



Gleichstellungsbericht der Fakultät für Geisteswissenschaften für das Jahr 2020

im November 2021

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

sabine.kienitz@uni-hamburg.de
gleichstellung.gw@uni-hamburg.de

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



Inhalt

Teil I Die Gleichstellungsbeauftragten	3
Teil II Auswirkungen der Corona-Pandemie	3
Teil III Statistische Auswertungen	4
1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen	5
1.1 Studierende	5
1.2 Wissenschaftliches Personal	10
1.3 Professuren	13
2. Akademische Abschlüsse	16
2.1 Bachelor	16
2.2 Master-/ Magister-/Diplom- und kirchliche Prüfung	17
2.3 Promotionen	18
2.4 Habilitationen	20
3. Berufungen	20
4. Zusammenfassung und Empfehlungen	22
Teil IV Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2020	24
1. Familienfreundliche Maßnahmen	25
1.1 Studentische Hilfskräfte	25
1.2 Still- und Wickelraum	26
2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung	27
2.1 Genderrelevante Veranstaltungen	27
2.2 Boys' Day	27
2.3 Workshop zur Karriereplanung für Postdoktorandinnen	28



3. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung	28
3.1 Frauenförderfonds	29
3.2 Gleichstellungsförderfonds	30
3.3 Agathe-Lasch-Coaching	30
Anmerkungen	32

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 wird die Fächerbreite der Fakultät berücksichtigt.

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

Das Amt der Stellvertreterin/des Stellvertreters der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät in den jeweiligen Fachbereichen übten in 2020 folgende Personen aus: Prof. Dr. Stephan Schmid (Fachbereich Philosophie), Dr. Hülya Çelik sowie als ihre Nachfolgerin Prof. Dr. Yvonne Schulz Zinda (Asien-Afrika-Wissenschaften), Prof. Dr. Jannis Androutsopoulos (Fachbereich Sprache, Literatur, Medien I), Prof. Dr. Claudia Schindler (Sprache, Literatur, Medien II), Prof. Dr. Angelika Schaser (Fachbereich Geschichte) und Prof. Dr. Christoph Seibert sowie als dessen Nachfolger JProf. Dr. Giovanni Maltese (Fachbereich Evangelische Theologie).

Teil II Auswirkungen der Corona-Pandemie

Wie in nahezu allen Bereichen der Universität hat sich die Corona-Pandemie in 2020 auch auf die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät ausgewirkt. Veranstaltungen wie der Boys' Day wurden abgesagt, andere in den digitalen Raum verlagert. Die Eltern-Kind-Räume der Fakultät waren nur eingeschränkt und zeitweise gar nicht zugänglich. Die Gleichstellung der GW hat Nachwuchswissenschaftlerinnen



und Beschäftigte mit Familienaufgaben deshalb besonders unterstützt, beispielsweise durch einen digitalen Karriereworkshop für Postdoktorandinnen und die Anschlussfinanzierung studentischer Hilfskräfte, die zunächst aus dem Corona-Hilfsfonds der Stabsstelle Gleichstellung bezahlt wurden.

Inwiefern sich die Pandemie bereits in den für 2020 erhobenen Daten, die im Folgenden ausgewertet werden, niederschlägt, lässt sich kaum abschließend bewerten. Um die statistischen Erhebungen dennoch grundsätzlich einordnen zu können, lohnt ein Blick auf die Erhebungszeiträume. Als Stichtag für die Erhebung der Daten zum wissenschaftlichen Personal wurde der 01.01.2020 festgesetzt. Die Statistik der Studierendenzahlen bezieht sich auf das Wintersemester 2020/2021. Die ausgewerteten Abschlüsse wurden im Prüfungsjahr 2020 absolviert, d.h. im Wintersemester 2019/2020 und im Sommersemester 2020.

Teil III Statistische Auswertungen

Die Fakultät hat sich in ihrem Gleichstellungsplan dem Ziel verpflichtet, geschlechtergerechte Verhältnisse herzustellen. Ein zentrales Anliegen der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät ist es von daher, die gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Personal zu erreichen bzw. zu erhalten. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die gesamte Fakultät als auch die einzelnen Fachbereiche. Insbesondere in höheren Qualifizierungsstufen strebt die Fakultät eine Erhöhung bzw. Verstärkung der Zahl 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 Studierende¹

Im Wintersemester 2020/21 waren insgesamt 10.988 Studierende an der Fakultät für Geisteswissenschaften eingeschrieben (2019: 11.303). Davon studierten 6.615 Studierende in den Bachelor-, Master-, Magister-, Diplom- und Promotionsstudiengängen der Fakultät (2019: 6.739). Hinzu kamen 4.178 Lehramtsstudierende (2019: 4.235) und 65 Incomings, also Studierende aus dem Ausland, die ein oder mehrere Semester an der Universität Hamburg verbringen (2019: 163).

Auf allen Qualifizierungsstufen lag der Frauenanteil bei durchschnittlich 71,07 %, dies entspricht in etwa dem Wert des Vorjahres (2019: 70,86 %). Der hohe Frauenanteil kommt auch durch den zwar sinkenden, aber weiterhin recht hohen Anteil von Frauen in den Lehramtsstudiengängen zustande, wo sie mit 76,90 % überdurchschnittlich stark vertreten waren. Auf den Qualifikationsstufen Bachelor, Master und Promotion lag der Frauenanteil im Bachelor bei 67,53 %, im Master/Magister/Diplom bei 69,92 % und bei Promovierenden bei 64,12 % (2019: 62,34 %, 2018: 60,32 %).

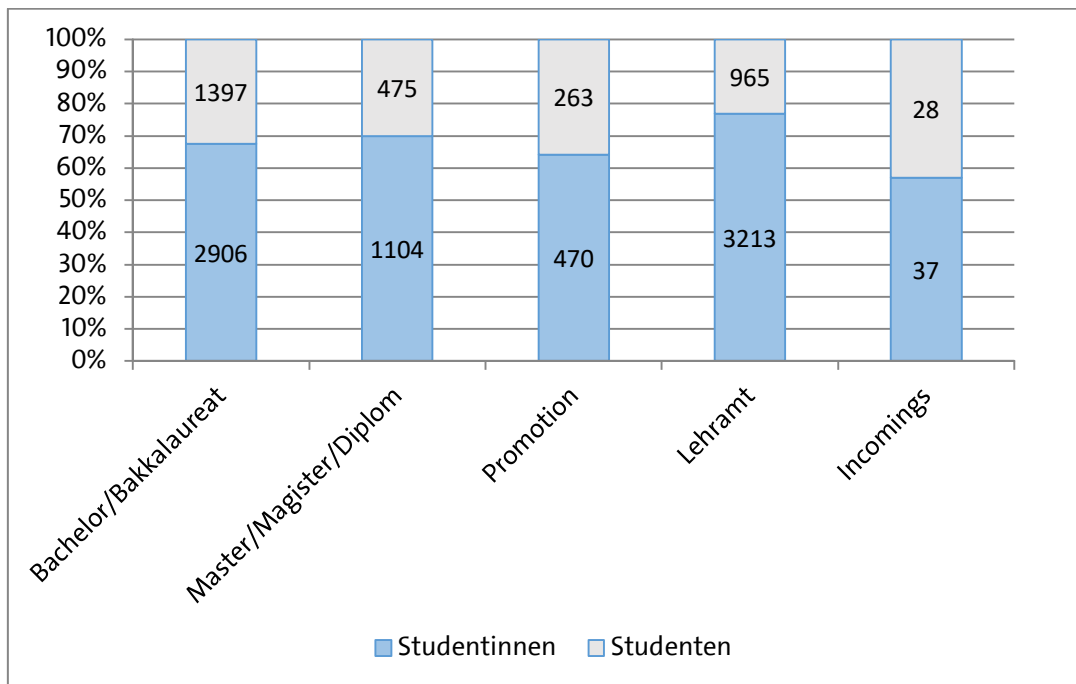


Abbildung 1: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im WiSe 2020/21, nach angestrebtem Abschluss

Betrachtet man die Zahlen differenzierter, dann wird deutlich, dass der Frauenanteil innerhalb der Fachbereiche der Fakultät für Geisteswissenschaften stark variiert.

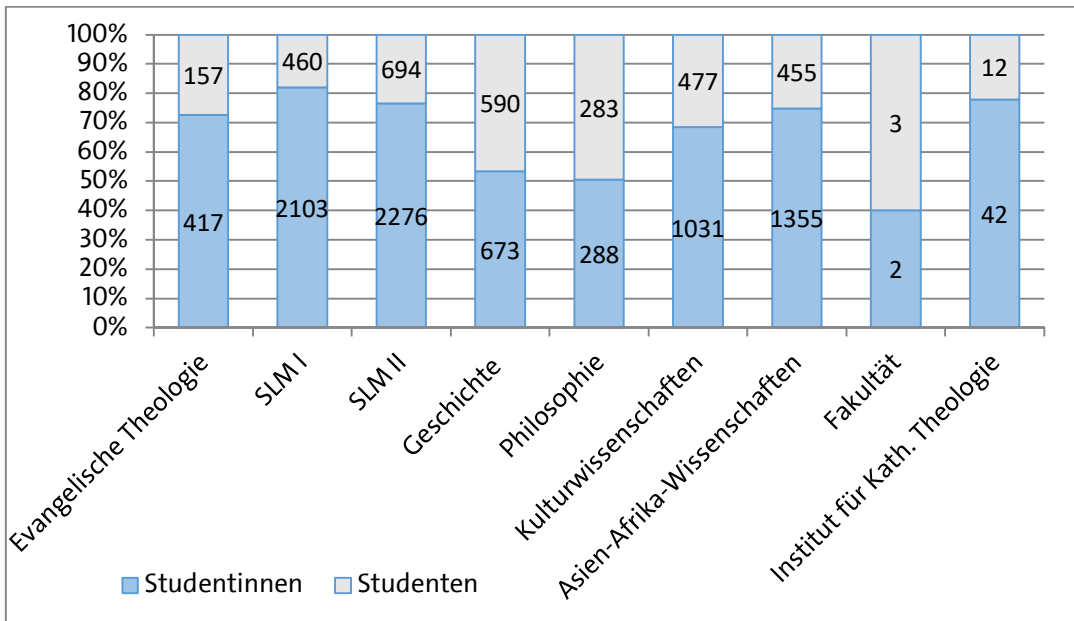


Abbildung 2: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im WiSe 2020/21, nach Fachbereich

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

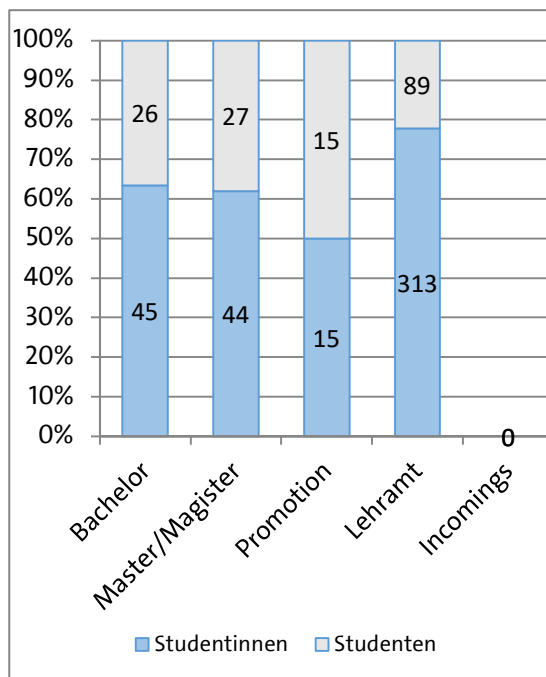


Abbildung 3: Studierende des Fachbereichs Evangelische Theologie im WiSe 2020/21

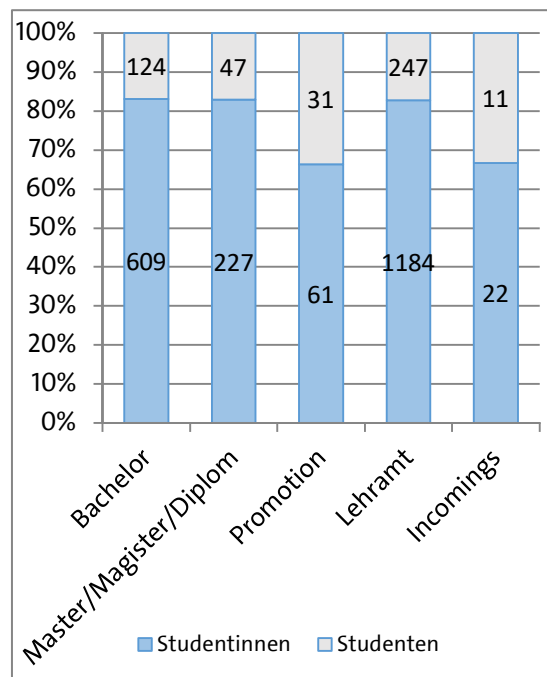


Abbildung 4: Studierende des Fachbereichs Sprachen, Literatur und Medien I (SLM I) im WiSe 2020/21

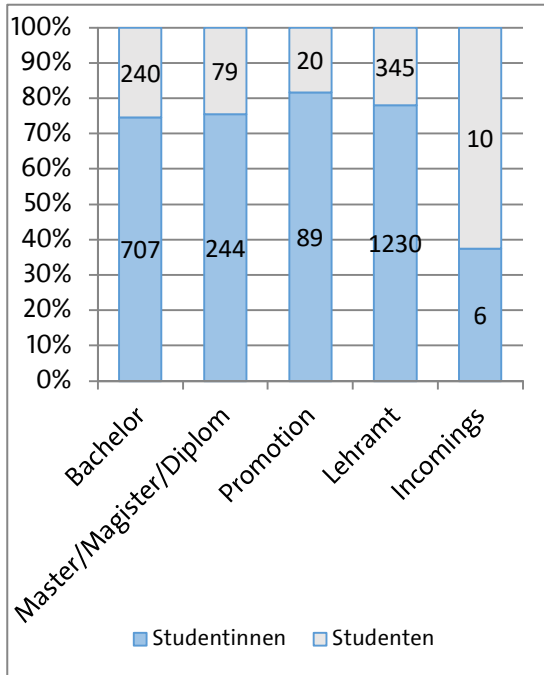


Abbildung 5: Studierende der Fachbereiche Sprachen, Literatur und Medien II (SLM II) im WiSe 2020/21

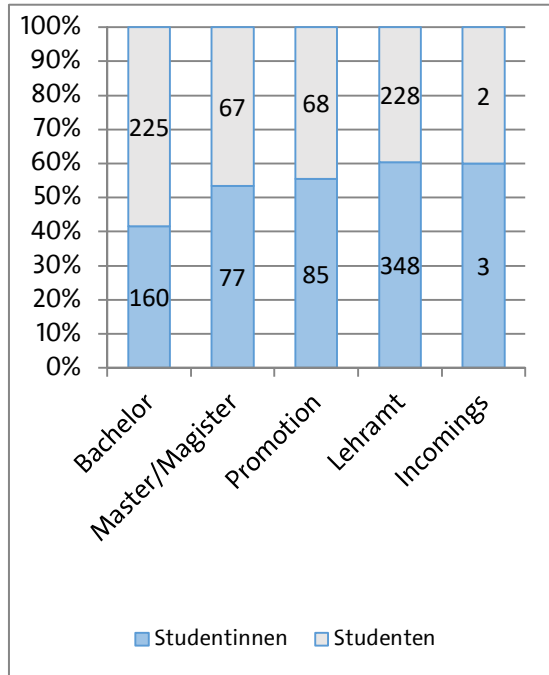


Abbildung 6: Studierende des Fachbereichs Geschichte im WiSe 2020/21

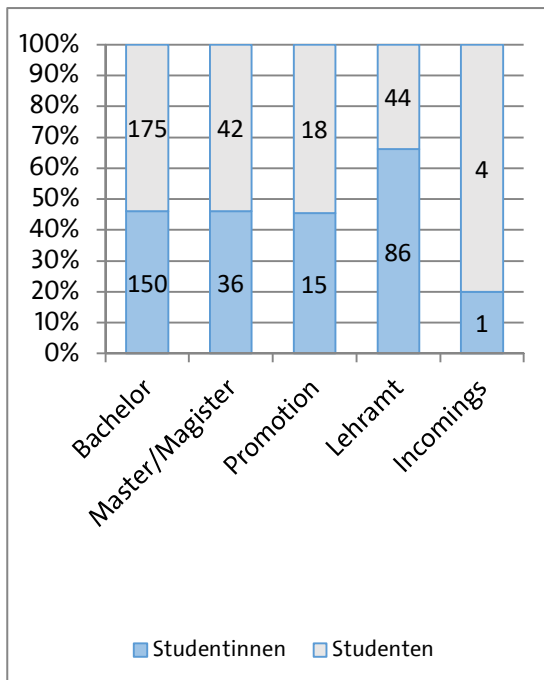


Abbildung 7: Studierende des Fachbereichs Philosophie im WiSe 2020/21

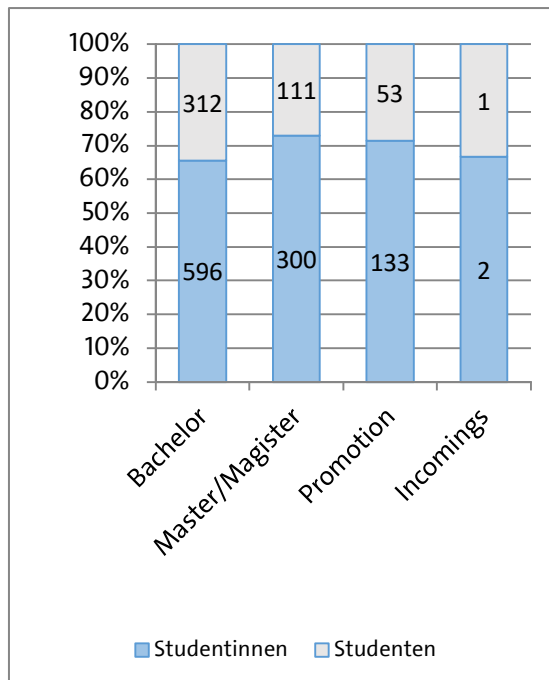


Abbildung 8: Studierende des Fachbereichs Kulturwissenschaften im WiSe 2020/21

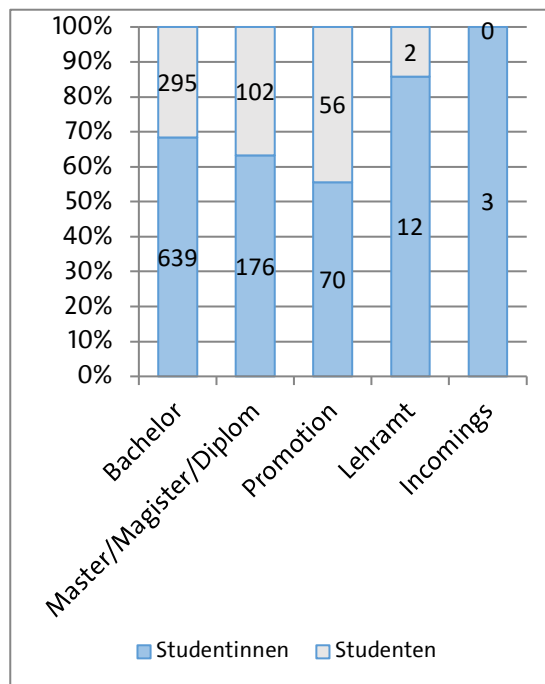


Abbildung 9: Studierende des Fachbereichs Asien-Afrika-Wissenschaften im WiSe 2020/21

In den Fachbereichen Sprache, Literatur und Medien I und II, Kulturwissenschaften, Evangelische Theologie sowie Asien-Afrika-Wissenschaften lag der Frauenanteil erneut in allen Qualifizierungsstufen bei mindestens 50 %. Im Fachbereich Geschichte lag lediglich der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen bei unter 50 % (41,56 %). Auf den Qualifizierungsstufen Master und Promotion lagen die Frauenanteile dagegen erneut bei über 50 %. Auch wenn im Fachbereich Philosophie mit Ausnahme der Lehramtsstudiengänge der Frauenanteil immer noch auf allen Qualifizierungsstufen unter 50 % lag, wurde auf der Ebene der Promovierenden erneut eine signifikante Steigerung erzielt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Frauenanteil hier auf 45,45 % (2019: 37,5 %, 2018: 26,67 %). Am Institut für Katholische Theologie lag der Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt bei 77,78 % und ist somit relativ stabil geblieben (2019: 76,47 %).



1.2 Wissenschaftliches Personal²

Im Oktober 2020 waren insgesamt 487 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an der Fakultät beschäftigt (2019: 554, 2018: 488). Nach einem deutlichen Anstieg im Jahr 2019 ist die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen wieder auf das Niveau von 2018 gesunken. Der Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist dabei stabil geblieben und lag bei 54,83 % (2019: 54,69 %). Von den Mitarbeiter:innen waren 229 Personen auf Etatstellen (2019: 324) sowie weitere 258 Personen in Drittmittelprojekten beschäftigt (2019: 230).

Von den Etatstellen waren 135 mit Frauen und 94 mit Männern besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 69,59 % (2019: 55,56 %). In Drittmittelprojekten waren 132 Frauen und 126 Männer beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 51,16 % (2019: 51,47 %). Es fällt auf, dass trotz eines Rückgangs der Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der Frauenanteil insbesondere bei den Etatstellen deutlich angestiegen ist. Bei den Drittmittelprojekten ist der Frauenanteil nach einem Anstieg im vorherigen Berichtszeitraum stabil geblieben.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

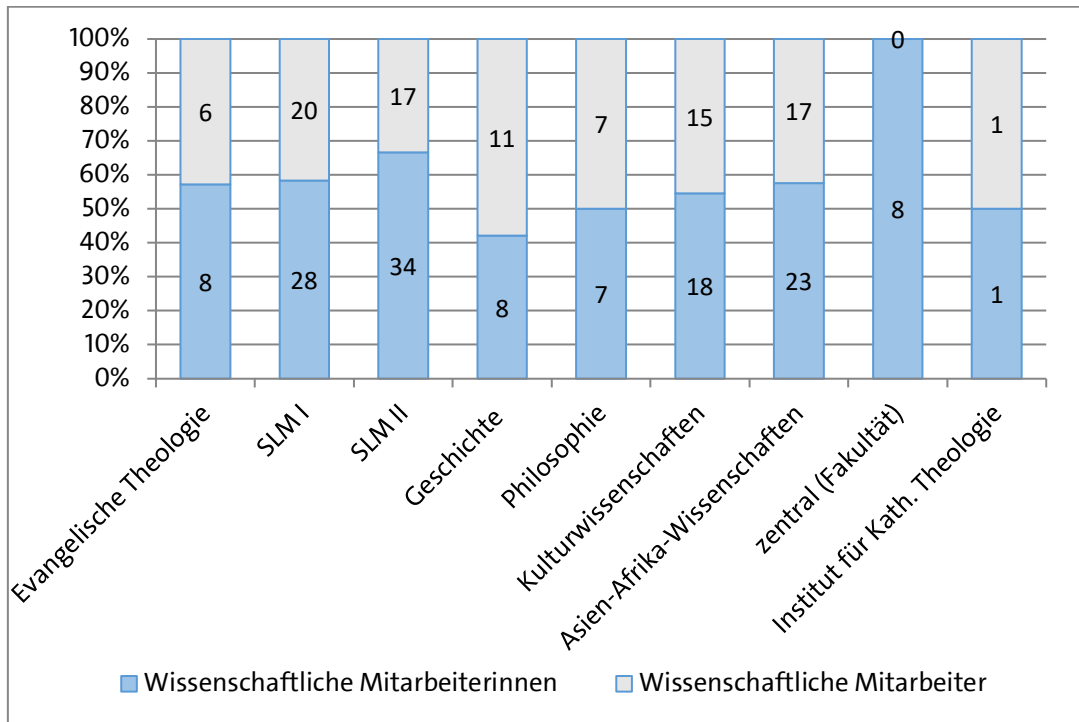


Abbildung 10: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Etatstellen, Stand 01.10.2020

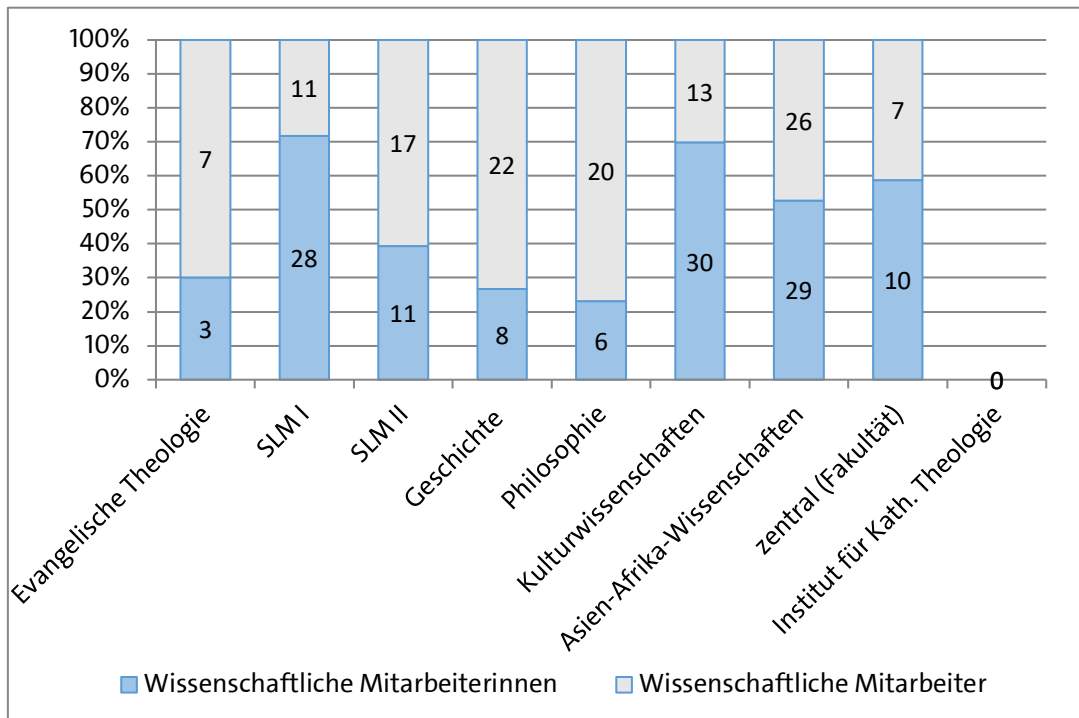


Abbildung 11: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Drittmittelstellen, Stand 01.10.2020

In allen Fachbereichen außer der Evangelischen Theologie, SLM II und Kulturwissenschaften ist der Frauenanteil bei den Etatstellen gestiegen. Den höchsten Zuwachs verzeichnete das AAI mit 57,50 % (2019: 52,38 %). Auffällig ist außerdem der deutliche Rückgang des Frauenanteils bei den Etatstellen im Fachbereich Kulturwissenschaften, der im Jahr 2020 bei 54,55 % lag (2019: 67,57 %). Bei den Drittmittelstellen konnte der Frauenanteil in den Fachbereichen Evangelische Theologie, SLM I und Kulturwissenschaften gesteigert werden, teilweise deutlich. Besonders deutlich waren die Zuwächse in den Fachbereichen Evangelische Theologie (2020: 30 %, 2019: 20 %) und Kulturwissenschaften (2020: 69,77 %, 2019: 59,46 %) um jeweils rund 10 Prozentpunkte. In den Fachbereichen SLM II, Geschichte, Philosophie und Afrika-Asien-Wissenschaften waren die Frauenanteile bei den Drittmittelstellen hingegen rückläufig. Mit 23,08 % fiel der Rückgang im Fachbereich Philosophie besonders deutlich aus (2019: 33,33 %).

Auf Vollzeitstellen waren im Bereich der Drittmittelstellen wie in den Vorjahren mehr Männer als Frauen beschäftigt. Im Etatbereich konnte dagegen Parität erreicht werden. Der Frauenanteil liegt hier bei 50,53 % (2019: 47,62 %, 2018: 44,44 %, 2017: 42,3 %, 2016: 40,5 %) und bei 40,69 % bei den Drittmittelstellen (2019: 44,32 %, 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 angestiegen ist, ist der Anteil an Frauen bei den Drittmittelstellen nach einem Anstieg im vergangenen Jahr um knapp vier Prozentpunkte zurückgegangen. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen den Anteil von Frauen und Männern aufgeschlüsselt nach der Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit.

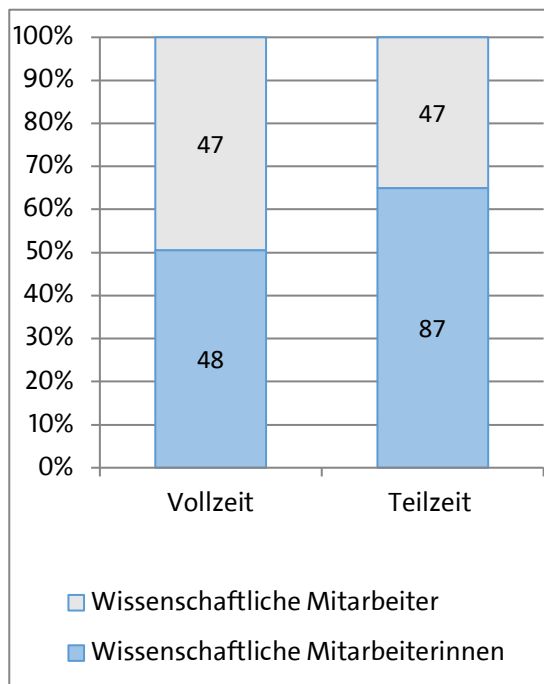


Abbildung 12: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen Teilzeit/Vollzeit auf Etatstellen, Stand 01.10.2020³

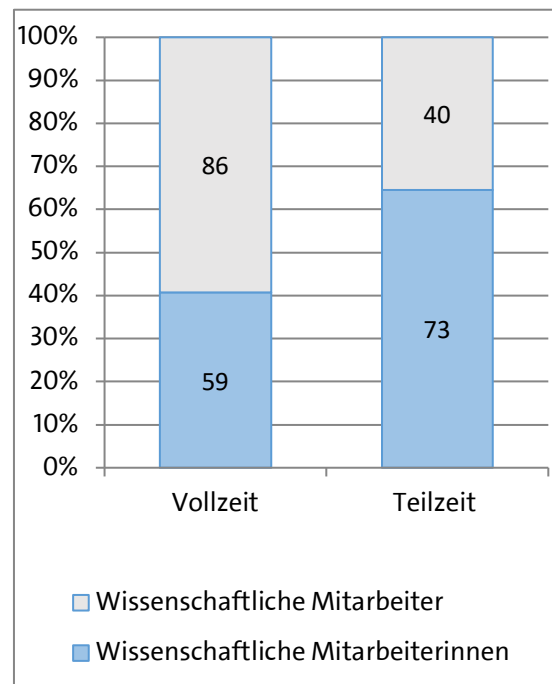


Abbildung 13: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen Teilzeit/Vollzeit auf Drittmittelstellen, Stand 01.10.2020

1.3 Professuren

Von den insgesamt 154 an der Fakultät besetzten Professuren waren 133 regulär und weitere 21 durch Vertretungs- oder Gastprofessuren besetzt. Auf den regulären Stellen waren 76 Männer und 57 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil ist somit nach einem Anstieg im vergangenen Jahr zurückgegangen und liegt mit 42,86 % noch unter den Zahlen der vergangenen vier Jahre (2019: 47,22 %, 2018: 44,89 %, 2017: 44,9 %; 2016: 44,0 %). Bei den Vertretungs- und Gastprofessuren liegt der Frauenanteil bei 61,90 % und hat sich somit deutlich erhöht (2019: 42,86 %, 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.

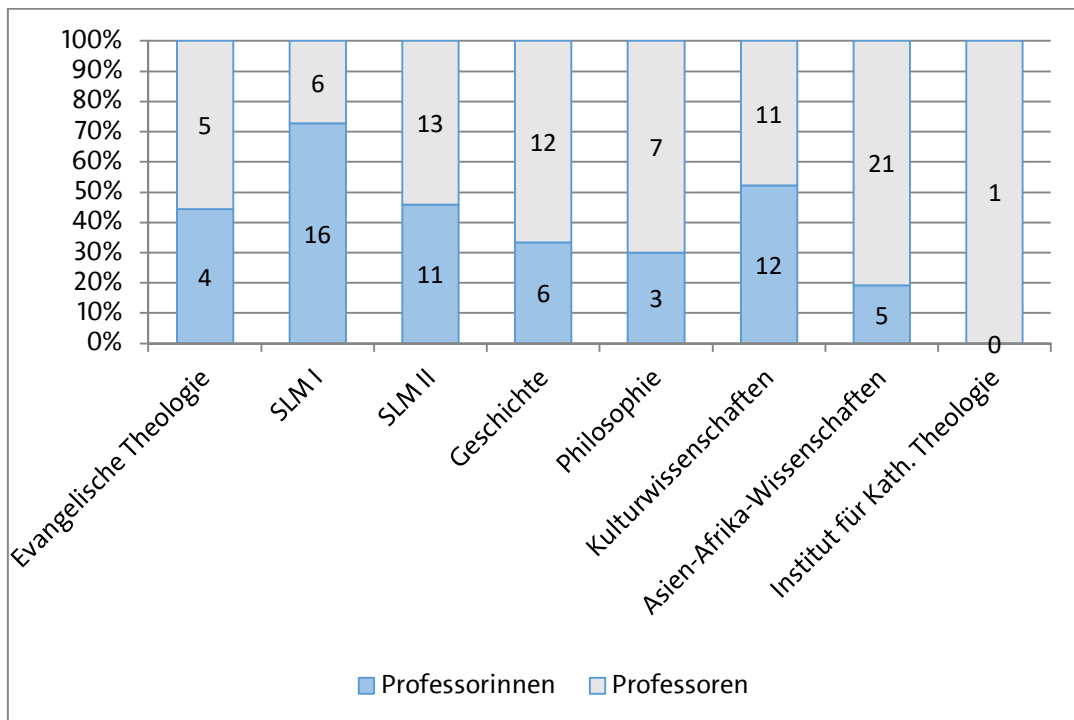


Abbildung 14: Verteilung Professor:innen nach Fachbereichen, Stand 01.10.2020

Der Frauenanteil bei den Professuren ist in den Fachbereichen Evangelische Theologie, SLM II, Geschichte, Kulturwissenschaften und Afrika-Asien-Wissenschaften zurückgegangen. Die Rückgänge in den drei letztgenannten Fachbereichen sind besonders deutlich. In der Geschichte lag der Frauenanteil bei 33,33 % (2019: 43,75 %), in den Kulturwissenschaften bei 52,17 % (2019: 60%) und in den Afrika-Asien-Wissenschaften bei 19,23 % (2019: 26,67 %).

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

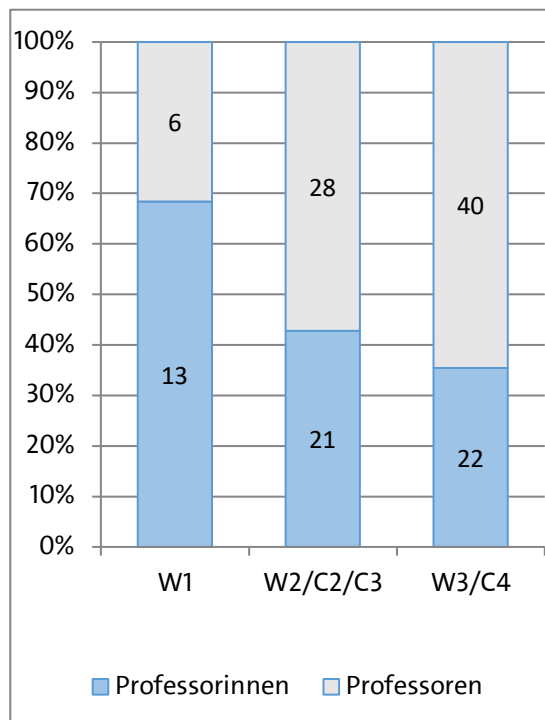


Abbildung 15: Professor:innen nach Stellenkategorien, Stand 01.10.2020

Der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren betrug 35,48 % und ist damit gesunken (2019: 39,39 %). Der Frauenanteil bei den W2/C2/C3-Stellen liegt bei 42,86 % und ist damit gleich geblieben (2019: 42,86 %, 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, jedoch nach einem Anstieg im vergangenen Jahr wieder leicht gesunken ist. Er lag 2020 bei 68,42 % (2019: 72,41 %, 2018: 66,66 %, 2017: 75 %, 2016: 71 %). Im Jahr 2020 waren insgesamt vier der W1-Professuren mit Tenure Track ausgestattet. Drei davon waren mit Frauen besetzt.

2. Akademische Abschlüsse⁴

2.1 Bachelor

Im Prüfungsjahr 2020 haben insgesamt 364 Studierende die Prüfungen im Bachelorstudiengang abgelegt (2019: 317, 2018: 341, 2017: 389, 2016: 479). Nachdem die Anzahl der abgelegten Prüfungen in den vergangenen Jahren sukzessive zurückgegangen war, konnte die Zahl der BA-Abschlüsse erstmals wieder gesteigert werden. Der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen lag im Prüfungsjahr 2020 bei 78,57 % und ist somit erneut gestiegen (2019: 76,97 %, 2018: 74,78 %, 2017: 79,7 %, 2016: 71 %, 2015: 73 %).

Im Fachbereich Afrika-Asien-Wissenschaften ist der Frauenanteil bei den BA-Abschlüssen deutlich gestiegen auf 79,73 % (2019: 59,26 %). Nach einem Rückgang des Frauenanteils im Fachbereich Geschichte auf unter 50 % im vergangenen Berichtszeitraum ist der Anteil an Bachelorabsolventinnen im Prüfungsjahr 2020 über die 50 %-Marke gestiegen und liegt bei 54,55 %. Für die einzelnen Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

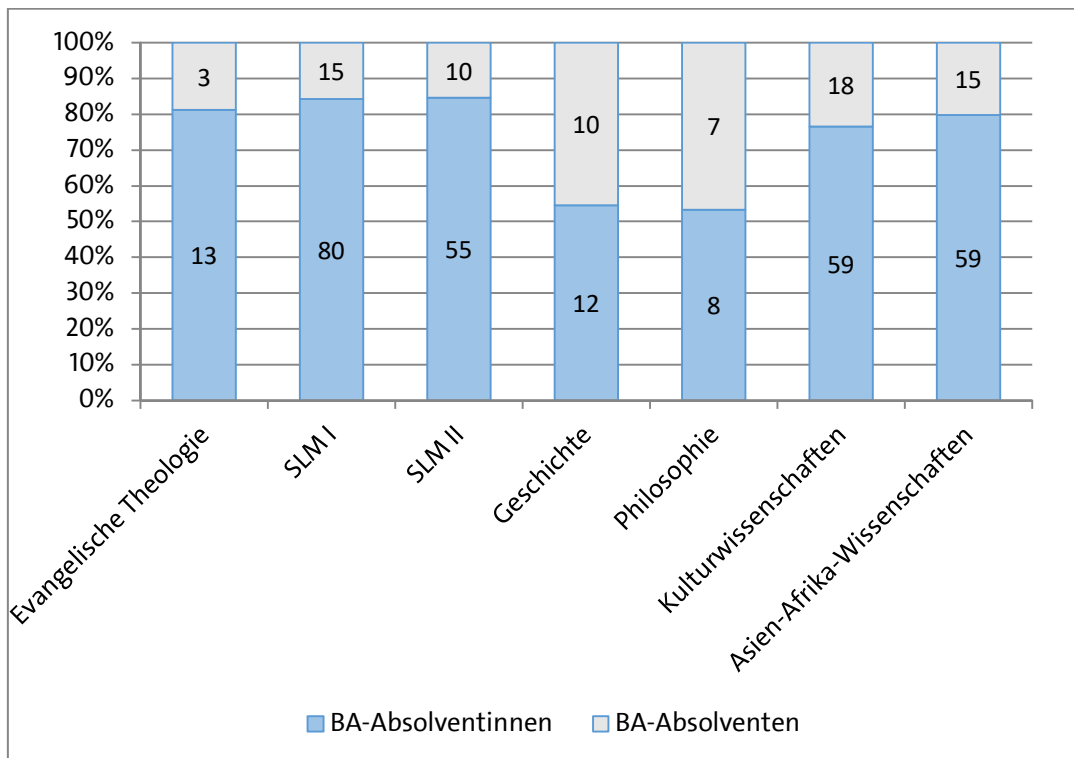


Abbildung 16: Bachelorabsolvent:innen im Prüfungsjahr 2020

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

Im Prüfungsjahr 2020 haben an der Fakultät insgesamt 225 Studierende ihre Master-, Magister-, Diplom- oder kirchliche Prüfung bestanden. Die Gesamtzahlen der Absolvent:innen sind im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gesunken (2019: 246, 2018: 255, 2017: 259, 2016: 328). 2020 wurden 69,78 % der Abschlüsse von Frauen erreicht. Der Frauenanteil ist somit leicht zurückgegangen (2019: 72,36 %, 2018: 71,76 %, 2017: 64,9 %, 2016: 71,6 %, 2015: 70 %).

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

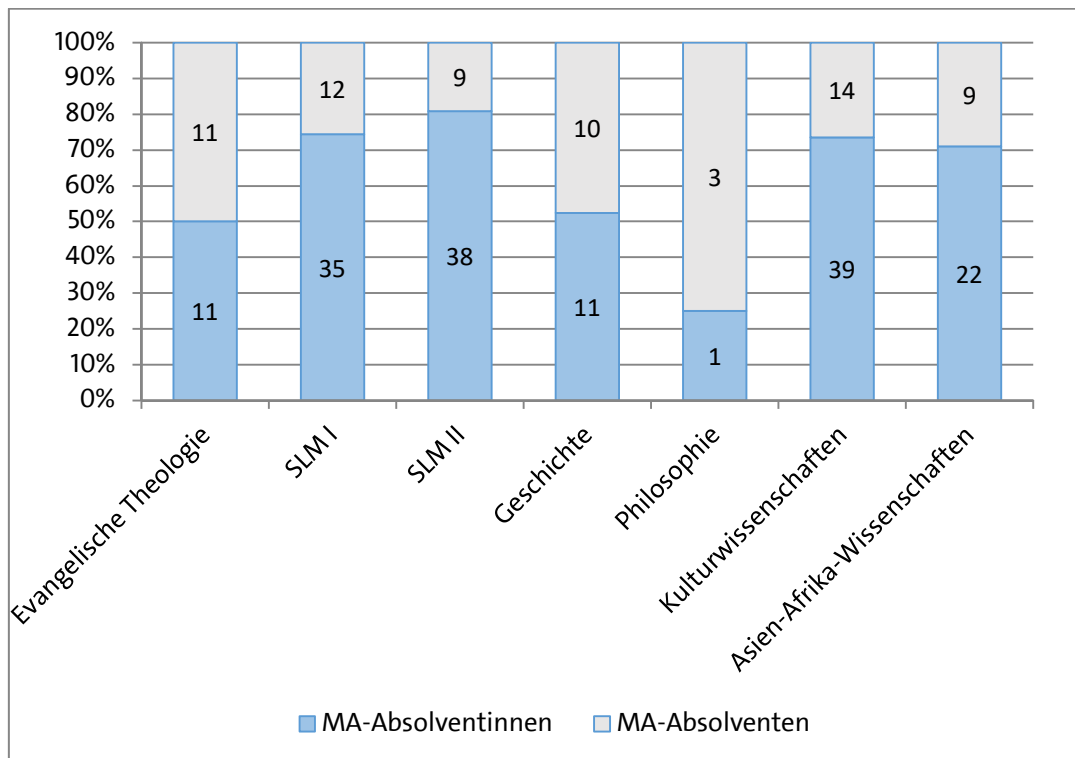


Abbildung 17: Master-, Magister-, Diplom- und kirchliche Absolvent:innen im Prüfungsjahr 2020

In den Fachbereichen Evangelische Theologie und Philosophie ist der Frauenanteil jeweils merklich zurückgegangen. Die teils starken Schwankungen lassen sich jedoch auch durch die vergleichsweise geringe Gesamtanzahl der absolvierten Abschlüsse erklären. Nach einem deutlichen Rückgang des Frauenanteils im Fachbereich Geschichte im vergangenen Jahr ist der Anteil an Absolventinnen wieder angestiegen und liegt bei knapp über 50 %. Leichte Anstiege sind ebenfalls in den Fachbereichen SLM II und Asien-Afrika-Wissenschaften zu verzeichnen.

2.3 Promotionen

An der Fakultät wurden im Prüfungsjahr 2020 insgesamt 78 Personen promoviert (2019: 96, 2018: 71, 2017: 63). Die Gesamtzahl ist erstmals seit Jahren zurückgegangen. Davon waren 41 Frauen. Nach einem deutlichen Rückgang im vergangenen

Jahr ist der Anteil der weiblichen Promovierten wieder leicht gestiegen und liegt bei 52,56 % (2019: 50 %, 2018: 67,6 %, 2017: 47,6 %, 2016: 56,7 %).

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

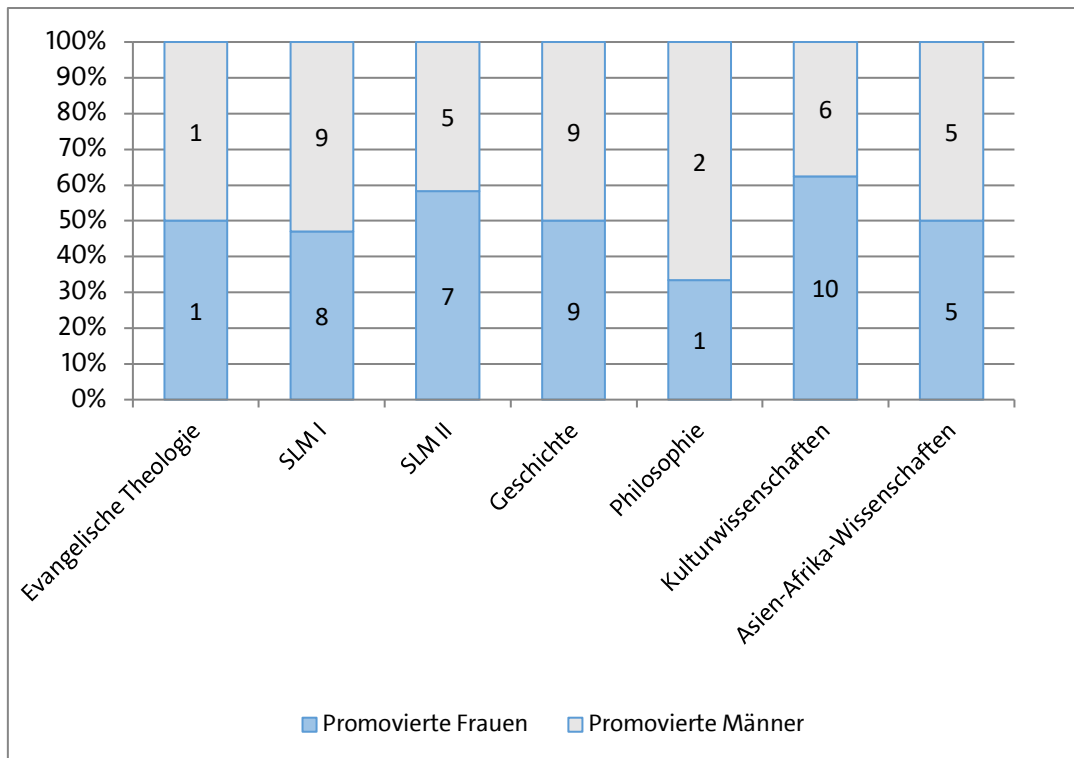


Abbildung 18: Promotionen im Prüfungsjahr 2020

Lediglich in den Fachbereichen SLM I und Philosophie liegen die Frauenanteile bei unter 50 %. Während der Fachbereich Philosophie den Frauenanteil auf 33,33 % steigern konnte, hatte der Frauenanteil im Fachbereich SLM I im Jahr zuvor noch bei über 50 % gelegen (2019: 57,14 %) und ist somit rückläufig. Erneut gesunken ist der Frauenanteil in den Kulturwissenschaften auf 62,5 % (2019: 76,47 %) und in den Afrika-Asien-Wissenschaften auf 50 % (2019: 64,71 %). Gestiegen ist der Frauenanteil hingegen im Fachbereich SLM II auf 58,33 % (2019: 25 %).

2.4 Habilitationen⁵

Im Prüfungsjahr 2020 wurde niemand an der Fakultät für Geisteswissenschaften habilitiert (2019: 3, 2018: 2, 2017: 2, 2016: 3).

3. Berufungen⁶

2020 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. 2020 konnten drei Professuren erfolgreich besetzt werden. Bei zwei Professuren handelte es sich um außerordentliche Berufungen, eine davon ohne Berufungsverfahren. Berufen wurden zwei Männer und eine Frau. Damit liegt der Anteil von Frauen an den Neuberufenen bei 33,33 % und ist damit nach einem Anstieg im vergangenen Jahr gesunken (2019: 66,67 %, 2018: 16,66 %, 2017: 45,5 %, 2016: 25 %).

Auf die Stellenausschreibungen in den beiden Berufungsverfahren 2020 gingen 77 Bewerbungen ein, darunter 42 von Frauen. Daraus ergibt sich ein Bewerberinnenanteil von 54,55 % (2019: 29,63 %, 2018: 42,07 %, 2017: 39 %, 2016: 37 %). Von den insgesamt 13 Einladungen zum Hearing gingen neun an Frauen, damit lag der Anteil von Frauen an den Bewerbungsgesprächen bei 69,23 % (2019: 48,39 %, 2018: 61,53 %, 2017: 58 %, 2016: 45 %, 2015: 49 %). Von den Listenplätzen waren 50 % mit Frauen besetzt (2019: 56,25 %, 2018: 50 %, 2017: 58 %). Bei der Professur, die im Zuge eines ordentlichen Verfahrens besetzt wurde, waren die beiden ersten Listenplätze mit Frauen besetzt. Beide Frauen haben den Ruf abgelehnt.

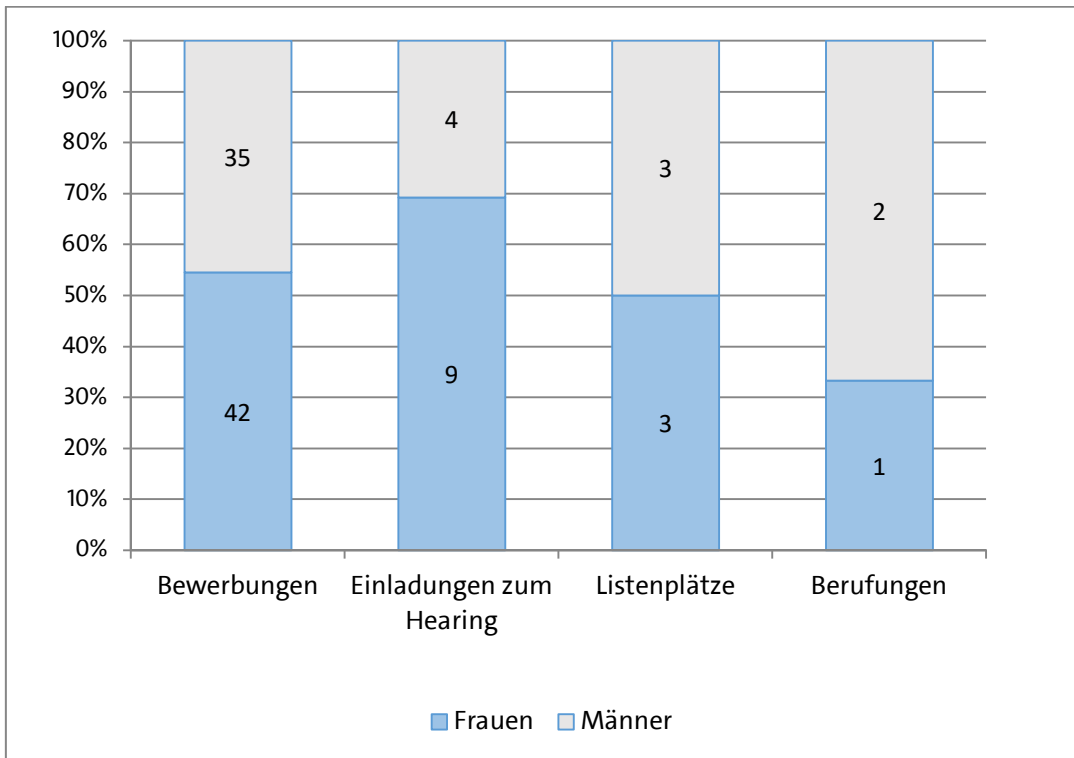


Abbildung 16: Frauenanteil in den Phasen der Berufungsverfahren mit Ruferteilung 2020

4. Zusammenfassung und Empfehlungen

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

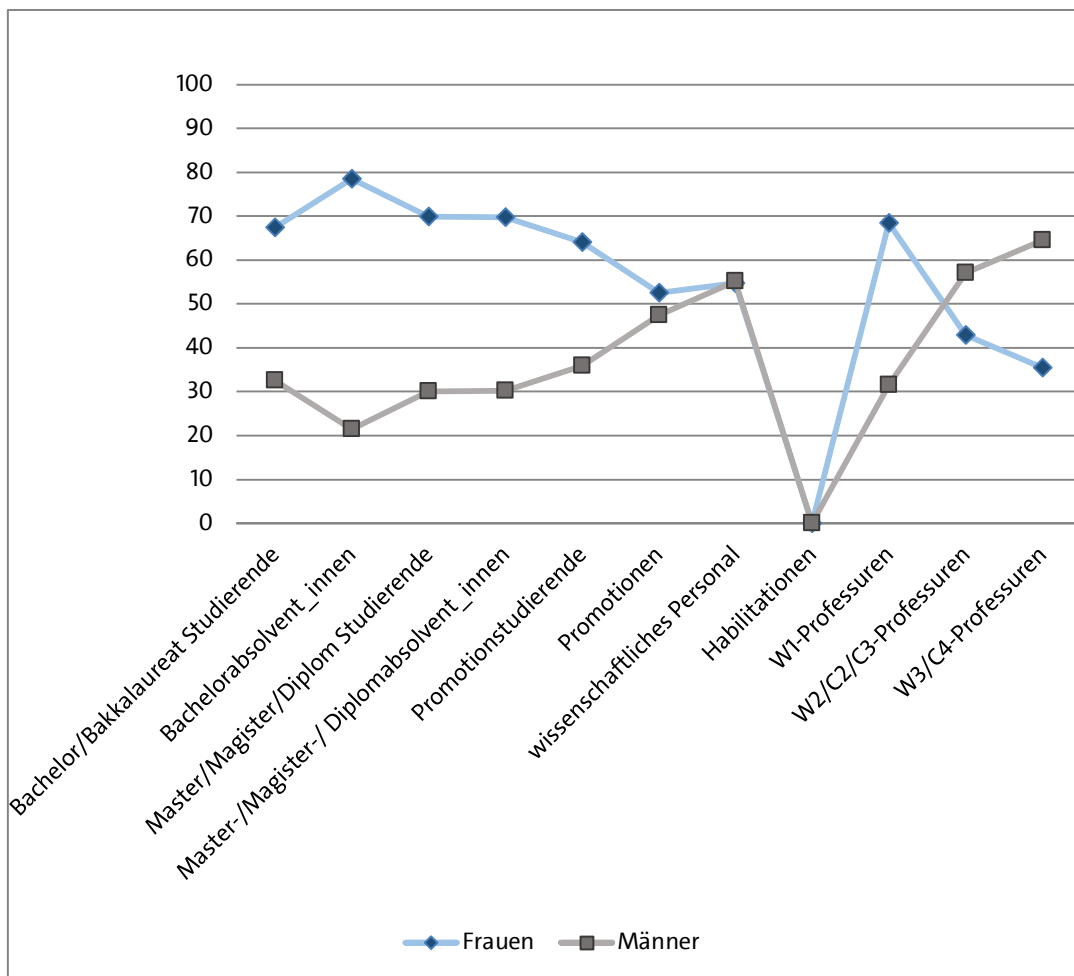


Abbildung 17: Frauen- und Männeranteil an der Fakultät für Geisteswissenschaften auf allen Qualifikationsstufen 2020

Auch für das Jahr 2020 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 Master-/Magister und Promotion sinkt. Nach einem Rückgang im vergangenen Jahr konnte der Frauenanteil bei den Promotionen auf 52,56 % gesteigert werden (2019: 50 %). Auffällig ist jedoch, dass der Anteil der Promotionen, die von Frauen absolviert wurden (52,56 %), deutlich niedriger ist als der Frauenanteil bei den Promovierenden insgesamt (64,12 %). Bei den Juniorprofessuren ist der Frauenanteil hingegen gesunken und lag 2020 bei 68,42 % (2019: 72,41 %). 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 2020 in den beiden höchsten Stellenkategorien W2/C2/C3 und W3/C4-Professuren zusammengenommen eine Frauenquote von 38,74 % (2019: 40,87 %, 2018: 40,87 %, 2017: 39,4 %, 2016: 39,2 %, 2015: 41,11 %).

Auch in 2020 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 Mitglieder eingesetzt wurden, ohne dass dabei die geltende Proporzvorgabe beachtet wurde. In einigen Fällen mussten daher Anträge auf eine Ausnahmeregelung bei der Gleichstellungsbeauftragten der Universität gestellt werden.



In den zurückliegenden Berichtsjahren hat sich bei Betrachtung der Vollzeitstellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gezeigt, dass im Etatbereich die Zahl der männlichen Beschäftigten teilweise deutlich überwog. Die Gleichstellung hat sich deshalb dafür ausgesprochen, den Stellenbesetzungsverfahren stärkere Aufmerksamkeit zu widmen. Gerade im Fall von unbefristeten Stellen bzw. auch bei befristeten vollen Stellen 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, d.h. bereits ab der Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Einblick in die Verfahren bekommen bzw. direkt am Auswahlverfahren beteiligt werden. Hintergrund dafür ist die Tatsache, dass immer wieder Fälle bekannt werden, in denen die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und/oder der Fakultät erst sehr kurzfristig oder gar nicht zu den Verfahren hinzugezogen wurden. Um hier mehr Transparenz zu schaffen und die Beteiligung der (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern, leitet die Stabsstelle Gleichstellung in Abstimmung mit der Personalabteilung die betreffenden Ausschreibungen zur Kenntnis an die jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten weiter. 2020 konnte der Frauenanteil bei den Etatstellen in Vollzeit auf 50,53 % gesteigert werden.

Teil IV Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2020

Im Einklang mit dem Gleichstellungsplan der Fakultät für Geisteswissenschaften stellt die Fakultät jedes Jahr aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag von 25.000 Euro für die Förderung der Gleichstellung (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. 2020 sind **zehn studentische Hilfskräfte** für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (2019: 7, 2018: 8, 2017: 13) aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultät neu bewilligt bzw. auch verlängert worden. Bei **sechs der bewilligten Anträge** handelt es sich um Anschlussfinanzierungen an den Corona-Hilfsfonds für Forschende und Lehrende mit Familienaufgaben, den die Stabsstelle Gleichstellung aufgelegt hat.

1.2 Still- und Wickelraum

Aufgrund der Corona-Pandemie waren die Eltern-Kind-Räume der Fakultät für Geisteswissenschaften 2020 nur eingeschränkt zugänglich und zeitweise gänzlich geschlossen. Grundsätzlich gilt, dass die GW seit 2011 Still- und Wickelräume zur Verfügung stellt, die jeweils von der Referentin/dem Referenten der Gleichstellungsbeauftragten betreut werden. Durch die Sanierungsarbeiten im Philosophenturm wurde der dortige Still- und Wickelraum im Sommer 2017 in das Übergangsquartier im Überseering 35 verlegt (1. OG, Raum 01042). Dieser neue Eltern-Kind-Raum 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 1 West und ESA 1 Ost zur Verfügung.

Seit dem Sommersemester 2019 steht ein weiterer Eltern-Kind-Raum für Studierende und Beschäftigte mit Kindern zur Verfügung (Asien-Afrika-Institut, Abt. Japanologie; ESA 1 Ost, 1. OG, Raum 107), 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.

Eltern-Kind-Räume stehen grundsätzlich allen Mitgliedern der Universität Hamburg offen und sind jederzeit ohne längere Voranmeldung zugänglich.

2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung

2.1 Genderrelevante Veranstaltungen

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Kategorien Geschlecht/Gender sowie das Themenfeld Diversity in die Lehre integriert werden. Lehrveranstaltungen, die einen Gender-/Diversitybezug haben, werden mit anteiligen LoMi-Ausschüttungen an die Fachbereiche honoriert. Im Jahr 2020 wurde die Leitungsposition des „Zentrums Gender & Diversity“ (ehemals: Zentrum GenderWissen) mit Dr. Michaela Koch neu besetzt. Seit dem Wintersemester 2020/2021 werden wieder an zentraler Stelle Informationen über genderrelevante Veranstaltungen gesammelt und zugänglich gemacht, durch deren erfolgreichen Besuch Studierende die Zertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ erwerben können.

2.2 Boys‘ Day

Aufgrund der Corona-Pandemie 2020 musste auch der bundesweite Aktionstag Girls‘ und Boys‘ Day, der regelmäßig im April stattfindet und Jungen und Mädchen im Alter von zehn bis 16 Jahren die Möglichkeit bietet, einen Einblick in Studienfächer und Berufsfelder zu erhalten, in denen Männer bzw. Frauen als Studierende unterrepräsentiert sind, in den digitalen Raum verschoben werden. Aufgrund der Kurzfristigkeit der Umstellung konnten an der Fakultät für Geisteswissenschaften leider keine Angebote gemacht werden.

2.3 Workshop zur Karriereplanung für Postdoktorandinnen

Viele Nachwuchswissenschaftlerinnen der Geisteswissenschaften stehen nach der Promotion vor der Frage, wie sie ihre weitere Karriereentwicklung sinnvoll planen sollen. Im Dezember 2020 hat die Gleichstellung der Fakultät für Geisteswissenschaften deshalb einen zweitägigen Workshop organisiert, der sich an die Zielgruppe der Postdoktorandinnen richtete. Die Veranstaltung bot Rat und Hilfestellung, worauf es in der Phase zwischen der Promotion und der Bewerbung auf eine (Junior-)Professur ankommt. Auf einer strukturierten Grundlage erarbeiteten die zwölf Teilnehmerinnen ihren derzeitigen Standort auf dem wissenschaftlichen Karriereweg, erhielten Informationen zu den verschiedenen Handlungsfeldern im akademischen Bereich und konnten diese für ihre spezifische Situation und fachliche Ausrichtung konkretisieren. Im intensiven Austausch mit den anderen Workshop-Teilnehmerinnen erhielten sie Impulse und bekamen Feedback zu ihrem Profil und ihren weiteren Plänen. Abhängig von ihrer individuellen Situation, ihren beruflichen Zielen und privaten Plänen konnten sie auf dieser Basis ihre nächsten Schritte planen, um zukünftig Karriereentscheidungen bewusst treffen zu können.

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 nahm Johanna Seibert als Referentin der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig an diesen Treffen teil.

2020 fand lediglich ein Treffen statt, das ursprünglich für April in Präsenz geplant war, wegen der Pandemiesituation nicht stattfinden konnte und dann im Oktober digital nachgeholt wurde. Thema des Vernetzungstreffens war die intersektionale Gleichstellungsarbeit, die Frauenförderung und Diversität miteinander in Einklang bringt. Die inhaltliche Vorbereitung des Treffens lag in den Händen der GW-Referentin zusammen mit weiteren Gleichstellungsakteur:innen.

3.1 Frauenförderfonds

Die Universität Hamburg will mit dem Frauenförderfonds Vorhaben fördern, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages bezogen sind. **Aus dem Frauenförderfonds wurden 2020 fünf von fünf Anträgen aus den Geisteswissenschaften bewilligt, einer davon in Kooperation mit der MIN Fakultät.**

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. **2020 wurden aus dem Gleichstellungsfonds der Universität 15 Anträge aus der Fakultät für Geisteswissenschaften eingereicht, von denen acht 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 Pro-



gramms haben die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres kostenfrei und flexibel maximal fünf Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. **2020 bewarben sich drei Frauen aus der Fakultät für Geisteswissenschaften mit Erfolg um einen solchen Coachingplatz.**



Anmerkungen

¹ Alle Zahlen über Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg von Felix Haas.

² Alle Angaben wurden von der Fakultätsverwaltung von Jelena Buzuk erstellt. Die Zahlen für das wissenschaftliche Personal im Berichtsjahr 2019 wurden in der vorliegenden Fassung nachträglich korrigiert.

³ Zwischen TZ 50% und TZ > bzw. < 50 % wurde nicht differenziert.

⁴ Alle Zahlen über Abschlüsse an der Fakultät für Geisteswissenschaften stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg von Anja Rausche.

⁵ Angaben zu Habilitationen wurden von Zsuzsa Becker übersandt.

⁶ Weiterleitung der Daten durch Zsuzsa Becker.