



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR GEISTESWISSENSCHAFTEN

Gleichstellungsplan der Fakultät für Geisteswissenschaften 2024 – 2028

Hamburg, 8. September 2023, aktualisiert 2. November 2023

Inhalt

I. Grundlagen und Ziele der Gleichstellung	1
II. Bestandsanalyse 2023	5
III. Umsetzung des Gleichstellungsplans	9
1. Personelle Verantwortlichkeiten	9
1.1 Der:die Dekan:in	9
1.2 Die:der Beauftragte für Gleichstellung (Geschlechtergerechtigkeit, Diversity, Vereinbarkeit)	10
<i>Wahl</i>	10
<i>Rechte und Aufgabenbereich</i>	10
<i>Unterstützung durch die Fakultät</i>	12
2. Richtlinien zur Umsetzung des Gleichstellungsplans bei Stellenbesetzungen	13
3. Strukturschaffende Maßnahmen	14
3.1 Maßnahmen zur Förderung struktureller Gleichstellung für Studierende	14
3.2 Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftler:innen auf frühen Karrierestufen	15
3.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
3.4 Spezifische Lehrveranstaltungen	18
3.5 Fakultätseigener Gleichstellungsförderfonds	18
3.6 Anreizsystem/Leistungsbezogene Mittel	19
IV. Erhebung von Datenmaterial	19
Geschlechtsspezifische Datenerhebung – Aufgaben der Leitung der Fakultät und der Fachbereiche	19
V. Gültigkeit	20
Statistischer Anhang	21

Gleichstellungsplan der Fakultät für Geisteswissenschaften

2024 – 2028

gemäß der Satzung der Fakultät für Geisteswissenschaften (Neufassung vom 27. Januar 2016, in Kraft getreten am 29. August 2016) für die Fachbereiche:

Evangelische Theologie; Sprache, Literatur und Medien I (SLM I); Sprache, Literatur und Medien II (SLM II); Geschichte; Philosophie; Kulturwissenschaften; Asien-Afrika-Wissenschaften (Asien-Afrika-Institut) sowie den neuen Fachbereich Religionen und die durch Beschluss des Fakultätsrates zusätzlich eingerichteten und ggf. noch einzurichtenden Forschungszentren und Graduiertenschulen

Der vorgelegte Gleichstellungsplan ist eine Fortschreibung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans der Fakultät für Geisteswissenschaften (im Folgenden GW) für die Jahre 2018 bis 2023, dessen Handlungsfelder und Zielsetzungen in den aktuellen Plan übernommen und um weitere Inhalte des zwischenzeitlich vorangeschrittenen Strategieprozesses der UHH ergänzt wurden. Analog zum zentralen Gleichstellungsplan und den darin formulierten Handlungsfeldern sowie zur Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der UHH (vom 7. Februar 2019) legt die Fakultät besonderes Augenmerk auf die Förderung von Personen aller unterrepräsentierten Geschlechter. Außerdem verpflichtet sich die Fakultät GW der Förderung von Diversität – ein Themenfeld, das die UHH im Laufe des Strategieprozesses als integralen Bestandteil der Gleichstellungsarbeit definiert hat. Entsprechend umfasst Gleichstellung an der Fakultät GW die drei zentralen und ineinandergreifenden Bereiche Gleichbehandlung aller Geschlechter, Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sowie Förderung von Diversität in den verschiedenen fakultären Arbeitsbereichen.

I. Grundlagen und Ziele der Gleichstellung

Im Einklang mit

- dem im Hamburgischen Hochschulgesetz formulierten Gleichstellungsauftrag und der Verpflichtung zum Diversitymanagement der Hochschulen (§ 3 Abs. 4

und 5 des HmbHG vom 18. Juli 2001, letzte Änderung vom 21. Dezember 2019) i.S. eines Abbaus bestehender Benachteiligungen,

- dem Gleichstellungsplan der Universität Hamburg vom 16. November 2023 sowie
- der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 07. Februar 2019,
- dem Diversity-Konzept der UHH (2019 – 2023)

ist es das erklärte Ziel der Fakultät, Chancengleichheit von Personen mit unterschiedlichen Identitätsmerkmalen in allen Planungs-, Entscheidungs- und (Re-)Organisationsprozessen zu gewährleisten und dabei auf eine Gleichstellung der Geschlechter im Sinne einer umfassenden Geschlechtergerechtigkeit in allen Statusgruppen ohne TVBP an der Universität Hamburg abzielen.

Die Leitideen von Chancengleichheit und Gleichstellung implizieren die Herstellung eines Arbeitsumfeldes, in dem Barrieren abgebaut und die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden geschätzt und respektiert wird, unabhängig von Geschlecht/Gender, *race*, Familienstand, sozialer Herkunft, Ethnizität, religiöser Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten aufgrund von Behinderung oder chronischen Erkrankungen. Die Fakultät GW folgt damit wesentlich auch der Zielsetzung des aktuellen Gleichstellungsplans der Universität Hamburg: „Das Ziel der Gleichstellung an der Universität Hamburg ist die Überwindung der Geschlechtergrenzen, geschlechterbezogener Rollenbilder und struktureller Diskriminierungen zur Erreichung einer langfristigen Gleichheit aller Geschlechter. Nicht alle Menschen sind dem binären Geschlechtsverständnis zuzuordnen. Insbesondere Trans* und Inter*personen sind vielfachen Diskriminierungen ausgesetzt. Die Universität Hamburg verpflichtet sich daher dem Ziel der intersektionalen Geschlechtergerechtigkeit“ (Gleichstellungsplan der Universität Hamburg 2023 – 2027, Präambel, S. 3).

Chancengleichheit und Gleichstellung sind als integrale Bestandteile aller künftigen Personal- und Entwicklungsplanung zu begreifen; ebenfalls impliziert die Orientierung an diesen Leitideen, dass durch die Schaffung geeigneter Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie in einem diskriminierungsfreien und Diversität wert-

schätzenden Umfeld gewährleistet wird. Die Fakultät sieht ihre besondere Aufgabe darin, durch den Gleichstellungsplan genderspezifische Benachteiligungen abzubauen und strukturelle Chancengerechtigkeit herzustellen. Darüber hinaus sieht sich die Fakultät in der Pflicht, Gleichstellung im Sinne eines Abbaus von Unterrepräsentanz in umfassenderem Verständnis zu interpretieren und Diskriminierungen in allen Bereichen entgegenzuwirken.

Die Fakultät GW verpflichtet sich dem Ziel, eine gleichmäßige Repräsentanz der Geschlechter im wissenschaftlichen Personal zu erreichen und zu erhalten. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die gesamte Fakultät als auch im Hinblick auf die einzelnen Fachbereiche. Insbesondere in höheren Qualifizierungsstufen erstrebt die Fakultät eine Erhöhung bzw. Verstetigung der Anzahl qualifizierter Wissenschaftlerinnen* und ergreift dazu entsprechende Maßnahmen (z.B. durch die Einrichtung eines Mentoring-Programms, vgl. III.3.2).

Die Fakultät sieht es als ihre Aufgabe an, den spezifischen Lebensbedingungen und der Diversität der Lebensläufe ihrer Beschäftigten und Studierenden Rechnung zu tragen. Dazu gehört explizit die Einrichtung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienverantwortung (Erziehung von Kindern, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger). Die Förderung von Wissenschaftler:innen auf frühen Karrierestufen orientiert sich an den Prinzipien der Chancengleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit. Die Fakultät fordert ihre Mitglieder ausdrücklich auf, bei der Besetzung von Qualifikationsstellen im Bereich Promotion und Habilitation strukturelle Benachteiligungen jeglicher Art zu überprüfen, ihnen entgegenzuwirken und so der Vielfalt Rechnung zu tragen.

Zur Realisierung von Gleichstellung in diesem umfassenden Sinne wirken der:die Dekan:in, die Beauftragten für Gleichstellung sowie alle Organe, Gremien und Kommissionen der Fakultät zusammen.

Sie verpflichten sich insbesondere,

- ein diskriminierungsfreies und inklusives, gleichstellungsorientiertes und geschlechtergerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten,

- sozial, kulturell und räumlich barrierefreies Arbeiten, Lehren, Forschen und Studieren zu ermöglichen,
- bei allen Entscheidungsprozessen auf die strukturelle Gleichstellung sowohl der Beschäftigten als auch der Studierenden hinzuwirken,
- Muster genderspezifischer und anderer Formen von Benachteiligungen von Studierenden und Mitgliedern des wissenschaftlichen Personals zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken,
- jeglichen Hinweisen auf Formen sexualisierter Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt nachzugehen und in Zusammenarbeit mit dem Dekanat sowie der Kontakt- und Beratungsstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt der UHH Abhilfe zu schaffen. Die Fakultät GW verfolgt diesbezüglich eine Nulltoleranzstrategie und ist darauf bedacht, ein Klima der Offenheit herzustellen, das es Betroffenen erleichtert, sich an die zuständigen Stellen zu wenden.

Die Fakultät stellt aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag für die Gleichstellungsförderung (Gleichstellungsförderfonds der Fakultät GW) sowie einen Anteil aus den Leistungsbezogenen Mitteln (LOMI) für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien durch die Fachbereiche zur Verfügung (siehe III.3.4 u. III.3.5).

Die Fakultät fordert alle Lehrenden auf, Fragen der Gender- und Diversityforschung in ihre Lehrveranstaltungen in angemessener Weise zu integrieren. Sie unterstützt in besonderer Weise Lehrangebote zu Fragen der Gender- und Diversityforschung und begrüßt Forschungsinitiativen, die im Sinne der Vorgaben der DFG die „Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung“ reflektieren.¹

¹ Abrufbar unter https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/ (04.09.2023).

II. Bestandsanalyse 2023²

An der Fakultät für Geisteswissenschaften waren seit Beginn der Datenerhebungen im Jahr 2007 und fortdauernd bis ins Wintersemester 2022/23 über die Hälfte der Studierenden in den Bachelor- und Masterstudiengängen weiblich*. Über 70% der Studienabschlüsse im Bachelor und Master wurden im Zeitraum zwischen 2000 und 2022 von Frauen*³ erbracht. In den höheren Qualifikationsstufen ließ sich jedoch ein deutlicher Schwund feststellen. So lag der Frauen*anteil bei den Promotionen in allen Prüfungszeiträumen zwischen 2000 und 2022 weiterhin niedriger als bei den Studienabschlüssen. Dieser Trend setzte sich bei den Habilitationen fort, wo der Anteil von Frauen* zuletzt bei 43% lag (2019-2022). Professuren (nach § 16 Abs. 1 und 2 HmbHG vom 18. Juli 2001, letzte Änderung vom 8. April 2017) an der Fakultät GW waren 2022 zu 44% mit Frauen* besetzt (Stand Oktober 2022). Der Frauen*anteil an den Professuren ist somit weitestgehend stabil geblieben (2018: 45%). Bei den W3/C4- sowie bei den W1-Professuren verzeichnet sich ein leichter Rückgang des Frauen*anteils: Bei den W3/C4-Professuren sank der Frauen*anteil von 41% (2018) auf 38% (2022), bei den W1-Professuren fiel der Frauen*anteil von 67% (2018) auf 63% (2022). Hingegen konnte der Frauen*anteil auf den W2/C3-Professuren im selben Zeitraum von 40% (2018) auf 42% (2022) leicht gesteigert werden (zur Darstellung der Relationen in absoluten Zahlen vgl. die Grafiken auf den folgenden Seiten). Innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen stieg der Frauen*anteil von 53% (2018) auf 54% (2022) ebenfalls wieder leicht an.

Im Zuge der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der Fakultät konnte zwischen 2000 und 2013 der Anteil von Absolventinnen und der Frauen*anteil in allen wissenschaftlichen

² Auf eine detaillierte Statistik wird an dieser Stelle verzichtet. Die Fakultät GW veröffentlicht zweijährlich einen aktuellen Gleichstellungsbericht, der eine umfassende statistische Analyse beinhaltet. Der vorliegende Gleichstellungsplan rekurriert auf den bis dato gültigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2018-2023, auf das Eckpunktepapier zur Gleichstellung der Fakultät für Geisteswissenschaften für die Jahre 2004-2018 sowie auf die Gleichstellungsberichte der vergangenen Jahre. Zahlen 2000-2007 aus: Eckpunktepapier zur Gleichstellung der Fakultät für Geisteswissenschaften für die Jahre 2004-2018. Abrufbar unter <https://www.gwiss.uni-hamburg.de/service/gleichstellung/pdfs/gleichstellungsplan-2014-2018.pdf> (04.09.2023). Alle Zahlen über Abschlüsse 2009-2013 außer den Habilitationen aus: Statistiken der Präsidialverwaltung Referat 13, Abteilung 1. Weitere Zahlen aus: Berichte der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zwischen 2009-2013, 2014-2018 und 2019-2022. Abrufbar unter <https://www.gw.uni-hamburg.de/service/gleichstellung/gleichstellungsberichte.html> (04.09.2023).

³ Der Stern * hinter den Begriffen ‚Frauen‘, ‚Männer‘ etc. zeigt an, dass sich der Gleichstellungsplan des Konstruktionscharakters von Geschlecht bewusst ist.

Statusgruppen signifikant gesteigert werden. Für den Zeitraum von 2014 bis 2022 blieben die Anteile abgesehen von den berichteten leichten Veränderungen relativ stabil.

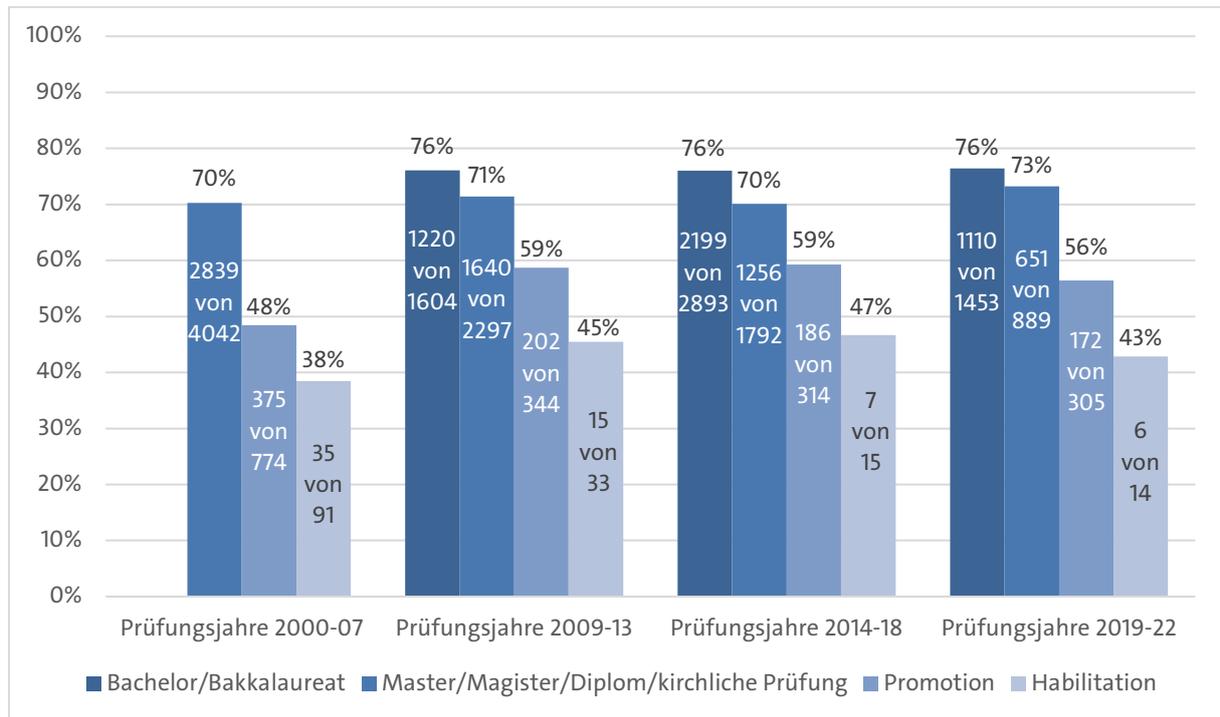


Diagramm 1: Anteil der Absolventinnen* an der Fakultät für Geisteswissenschaften 2000-2007, 2009-2013 und 2014-2018 (inkl. Promotion und Habilitation)

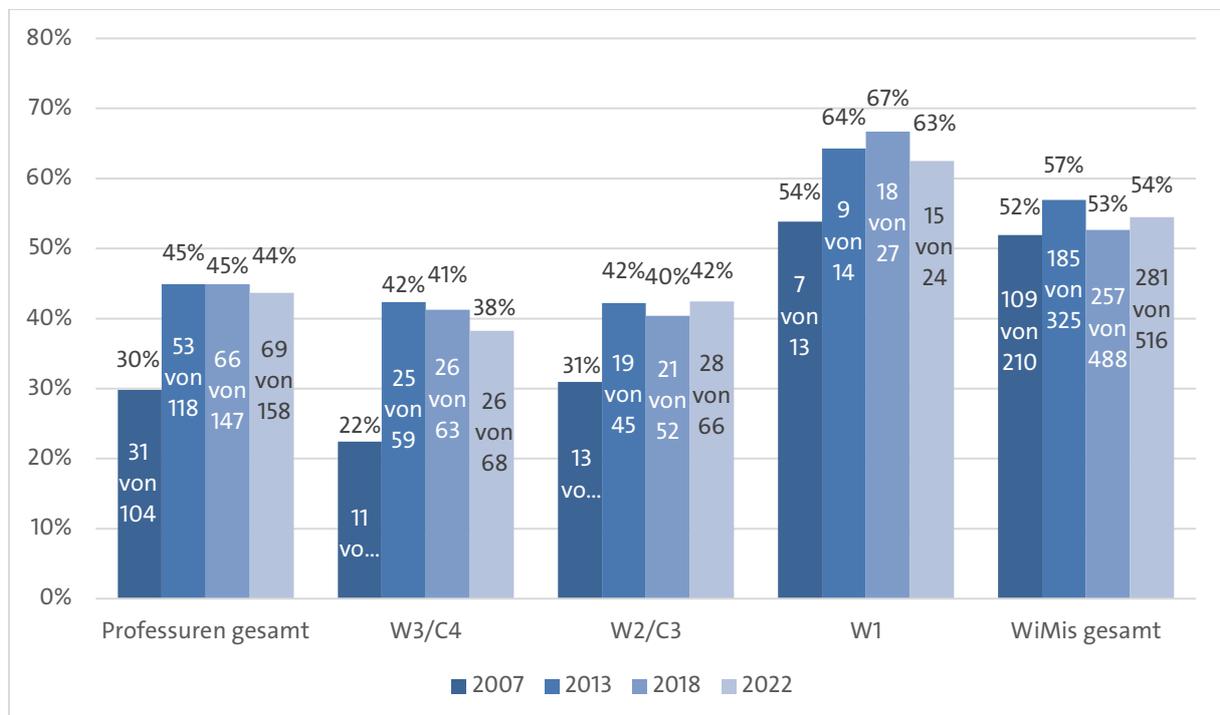


Diagramm 2: Entwicklung des Frauen*anteils am wissenschaftlichen Personal der Fakultät für Geisteswissenschaften, Stand November 2007, Dezember 2013, Dezember 2018 und Oktober 2022⁴

⁴ Hierbei handelt es sich um die Gesamtzahl. Für eine Differenzierung zwischen Etat- und Drittmittelstellen sowie zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen siehe die zweijährlichen Gleichstellungsberichte der Fakultät.

Die Aufschlüsselung nach Fachbereichen ergibt dann ein differenzierteres Bild:

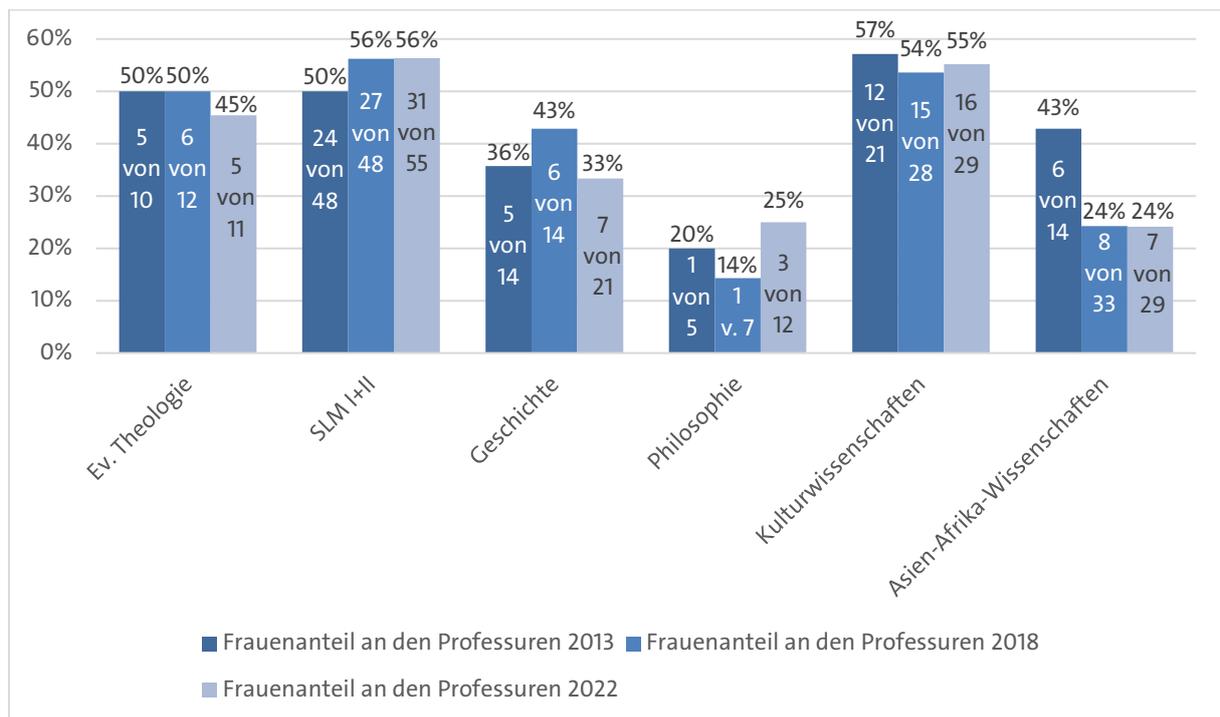


Diagramm 3: Frauen*anteil in den Stellenkategorien W1, W2/C3, W3/C4 nach Fachbereichen aus Dezember 2013, Dezember 2018 und Oktober 2022.

Im Fachbereich Evangelische Theologie ist der Frauenanteil an Professuren zwischen 2018 und 2022 um fünf Prozentpunkte zurückgegangen und lag zuletzt nahe dem fakultätsweiten Durchschnitt. Die Fachbereiche SLM I und SLM II sowie Kulturwissenschaften verzeichneten weiterhin einen überdurchschnittlich hohen Frauen*anteil an Professuren, der sich im Vergleich der Jahre 2018 und 2022 jeweils kaum verändert hat. In den Fachbereichen Geschichte, Philosophie und Asien-Afrika-Wissenschaften war der Frauen*anteil an Professuren auch weiterhin unterdurchschnittlich im fakultätsinternen Vergleich. Im Fachbereich Geschichte ist er zwischen 2018 und 2022 sogar nochmals zurückgegangen, während der Fachbereich Philosophie den Frauen*anteil an Professuren in demselben Zeitraum erhöhen konnte.

Beim wissenschaftlichen Personal lag der Frauen*anteil bei den Vollzeit-Etatstellen 2022 bei 41% (2018: 44%), bei den drittmittelfinanzierten Vollzeitstellen betrug der Frauen*anteil in demselben Jahr 45% (2018: 41%).⁵

⁵ Zahlen aus: Gleichstellungsbericht 2022. Abrufbar unter <https://www.gw.uni-hamburg.de/service/gleichstellung/gleichstellungsberichte.html> (04.09.2023).

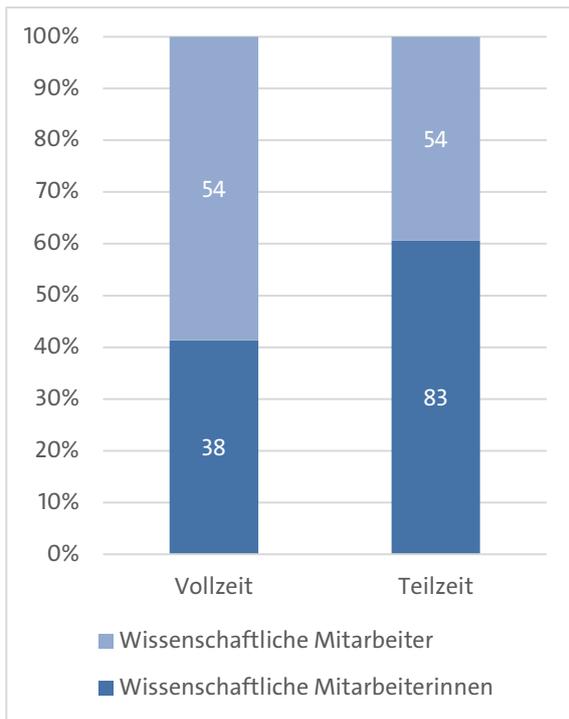


Diagramm 4: Anteil wissenschaftliche Mitarbeiter:innen TZ/VZ Etatstellen, Stand Oktober 2022

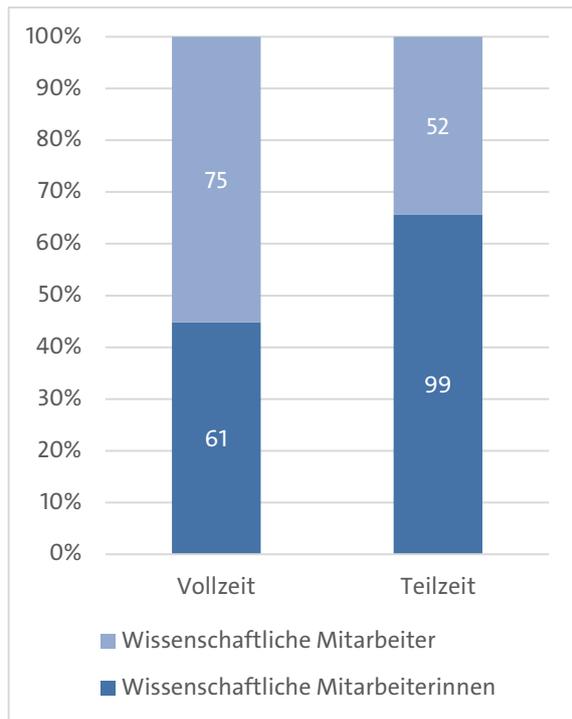


Diagramm 5: Anteil wissenschaftliche Mitarbeiter:innen TZ/VZ Drittmittelstellen, Stand Oktober 2022

Die Unterrepräsentanz von Frauen* auf Vollzeitstellen wurde bereits im Eckpunktepapier von 2013 konstatiert und im Gleichstellungsplan für die Jahre 2019-2023 bekräftigt. Der Frauenanteil an Vollzeitstellen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der Fakultät für Geisteswissenschaften lag 2022 bei 43% und ist damit seit 2018 stabil geblieben (2018: 43%).

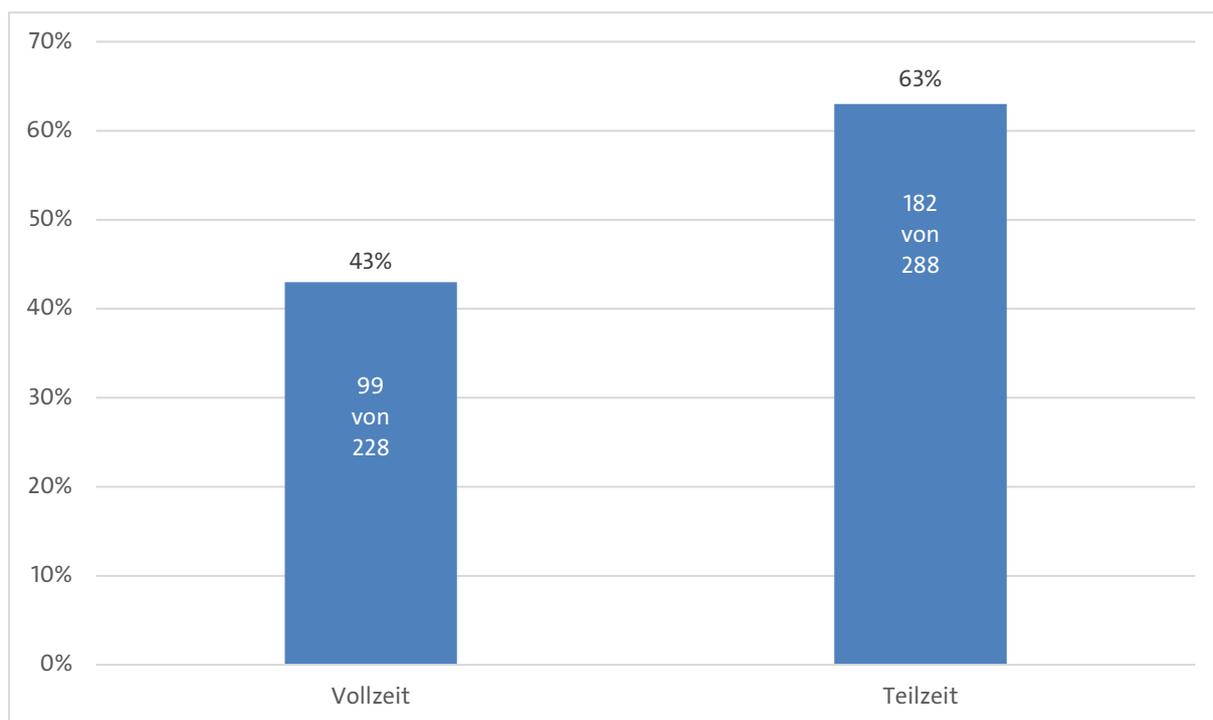


Diagramm 6: Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen Teilzeit/Vollzeit gesamt, Stand 01.10.2022

Weitere Erhebungen nach Gleichstellungsaspekten sind im Anhang ab S. 20 zu finden.

III. Umsetzung des Gleichstellungsplans

1. Personelle Verantwortlichkeiten

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans steht unter der Gesamtaufsicht des Dekanats und ist zugleich Aufgabe aller Fakultätsmitglieder.

1.1 Der:die Dekan:in

Der:die Dekan:in achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in allen seinen Teilen. Er:sie ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit. Sie:er achtet darauf, dass Personen aller Geschlechter in allen Organen, Gremien und Ausschüssen der Fakultät entsprechend ihrem Anteil an den Statusgruppen bzw. gemäß den Vorgaben des HmbHG angemessen vertreten sind.

Sie:er stellt sicher, dass die:der Beauftragte für Gleichstellung ihre:seine Rechte gemäß den Gleichstellungsrichtlinien der Universität Hamburg wahrnehmen kann, und garan-

tiert die Einbindung der:des Beauftragten für Gleichstellung in alle relevanten Entscheidungsprozesse, die Fragen der Gleichstellung betreffen. Dies trifft insbesondere auf alle Verfahren der Auswahl des wissenschaftlichen Personals zu.

Der:die Dekan:in informiert die:den Beauftragte:n für Gleichstellung in jedem Semester nach Beendigung der Vorlesungszeit unaufgefordert über die in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich zu besetzenden Professuren.

Der:die Dekan:in beauftragt die Verwaltungsleitung der Fakultät sowie die Verwaltung der Fachbereiche mit der Erhebung und Bereitstellung von Datenmaterial für die Gleichstellungsarbeit.

1.2 Die:der Beauftragte für Gleichstellung (Geschlechtergerechtigkeit, Diversity, Vereinbarkeit)

Wahl

Der Fakultätsrat wählt gemäß § 8.1 der Fakultätssatzung auf Vorschlag der Gleichstellungsvollversammlung für zwei Jahre eine:n Beauftragte:n für Gleichstellung (zuständig für die Bereiche Geschlechtergerechtigkeit, Diversity, Vereinbarkeit) sowie je eine:n Stellvertreter:in aus jedem Fachbereich. Die Wahl weiterer Stellvertreter:innen auf Vorschlag der:des Beauftragten für Gleichstellung zur Wahrnehmung spezifischer Aufgaben, insbesondere zur qualifizierten Begleitung von Berufungsverfahren, ist jederzeit möglich. Wählbar sind Hochschullehrer:innen sowie Mitglieder des akademischen Personals, die sich nicht in einer Qualifikationsphase befinden. Wiederwahl ist zulässig.

Rechte und Aufgabenbereich

Die:der Beauftragte für Gleichstellung ist bei allen Struktur- und Personalentscheidungen des wissenschaftlichen Personals zu beteiligen. Dies gilt insbesondere für:

- Stellenplanungen und Stellenausschreibungen
- Auswahlverfahren (inkl. Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Akten)
- Bewerbungsgespräche.

Sie:er hat bei Berufungen und bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal das Recht zur Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen.

An allen Ausschreibungs- und Auswahlverfahren für wissenschaftliches Personal muss die:der Beauftragte für Gleichstellung bereits zum Zeitpunkt der Erstellung der Ausschreibungstexte in den Fachbereichen beteiligt sein. Entscheidungen in diesem Bereich, die ohne Wissen und Zustimmung der:des Beauftragte:n für Gleichstellung oder ihrer:seiner Stellvertreter:innen getroffen werden, sind ungültig. In einer Pilotphase leitet die Stabsstelle Gleichstellung aktuell die Ausschreibungen von Stellen für das wissenschaftliche Personal zum Zeitpunkt der Ausschreibung an die zuständigen fakultär zentralen Beauftragten für Gleichstellung weiter. Ziel ist es, auf diesem Weg mehr Transparenz zu schaffen und die Beteiligung der (dezentralen) Beauftragten für Gleichstellung zu fördern. Im Sinne der Gleichstellung begrüßt die Fakultät GW dieses Verfahren.

Bei der Besetzung von Professuren/Juniorprofessuren ist die:der Beauftragte für Gleichstellung gemäß der Berufsordnung vom 20. November 2014 in allen Phasen des Berufungsverfahrens einzubeziehen. Sie:er ist auch über das möglicherweise vorzeitige Ausscheiden von Bewerberinnen* (mangels Qualifikation oder bei Rücknahme der Bewerbung) frühzeitig durch die:den Vorsitzende:n der Berufungskommission zu informieren, um auch im laufenden Berufungsverfahren weiterhin geeignete Nichtbewerberinnen* ansprechen zu können.

Die:der Beauftragte für Gleichstellung ist ebenfalls bei allen entfristeten Stellen für wissenschaftliches Personal und befristeten Postdoc-Stellen in allen Phasen des Einstellungsprozesses einzubeziehen.

In Entscheidungen über Vertretungs- und Gastprofessuren wird die:der Beauftragte für Gleichstellung in allen Phasen eingebunden.

Die:der Beauftragte für Gleichstellung hat das Recht zur Einsichtnahme in Prüfungsunterlagen im Rahmen des Einsichtsrechts von Studierenden, soweit diese die:den Beauftragte:n für Gleichstellung darum ersuchen.

Die:der Beauftragte für Gleichstellung ist zu allen Organen, Gremien und Ausschüssen der Fakultät einzuladen und hat dort bei allen Sitzungen ein Informations-, Rede- und Antragsrecht. Sie:er erhält die Einladungen, Protokolle und Tischvorlagen der Fakultätsratssitzungen einschließlich des nicht-öffentlichen Teils. Ist die Entscheidung eines Organs, Gremiums oder Ausschusses gegen die Stellungnahme der:des Beauftragten für

Gleichstellung getroffen worden, so kann sie:er innerhalb von zwei Wochen Widerspruch einlegen. Die erneute Entscheidung soll frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs erfolgen. Wird eine die Gleichstellung betreffende Maßnahme getroffen und die:der Beauftragte für Gleichstellung nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme bei Intervention der:des Beauftragten für Gleichstellung für zwei Wochen auszusetzen.

Die:der Beauftragte für Gleichstellung der Fakultät kommt mindestens einmal im Semester mit ihren:seinen Stellvertreter:innen als Gleichstellungskommission zu einer Arbeitssitzung zusammen, um Informationen auszutauschen, über Fortschritte in Bezug auf die Gleichstellung zu berichten und weitere Maßnahmen der Gleichstellung zu besprechen. Bei einem Wechsel der Beauftragten für Gleichstellung in den Fachbereichen ist die gegenseitige Information über laufende Berufungsverfahren durch ein ad-hoc-Briefing sicherzustellen.

Die:der Beauftragte für Gleichstellung sowie die Vertreter:innen laden in regelmäßigem Abstand, mindestens aber einmal im Jahr, das wissenschaftliche Personal der Fakultät zu einer Gleichstellungsvollversammlung ein.

Die:der Beauftragte für Gleichstellung hat unbeschränkten Zugang zu dem von der Verwaltungsleitung der Fakultät und den Fachbereichen im Auftrag des:der Dekan:in erhobenen geschlechtsspezifisch differenzierten Datenmaterial. Sie:er legt in Absprache mit dem:der Dekan:in und den Fachbereichsreferent:innen Art und Umfang des erhobenen Datenmaterials fest, welches ihr:ihm einmal im Jahr unaufgefordert zur Verfügung gestellt wird.

Die:der Beauftragte für Gleichstellung erstattet dem Fakultätsrat jedes zweite Jahr einen Bericht.

Die:der Beauftragte für Gleichstellung ist verantwortlich für die Überprüfung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Unterstützung durch die Fakultät

Der:dem Beauftragten für Gleichstellung wird zur Unterstützung der laufenden Tätigkeit eine halbe Referent:innenstelle zur Verfügung gestellt.

Für ihre:seine Tätigkeit erhält die:der Beauftragte für Gleichstellung eine Reduktion von bis zu der Hälfte der Lehrverpflichtungen (gemäß LVVO) bzw. mindestens drei Semesterwochenstunden. Ihre:seine Stellvertreter:innen erhalten eine Verringerung des Lehrdeputats von einer Semesterwochenstunde bzw. Unterstützung durch eine wissenschaftliche Hilfskraft im Umfang von 20 Stunden im Monat.

2. Richtlinien zur Umsetzung des Gleichstellungsplans bei Stellenbesetzungen

In Einklang mit Ziffer II.3.1 der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg (vom 7. Februar 2019) strebt die Fakultät an, einen Frauen*anteil von 50 % auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen. Die Bestandsanalyse 2023 (vgl. II.) der Fakultät für Geisteswissenschaften zeigt, dass das Ziel einer gleichmäßigen Repräsentanz der Geschlechter noch nicht auf allen Qualifizierungsstufen und in allen Fachbereichen erreicht ist. Deshalb verpflichtet sich die Fakultät zu folgenden Maßnahmen:

- Bei der Besetzung von Professuren (W2/W3) ist eine gleichmäßige Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen und zu verstetigen;
- Vertretungs- und Gastprofessuren sind gleichstellungsorientiert zu vergeben;
- bei der Besetzung von Juniorprofessuren (W1) sind strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzuheben, eine ausgeglichene Zahl von Mitgliedern aller Geschlechter auf frühen Karrierestufen ist anzustreben;
- Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen-Stellen (nach § 28 HmbHG, Absatz 1-3) sind nach dem Prinzip der Gleichstellung zu besetzen, Einstellungsverfahren sind entsprechend zu überprüfen. Die:der Beauftragte für Gleichstellung hat das Recht, Einstellungsanträge bis zu vier Wochen anzuhalten, um ggf. weitere Bemühungen um Bewerbungen qualifizierter Frauen* zu ermöglichen.

3. Strukturschaffende Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Förderung struktureller Gleichstellung für Studierende

- Sehr gut und gut qualifizierte Studierende sind unabhängig von Geschlecht/Gender, *race*, sozialer Herkunft, Ethnizität, religiöser Orientierung, Alter, Familienstand und sexueller Orientierung nach dem Erwerb eines Bachelorabschlusses gezielt zur Aufnahme eines Master-Studiums zu ermutigen. Darüber hinaus werden Studentinnen* und Menschen mit Diskriminierungserfahrungen, die gut bzw. sehr gut qualifiziert sind, explizit zur Bewerbung aufgefordert. Um perspektivisch auf ausgeglichene Geschlechterverhältnisse hinzuwirken, erhalten Schüler* im Rahmen des jährlichen Boys' Day an der Fakultät einen Einblick in Fächer, in denen männliche* Studierende unterrepräsentiert sind.
- Für die Aufnahme eines Master-Studiums sind Kriterien und Maßnahmen zu entwickeln, die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit herstellen und darüber hinaus gezielt das Kriterium der Diversität sowie mögliche Benachteiligungen aufgrund von Pflege- und Familienverantwortung berücksichtigen.
- In den internationalen Austauschprogrammen der Fakultät/der Fachbereiche wird eine anteilmäßig geschlechtergerechte Repräsentanz von Studierenden unter Berücksichtigung weiterer Kriterien der Diversität angestrebt. Potenzielle Kandidat:innen werden explizit zur Teilnahme aufgefordert.
- Die Vergabe von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen und Unterrichtstutorien orientiert sich an der Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit.
- Stipendien, auf deren Vergabe die Fakultät Einfluss hat, sind im Rahmen der bereits entwickelten Förderkriterien im Hinblick auf eine gleichmäßige Repräsentanz der Geschlechter und unter Berücksichtigung des Kriteriums der Diversität zu vergeben. Die Voraussetzungen für die Vergabe von Stipendien sind generell im Hinblick auf die Vermeidung von Diskriminierung zu überprüfen und ggf. zu ändern.

3.2 Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftler:innen auf frühen Karrierestufen

- Sehr gut und gut qualifizierte Absolvent:innen der Masterstudiengänge sind unter Berücksichtigung von Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit sowie der Diversität zur Promotion zu ermutigen. Die Ausschüsse zur Förderung von Wissenschaftler:innen auf frühen Karrierestufen in den Fachbereichen sowie die Auswahlgremien der Graduiertenschule berücksichtigen bei ihren Vorschlägen für Promotionsstipendien qualifizierte Anträge von Frauen* vorrangig, solange der Anteil von Frauen* an den Professuren dort unter 50 Prozent liegt. Die Voraussetzungen für die Vergabe von Stipendien sind generell auf nachteilige Wirkungen von Altersgrenzen zu überprüfen und ggf. zu ändern. Die Erfüllung familiärer und pflegerischer Aufgaben darf sich für Bewerber:innen nicht nachteilig auswirken. Die Ausschüsse zur Graduiertenförderung sollen paritätisch besetzt sein. Die:der Beauftragte für Gleichstellung hat das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Ausschüsse teilzunehmen.
- Promovierte Frauen* sind zur Anfertigung einer Habilitation bzw. zu weiteren wissenschaftlichen Arbeiten zu ermutigen, um eine adäquate Repräsentanz von Frauen* auch in den höheren Statusgruppen zu erreichen.
- Auch wenn sich erste Erfolge der Gleichstellungsarbeit zeigen, sind Frauen* auf der Ebene der Professuren in vier von sechs Fachbereichen (SLM I und SLM II zusammengenommen) immer noch unterrepräsentiert (Ev. Theologie, Geschichte, Philosophie, AAI). Zudem ist der Frauen*anteil an den Professuren in einigen Fachbereichen momentan rückläufig (Ev. Theologie, Geschichte), statistisch mögen sich hier Vakanzen niederschlagen. Zusätzlich ist zu beobachten, dass die Postdoc-Phase für viele Wissenschaftler:innen auf frühen Karrierestufen eine besondere Herausforderung auf dem Karriereweg darstellt. Die Gleichstellung der Fakultät für Geisteswissenschaften hat sich zum Ziel gesetzt, hochqualifizierte Postdocs und Juniorprofessor:innen auf ihren Karrierewegen zu unterstützen und implementiert deshalb gemeinsam mit der Gleichstellung des Exzellenzclusters „Understanding Written Artefacts“ ein Mentoring-Programm für Geisteswis-

senschaftler:innen auf frühen Karrierestufen. Das einjährige, strukturierte Programm richtet sich an Postdocs und Juniorprofessor:innen an der Fakultät für Geisteswissenschaften und adressiert u.a. solche Themen wie Karrierewege, Diversity, Sexismus, Rassismus, Klassismus sowie andere Formen der Diskriminierung in der Wissenschaft. Die Fakultät begreift Mentoring zum einen als wichtiges Instrument einer diversitätsorientierten Förderung von Wissenschaftler:innen auf frühen Karrierestufen und einer geschlechtergerechten Personalentwicklung. Zum anderen ist die Fakultät der Überzeugung, dass diese gezielte diversitätsorientierte Förderung konstitutiv ist für wissenschaftliche Exzellenz.

3.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Universität Hamburg verpflichtet sich den Prinzipien Vereinbarkeit und Familienorientierung und setzt konkrete Maßnahmen zu deren institutioneller Verankerung um. 2012 hat die Universität ein Familienbüro eingerichtet. 2017 hat die UHH die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet. Die Fakultät leistet ihren Beitrag zur Umsetzung der Vereinbarkeitsziele. Für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sowie für Studierende, für die die berufliche Qualifizierung und Familiengründung bzw. Pflege von Angehörigen parallel verlaufen, sind besondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zu gewährleisten⁶:

- Zur speziellen Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit betreuungsbedürftigen Kindern und/oder in familiären Pflegesituationen unterstützt die Fakultät nach Möglichkeit das Arbeiten im Homeoffice.
- Zur Unterstützung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen mit kleinen Kindern und/oder in familiären Pflegesituationen stehen aus dem Gleichstellungsfonds der Fakultät auf Antrag Mittel für studentische Hilfskraftstunden zur Verfügung. Über den Antrag entscheidet die:der Beauftragte für Gleichstellung.

⁶Die Fakultät GW orientiert sich an den „Empfehlungen und Vorgaben zur Vereinbarkeit von Studium und Familie an der Universität Hamburg“, abrufbar unter: <https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/download/up-empfehlungen.pdf> (04.09.2023).

- Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass bei der Beurlaubung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, beispielsweise während der Elternzeit oder zur Pflege von Familienangehörigen, unabhängig von ihrem Geschlecht eine Vertretung zur Verfügung gestellt wird.
- Die Fakultät achtet im Einklang mit den Maßgaben der familienfreundlichen Hochschule darauf, dass die Wahrnehmung von Dienstaufgaben mit den familiären Verpflichtungen zu vereinbaren ist. Dies bezieht sich beispielsweise auf die flexible Festlegung von Arbeitszeiten und die Festsetzung von Sitzungsterminen.
- Bei der Teilnahme an Veranstaltungen von dienstlichem Interesse kann die Fakultät aus den Mitteln des Gleichstellungsförderfonds auf Antrag die Kosten der Kinderbetreuung übernehmen. Über den Antrag entscheidet die:der Beauftragte für Gleichstellung.
- Den besonderen Belangen studierender Eltern bei Studien- und Prüfungsleistungen ist gemäß Abschnitt IV.2 der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg (vom 7. Februar 2019) Rechnung zu tragen.
- Studierenden und Beschäftigten mit Betreuungsverantwortung stehen an der Fakultät für Geisteswissenschaften zwei Eltern-Kind-Räume zur Verfügung, für den Fall, dass eine reguläre Betreuung ausfällt und eine kurzfristige Lösung vonnöten ist. Die Räume sind mit Spielsachen sowie mit einem Arbeitsplatz ausgestattet, der es Eltern ermöglicht, in Notfallsituationen ihre berufliche Tätigkeit und die Betreuung des Kindes zu vereinbaren. Ein Eltern-Kind-Raum befindet sich in der Edmund-Siemers-Allee 1 (Ostflügel, 1. OG, Raum 107) und wurde vom Asien-Afrika-Institut (Japanologie) der gesamten Fakultät zur Verfügung gestellt. Ein weiterer befindet sich im Philosophenturm (VMP 6, A2001). Diese Räume stehen grundsätzlich allen Mitgliedern der Universität Hamburg zur Verfügung und sind jederzeit ohne Voranmeldung zugänglich.

3.4 Spezifische Lehrveranstaltungen

Die Fakultät nimmt ihre Verantwortung wahr, bei der Umsetzung der im Diversity-Konzept der UHH formulierten Maßnahmen mitzuwirken.⁷ Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Kategorien Gender und Diversity in die Lehre integriert sowie Veranstaltungen zur Sichtbarkeit der Diversitätsthematik angeboten werden. Dazu können Maßnahmen wie z.B. die Berücksichtigung in den Überblicks- und Einführungsveranstaltungen der Fächer sowie die Vergabe von Lehraufträgen/Gastdozenturen für Gender- und Diversityforschung in allen Fachbereichen gehören. Ferner sollen die Angebote der fächerübergreifenden Studienzertifikate für „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität & Diversity“ des Zentrums Gender & Diversity (ZGD) aufrechterhalten bzw. ausgebaut werden.

3.5 Fakultätseigener Gleichstellungsförderfonds

Die Fakultät GW stellt aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag in Höhe von mindestens 25.000 Euro pro Haushaltsjahr für den Gleichstellungsförderfonds zur Verfügung. Der Bedarf einer evtl. Erhöhung des Betrages ist regelmäßig zu überprüfen. Aus dem Gleichstellungsförderfonds sind Fördermaßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie, wie beispielsweise die Einstellung studentischer Hilfskräfte für Mitarbeiter:innen mit Familienverantwortung sowie ggf. Kinderbetreuung zu finanzieren. Über die Verwendung der Mittel des Gleichstellungsförderfonds entscheidet die:der Beauftragte für Gleichstellung gemeinsam mit den Vertreter:innen aus den Fachbereichen. Die:der Beauftragte für Gleichstellung erstattet der Fakultät (Dekanat/Fakultätsrat) am Ende des Haushaltsjahres Bericht über die Verwendung dieser Mittel.

⁷Siehe Diversity-Konzept 2019-2023 der Universität Hamburg, S. 17-20. Abrufbar unter <https://www.fid.uni-hamburg.de/diversity-konzept.pdf> (04.09.2023).

3.6 Anreizsystem/Leistungsbezogene Mittel

Für die Fachbereiche, die die Gleichstellungsrichtlinien umsetzen (z.B. Stellenbesetzungen, Promotion und Habilitation von Frauen*, Gender- und Diversityaspekte in der Lehre, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie), stellt die Fakultät aus den leistungs- und belastungsorientierten Mitteln (LOMI) insgesamt einen Betrag in Höhe von 25.000 Euro pro Haushaltsjahr zur Verfügung. Über die Festlegung der Kriterien sowie die Vergabe der Mittel an die einzelnen Fachbereiche entscheidet die:der Beauftragte für Gleichstellung zusammen mit dem:der Dekan:in. Über die Bewilligung der Mittel in den einzelnen Fachbereichen entscheiden die Beauftragten für Gleichstellung der Fachbereiche in Absprache mit den Sprecher:innen.

Die Fakultät setzt sich insgesamt dafür ein, dass diskriminierungsrelevante soziale, systemische und epistemische Fehlstellungen in den unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen in den Blick genommen, reflektiert und bearbeitet werden.

IV. Erhebung von Datenmaterial

Geschlechtsspezifische Datenerhebung – Aufgaben der Leitung der Fakultät und der Fachbereiche

Die:der Beauftragte für Gleichstellung legt dem Dekanat zweijährlich eine Bestandsaufnahme und geschlechtsdifferenzierte Analyse der Beschäftigtenstruktur als Grundlage für die Bewertung der Fortschritte und Ergebnisse in der Gleichstellungsförderung vor. Bei der Erhebung wird der:die Beauftragte für Gleichstellung von einem:einer Referent:in unterstützt. Die Daten werden im Dekanat und beim Team Personal der Fakultät sowie in der Statistikabteilung der Präsidialverwaltung (Stabsstelle Datenmanagement) abgefragt. Hierzu gehören insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben über:

- die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten jeweils in den entsprechenden Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,

- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten jeweils in den entsprechenden Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,
- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen* und Wissenschaftler* an der Fakultät für Geisteswissenschaften, differenziert nach Besoldungsgruppen W1, W2, W3 und Gastprofessuren,
- die Anzahl der Studierenden, differenziert nach Studienfächern,
- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen, differenziert nach Studienabschluss,
- die Anzahl der Promotionen, Habilitationen und Berufungen.

V. Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren. Er ist nach Ablauf dieser Frist zu aktualisieren und fortzuschreiben.

Hamburg, 8. September 2023, aktualisiert 2. November 2023

Statistischer Anhang⁸

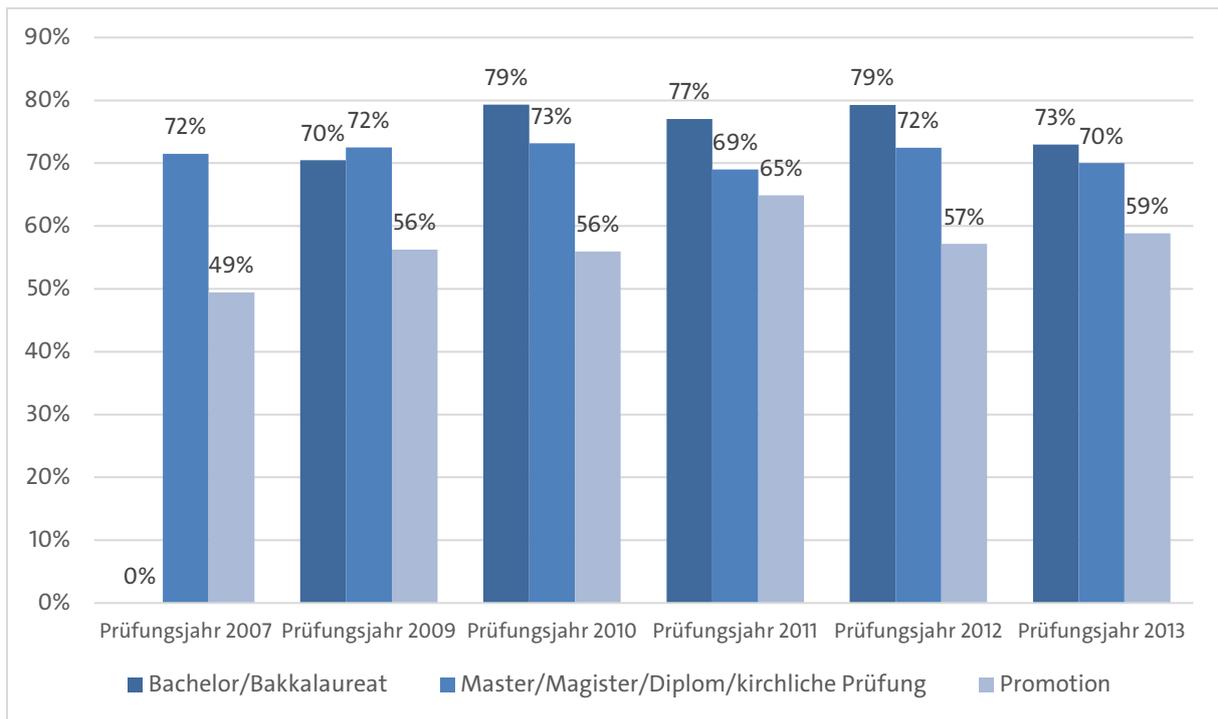


Diagramm 7: Absolventinnen* an der Fakultät für Geisteswissenschaften Prüfungsjahre 2007 und 2009-2013

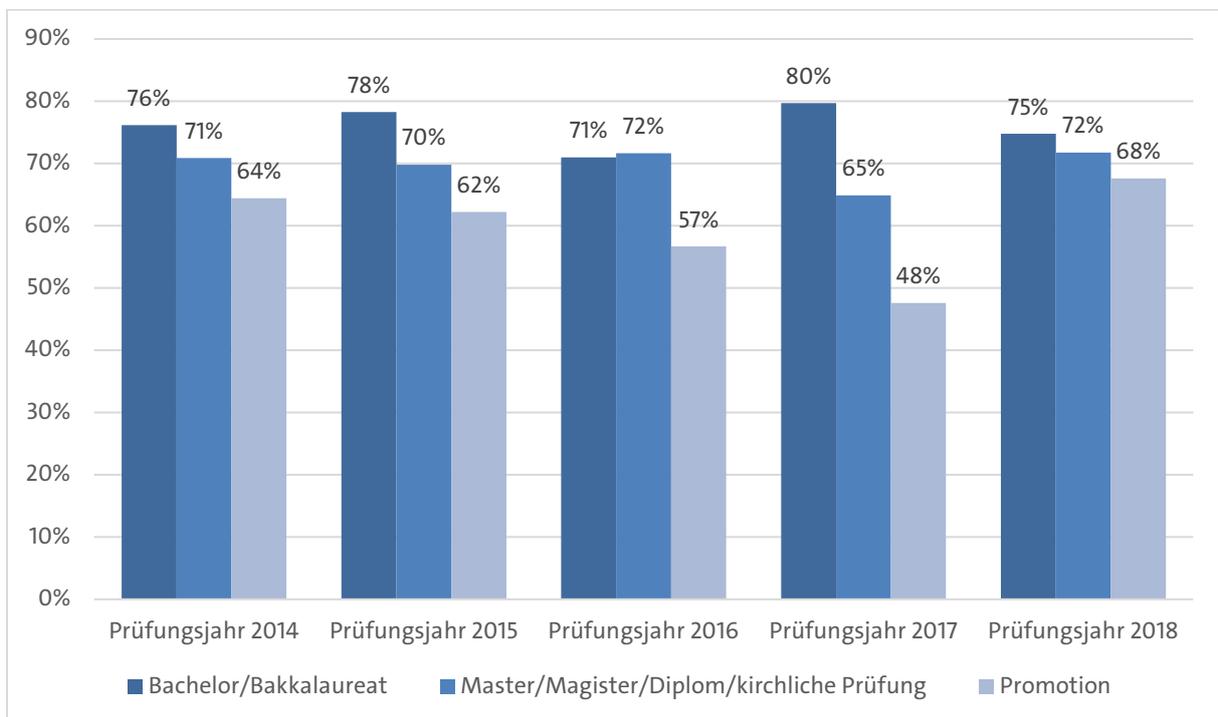


Diagramm 8: Absolventinnen* an der Fakultät für Geisteswissenschaften Prüfungsjahre 2014-2018

⁸ Zahlen aus: Siehe Fußnote 1.

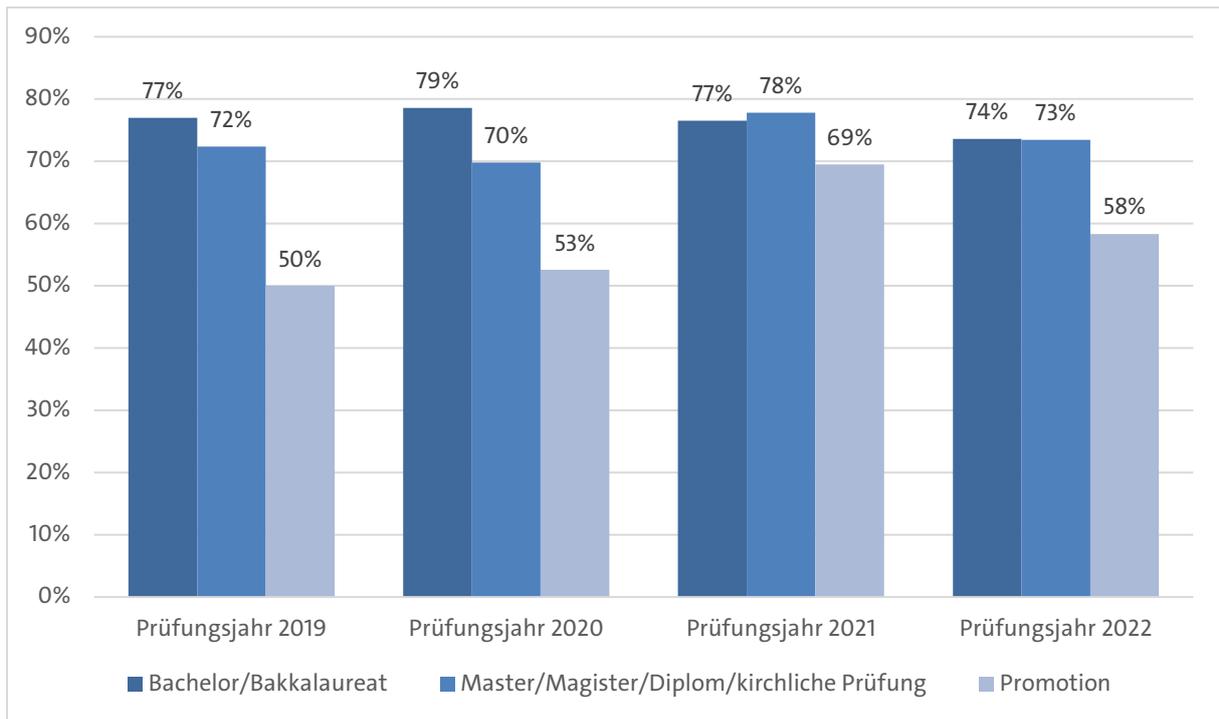


Diagramm 9: Absolventinnen* an der Fakultät für Geisteswissenschaften Prüfungsjahre 2019-2022

Frauen*anteil in den Fachbereichen der Fakultät für Geisteswissenschaften 2013

		Ev. Theol.	SLM I/II	Geschichte	Philo.	KuKu	AAI
BA-Studierende	Männer*	11	279	209	91	205	216
	Frauen*	36	1044	125	68	405	504
	Frauen*anteil	77%	79%	37%	43%	66%	70%
MA-Studierende	Männer*	91	148	121	45	160	183
	Frauen*	136	506	82	30	378	220
	Frauen*anteil	60%	77%	40%	40%	70%	55%
Promotions-Studierende	Männer*	17	82	79	24	56	49
	Frauen*	11	189	94	9	129	71
	Frauen*anteil	39%	70%	54%	27%	70%	59%
BA-Ab-schlüsse	Männer*	4	35	26	11	32	25
	Frauen*	7	175	16	9	75	77
	Frauen*anteil	64%	83%	38%	45%	70%	75%
MA-Ab-schlüsse	Männer*	7	48	27	2	35	27
	Frauen*	10	160	30	2	90	49
	Frauen*anteil	59%	77%	53%	50%	72%	64%
Promotio-nen	Männer*	2	4	10	1	1	3
	Frauen*	0	12	4	0	9	5
	Frauen*anteil	0%	75%	29%	0%	90%	62%
Habilitatio-nen	Männer*	0	0	1	0	0	0
	Frauen*	0	0	1	1	0	0
	Frauen*anteil	-	-	50%	100%	-	-
WiMi Inkl. Drittmittel	Männer*	14	44	20	9	17	32
	Frauen*	7	78	16	2	31	50
	Frauen*anteil	33%	64%	44%	18%	65%	61%

Frauen*anteil in den Fachbereichen der Fakultät für Geisteswissenschaften 2018

		Ev. Theol.	SLM I/II	Geschichte	Philo.	KuKu	AAI
BA-Studierende	Männer*	35	372	213	191	301	325
	Frauen*	87	1308	147	149	592	660
	Frauen*anteil	71%	78%	41%	44%	66%	67%
MA-Studierende	Männer*	25	127	87	43	109	110
	Frauen*	44	509	86	35	345	175
	Frauen*anteil	64%	80%	50%	45%	76%	61%
Promotions-Studierende	Männer*	16	75	86	22	60	64
	Frauen*	14	173	83	8	130	84
	Frauen*anteil	47%	70%	49%	27%	68%	57%
BA-Ab-schlüsse	Männer*	1	29	14	8	11	23
	Frauen*	1	125	20	12	59	38
	Frauen*anteil	50%	81%	59%	60%	84%	62%
MA-Ab-schlüsse	Männer*	5	30	9	3	14	11
	Frauen*	12	89	9	3	41	29
	Frauen*anteil	71%	75%	50%	50%	75%	73%
Promotio-nen	Männer*	1	3	10	1	1	6
	Frauen*	1	21	8	1	12	5
	Frauen*anteil	50%	88%	44%	50%	92%	45%
Habilitatio-nen	Männer*	0	1	0	0	1	0
	Frauen*	0	0	0	0	0	0
	Frauen*anteil	-	0%	-	-	0%	-

Frauen*anteil in den Fachbereichen der Fakultät für Geisteswissenschaften 2022

		Ev. Theol.	SLM I+II	Geschichte	Philo.	Kulturwiss.	AAI
BA-Studierende	Männer*	19	328	210	153	278	242
	Frauen*	45	1.161	147	126	497	538
	Frauen*anteil	70%	78%	41%	45%	64%	69%
MA-Studierende	Männer*	66	118	69	32	92	110
	Frauen*	107	422	77	33	259	175
	Frauen*anteil	62%	78%	53%	51%	74%	61%
Promotions-Studierende	Männer*	13	39	66	14	52	49
	Frauen*	15	118	77	10	122	67
	Frauen*anteil	54%	75%	54%	42%	70%	58%
BA-Ab-schlüsse	Männer*	0	19	19	22	21	16
	Frauen*	3	130	16	18	62	41
	Frauen*anteil	100%	87%	46%	45%	75%	72%
MA-Ab-schlüsse	Männer*	4	14	11	4	10	13
	Frauen*	10	70	13	3	34	18
	Frauen*anteil	71%	83%	54%	43%	77%	58%
Promotionen	Männer*	3	5	8	2	3	8
	Frauen*	1	16	6	0	13	6
	Frauen*anteil	25%	76%	43%	0%	81%	43%
Habilitationen	Männer*	0	1	0	1	3	0
	Frauen*	0	1	0	0	1	0
	Frauen*anteil	-	50%	-	0%	25%	-