



Gleichstellungsbericht der Fakultät für Geisteswissenschaften für das Jahr 2021

im September 2022

Prof. Dr. Sabine Kienitz
Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Johanna Seibert
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.gw@uni-hamburg.de

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

Gleichstellungsbericht 2021: Ein kurzer Überblick

Der nachfolgende Gleichstellungsbericht präsentiert wie in jedem Jahr ausführlich die statistische Auswertung der Geschlechterverteilung an der Fakultät für Geisteswissenschaften. Erfasst werden im quantitativen Teil wie bisher auch schon die Repräsentanz von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen sowie die jeweiligen Anteile der Geschlechter bei den Abschlüssen und Berufungen. Der qualitative Teil des Berichts stellt darüber hinaus die Gleichstellungsmaßnahmen und -angebote der Fakultät vor. Diese Kurzzusammenfassung informiert über einige Auffälligkeiten und richtet den Fokus auf spezifische Entwicklungen.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Berichtsjahr 2021 und somit auf das zweite Jahr der **Corona-Pandemie**. Inwiefern sich die Pandemie in den erfassten Zahlen, beispielsweise bei den Studierendenzahlen und den erworbenen Abschlüssen, ganz konkret niederschlägt, ist abschließend schwer zu bewerten. Konkret gesagt, sind im Vergleich zu den Vorjahren keine überdurchschnittlich signifikanten Schwankungen zu beobachten. Allerdings ist eine Ausnahme zu nennen. So waren bei den Studierenden im Wintersemester 2021/2022 an der Fakultät keine *Incomings* eingeschrieben. Für die Internationalisierungsstrategie der Universität Hamburg und vor allem für die Studierendenmobilität hatte die Corona-Pandemie somit spürbare Auswirkungen.

2021 waren an der Fakultät erstmals Studierende immatrikuliert, die als **Geschlechtsangabe** die Kategorie „unbekannt“ (SoSe 2021: 1, WiSe 2021/22: 17) bzw. „divers“ (WiSe 2021/22: 13) gewählt haben. Dabei handelt es sich um Angaben zur Person, die von Bewerber:innen im Bewerbungsportal eigenständig ausgewählt werden können. Ganz generell lässt sich sagen, dass die GW im WiSe 2021/22 mit Abstand den größten Anteil von diversen Studierenden an der UHH hat (UHH insgesamt: 25 Studierende). Aufgrund der Rückverfolgbarkeit und der von Verwaltungsseite als notwendig angesehenen Anonymisierung der Daten hat die *Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse* von sich aus die Entscheidung getroffen, diesen Teil der Studierenden in der Auswertung zahlenmäßig nicht auszuweisen. Es sind somit weiterhin nur männliche und weibliche Studierende im Zahlenwerk erfasst. Leider ist der Gleichstellungsbericht der Fakultät auf

diese Datengrundlage angewiesen, was zur Folge hat, dass die Darstellung auch für dieses Berichtsjahr einer binären Logik folgt.

Während im statistischen Teil insgesamt keine großen Abweichungen zu beobachten sind, fällt eine andere Zahl auf. So lag der **Frauenanteil bei den Neuberufungen** bei lediglich 16,67 %. Insgesamt wurden in 2021 sechs Professuren neu besetzt, eine davon mit einer Frau. Nach einem Anstieg im Jahr 2020 auf ein Drittel ist der Frauenanteil nun wieder auf den Wert von 2018 abgesunken (2020: 33,33 %, 2019: 66,67 %, 2018: 16,66 %). In drei der sechs Verfahren waren der erste Listenplatz bzw. die ersten beiden Listenplätze jeweils mit Frauen besetzt. Bei zwei Verfahren haben die erst- bzw. zweitplatzierten Frauen den Ruf jeweils abgelehnt. Nur in einem Fall hat die erstplatzierte Frau den an sie ergangenen Ruf angenommen. Um die Standortattraktivität der Universität Hamburg für exzellente Wissenschaftlerinnen zukünftig zu steigern, wird die systematische **Analyse möglicher Ursachen für die erfolgten Rufabsagen** ein erster wichtiger Schritt sein, der mit der Fakultät wie auch der *Stabsstelle Gleichstellung* koordiniert werden muss.

Mit Blick auf die Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen der Fakultät ist das Pilotprojekt „**Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an Hochschulen**“ hervorzuheben. Das Projekt ist Ergebnis und Teil der Bestrebungen, die Gleichstellungsarbeit intersektional weiterzuentwickeln und dabei unterschiedliche Diversitätsdimensionen zu verknüpfen. Die Gleichstellung der Fakultät hat deshalb Antirassismus als ein wichtiges Handlungsfeld identifiziert. Unter Federführung des Studiendekanats, der Gleichstellung der Fakultät GW und der *Stabsstelle Gleichstellung* fand im März 2021 der Kick-off des Projekts statt. Dabei wurden unterschiedliche Veranstaltungsformate erprobt, die auch längerfristig den Raum für die Auseinandersetzung mit institutionellem und strukturellem Rassismus an Hochschulen bieten sollen. Ziel ist es, die historisch gewachsene Ausgangssituation der Universität Hamburg zu reflektieren und Maßnahmen zu erarbeiten, um den konstruktiven Umgang mit Diversität sowie die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung zu fördern. Den Auftakt des Projekts in der Fakultät bildete am 1. März 2021 ein „Round Table Collective Responsibility“, der sich in der Folge zu einem regelmäßigen Format entwickelt hat.



Inhalt

Teil I Die Gleichstellungsbeauftragten	3
Teil II Auswirkungen der Corona-Pandemie	3
Teil III Statistische Auswertungen	3
1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen	5
1.1 Studierende	5
1.2 Wissenschaftliches Personal	9
1.3 Professuren	11
2. Akademische Abschlüsse	14
2.1 Bachelor	14
2.2 Master-/ Magister-/Diplom- und kirchliche Prüfung	14
2.3 Promotionen	15
2.4 Habilitationen	16
3. Berufungen	16
4. Zusammenfassung und Empfehlungen	18
Teil IV Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2021	21
1. Familienfreundliche Maßnahmen	22
1.1 Studentische Hilfskräfte	22
1.2 Still- und Wickelraum	22
2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung	23
2.1 Genderrelevante Veranstaltungen	23
2.2 Boys' Day	24
2.3 Gleichstellungsförderfonds	24



2.4 „Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an Hochschulen“	24
3. Zusammenarbeit mit der <i>Stabsstelle Gleichstellung</i>	25
3.1 Frauenförderfonds	26
3.2 Gleichstellungsförderfonds	26
3.3 Agathe-Lasch-Coaching	27
Anmerkungen	28



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 2021 folgende Personen aus: Prof. Dr. Matthew Braham (Fachbereich Philosophie), 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 JProf. Dr. Giovanni Maltese (Fachbereich Evangelische Theologie).

Teil II Auswirkungen der Corona-Pandemie

Wie im Vorjahr hat sich die Corona-Pandemie auch 2021 auf die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät ausgewirkt, insbesondere zu Beginn des Jahres. Der Boys' Day im April 2021 wurde in den digitalen Raum verlagert. Die Eltern-Kind-Räume der Fakultät waren nur eingeschränkt nutzbar. Die Gleichstellung der GW hat Nachwuchswissenschaftlerinnen und Beschäftigte mit Familienaufgaben deshalb be-



sonders unterstützt, beispielsweise durch individuelle Coaching-Sitzungen für Juniorprofessorinnen und die Anschlussfinanzierung studentischer Hilfskräfte, die zunächst aus dem Corona-Hilfsfonds der *Stabsstelle Gleichstellung* bezahlt wurden. Berufungskommissionen fanden weitgehend im digitalen Modus statt.

Inwiefern sich die Pandemie in den für 2021 erhobenen Daten, die im Folgenden ausgewertet werden, niederschlägt, lässt sich nur schwer 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 01.10.2021 festgesetzt. Die Statistik der Studierendenzahlen bezieht sich auf das Wintersemester 2021/2022. Die ausgewerteten Abschlüsse wurden im Prüfungsjahr 2021 absolviert, d.h. im Wintersemester 2020/2021 und im Sommersemester 2021.

Für die Internationalisierungsstrategie der Universität hatten die pandemiebedingten Reisebeschränkungen messbare Auswirkungen. Die Studierendenmobilität ist signifikant zurückgegangen. So waren im Wintersemester 2021/2022 an der GW keine Incomings eingeschrieben.

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. Verstetigung 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.

2021 waren an der Fakultät erstmals Studierende immatrikuliert, die als Geschlechtsangabe „unbekannt“ (SoSe 2021: 1, WiSe 2021/22: 17) bzw. „divers“ (WiSe 2021/22: 13) gewählt haben. Dabei handelt es sich um Angaben, die von Bewerber:innen aufgrund eigener Entscheidung im Bewerbungsportal ausgewählt werden. Ganz generell lässt sich sagen, dass die GW im WiSe 2021/22 mit Abstand den größten Anteil von diversen Studierenden an der UHH hat (UHH gesamt: 25 Studierende). Aufgrund der Rückverfolgbarkeit und der von Seiten der Verwaltung als notwendig angesehenen Anonymisierung der Daten hat die *Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse* von sich aus die Entscheidung getroffen, diesen Teil der Studierenden in der Auswertung zahlenmäßig nicht auszuweisen. Es sind somit weiterhin nur männliche und weibliche Studierende im Zahlenwerk erfasst. Leider ist der Gleichstellungsbericht der Fakultät auf diese Datengrundlage angewiesen, was zur Folge hat, dass die Darstellung auch für dieses Berichtsjahr einer binären Logik folgt.

1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

1.1 Studierende¹

Im Wintersemester 2021/22 waren insgesamt 10.644 Studierende an der Fakultät für Geisteswissenschaften eingeschrieben (2020: 10.988). Davon studierten 6.085

Studierende in den Bachelor-, Master-, Magister-, Diplom- und Promotionsstudiengängen der Fakultät (2020: 6.615). Hinzu kamen 4.304 Lehramtsstudierende (2020: 4.178).

Auf allen Qualifizierungsstufen lag der Frauenanteil bei durchschnittlich 71,4 %, dies entspricht in etwa dem Wert des Vorjahres (2020: 71,07 %). Der hohe Frauenanteil kommt auch durch den zwar sinkenden, aber weiterhin recht hohen Anteil von Frauen in den Lehramtsstudiengängen zustande, wo sie mit 77,18 % überdurchschnittlich stark vertreten waren. Auf den Qualifikationsstufen Bachelor, Master und Promotion lag der Frauenanteil im Bachelor bei 67,48 %, im Master/Magister/Diplom bei 69,04 % und bei Promovierenden bei 64,10 % (2020: 64,12 %).

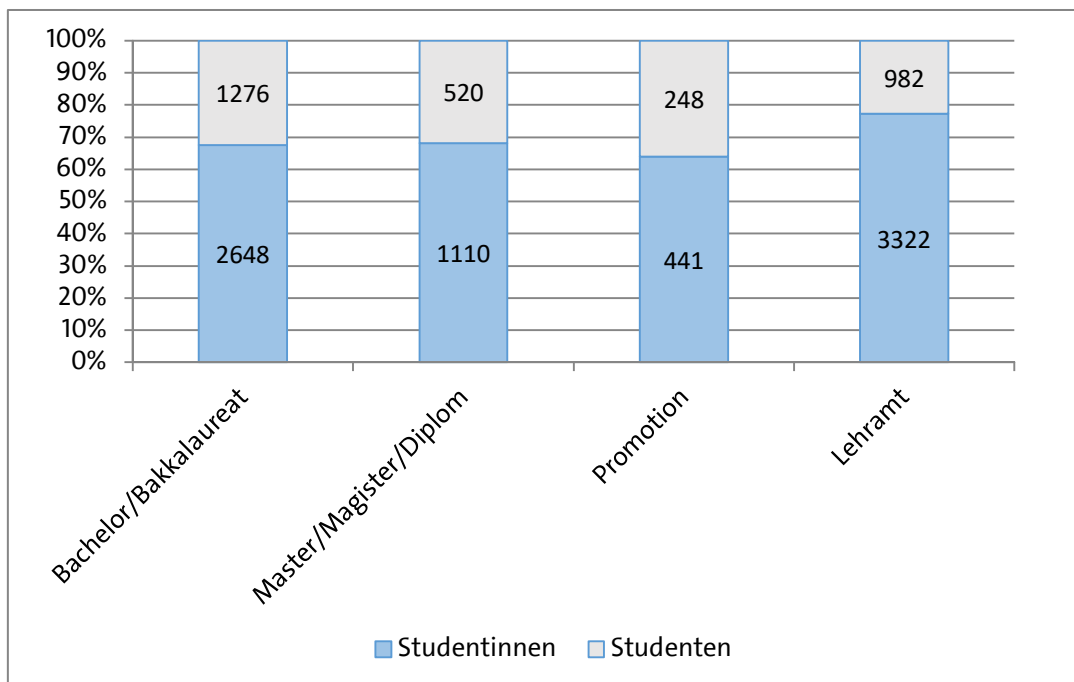


Abbildung 1: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im WiSe 2021/22, nach angestrebtem Abschluss

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

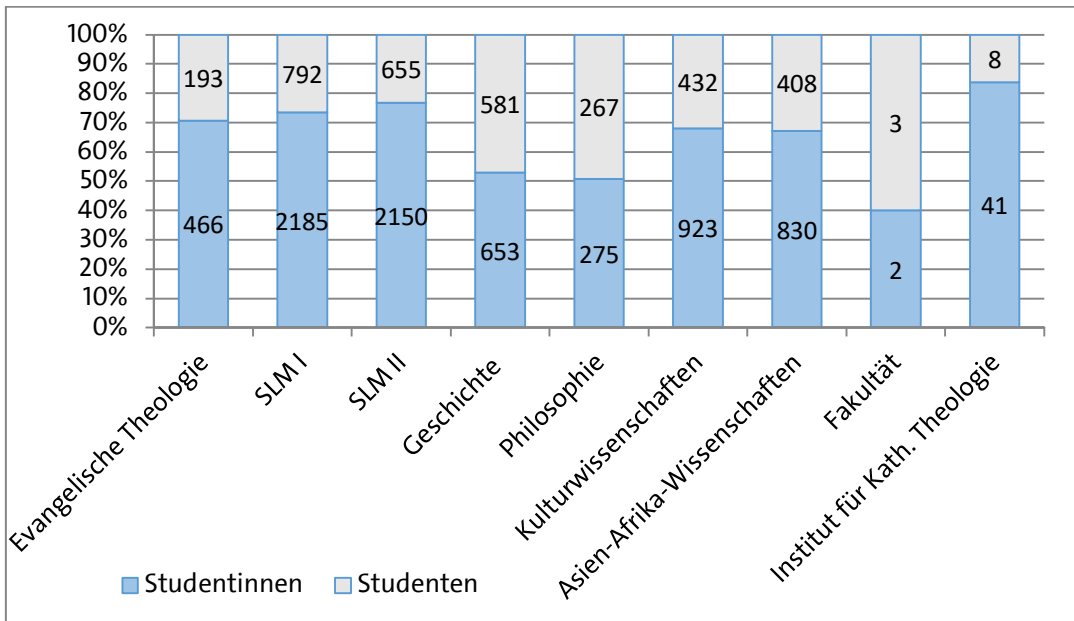


Abbildung 2: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im WiSe 2021/22, nach Fachbereich

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

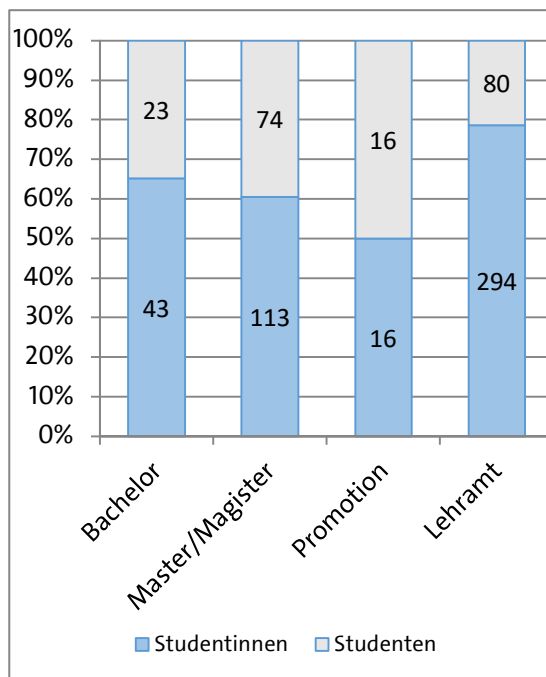


Abbildung 3: Studierende des Fachbereichs Evangelische Theologie im WiSe 2021/22

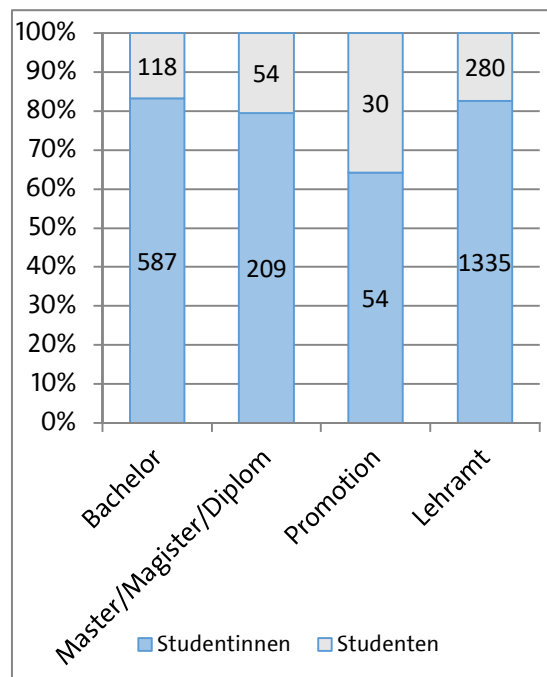


Abbildung 4: Studierende des Fachbereichs Sprachen, Literatur und Medien I (SLM I) im WiSe 2021/22

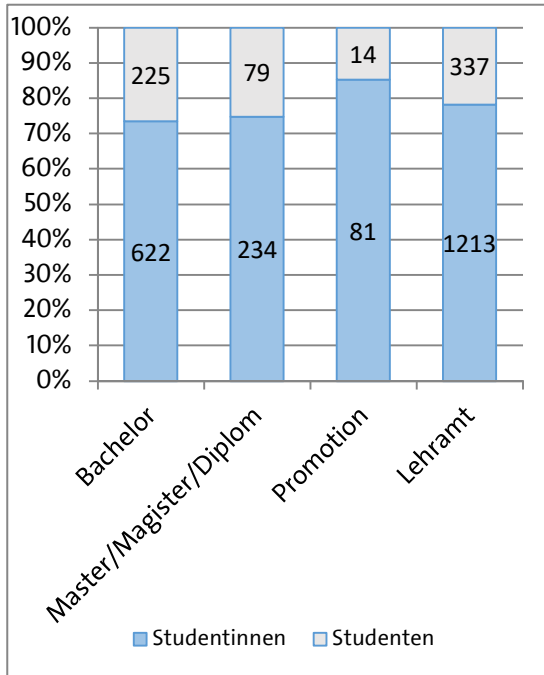


Abbildung 5: Studierende der Fachbereiche Sprachen, Literatur und Medien II (SLM II) im WiSe 2021/22

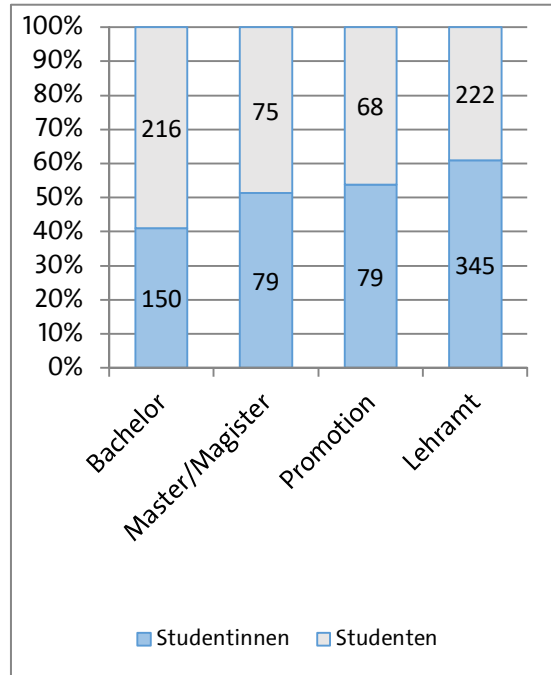


Abbildung 6: Studierende des Fachbereichs Geschichte im WiSe 2021/22

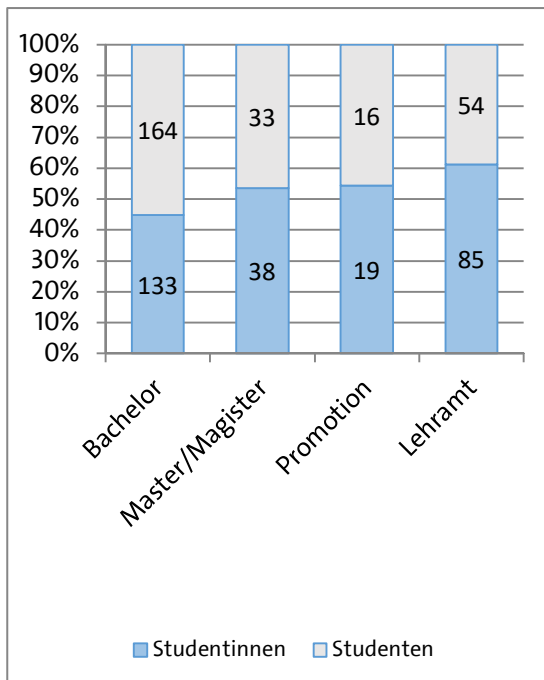


Abbildung 7: Studierende des Fachbereichs Philosophie im WiSe 2021/22

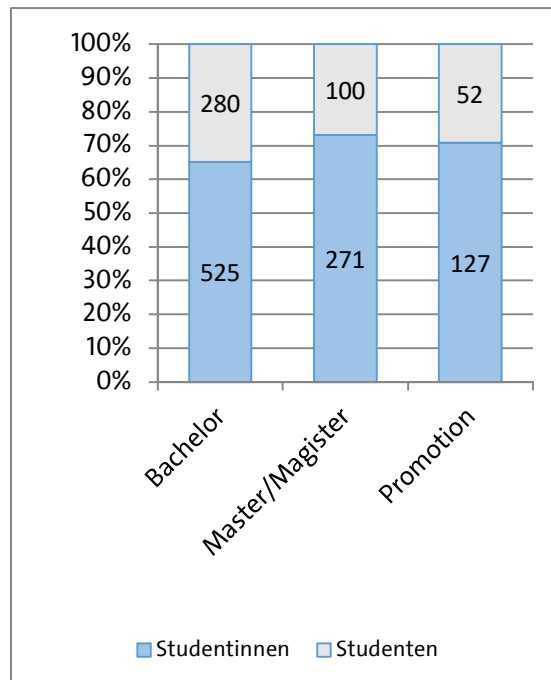


Abbildung 8: Studierende des Fachbereichs Kulturwissenschaften im WiSe 2021/22

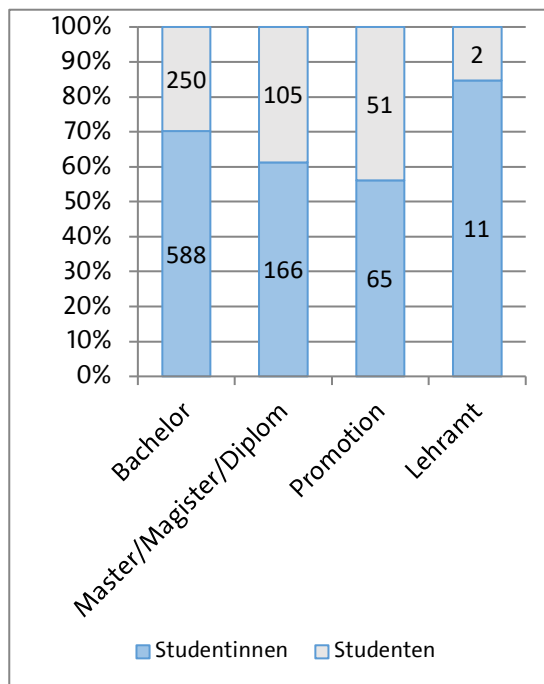


Abbildung 9: Studierende des Fachbereichs Asien-Afrika-Wissenschaften im WiSe 2020/21

1.2 Wissenschaftliches Personal²

Im Oktober 2021 waren insgesamt 496 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an der Fakultät beschäftigt (2020: 487). Der Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist dabei stabil geblieben und lag bei 54,84 % (2020: 54,83 %). Von den Mitarbeiter:innen waren 203 Personen auf Etatstellen (2020: 229) sowie weitere 293 Personen in Drittmittelprojekten beschäftigt (2020: 258).

Von den Etatstellen waren 114 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 56,16 % (2020: 69,59 %). In Drittmittelprojekten waren 158 Frauen beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 53,92 % (2020: 51,16 %).

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

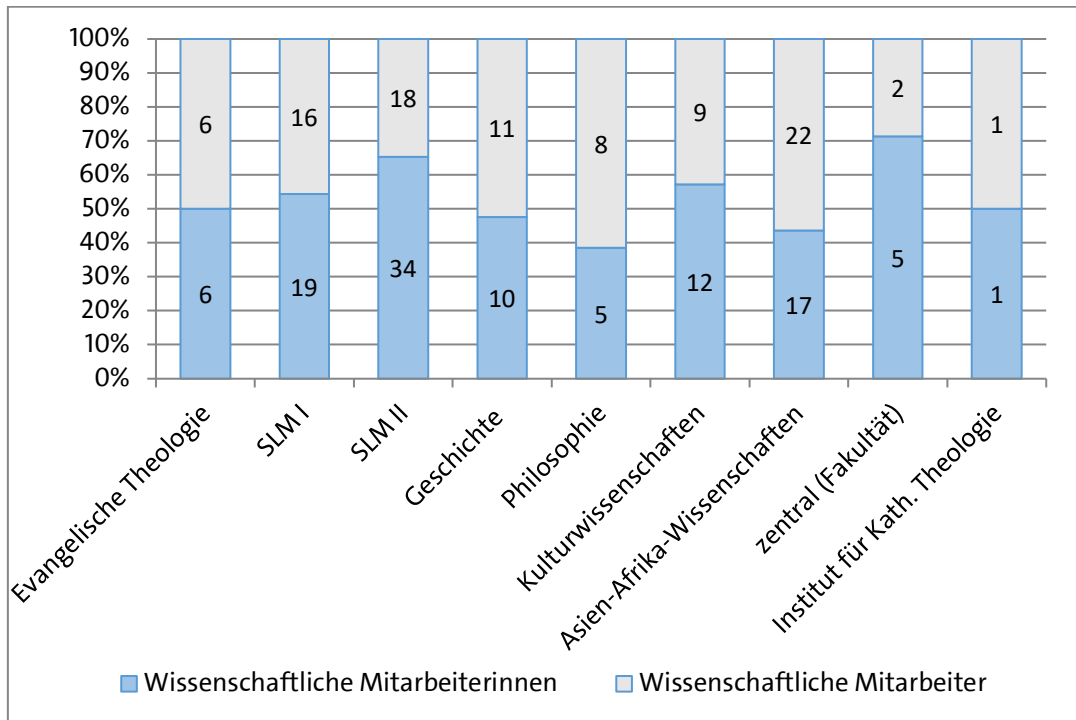


Abbildung 10: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Etatstellen, Stand 01.10.2021

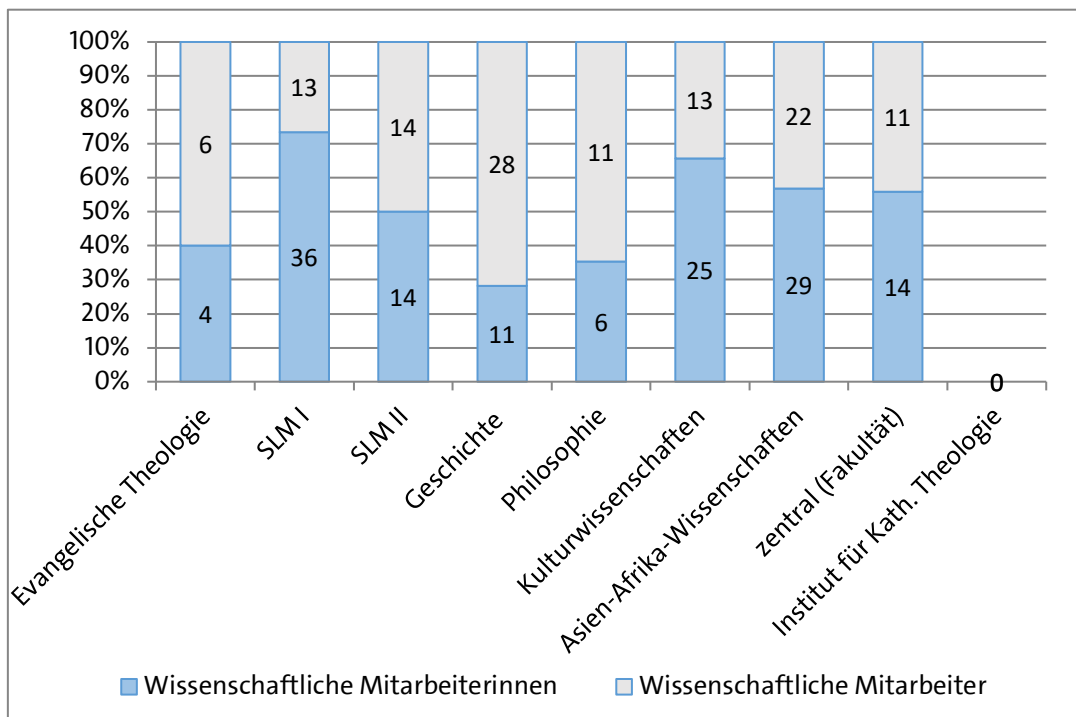


Abbildung 11: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Drittmittelstellen, Stand 01.10.2021

Die nachfolgenden Abbildungen zeigen den Anteil von Frauen und Männern aufgeschlüsselt nach der Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit.

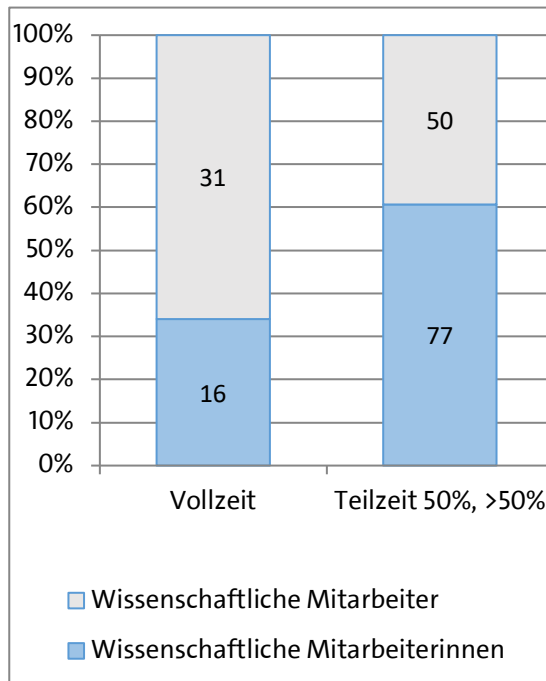


Abbildung 12: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen Teilzeit/Vollzeit auf Etatstellen, Stand 01.10.2021³

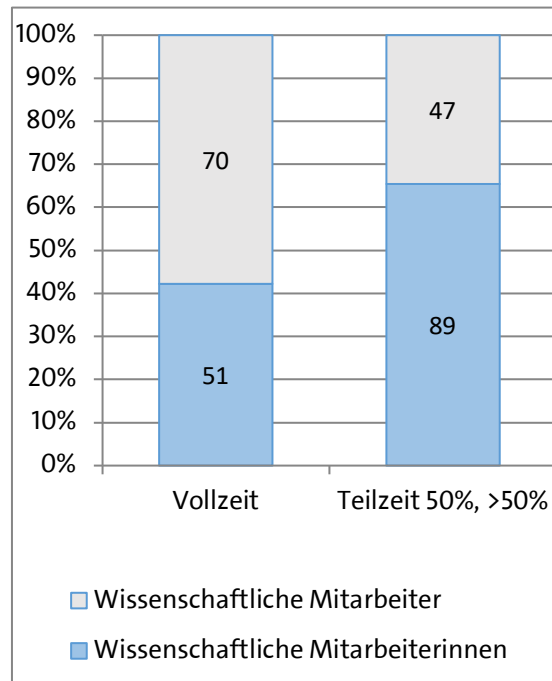


Abbildung 13: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen Teilzeit/Vollzeit auf Drittmittelstellen, Stand 01.10.2021

1.3 Professuren

Von den insgesamt 146 an der Fakultät besetzten Professuren waren 126 regulär und weitere 20 durch Vertretungs- oder Gastprofessuren besetzt. Auf den regulären Stellen waren 56 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt somit bei 44,44% (2020: 42,86%, 2019: 47,22 %, 2018: 44,89 %). Bei den Vertretungs- und Gastprofessuren liegt der Frauenanteil bei 50 % (2020: 61,90 %, 2019: 42,86 %, 2018: 42,86 %).

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

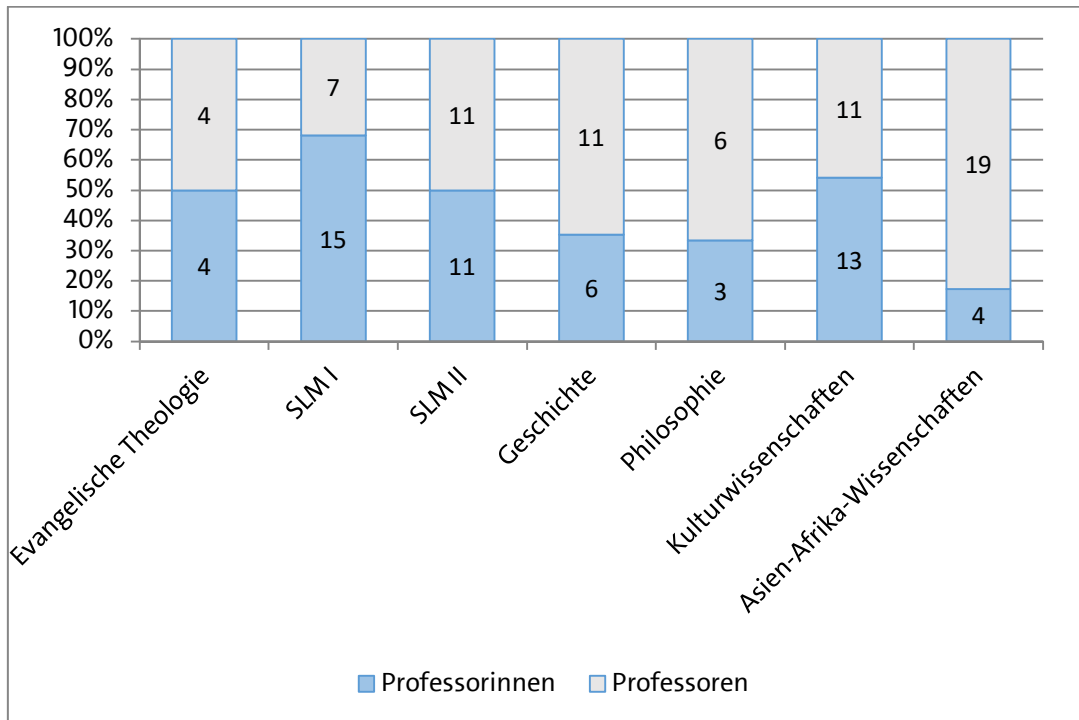


Abbildung 14: Verteilung Professor:innen nach Fachbereichen, Stand 01.10.2021

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

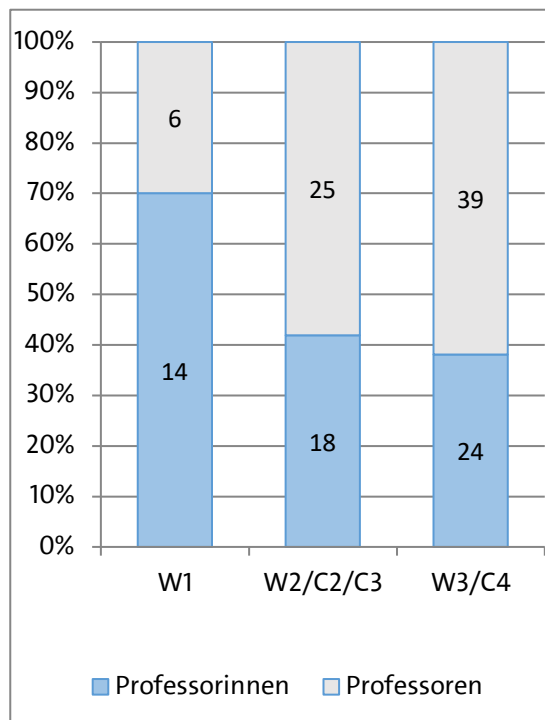


Abbildung 15: Professor:innen nach Stellenkategorien, Stand 01.10.2021

Der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren betrug 38,10 % und ist damit gestiegen (2020: 35,48 %, 2019: 39,39 %). Der Frauenanteil bei den W2/C2/C3-Stellen liegt bei 41,86 % (2020: 42,86 %, 2019: 42,86 %). Im Vergleich zwischen den Stellenkategorien zeigt sich wie in den Vorjahren, dass der Frauenanteil insbesondere bei den Juniorprofessuren überdurchschnittlich hoch ist. Er lag 2021 bei 70 % (2020: 68,42 %, 2019: 72,41 %).

2. Akademische Abschlüsse⁴

2.1 Bachelor

Im Prüfungsjahr 2021 haben insgesamt 405 Studierende die Prüfungen im Bachelorstudiengang abgelegt (2020: 364, 2019: 317). Der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen lag im Prüfungsjahr 2021 bei 76,54 % (2020: 78,57 %, 2019: 76,97 %).

Für die einzelnen Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

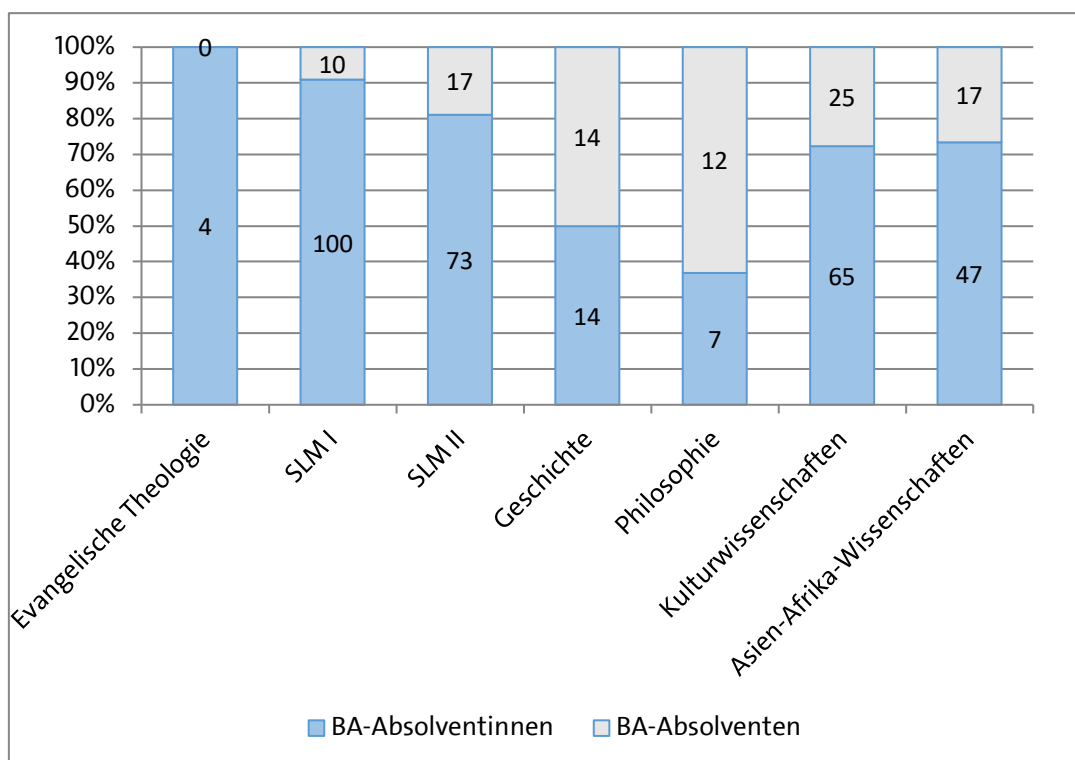


Abbildung 16: Bachelorabsolvent:innen im Prüfungsjahr 2021

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

Im Prüfungsjahr 2020 haben an der Fakultät insgesamt 207 Studierende ihre Master-, Magister-, Diplom- oder kirchliche Prüfung bestanden. Die Gesamtzahlen der Absolvent:innen sind im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gesunken (2020: 225,

2019: 246, 2018: 255). 2021 wurden 77,78 % der Abschlüsse von Frauen erreicht (2020: 69,78 %, 2019: 72,36 %, 2018: 71,76 %).

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

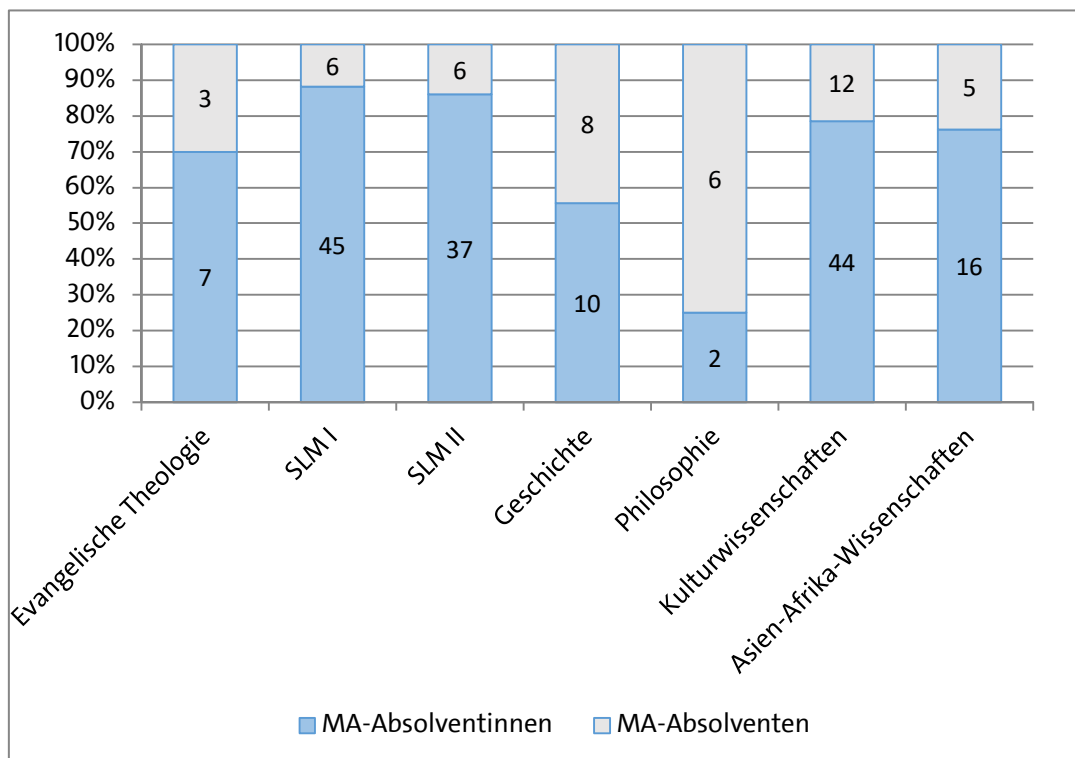


Abbildung 17: Master-, Magister-, Diplom- und kirchliche Absolvent:innen im Prüfungsjahr 2021

2.3 Promotionen

An der Fakultät wurden im Prüfungsjahr 2021 insgesamt 59 Personen promoviert (2020: 78, 2019: 96, 2018: 71). Davon waren 41 Frauen. Der Anteil der weiblichen Promovierenden liegt somit bei 69,49 % (2020: 52,56 %, 2019: 50 %, 2018: 67,6 %).

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

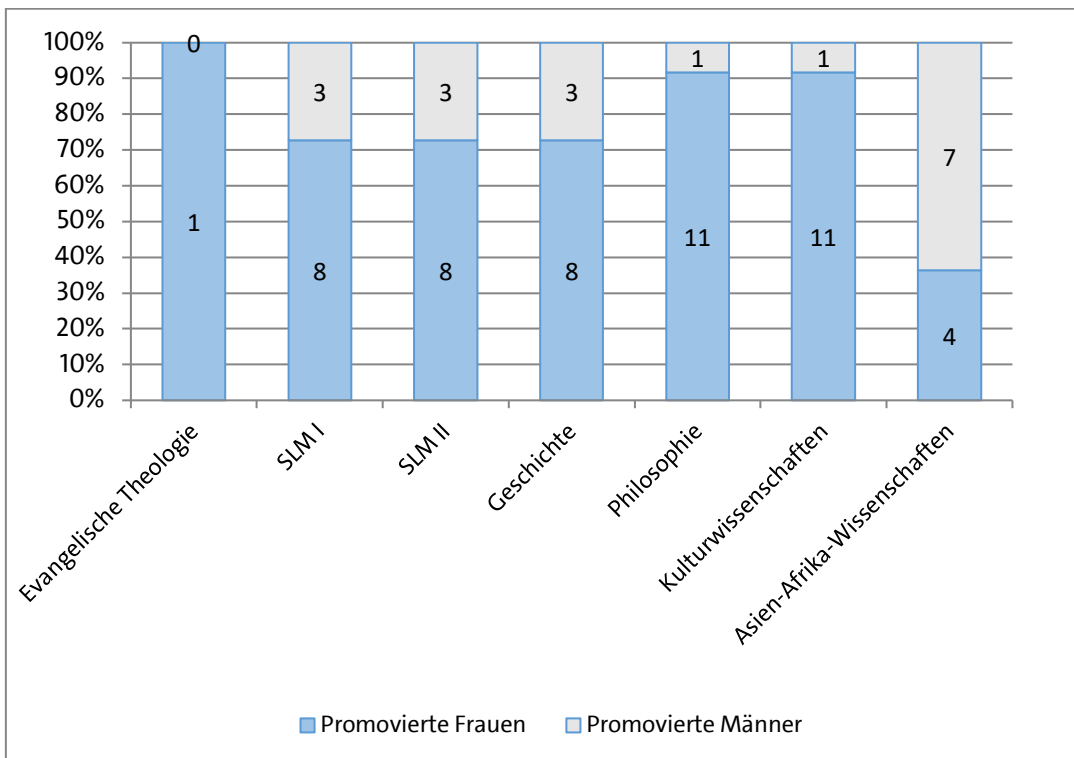


Abbildung 18: Promotionen im Prüfungsjahr 2021

2.4 Habilitationen⁵

Während im vergangenen Jahr keine Habilitationsprojekte an der Fakultät für Geisteswissenschaften abgeschlossen wurden, haben im Prüfungsjahr 2021 zwei Frauen und zwei Männer ihre Habilitation abgeschlossen.

3. Berufungen⁶

2021 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. 2021 konnten sechs Professuren erfolgreich besetzt werden. Berufen wurden fünf Männer und eine Frau. Damit liegt der Anteil von Frauen an den Neuberufenen bei 16,67 % und ist damit

nach einem Anstieg im vergangenen Jahr auf ein Drittel nun wieder auf den Wert von 2018 abgesunken (2020: 33,33 %, 2019: 66,67 %, 2018: 16,66 %). In drei der sechs Verfahren waren der erste Listenplatz bzw. die ersten beiden Listenplätze mit Frauen besetzt. Bei zwei Verfahren haben die erst- bzw. zweitplatzierten Frauen den Ruf abgelehnt. Nur in einem Fall hat die erstplatzierte Frau den Ruf angenommen.

Auf die Stellenausschreibungen in den insgesamt sechs Berufungsverfahren 2021 gingen 253 Bewerbungen ein, darunter 119 von Frauen. Daraus ergibt sich ein Bewerberinnenanteil von 47,04 % (2020: 54,55 %, 2019: 29,63 %). Von den insgesamt 33 Einladungen zum Hearing gingen 19 an Frauen, damit lag der Anteil von Frauen an den Bewerbungsgesprächen bei 57,58 % (2020: 69,23 %, 2019: 48,39 %). Von den Listenplätzen waren 40 % mit Frauen besetzt (2020: 50 %, 2019: 56,25 %). In 50 % der Verfahren waren die ersten Listenplätze mit Frauen besetzt.

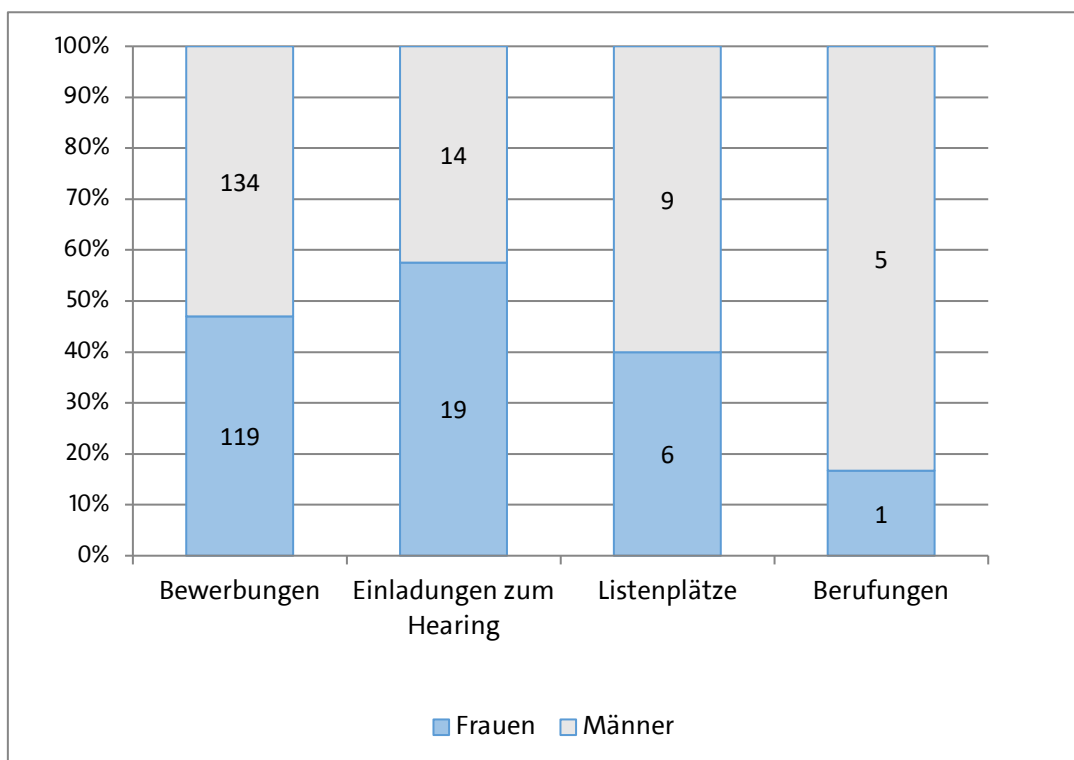


Abbildung 16: Frauenanteil in den Phasen der Berufungsverfahren mit Ruferteilung 2021

4. Zusammenfassung und Empfehlungen

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

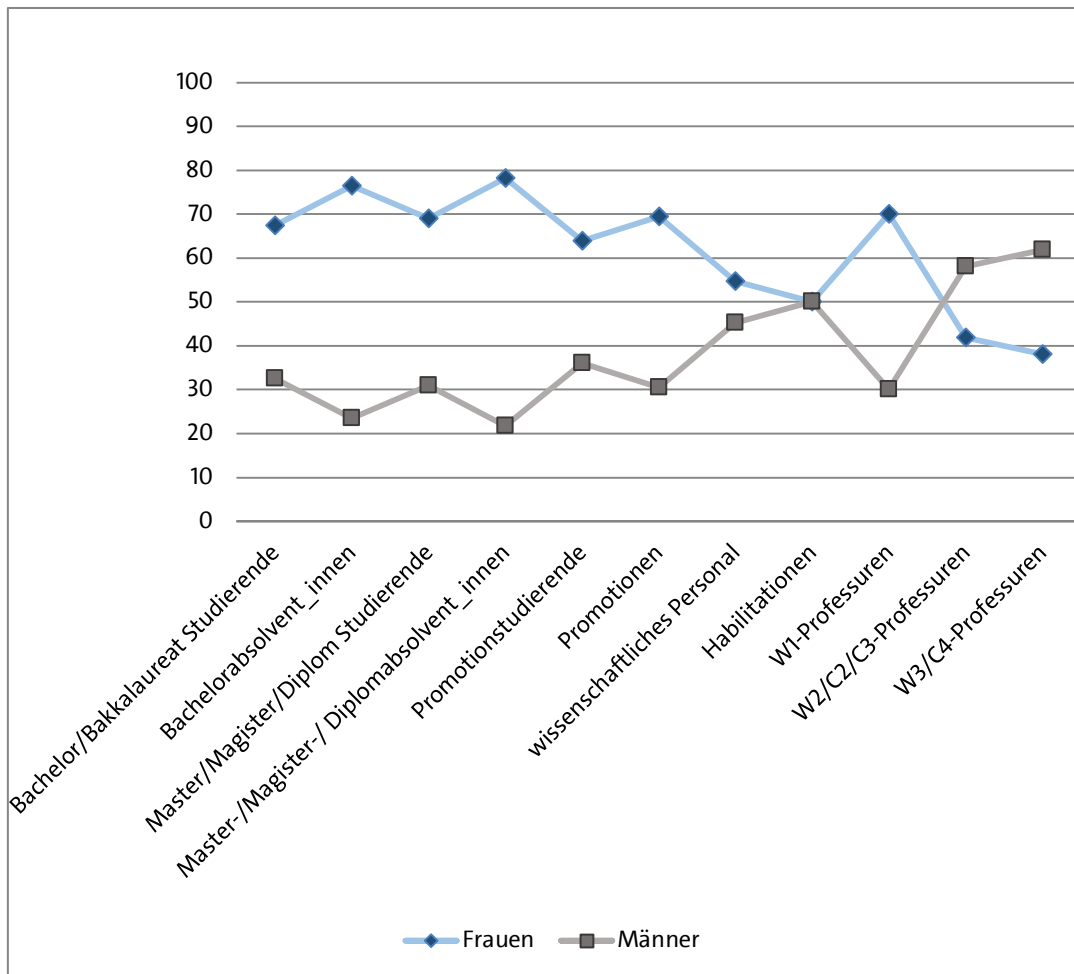


Abbildung 17: Frauen- und Männeranteil an der Fakultät für Geisteswissenschaften auf allen Qualifikationsstufen 2021

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. Bei den W3/C4-Professuren stagnierte der Wert über die vergangenen Jahre hinweg betrachtet (2021: 38,10 %, 2020: 35,48 %, 2019: 39,39 %). Die Fakultät hatte 2021 in den beiden höchsten Stellenkategorien W2/C2/C3 und W3/C4-Professuren zusammengenommen eine Frauenquote von 39,62 % (2020: 38,74 %, 2019: 40,87 %). Der Frauenanteil an der Gruppe der Neuberufenen lag in diesem Jahr bei lediglich 16,67 %. Um die Standortattraktivität der Universität Hamburg für exzellente Wissenschaftlerinnen zukünftig zu steigern, wird die systematische Analyse möglicher Ursachen für die erfolgten Rufabsagen ein erster wichtiger Schritt sein, der mit der Fakultät wie auch der *Stabsstelle Gleichstellung* koordiniert werden muss.

Auch in 2021 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 Aufmerk-



samkeit 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. 2021 lag der Frauenanteil bei den Etatstellen in Vollzeit bei 34,04 %.

Die *Stabsstelle Gleichstellung* hat für das Jahr 2021 die Besetzung von Personalauswahlkommissionen für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen fakultätsübergreifend ausgewertet. Als Datengrundlage wurden die Personalauswahlbögen verwendet. Betrachtet wurden die Personalauswahlkommissionen bei Neueinstellungen mit Ausschreibungen und Auswahlverfahren. Der Fokus lag hierbei unter anderem auf den Frauenanteilen der Personalauswahlkommissionen sowie auf der Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. In knapp unter 40 % der Verfahren an der GW, an denen eine Personalauswahlkommission beteiligt war, waren die Kommissionen paritätisch besetzt. In lediglich knapp über 20 % der Verfahren mit Kommission lag der Frauenanteil bei unter 40 %. 43 % der Verfahren an der GW fanden unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten statt. Die

GW bewegt sich damit im Vergleich zu den übrigen Fakultäten der UHH im Mittelfeld. Allerdings erscheint auf dieser Zahlenbasis die GW die Fakultät zu sein, an der im Verhältnis der Anteil an Verfahren ohne eine mehrköpfige Personalauswahlkommission am höchsten war. Er lag bei knapp über 20 %.

Teil IV Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2021

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. 2021 sind drei studentische Hilfskräfte für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (2020: 10, 2019: 7, 2018: 8) aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultät neu bewilligt bzw. auch verlängert worden.

1.2 Still- und Wickelraum

Pandemiebedingt waren die Eltern-Kind-Räume der Fakultät für Geisteswissenschaften 2020 und 2021 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. 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.

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. Seit dem Wintersemester 2020/2021 sammelt das „Zentrum Gender & Diversity“ (ehemals: Zentrum GenderWissen) unter Leitung von Dr. Michaela Koch wieder an zentraler Stelle Informationen über genderrelevante Veranstaltungen. Durch den erfolgreichen Besuch der dort hinterlegten Seminare können Studierende die Zertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ erwerben.

2.2 Boys‘ Day

Auch 2021 fand der bundesweite Aktionstag Girls‘ und Boys‘ Day, der 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, überwiegend digital statt. Am Fachbereich Kulturwissenschaften wurde für insgesamt 25 Schüler ein Workshop mit dem Titel „Ein Tag als Kulturwissenschaftler: Internet und Identität. Was Youtube, Snapchat, Instagram & Co. über mich aussagen“ angeboten.

2.3 Gleichstellungsförderfonds

Neben den SHK-Stunden für Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben wurden auch 2021 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Veranstaltungen mit Genderbezug aus dem Gleichstellungsfonds der Fakultät finanziert. Die Gleichstellung unterstützte gezielt die Karriereentwicklung und Profilbildung von Juniorprofessorinnen durch das Angebot individueller Coaching-Sitzungen unter Anleitung einer professionellen Trainerin. Der Fachbereich Philosophie organisierte 2021 eine Vortragsreihe zu „Feminist Philosophy“, die anteilig aus Gleichstellungsmitteln finanziert wurde.

2.4 Projekt „Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an Hochschulen“

Unter Federführung des Studiendekanats, der Gleichstellung der Fakultät und der *Stabsstelle Gleichstellung* fand im März 2021 der Kick-off des Projekts „Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an deutschen Hochschulen“ statt. Dabei wurden unterschiedliche Veranstaltungsformate ausprobiert, die hier längerfristig den Raum für die Auseinandersetzung mit institutionellem und strukturellem Rassis-

mus an Hochschulen bieten sollen. Ziel ist es, die historisch gewachsene Ausgangssituation der Universität Hamburg zu reflektieren und Maßnahmen zu erarbeiten, um den konstruktiven Umgang mit Diversität sowie die Bekämpfung rassistischer Diskriminierung zu fördern. Den Auftakt des Projekts in der Fakultät bildete am 1. März 2021 ein „Round Table Collective Responsibility“, der sich in der Folge zu einem regelmäßigen Format entwickelt hat. Auf dem Programm stehen jeweils fachliche Gastbeiträge von Expert:innen aus dem Hochschulbereich, die Einblick in ihre Arbeit geben und Beispiele gelungener Praxis liefern, um Maßnahmen gegen strukturellen Rassismus erfolgreich zu implementieren. Zu Gast waren u.a. Annelese Niehoff, Leiterin des Referates Chancengleichheit/Antidiskriminierung der Universität Bremen; Nele Kuhn, Referentin für Diversity Management ebenfalls an der Universität Bremen, mit einem Input zu „Diversitätssensibler Personalauswahl“, und Dr. Sidra Khan-Gökkaya, Beauftragte für Migration, Integration und Anti-Rassismus im UKE, zum Thema „Maßnahmen gegen strukturellen Rassismus implementieren“. Seit Beginn entwickeln drei Arbeitsgruppen im Rahmen des Round Table Maßnahmen und Veranstaltungen zu folgenden Handlungsfeldern: (1) Rassismuskritik und Lehre, (2) Dialogreihe „Critical Whiteness im Gespräch“ (3) Melde- und Beratungsstrukturen für Vorfälle rassistischer Diskriminierung.

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.

2021 fanden insgesamt zwei Vernetzungstreffen statt, die Raum zum kollegialen Austausch über aktuelle Projekte in den unterschiedlichen Einrichtungen der Universität boten.

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 wurde 2021 ein Antrag eingereicht, der nicht bewilligt wurde.**

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. **2021 wurden aus dem Gleichstellungsfonds der Universität 19 Anträge aus der Fakultät für Geisteswissenschaften eingereicht, von denen sieben 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. **2021 bewarben sich sechs 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.

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 Nicole Nitschke übersandt.

⁶ Weiterleitung der Daten durch Nicole Nitschke.