freiwerdenden Professur vorschreibt. Daher müssen sich auch die Juniorprofessuren am Berufungs-Wettbewerb beteiligen, die für die Juniorprofessur die Hochschule gewechselt haben (vgl. die Antwort zu A. 9). Für diese Juniorprofessuren gilt lediglich das allgemeine sog. „Hausberufungsverbot“ nicht.

Es ist geplant, eine Änderung des Hamburgischen Hochschulgesetzes auf den Weg zu bringen, die ermöglicht, im Zusammenhang mit der Berufung von Juniorprofessoren und -professorinnen in den von der DFG genannten begründeten Ausnahmefällen tenure-track-Verabredungen zu treffen – und dabei von der grundsätzlichen Ausschreibungspflicht abzusehen.

3. *Welche Bemühungen gibt es, damit der Anteil von Frauen auf Stellen des wissenschaftlichen Nachwuchses größer wird?*

Nach Angaben der Hochschulen gibt es folgende Fördermaßnahmen:

Universität Hamburg

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf Stellen des wissenschaftlichen Nachwuchses gibt es

- als strukturelle Maßnahmen
 - Vorgabe von Zielquoten auf der Hochschulebene: Gemäß Frauenförderrichtlinie der Universität müssen Frauen, die eine gleichwertige Qualifikation besitzen, solange bevorzugt eingestellt werden, bis der Anteil der Frauen in der jeweiligen Statusgruppe der jeweiligen Einrichtung mindestens 50 % beträgt;
 - Anreiz- und Sanktionssysteme in den jeweiligen Fächern/Departments für die Einstellung qualifizierter Wissenschaftlerinnen, z. B. kürzere bzw. längere Vakanzzeiten für die Besetzung der Stellen; Finanzierung der Reisekosten von Frauen zu Fachtagungen;
 - Leistungsbezogene Mittel zur Frauenförderung in einzelnen Departments für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen;
- als Fördermaßnahmen für die Zielgruppe
 - Qualifizierungsprogramm für außerfachliche Kompetenzen z. B. zu Karriereplanung, Kommunikation und Rhetorik, Berufungstraining, Drittmittelakquise;

- Sommerworkshop des Women's Career Center „Kick nach oben“ für Promoventinnen;
- Karriereberatung für Studentinnen und Absolventinnen durch das Women's Career Center;
- Etablierung einer vereinheitlichten und stärker strukturierten Promotionsbetreuung u. a. mit Beteiligung der Promovierenden an der Lehre, Teilnahme an Tagungen, die auch die Zielsetzung verfolgt, qualifizierte Frauen in der wissenschaftlichen Karriere zu fördern.

Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Seit 2002 bis heute hat die HAW acht Förderprofessuren für Frauen eingerichtet. Das Modell beinhaltet, dass in 1 ½ bis 3 Jahren entweder Erfahrungen in der Lehre gewonnen, die Promotion abgeschlossen oder spezifische Praxis in Produktion und Forschung vertieft werden kann. Ist die Qualifizierungszeit erfolgreich abgeschlossen, so stellt die HAW direkt im Anschluss eine Stellenausschreibung mit der jeweiligen Fachrichtung zur Verfügung, die dem Qualifikationsprofil der Nachwuchswissenschaftlerin entspricht.

Dieses langfristig angelegte Modell zeigt Erfolge: Drei Wissenschaftlerinnen aus dem Förderprofessur-Programm konnten erfolgreich auf reguläre Professorenstellen berufen werden (davon eine an eine andere Fachhochschule). Weitere fünf Wissenschaftlerinnen durchlaufen zurzeit dieses Programm.

Unter den Förderprofessorinnen nutzten drei Mütter, jeweils mit 2–4 Kindern, diese Qualifizierungschance, z. T. auch als Wiedereinstieg nach der Familienphase.

Hochschule für bildende Künste

Keine.

Hochschule für Musik und Theater

Die beiden halben Promotionsstellen der HfMT sind bisher fast ausschließlich mit Frauen besetzt worden.

Technische Universität Hamburg-Harburg

Das seit 01.01.2005 aufgebaute hochschulübergreifende Genderkolleg zum Thema "Dekonstruktion und Gestaltung", in dessen Rahmen neun finanziell geförderten Stipendiatinnen und neun ideell geförderten Stipendiatinnen unter fachlich intensiver Begleitung die Möglichkeit zur Promotion geboten wird, läuft an der TUHH erfolgreich, mit je einer finanziell und einer ideell geförderten Stipendiatin.

Außerdem betreibt die TUHH das Women's Competence Center TUHH mit den Komponenten:

1. Motivation für Schülerinnen:

Angebot von Mädchen-Computerkursen (Roberta-Projekt: TUHH ist Regionalzentrum, bildet Kursleiter aus), Labortagen oder Projekten.

2. Empowerment/Vernetzung für Studentinnen

Angebot von jährlich mindestens sieben Seminaren für Studentinnen (Bewerbungstraining) der TUHH, studiengangs- und semesterübergreifend, Zertifikat, aus folgenden Bereichen:

- Selbstmanagement
- Lebens- und Karriereplanung
- Präsentationstechniken (mit Powerpoint-Training)
- Wissenschaftliches Schreiben
- Moderationstraining
- Bewerbungstraining/Assessmentcenter
- Rhetorik (hier: 50 % Frauen/50 % Männer).

3. Gender-Studies für Studierende

Eine halbe Stelle BAT IIa für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit der Möglichkeit zur Promotion, die zwei SWS Lehre pro Semester für das hochschulübergreifende Gender Studies Programm an der TUHH in Form eines scheinfähigen, curricular eingebundenen Seminars anbietet.

Anlage 1

Fakultäten	2002 männlich		weiblich		
	Deutsch	Ausländisch	Deutsch	Ausländisch	
Fakultät I Rechtswissensch.	0	0	0	0	
Fakultät II Wirtschaft, Politik Soziales	1	0	1	0	
Fakultät IV Erziehung, Bewegung, Psychologie	1	0	1	0	
Fakultät V Geisteswiss, Kultur	1	0	0	0	
Fakultät VI Mathe, Informatik Naturwissenschaften	0	0	1	0	
Summe	3	0	3	0	6

Fakultäten	2003 männlich		weiblich		
	Deutsch	Ausländisch	Deutsch	Ausländisch	
Fakultät I Rechtswissensch.	0	0	0	0	
Fakultät II Wirtschaft, Politik Soziales	0	0	0	0	
Fakultät IV Erziehung, Bewegung, Psychologie	0	0	1	0	
Fakultät V Geisteswiss, Kultur	0	0	0	0	
Fakultät VI Mathe, Informatik Naturwissenschaften	2	0	0	0	
Summe	2	0	1	0	3

