



Gleichstellungsbericht der Fakultät für Geisteswissenschaften für das Jahr 2019

im Dezember 2020

Prof. Dr. Sabine Kienitz
Gleichstellungsbeauftragte

Johanna Seibert, M.A.
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten

Fakultät für Geisteswissenschaften
Institut für Empirische Kulturwissenschaft
Edmund-Siemers-Allee 1 (West)
20146 Hamburg

Tel. +49 (0)40 - 42838 - 2577
sabine.kienitz@uni-hamburg.de
gleichstellung.geisteswiss@uni-hamburg.de

www.gwiss.uni-hamburg.de/gleichstellung/



Inhalt

Teil I Die Gleichstellungsbeauftragten	3
Teil II Statistische Auswertungen	3
1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen	4
1.1 Studierende	4
1.2 Wissenschaftliches Personal	9
1.3 Professuren	12
2. Akademische Abschlüsse	14
2.1 Bachelor/Bakkalaureat	14
2.2 Master-/ Magister-/Diplom- und kirchliche Prüfung	16
2.3 Promotionen	17
2.4 Habilitationen	18
3. Berufungen	18
4. Zusammenfassung und Empfehlungen	20
Teil III Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2019	22
1. Familienfreundliche Maßnahmen	23
1.1 Studentische Hilfskräfte	23
1.2 Still- und Wickelraum	24
2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung	25
2.1 Genderrelevante Veranstaltungen	25
2.2 Boys‘ Day	25
3. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung	26
3.1 Frauenförderfonds	26



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR GEISTESWISSENSCHAFTEN

3.2 Gleichstellungsförderfonds	27
3.3 Agathe-Lasch-Coaching	27
Anmerkungen	29



Teil I Die Gleichstellungsbeauftragten

Der Fakultätsrat wählt gemäß §8.1 der Fakultätssatzung auf Vorschlag der Gleichstellungsvollversammlung für drei Jahre eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten und bestätigt in der Regel sechs Stellvertreter*innen in ihrem Amt. Bei der Bestimmung der Stellvertreter*innen soll die Fächerbreite der Fakultät berücksichtigt werden.

Prof. Dr. Sabine Kienitz (Fachbereich Kulturwissenschaften) wurde im Rahmen der jährlichen Vollversammlung im Dezember 2019 als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bestätigt und wird das Amt für weitere drei Jahre ausüben.

Das Amt der Stellvertreterin/des Stellvertreters der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät in den jeweiligen Fachbereichen übernahmen in 2019 Prof. Dr. Stephan Schmid (Fachbereich Philosophie), JProf. Dr. Serena Tolino sowie als Nachfolgerin Dr. Hülya Çelik (Asien-Afrika-Wissenschaften), JProf. Dr. Melitta Gillmann sowie als Nachfolger Prof. Dr. Jannis Androutsopoulos (Fachbereich Sprache, Literatur, Medien I), JProf. Dr. Jan D. Kucharzewski sowie als Nachfolgerin Prof. Dr. Claudia Schindler (Sprache, Literatur, Medien II), Prof. Dr. Kaja Harter-Uibopuu sowie als Nachfolgerin Prof. Dr. Angelika Schaser (Fachbereich Geschichte) und Prof. Dr. Christoph Seibert (Fachbereich Evangelische Theologie).

Teil II Statistische Auswertungen

Die Fakultät hat sich in ihrem Gleichstellungsplan dem Ziel verpflichtet, geschlechtergerechte Verhältnisse herzustellen. Die gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Personal zu erreichen und zu erhal-

ten, ist entsprechend ein zentrales Anliegen der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die gesamte Fakultät als auch im Hinblick auf die einzelnen Fachbereiche. Insbesondere in höheren Qualifizierungsstufen strebt die Fakultät eine Erhöhung bzw. Verstetigung der Anzahl qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Der statistische Teil des Berichts gibt Aufschluss darüber, inwieweit die Gleichstellungsmaßnahmen aus der Vergangenheit bereits erfolgreich waren und wo noch Handlungsbedarf besteht.

1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

1.1 Studierendeⁱ

Im Wintersemester 2019/20 waren insgesamt 11.303 Studierende an der Fakultät für Geisteswissenschaften eingeschrieben (2018: 11.520). Davon studierten 6.739 Studierende in den Bachelor-, Bakkalaureats-, Master-, Magister-, Diplom- und Promotionsstudiengängen der Fakultät (2018: 6.898). Hinzu kamen 4.235 Lehramtsstudierende (2018: 4.275) und 163 Incomings, also Studierende aus dem Ausland, die ein oder mehrere Semester an der Universität Hamburg verbringen (2018: 181).

Es ergibt sich auf allen Qualifizierungsstufen ein Frauenanteil von durchschnittlich 70,86 %, dies entspricht in etwa dem Wert des Vorjahres (2018: 70,63 %). Der hohe Frauenanteil kommt auch durch den zwar sinkenden, aber weiterhin recht hohen Anteil von Frauen an Lehramtsstudierenden zustande, die in diesen Studiengängen mit 76,53 % überdurchschnittlich stark vertreten sind. Auf den Qualifikationsstufen Bachelor, Master und Promotion liegt der Frauenanteil im Bachelor bei 67,11 %, im Master/Magister/Diplom bei 70,81 % und bei Promovierenden bei 62,34 % (2018: 60,32 %).

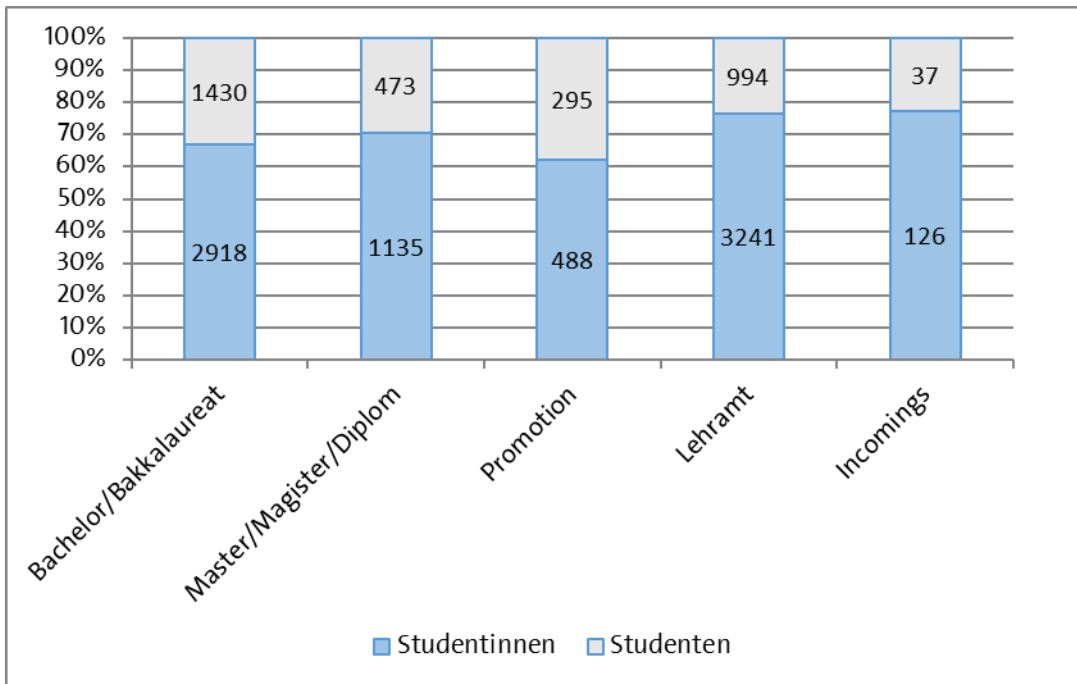


Abbildung 1: Studierende der Fakultät GW im WiSe 2019/20, nach angestrebtem Abschluss

Betrachtet man die Zahlen differenzierter, dann wird deutlich, dass der Frauenanteil zwischen den Fachbereichen der Fakultät GW stark variiert.

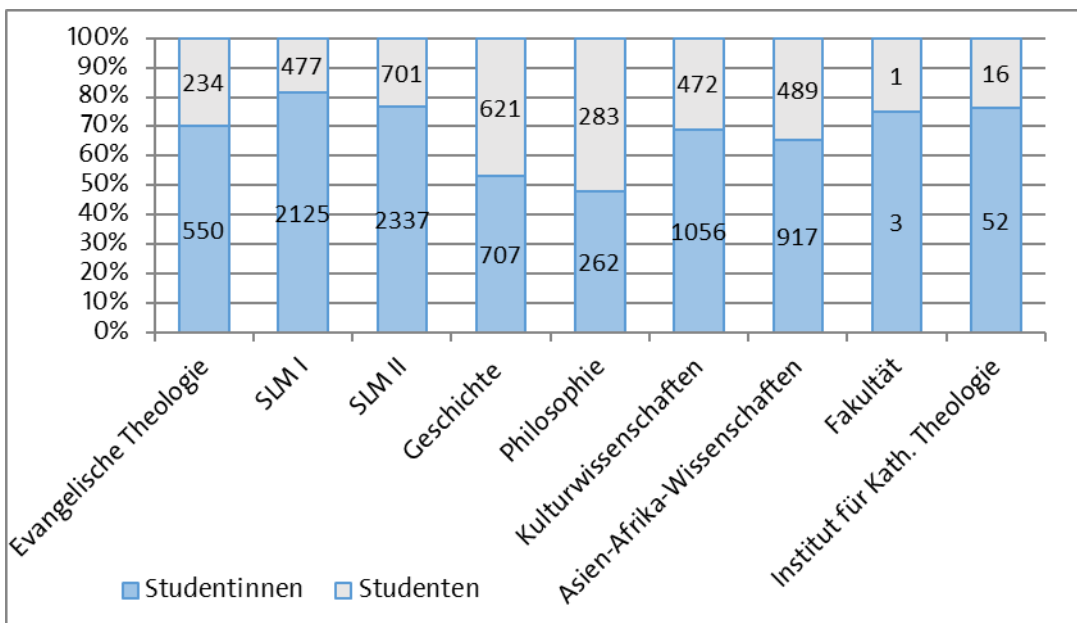


Abbildung 2: Studierende der Fakultät GW im WiSe 2019/20, nach Fachbereich

Die folgenden Diagramme schlüsseln diese Werte für die einzelnen Fachbereiche noch weiter auf.

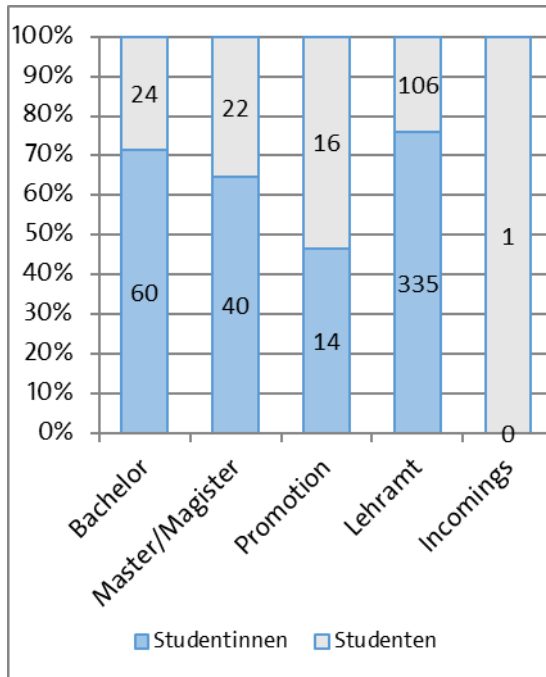


Abbildung 3: Studierende des Fachbereichs Evangelische Theologie im WiSe 2019/20

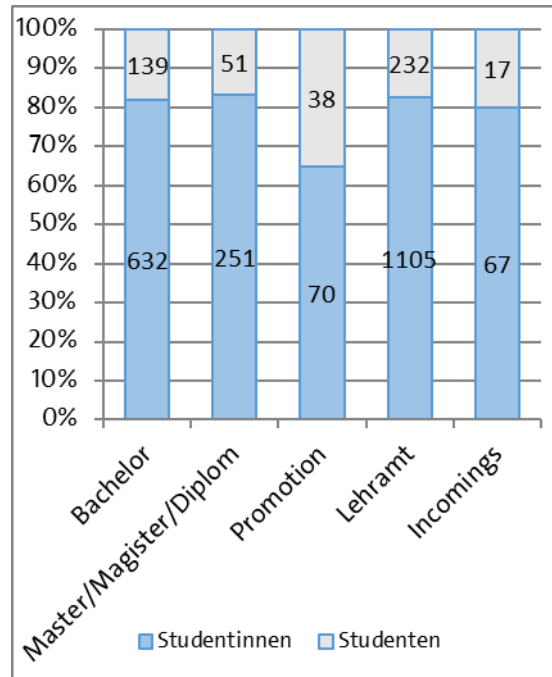


Abbildung 4: Studierende des Fachbereichs Sprachen, Literatur und Medien I (SLM I) im WiSe 2019/20

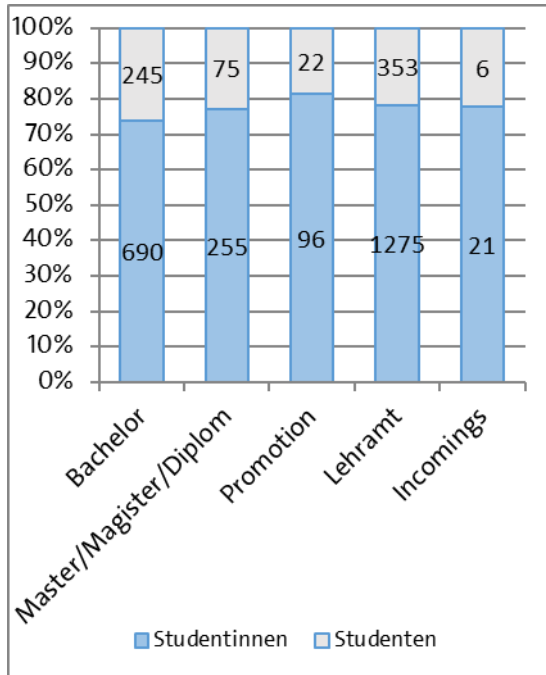


Abbildung 5: Studierende der Fachbereiche Sprachen, Literatur und Medien II (SLM II) im WiSe 2019/20

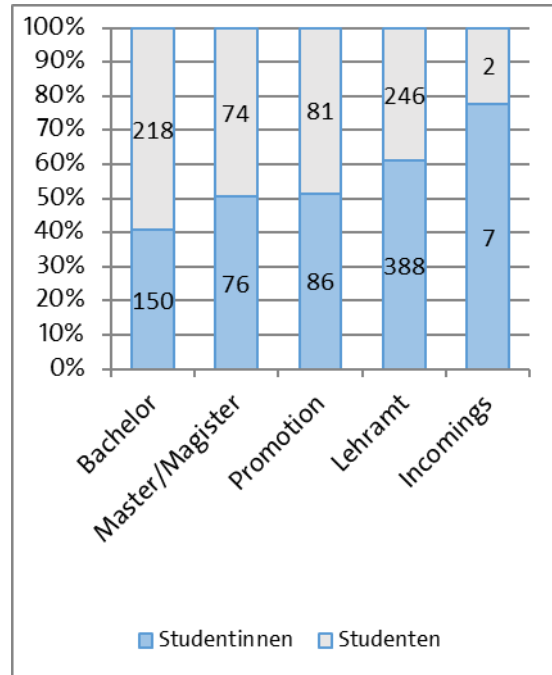


Abbildung 6: Studierende des Fachbereichs Geschichte im WiSe 2019/20

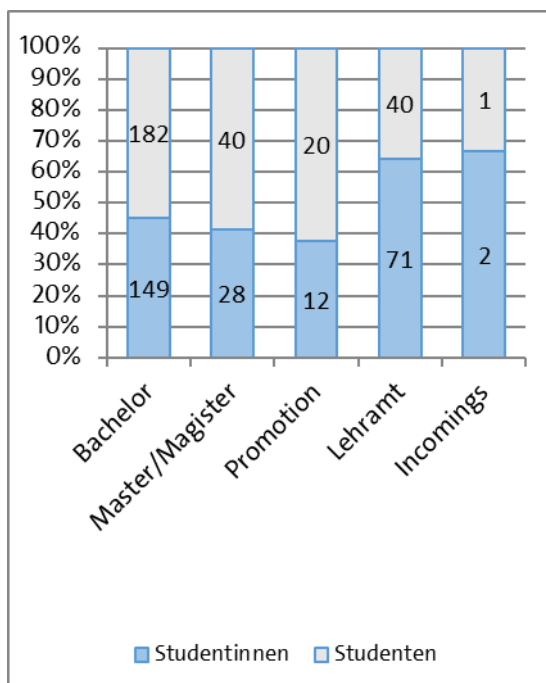


Abbildung 7: Studierende des Fachbereichs Philosophie im WiSe 2019/20

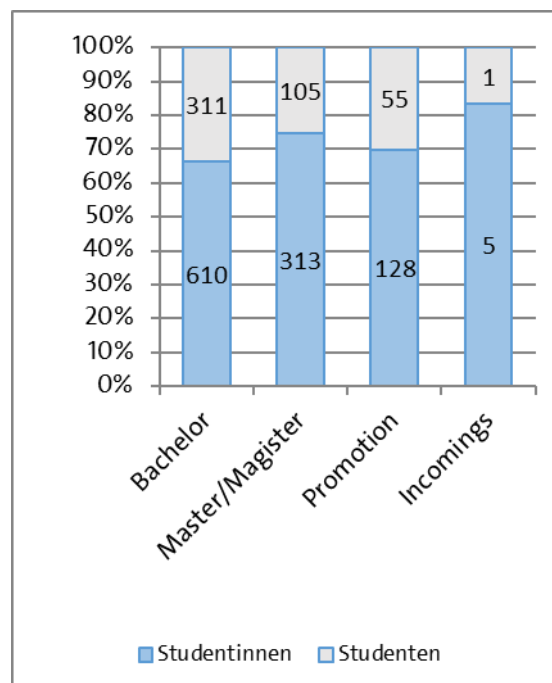


Abbildung 8: Studierende des Fachbereichs Kulturwissenschaften im WiSe 2019/20

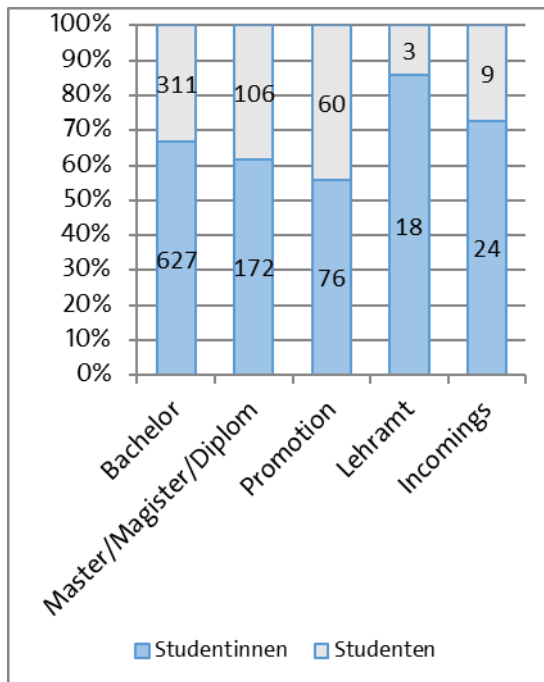


Abbildung 9: Studierende des Fachbereichs Asien-Afrika-Wissenschaften im WiSe 2019/20

In den Fachbereichen Sprache, Literatur und Medien I und II, Kulturwissenschaften sowie Asien-Afrika-Wissenschaften lag der Frauenanteil erneut in allen Qualifizierungsstufen bei über 50 %. Im Fachbereich Evangelische Theologie lag der Frauenanteil nur bei den Promotionen bei knapp unter 50 % (46,67 %). Im Fachbereich Geschichte lag lediglich der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen bei unter 50 % (40,67 %). Auf den Qualifizierungsstufen Master und Promotion konnten die Frauenanteile erstmals auf knapp über 50 % gesteigert werden. Auch wenn im Fachbereich Philosophie mit Ausnahme der Lehramtsstudiengänge der Frauenanteil immer noch auf allen Qualifizierungsstufen unter 50 % liegt, konnte auf der Ebene der Promovierenden ein signifikanter Fortschritt erzielt werden. Im Vergleich zum Vorjahr steigerte sich der Frauenanteil hier um mehr als 10 % auf 37,5 % (Stand 2018: 26,67 %). Am Institut für Katholische Theologie lag der Frau-

enanteil bei den Studierenden insgesamt bei 76,47 % und ist somit um knapp 6 Prozentpunkte angewachsen (2018: 70,59 %).

1.2 Wissenschaftliches Personalⁱⁱ

Im Dezember 2019 waren insgesamt 584 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der Fakultät beschäftigt (2018: 488). Im Vergleich zum Vorjahr ist es gelungen, die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen um knapp 16 % zu steigern. Der Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist im Vergleich zum Vorjahr um knapp einen Prozentpunkt zurückgegangen und lag bei 54,45 % (2018: 55,66 %). Von den Mitarbeiter*innen waren 338 Personen auf Etatstellen (2018: 285) sowie weitere 246 Personen in Drittmittelprojekten beschäftigt (2018: 203).

Von den Etatstellen waren 184 mit Frauen und 154 mit Männern besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 54,44 % (2018: 54,04 %). In Drittmittelprojekten waren 134 Frauen und 112 Männer beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 54,47 % (2018: 50,74 %). Insgesamt lässt sich ablesen, dass der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal nach einem leichten Rückgang im vergangenen Jahr relativ stabil geblieben ist. Bei den Drittmittelprojekten konnte der Frauenanteil um knapp vier Prozentpunkte gesteigert werden.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

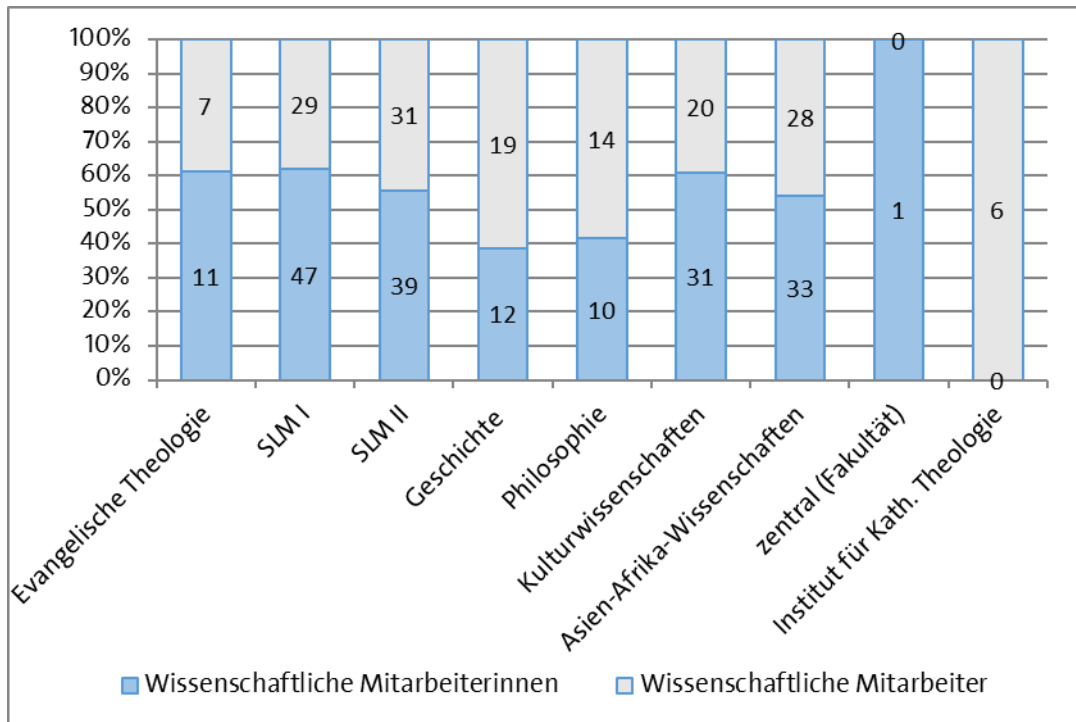


Abbildung 10: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Etatstellen, Stand 31.12.2019

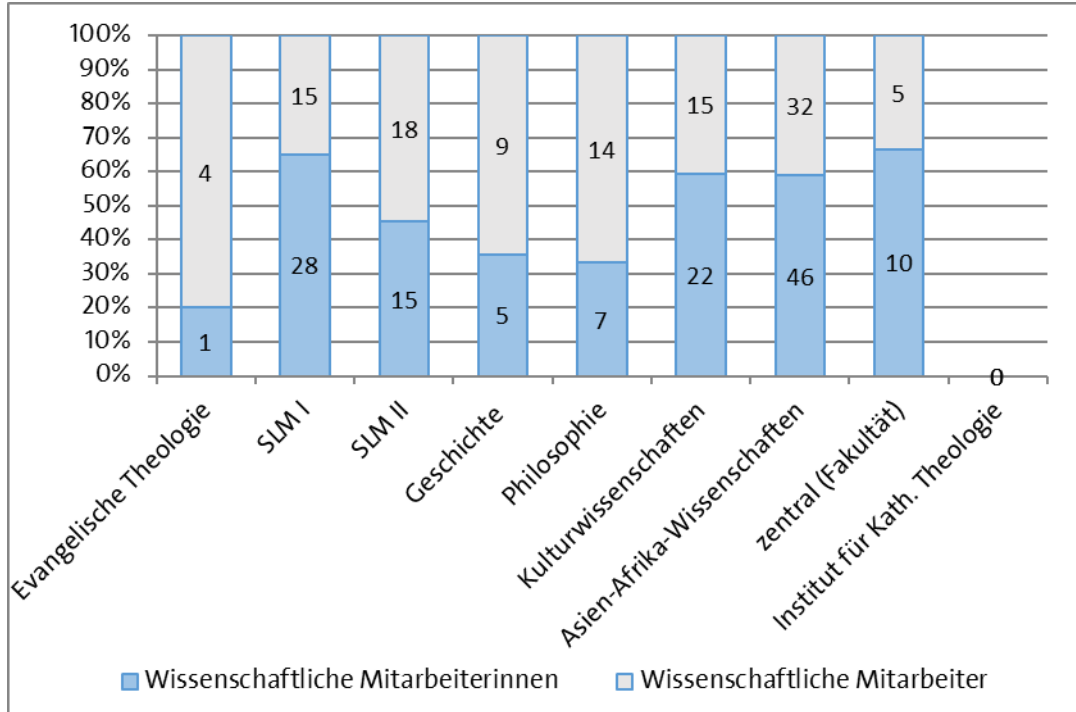


Abbildung 11: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Drittmittelstellen, Stand 31.12.2019

Besonders auffällig sind die stark gestiegenen Frauenanteile bei den Etatstellen in den Fachbereichen Philosophie und Evangelische Theologie. Der Fachbereich Evangelische Theologie konnte den Frauenanteil auf 61,11 % steigern (2018: 41,18 %), der Fachbereich Philosophie auf 41,67 % (2018: 21,05 %). Auch im Fachbereich Kulturwissenschaften ist der Anteil an Etatstellen, die von Frauen besetzt werden, gestiegen – auf 60,78 % (2018: 47,92 %). Bei den Drittmittelstellen im Fachbereich Kultur ist ebenfalls ein leichter Anstieg zu verzeichnen. Hier liegt der Frauenanteil bei 59,46 % (2018: 57,14 %). Im Fachbereich Geschichte ist der Frauenanteil im Etatbereich relativ stabil geblieben und liegt bei 38,71 % (2018: 37,93 %). Bei den Drittmittelstellen ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils auf 35,71 % zu beobachten (2018: 38,46 %). In den Asien-Afrika-Wissenschaften ist der Frauenanteil bei den Etatstellen stabil geblieben und liegt bei 54,10 % (2018: 54,72 %). Bei den Drittmittelstellen hingegen zeichnet sich ein Anstieg des Frauenanteils auf 58,97 % ab (2018: 52,94 %).

Auf Vollzeitstellen waren wie bereits in den Vorjahren mehr Männer als Frauen beschäftigt, sowohl im Bereich der Etatstellen als auch im Bereich der Drittmittelstellen. Der Frauenanteil liegt hier bei 41,03 % bei den Etatstellen (2018: 44,44 %; 2017: 42,3 %; 2016: 40,5 %) und bei 47,96 % bei den Drittmittelstellen (2018: 40,70 %; 2017: 45,0 %; 2016: 40,64 %). In beiden Fällen zeigt sich eine Veränderung im Vergleich zum Vorjahr. Während der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen im Etatbereich nach einem Anstieg im vorherigen Jahr wieder rückläufig ist, ist der Anteil an Frauen bei den Drittmittelstellen in Vollzeit um rund 7% angestiegen. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen den Anteil von Frauen und Männern aufgeschlüsselt nach der Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit.

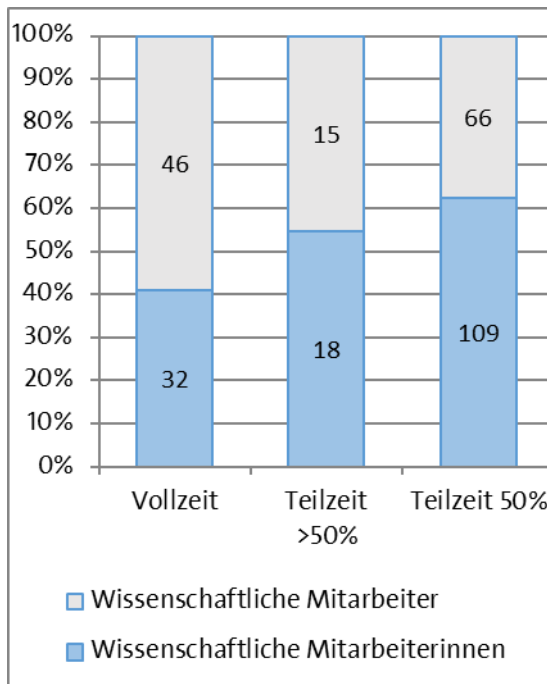


Abbildung 12: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Teilzeit/Vollzeit auf Etatstellen, Stand 31.12.2019ⁱⁱⁱ

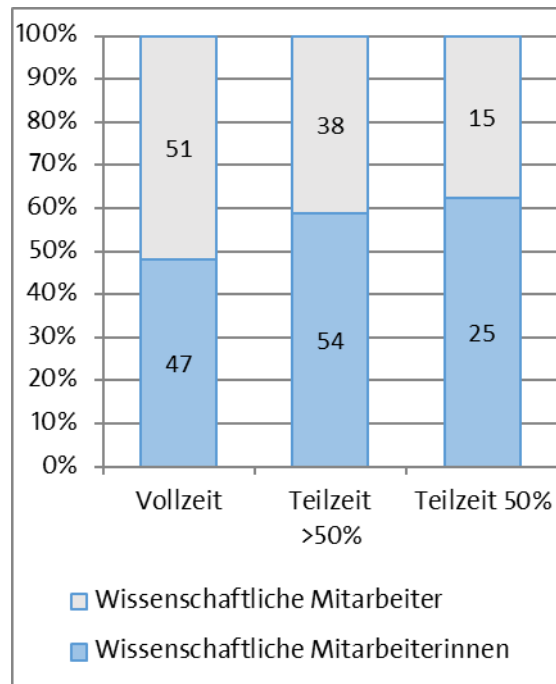


Abbildung 13: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Teilzeit/Vollzeit auf Drittmitteln, Stand 31.12.2019

1.3 Professuren

Von den insgesamt 165 an der Fakultät besetzten Professuren waren 144 regulär und weitere 21 durch Vertretungs- oder Gastprofessuren besetzt. Auf den regulären Stellen waren 76 Männer und 68 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil konnte somit um knapp drei Prozent auf 47,22 % gesteigert werden (2018: 44,89 %; 2017: 44,9 %; 2016: 44,0 %). Bei den Vertretungs- und Gastprofessuren liegt der Frauenanteil bei 42,86 % und ist somit stabil geblieben (2018: 42,86 %; 2016: 44,4 %; 2015: 46 %).

Der Frauen- und Männeranteil an Professuren – Vertretungs- und Gastprofessuren ausgenommen – variiert zwischen den Fachbereichen deutlich, wie die folgende Grafik zeigt.

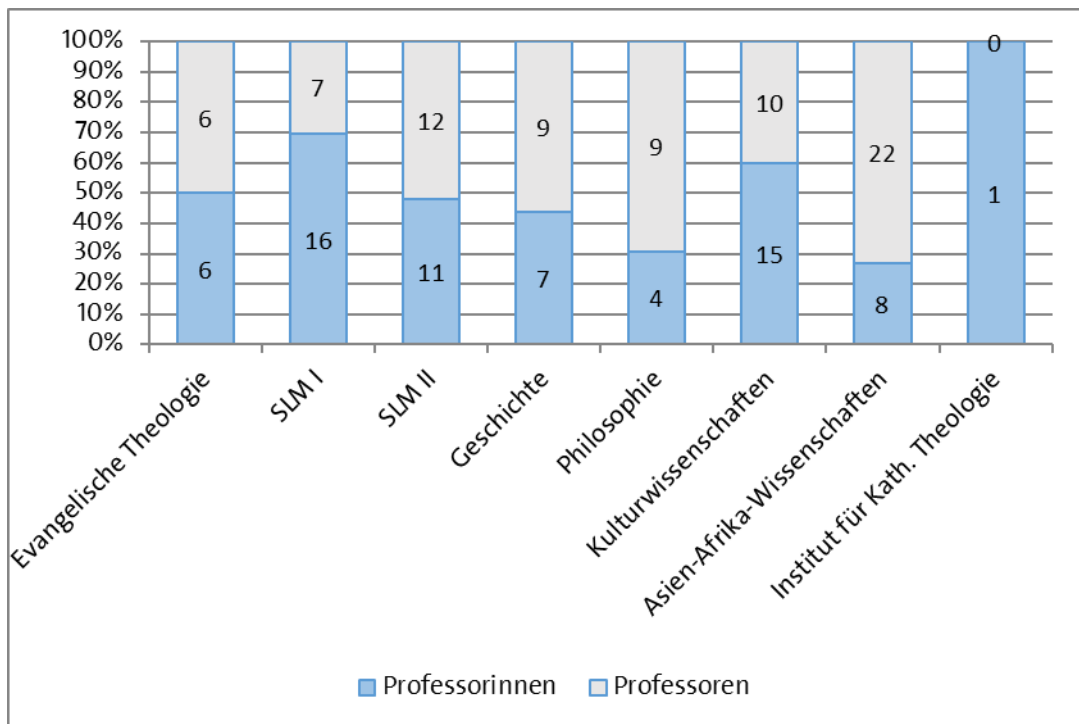


Abbildung 14: Verteilung Professor*innen nach Fachbereichen, Stand 31.12.2019

Die Frauenanteile bei den Professuren sind überwiegend stabil geblieben mit Ausnahme der Fachbereiche Afrika-Asien-Wissenschaften und Kulturwissenschaften. Hier sind die Frauenanteile zwar gestiegen, allerdings ist die absolute Zahl der Professuren in diesen Fachbereichen gesunken. Im Vergleich mit den Zahlen aus dem Vorjahr fällt insbesondere der starke Anstieg des Frauenanteils im Fachbereich Philosophie auf. Der Anteil an weiblich besetzten Professuren liegt bei 30,77 % (2018: 14,29 %).

Ein differenzierteres Bild ergibt sich dann, wenn der Frauenanteil jeweils nach den einzelnen Stellenkategorien aufgeschlüsselt dargestellt wird:

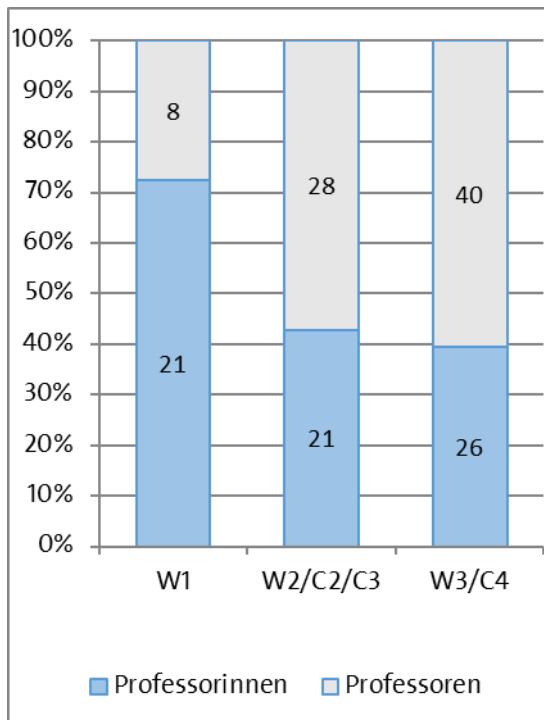


Abbildung 15: Professor*innen nach Stellenkategorien, Stand 31.12.2019

Der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren betrug 39,39 % und ist damit leicht gesunken (2018: 41,24 %). Der Frauenanteil bei den W2/C2/C3-Stellen lag bei 42,86 % und damit wieder etwas höher als im Vorjahr (2018: 40,38 %; 2017: 38,9 %; 2016: 37,0 %). Im Vergleich zwischen den Stellenkategorien zeigt sich wie in den Vorjahren, dass der Frauenanteil insbesondere bei den Juniorprofessuren überdurchschnittlich hoch ist und nach einem Rückgang im vergangenen Jahr wieder gestiegen ist. Er lag 2019 bei 72,41 % (2018: 66,66 %; 2017: 75 %; 2016: 71 %).

2. Akademische Abschlüsse^{iv}

2.1 Bachelor/Bakkalaureat

Im Prüfungsjahr 2019 haben insgesamt 317 Studierende die Prüfungen im Bachelorstudiengang oder Bakkalaureat abgelegt (2018: 341; 2017: 389; 2016: 479). Auffällig ist weiterhin, dass die Gesamtzahl der Studierenden in den letzten Jahren

tendenziell gestiegen, die Anzahl der abgelegten Prüfungen dagegen weiterhin zurückgegangen ist. Der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen lag im Prüfungsjahr 2019 bei 76,97 %. Nach einem leichten Rückgang des Frauenanteils im vorherigen Jahr konnte dieser 2019 wieder gesteigert werden (2018: 74,78 %; 2017: 79,7 %; 2016: 71 %; 2015: 73 %).

In den Fachbereichen Kulturwissenschaften und Geschichte ist der Frauenanteil merklich gesunken. Als einziger Fachbereich verzeichnet die Geschichte einen Frauenanteil von unter 50 %. Im Prüfungsjahr 2019 wurden 47,62 % der BA-Abschlüsse von Frauen erworben (Stand 2018: 58,82 %). Für die einzelnen Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

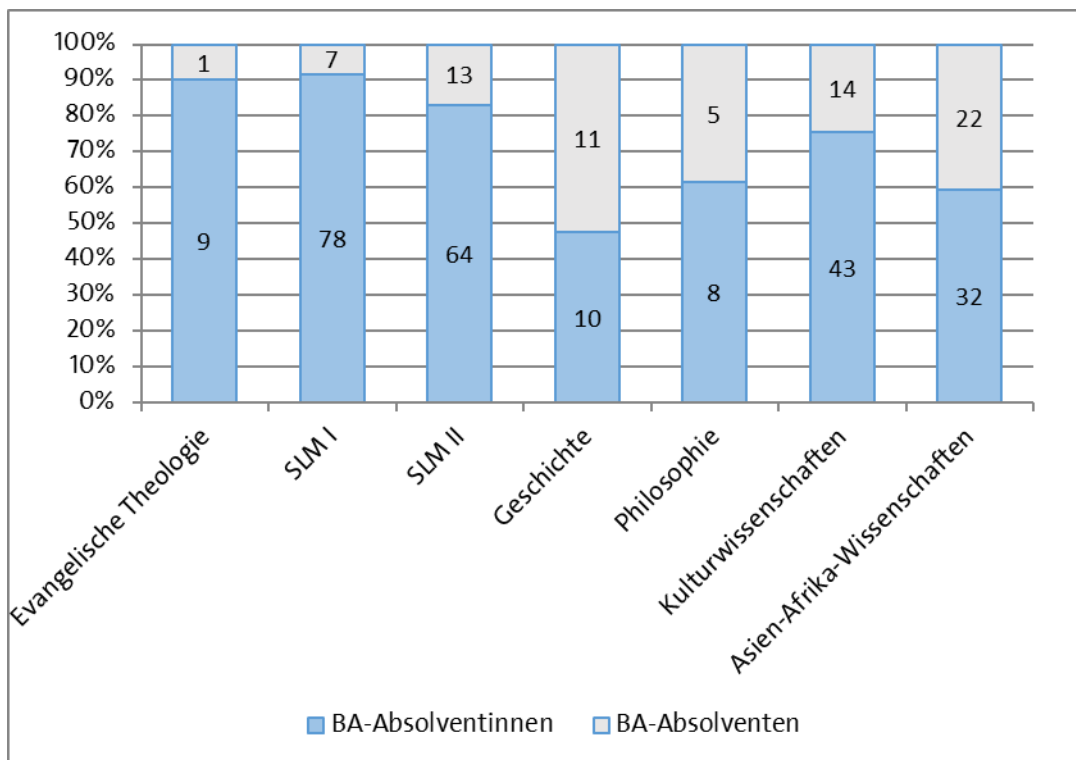


Abbildung 16: Bachelor- und Bakkalaureatsabsolvent*innen im Prüfungsjahr 2019

2.2 Master-/ Magister-/Diplom- und kirchliche Prüfung

Im Prüfungsjahr 2019 haben an der Fakultät insgesamt 246 Studierende ihre Master-, Magister-, Diplom- oder kirchliche Prüfung bestanden. Die Gesamtzahlen der Absolvent*innen sind im Vergleich zum Vorjahr weiter leicht gesunken (2018: 255; 2017: 259; 2016: 328). 2019 wurden 72,36 % der Abschlüsse von Frauen erreicht. Der Frauenanteil ist somit vergleichsweise stabil geblieben (2018: 71,76 %; 2017: 64,9 %; 2016: 71,6 %; 2015: 70 %).

Bei einer Analyse der einzelnen Fachbereiche zeichnen sich folgende Unterschiede ab:

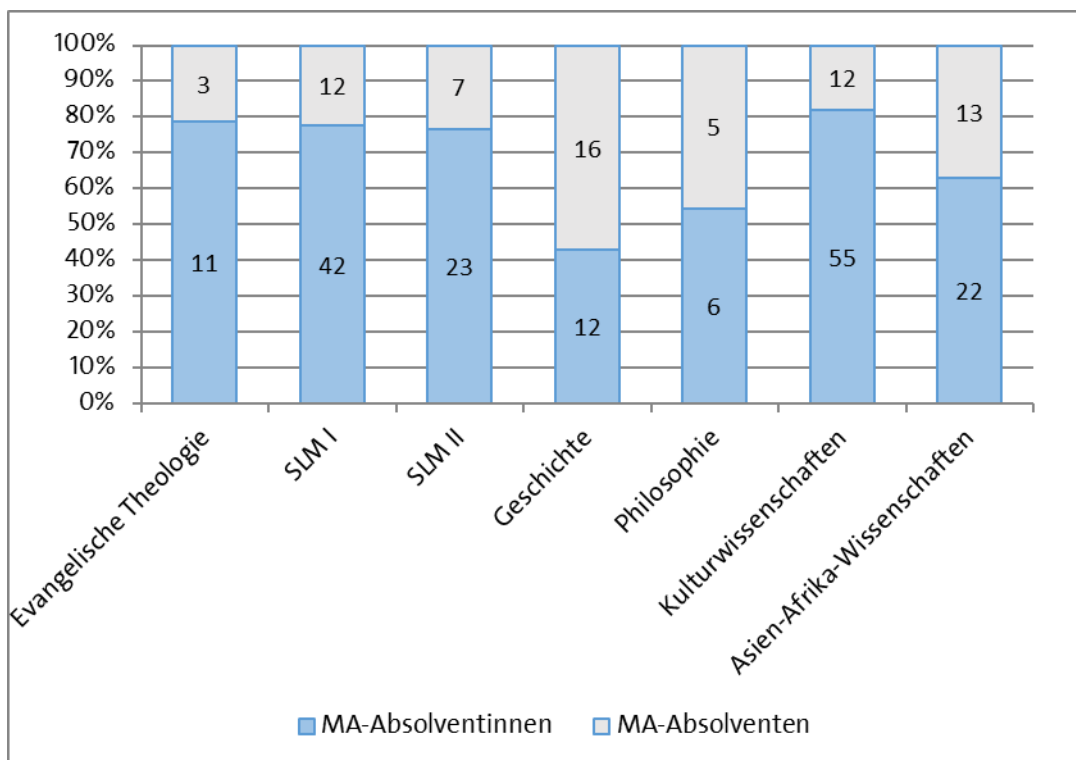


Abbildung 17: Master-, Magister-, Diplom- und kirchliche Absolvent*innen im Prüfungsjahr 2019

In den Fachbereichen Geschichte und Afrika-Asien-Wissenschaften ist der Frauenanteil merklich zurückgegangen, in der Geschichte sogar auf unter 50 %. Hier

lag der Anteil an Abschlüssen, die von Frauen erworben wurden, bei 42,86 % (Stand 2018: 50 %). Die Fachbereiche Kulturwissenschaften und Evangelische Theologie konnten den Frauenanteil leicht steigern. In den restlichen Fachbereichen sind keine auffälligen Schwankungen im Vergleich zu den Vorjahren festzustellen.

2.3 Promotionen

An der Fakultät wurden im Prüfungsjahr 2019 insgesamt 96 Personen promoviert (2018: 71; 2017: 63). Die Gesamtzahl ist somit auch in diesem Jahr wieder gestiegen. Davon waren 48 Frauen. Der Anteil der weiblichen Promovierten ist hingegen zurückgegangen und lag bei 50 %. Der Anteil der promovierten Frauen fällt damit nahezu auf den Stand von 2017 (2018: 67,6 %; 2017: 47,6 %; 2016: 56,7 %).

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

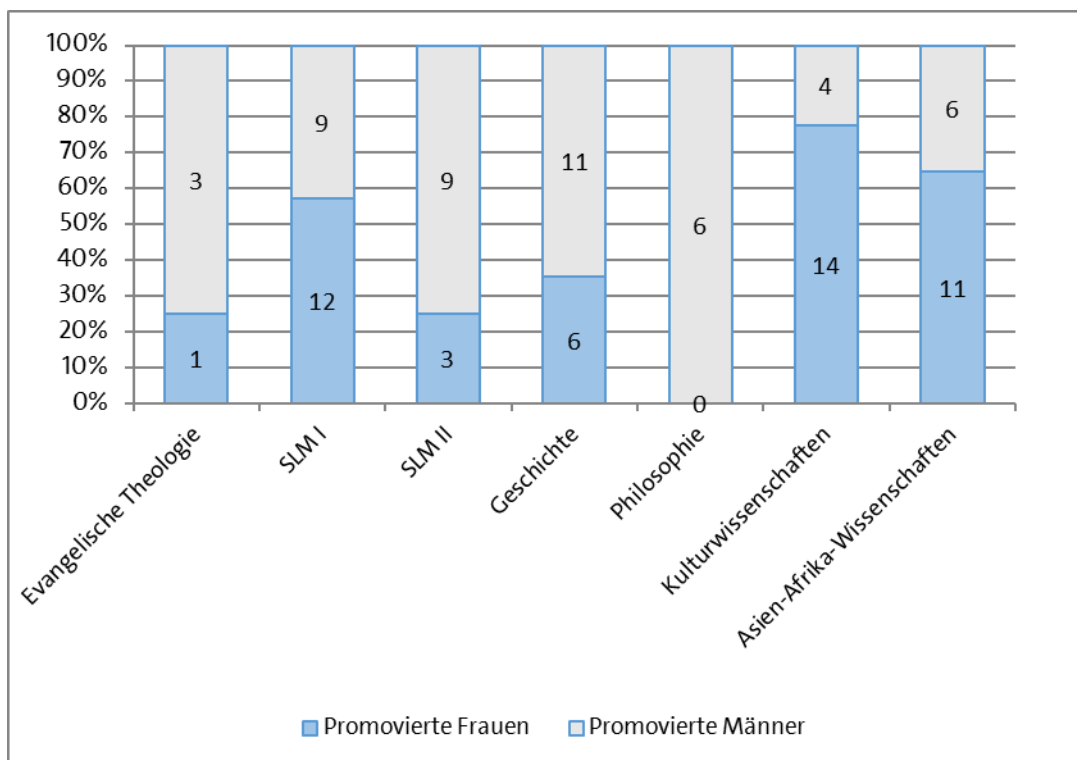


Abbildung 18: Promotionen im Prüfungsjahr 2019

Im Fachbereich Philosophie wurde 2019 keine Frau promoviert. In allen Fachbereichen außer in den Afrika-Asien-Wissenschaften ist der Frauenanteil zurückgegangen, teilweise sehr stark. Besonders markant sind die Rückgänge in den Fachbereichen Sprache, Literatur und Medien I und II sowie im Fachbereich Kulturwissenschaften. So lag der Frauenanteil im Fachbereich SLM I bei 57,14 % (2018: 90,9 %; 2017: 40 %), im Fachbereich SLM II bei 25 % (2018: 84,62 %; 2017: 53,84 %) und im Fachbereich Kulturwissenschaften bei 76,47 % (2018: 92,30 %; 2017: 69,23 %). Dabei ist anzumerken, dass der Frauenanteil bei den Promotionen in diesen Fachbereichen im vergangenen Jahr außergewöhnlich hoch war.

2.4 Habilitationen^v

Im Prüfungsjahr 2019 haben sich drei Personen an der Fakultät für Geisteswissenschaften habilitiert (2018: 2; 2017: 2; 2016: 3): ein Mann im Fachbereich Philosophie und jeweils eine Frau in den Fachbereichen Afrika-Asien-Wissenschaften und Kulturwissenschaften.

3. Berufungen^{vi}

2019 ist es erneut gelungen, trotz der großen Anzahl an Verfahren in alle Berufungskommissionen innerhalb der Fakultät eine Vertreterin/einen Vertreter aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten zu entsenden. Von acht ausgeschriebenen Professuren wurden schließlich sechs Verfahren erfolgreich abgeschlossen. Berufen wurden zwei Männer und vier Frauen. Damit liegt der Anteil von Frauen an den Neuberufenen bei 66,67 % und ist damit im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gestiegen (2018: 16,66 %; 2017: 45,5 %; 2016: 25 %).

Auf die Stellenausschreibungen der erfolgreich berufenen Professuren gingen 297 Bewerbungen ein, darunter 88 von Frauen. Das macht einen Bewerberinnenanteil von 29,63 % (2018: 42,07 %; 2017: 39 %; 2016: 37 %). Von den insgesamt 31 Einladungen zum Hearing gingen 15 an Frauen, damit lag der Anteil von Frauen an den Bewerbungsgesprächen bei 48,39 % (2018: 61,53 %; 2017: 58 %; 2016: 45 %; 2015: 49 %). Von den Listenplätzen waren 56,25 % mit Frauen besetzt (2018: 50 %; 2017: 58 %).

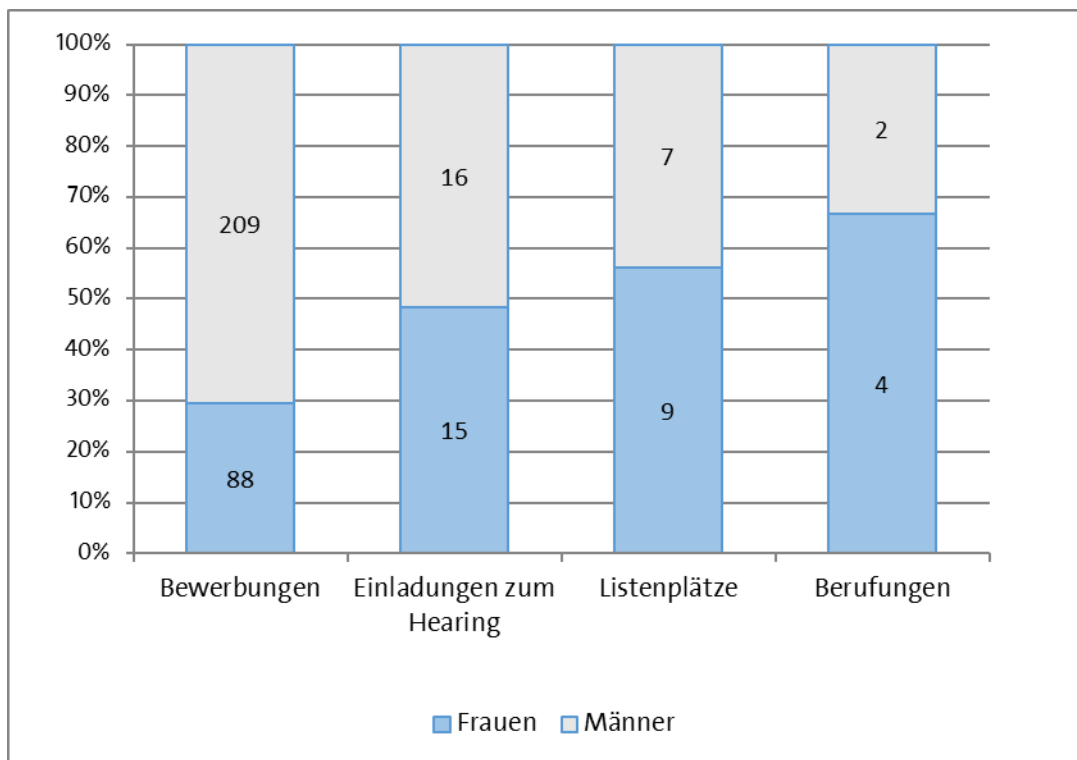


Abbildung 16: Frauenanteil in den Phasen der Berufungsverfahren mit Ruferteilung 2019

4. Zusammenfassung und Empfehlungen

Die folgende Grafik fasst die vorgestellten Zahlen in einer Grafik zusammen.

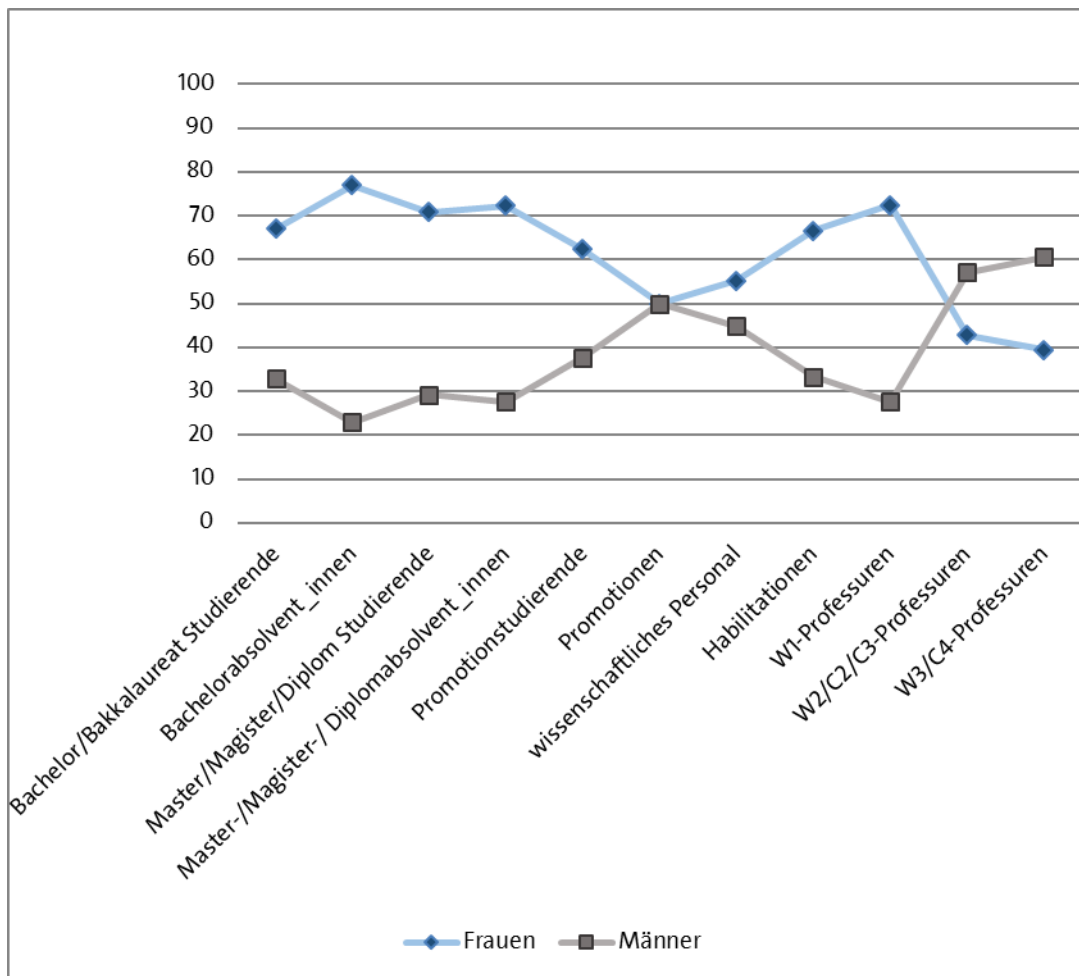


Abbildung 17: Frauen und Männeranteil an der Fakultät GW auf allen Stufen 2019

Auch für das Jahr 2019 fällt auf, dass der Anteil der Frauen an der Zahl der Bachelorabsolvent*innen höher war als unter den Bachelorstudierenden insgesamt, wobei größere Schwankungen auch in den vergangenen Jahren aufgetreten sind. Wie in den Vorjahren ist zu beobachten, dass der Frauenanteil insbesondere zwischen den Qualifikationsstufen der Master-/Magisterstudierenden und Promotionsstudierenden sinkt. Nach einem Anstieg im vergangenen Jahr ist der Frauen-

anteil bei den abgeschlossenen Promotionen in 2019 zurückgegangen. Unter den drei Habilitand*innen befanden sich in diesem Jahr zwei Frauen. Der Anteil der Frauen in der Kategorie Juniorprofessuren ist nach einem Rückgang im vergangenen Jahr wieder angestiegen. Wie schon in den Vorjahren verändert sich gerade im Übergang von den W1-Stellen zu den anderen Professuren (W2/C2 und W3/C3/ C4) der Anteil der Geschlechter an den Stellen sehr deutlich.

Das im Gleichstellungsplan festgehaltene Ziel, den Anteil der Frauen an den beiden höchsten Stellenkategorien W2/C2/C3 und W3/C4-Professuren auf 35 % zu erhöhen, ist bereits 2011 erfüllt worden. Die Fakultät hatte 2019 in den beiden höchsten Stellenkategorien W2/C2/C3 und W3/C4-Professuren zusammengekommen eine Frauenquote von 40,87 % (2018: 40,87 %; 2017: 39,4 %; 2016: 39,2 %; 2015: 41,11 %).

Auch in 2019 wurde die laut Berufsordnung vorgeschriebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungskommissionen von der Fakultät systematisch umgesetzt. Als Problem erwies sich dabei in manchen Fächern die Vorgabe, einen Frauen- resp. Männeranteil an Kommissionsmitgliedern von mindestens 40 % einzuhalten. Das war insbesondere in jenen Kommissionen der Fall, für die von Präsidiumsseite externe beratende Mitglieder eingesetzt wurden, ohne dass dabei die Proporzvorgabe beachtet wurde. In einigen Fällen mussten daher Anträge auf eine Ausnahmeregelung bei der Gleichstellungsbeauftragten der Universität gestellt werden.

Im vergangenen Jahr hat sich bei Betrachtung der Vollzeitstellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gezeigt, dass im Etatbereich die Zahl der männlichen Beschäftigten deutlich überwog. Die Gleichstellung hat sich deshalb dafür ausgesprochen, den Stellenbesetzungsverfahren stärkere Aufmerksamkeit zu



widmen. Gerade im Fall von unbefristeten Stellen bzw. vollen Stellen (auch befristet) im Bereich des wissenschaftlichen Personals sollte daher bei der Stellenausschreibung und vor allem bei der Stellenbesetzung weiterhin stärker darauf geachtet werden, dass die Gleichstellungsbeauftragten von Beginn an am Verfahren beteiligt werden. So war es im Jahr 2018 immer wieder vorgekommen, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und/oder der Fakultät erst sehr kurzfristig oder gar nicht zu den Verfahren hinzugezogen wurden. Dieser Entwicklung wurde 2019 entgegengesteuert. In Abstimmung mit der Personalabteilung bemüht sich die Stabsstelle Gleichstellung, die Beteiligung der (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten an Ausschreibungen und Einstellungen von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zu verbessern. In einer Pilotphase leitet die Stabsstelle die betreffenden Ausschreibungen zur Kenntnis an die jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten weiter, um mehr Transparenz herzustellen.

Teil III Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2019

Im Einklang mit dem Gleichstellungsplan der Fakultät GW stellt die Fakultät jedes Jahr aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag von 25.000 Euro für die Gleichstellungsförderung (Gleichstellungsförderfonds) zur Verfügung. Aus dem Gleichstellungsförderfonds sind Fördermaßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finanzieren. Über die Verwendung der Mittel des Gleichstellungsförderfonds entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit ihren Vertreterinnen und Vertretern. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet der Fakultät (Dekanat/Fakultätsrat) am Ende des Haushaltsjahres Bericht über die Verwendung dieser Mittel.



Zusätzlich werden in jedem Haushaltsjahr weitere 25.000 Euro als leistungsorientierte Mittel (LoMi) für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien an die einzelnen Fachbereiche vergeben. Die genaue Summe errechnet sich über ein Bonuspunktesystem, das vor allem folgende Kriterien berücksichtigt: Einstellung von Professorinnen und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Habilitationen und Promotionen von Frauen am Fachbereich sowie die Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen zu genderspezifischen Themen und die Beteiligung am Girls'/ Boys' Day. Über die Festlegung der Kriterien sowie die Vergabe der Mittel an die einzelnen Fachbereiche entscheidet die/der Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Dekanin/dem Dekan. Über die Bewilligung der Mittel in den einzelnen Fachbereichen entscheiden die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche in Absprache mit dem Sprecher/der Sprecherin.

1. Familienfreundliche Maßnahmen

1.1 Studentische Hilfskräfte

Eine der zentralen Maßnahmen aus Mitteln des Gleichstellungsförderfonds ist die Unterstützung von Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Juniorprofessor*innen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch die Möglichkeit, Gelder für eine studentische Hilfskraft zu beantragen. Die Hilfskraftverträge sind mit 16 Stunden im Monat ausgewiesen und werden regelhaft für ein halbes Jahr genehmigt. Eine Verlängerung ist bei nachgewiesenem Bedarf und auf Antrag möglich. 2019 sind sieben studentische Hilfskräfte für Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (2019: 8; 2017: 13) aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultät finanziert worden.

1.2 Still- und Wickelraum

Die Fakultät GW stellt seit 2011 einen Still- und Wickelraum zur Verfügung, der jeweils von der Referentin/dem Referenten der Gleichstellungsbeauftragten betreut wird. Durch die Sanierungsarbeiten im Philosophenturm wurde der Still- und Wickelraum im Sommer 2017 in das Übergangsquartier im Überseering 35 verlegt. Dort befindet sich der neue Eltern-Kind-Raum (1. OG, Raum 01042). Er ist deutlich größer als der zuvor genutzte Raum im Philosophenturm und wurde aus dem Gleichstellungsetat mit den notwendigen Möbeln bestückt. Der Zugang des Raumes ist über einen Schlüssel geregelt, der beim Pförtner erhältlich ist. Wickelräume stehen außerdem in den Toiletten im Erdgeschoss der beiden Flügelbauten ESA West und ESA Ost zur Verfügung. 2019 wurde dieses Angebot durch einen weiteren Eltern-Kind-Raum ergänzt. Seit dem Sommersemester 2019 können Studierende und Beschäftigte mit Kindern einen zweiten Eltern-Kind-Raum der Fakultät nutzen, beispielsweise wenn die reguläre Betreuung ausfällt und eine kurzfristige Lösung vonnöten ist. Der Raum ist mit einem Arbeitsplatz ausgestattet, der es Eltern ermöglicht, in Notfallsituationen ihre berufliche Tätigkeit und die Betreuung des Kindes zu vereinbaren. Für Kinder im Alter von 0-5 Jahren stehen Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten bereit. Eine Wickelkommode, ein Hochstuhl sowie eine Liege sind ebenfalls Teil der Ausstattung.

Der Eltern-Kind-Raum befindet sich in der Edmund-Siemers-Allee 1 (Ostflügel), am Asien-Afrika-Institut in der Japanologie (1. OG, Raum 107). Er steht grundsätzlich allen Mitgliedern der Universität Hamburg offen und ist jederzeit ohne Voranmeldung zugänglich.

2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung

2.1 Genderrelevante Veranstaltungen

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Kategorie Geschlecht/Gender in die Lehre integriert wird. Lehrveranstaltungen, die einen Genderbezug haben, werden mit anteiligen LoMi-Ausschüttungen an die Fachbereiche honoriert. Im Jahr 2019 war die Leitungsposition des Zentrums GenderWissen (neu: Zentrum Gender & Diversity) vakant. Für 2019 wurden die Lehrveranstaltungen deshalb nicht zentral erfasst. Für die Berechnung der LoMi 2019 hat die Gleichstellungsreferentin der Fakultät eine Übersicht basierend auf den Einträgen in STiNE und den Vorlesungsverzeichnissen der Fachbereiche erstellt. Perspektivisch werden genderrelevante Veranstaltungen wieder an zentraler Stelle gesammelt und für Studierende geöffnet, die die Zertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ erwerben möchten.

2.2 Boys' Day

Am bundesweiten Aktionstag Girls' und Boys' Day haben Jungen und Mädchen im Alter von zehn bis 16 Jahren die Möglichkeit, einen Einblick in Studienfächer und Berufsfelder zu erhalten, in denen Männer beziehungsweise Frauen als Studierende unterrepräsentiert sind. Aufgrund der Erfolge der letzten Veranstaltungen nahm die Fakultät 2019 erneut am bundesweiten Aktionstag teil. Im Jahr 2019 beteiligte sich lediglich das Institut für Volkskunde/Kulturanthropologie. Insgesamt 25 Schüler im Alter von 13 bis 16 Jahren nahmen am Workshop „Gangstyle – Mode im HipHop“ teil und erhielten einen ersten Einblick in die Forschung und Arbeitsweise von Kulturwissenschaftler*innen.

3. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung

Zweimal pro Semester nahmen die Gleichstellungsbeauftragte sowie nach Möglichkeit auch ihre Vertreter*innen sowie die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten an den von der Stabsstelle einberufenen Gleichstellungskonferenzen der gesamten Universität teil, auf denen über die Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Fakultäten berichtet und die Zusammenarbeit koordiniert wird.

Die Gleichstellung der Fakultät unterstützte die Stabsstelle Gleichstellung darüber hinaus bei den Bewerbungen für den Frauenförderfonds, den Frauenförderpreis, den Gleichstellungsförderfonds und das Agathe-Lasch-Coaching für Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen.

Seit 2017 werden von der Stabsstelle Gleichstellung Vernetzungstreffen für Gleichstellungsakteur*innen der Universität organisiert, zu denen vor allem die Referent*innen der Gleichstellungsbeauftragten eingeladen sind. Die Treffen dienen dazu, Best-Practice-Beispiele der Gleichstellungsarbeit vorzustellen und zu diskutieren, sich über Problemstellungen in der täglichen Arbeit auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. Aus der Fakultät für Geisteswissenschaften nahmen Sanja Ewald, Referentin der Gleichstellungsbeauftragten, und ihre Nachfolgerin Johanna Seibert regelmäßig an diesen Treffen teil.

Themen der Treffen waren geschlechtergerechte Sprache, anonymisierte Personalauswahl und Diversity-Arbeit an der UHH.

3.1 Frauenförderfonds

Die Universität Hamburg will mit dem Frauenförderfonds Vorhaben fördern, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung des Gleichstellungsauf-



trages bezogen sind. Aus dem Frauenförderfonds wurden 2019 zwei von zwei Anträgen aus den Geisteswissenschaften bewilligt.

3.2 Gleichstellungsförderfonds

Der Gleichstellungsfonds der Universität Hamburg wurde 2012 erstmalig ausgeschrieben. Aus dem Fonds werden Projekte zu allgemeinen Gleichstellungsthemen in Studium, Lehre und Forschung sowie Maßnahmen zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen gefördert. 2019 wurden aus dem Gleichstellungsfonds der Universität 19 Anträge aus der Fakultät für Geisteswissenschaften eingereicht, von denen fünf bewilligt worden sind.

3.3 Agathe-Lasch-Coaching

Das Agathe-Lasch-Coaching ist ein fakultätsübergreifendes Programm der Universität Hamburg, das seit 2013 Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen die Möglichkeit bietet, Themen aus ihrem akademischen Arbeitsalltag und Fragen der beruflichen Positionierung im Rahmen eines Einzelcoachings zu reflektieren. 2017 wurde das Programm um den Aspekt der Diversität erweitert und steht nun auch Männern und Frauen offen, die eine länger andauernde physische oder psychische Beeinträchtigung bzw. Krankheit oder eine Behinderung haben, die in die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen eingebunden sind oder die aus dem Ausland an die Universität Hamburg kommend ihre Erfahrungen im deutschen Wissenschaftssystem reflektieren möchten.

Anders als in Coaching-Gruppenformaten wird im Rahmen dieses Programms die Möglichkeit geboten, ein lösungsorientiertes Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen, das sich ganz an individuellen Anliegen, Zielen und Interessen ausrichtet und durch die Zusammenarbeit mit externen Coaches einen geschützten Rahmen



gewährleistet. Persönliche Anliegen und Veränderungsprozesse können individuell besprochen und in der Umsetzung begleitet werden. Teilnehmer*innen des Programms haben die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres kostenfrei und flexibel maximal fünf Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. 2019 bewarben sich zwei Frauen aus der Fakultät GW mit Erfolg um einen solchen Coachingplatz.



Anmerkungen

ⁱ Alle Zahlen über Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg von Svenja Kobrock.

ⁱⁱ Alle Angaben wurden von der Fakultätsverwaltung von Jelena Buzuk erstellt.

ⁱⁱⁱ Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Arbeitszeit gleich Null sowie mit <50 % wurden nicht mit aufgenommen, liegen aber vor und können auf Anfrage ergänzt werden.

^{iv} Alle Zahlen über Abschlüsse an der Fakultät für Geisteswissenschaften stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg von Anja Rausche.

^v Angaben zu Habilitationen wurden von der Dekanatsreferentin, Nicole Nitschke, übersandt.

^{vi} Angaben der Dekanatsreferentin, Nicole Nitschke. Weiterleitung der Daten durch Zsuzsa Becker.