Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Fakultät für
Geisteswissenschaften

Gleichstellungsbericht der Fakultät für Geisteswissenschaften für das Jahr 2016

im November 2017

Prof. Dr. Sabine Kienitz, Gleichstellungsbeauftragte

Marie Rodewald M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten (bis Mai 2017)

Sophia Booz M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten (seit Juni 2017)

Fakultät für Geisteswissenschaften
Institut für Volkskunde/Kulturanthropologie
Edmund-Siemers-Allee 1 (West)
20146 Hamburg

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

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

Inhaltsverzeichnis

Teil I: Die Gleichstellungsbeauftragten 1

1. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät 1

2. Gleichstellungsbeauftragte aus den Fachbereichen 1

Teil II: Statistische Auswertungen 2

1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen 2

1.1. Studierende 2

1.2. Wissenschaftliches Personal 6

1.3. Professuren 9

2. Akademische Abschlüsse 10

2.1. Bachelor/Bakkalaureat 10

2.2. Magister/Master/Diplom/kirchliche Prüfung 11

2.3. Promotionen 12

2.4. Habilitationen 13

3. Berufungen 13

4. Zusammenfassung und Empfehlungen 15

Teil III: Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2016 17

1. Familienfreundliche Maßnahmen 17

1.1. Studentische Hilfskräfte 17

1.2. Kindernotfallbetreuung 18

1.3. Still- und Wickelraum 18

2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung 19

2.1. Genderrelevante Veranstaltungen 19

2.2. Boys‘ Day 19

3. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung 19

3.1. Frauenförderfonds 20

3.2. Gleichstellungsförderfonds 20

3.3. Agathe-Lasch-Coaching 20

Anmerkungen 22

Teil I: Die Gleichstellungsbeauftragten

Der Fakultätsrat wählt gemäß §8.1 der Fakultätssatzung auf Vorschlag der Gleichstellungsvollversammlung für zwei Jahre eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten sowie in der Regel sechs Stellvertreterinnen/Stellvertreter. Bei der Bestimmung der Stellvertreterinnen und Stellvertreter soll die Fächerbreite der Fakultät berücksichtigt werden.

1. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Wie in den Vorjahren ist Prof. Dr. Sabine Kienitz (Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde) die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät. Sie wurde am 03.12.2016 von der Gleichstellungsvollversammlung in ihrem Amt bestätigt.

2. Gleichstellungsbeauftragte aus den Fachbereichen

Neben der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät blieben 2016 auch die meisten Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Gleichstellungsbeauftragen aus den einzelnen Fachbereichen 2016 unverändert: Prof. Dr. Birgit Recki (Philosophie), Dr. Uta Reuster-Jahn (Asien-Afrika-Institut), Prof. Dr. Monica Rüthers (Geschichte), Prof. Dr. Renata Szczepaniak (Sprache, Literatur, Medien I) und JProf. Dr. Jan D. Kucharzewski (Sprache, Literatur, Medien II). Im Fachbereich Evangelische Theologie gab es 2016 personelle Veränderungen. Dr. Corinna Körting trat von ihrem Amt als Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches Evangelische Theologie zurück. JProf. Dr. Adrian Hermann füllte diese Stelle kurzzeitig aus, bis er Ende des Jahres an die Universität Bonn wechselte. Seine Nachfolgerin wurde Prof. Dr. Christine Gerber.

2016 ist es erneut gelungen, in alle Berufungskommissionen innerhalb der Fakultät eine Vertreterin/einen Vertreter aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten zu entsenden.

Teil II: Statistische Auswertungen

Die Fakultät hat sich in ihrem Gleichstellungsplan dazu verpflichtet, eine gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern 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 strebt die Fakultät eine Erhöhung bzw. Verstetigung der Anzahl qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Der statistische Teil 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. Studierende[i]

Im Wintersemester 2016/17 waren insgesamt 11.519 Studierende an der Fakultät für Geisteswissenschaften eingeschrieben (2015: 11.565). Davon studierten 6.732 (2015: 6.753) Studierende in den Bakkalaureats , Bachelor-, Master-, Magister-, Diplom- und Promotionsstudiengängen der Fakultät. Hinzu kamen 4.622 (4.812) Lehramtsstudierende und 165 Incomings, also Studierende aus dem Ausland, die ein oder mehrere Semester an der Universität Hamburg verbringen. 2015 wurde diese Gruppe noch nicht in die Auswertung einbezogen.

Es ergibt sich auf allen Qualifizierungsstufen ein Frauenanteil von durchschnittlich 71,0%, dies entspricht in etwa den Werten der Vorjahre. Der hohe Frauenanteil kommt auch durch den recht hohen Anteil von Frauen an Lehramtsstudierenden zustande, die in diesen Studiengängen mit 77,2% weit überdurchschnittlich vertreten sind. Auf den Qualifikationsstufen Bachelor, Master und Promotion liegt der Frauenanteil bei 67,5% im Bachelor, bei 67,8% im Master/Magister/Diplom und bei 59,8% bei Promovierenden.

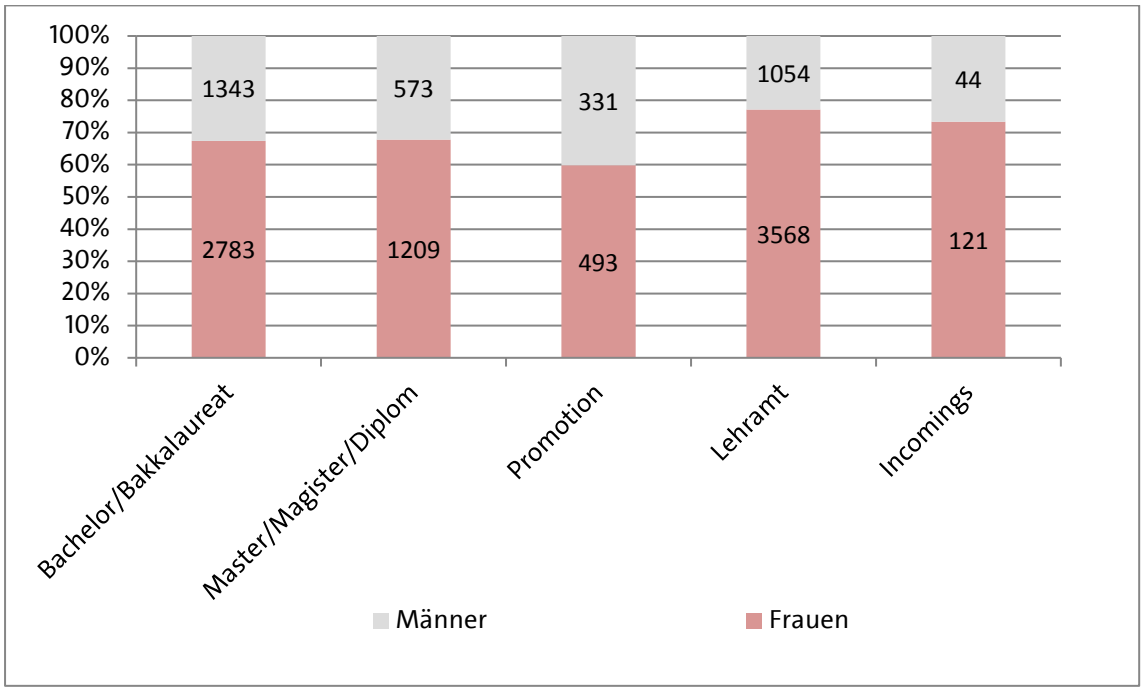

Abbildung 1: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im Jahr 2016, nach angestrebtem Abschluss

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

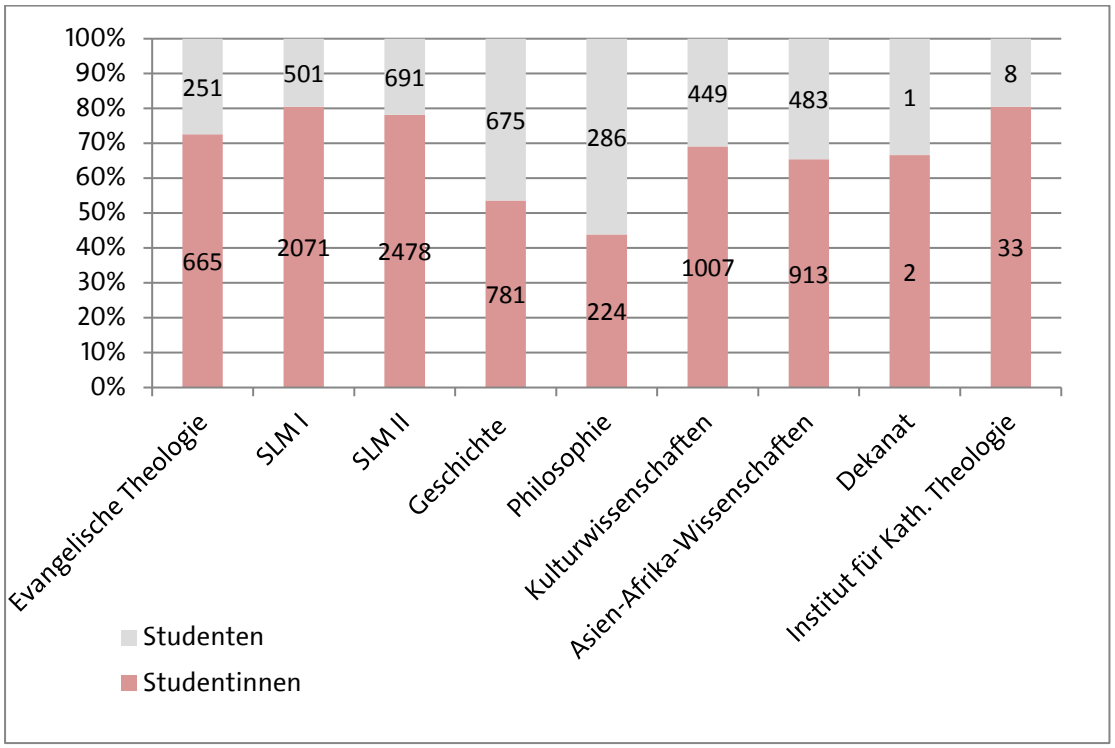

Abbildung 2: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im Jahr 2016, nach Fachbereich

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

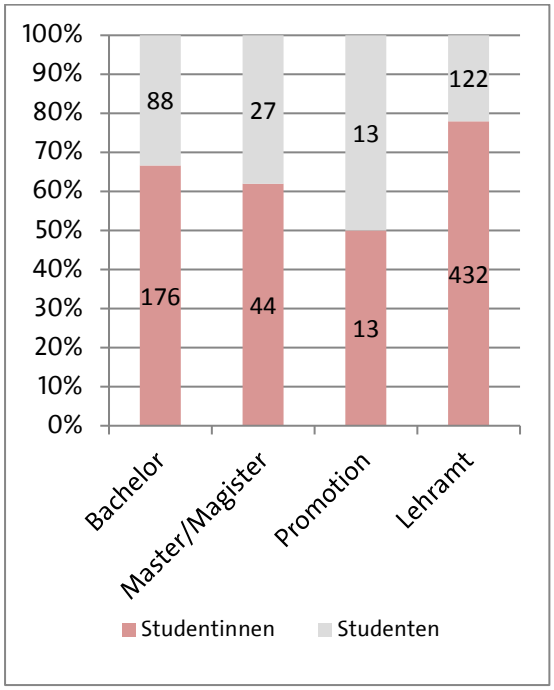

Abbildung 3: Studierende des Fachbereichs Evangelische Theologie 2016

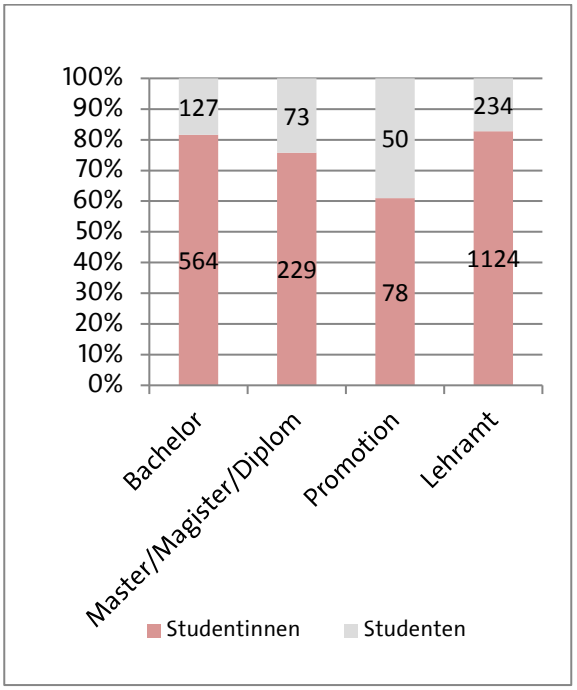

Abbildung 4: Studierende der Fachbereiche Sprachen, Literatur und Medien I (SLM I) 2016

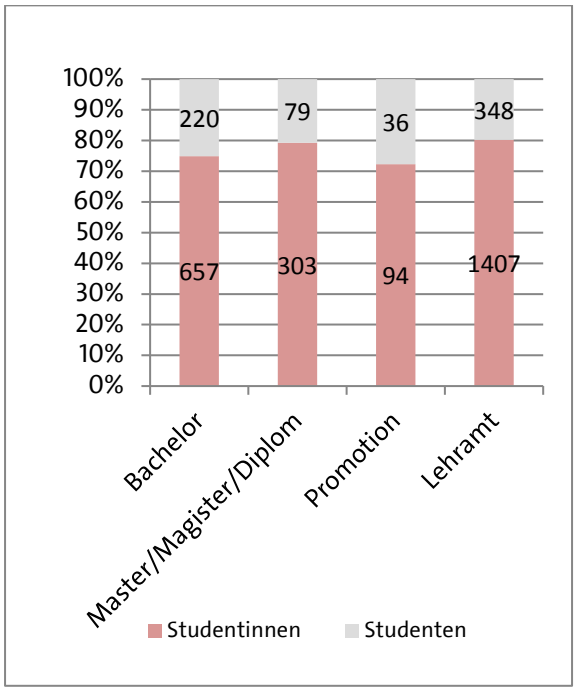

Abbildung 5: Studierende der Fachbereiche Sprachen, Literatur und Medien II (SLM II) 2016

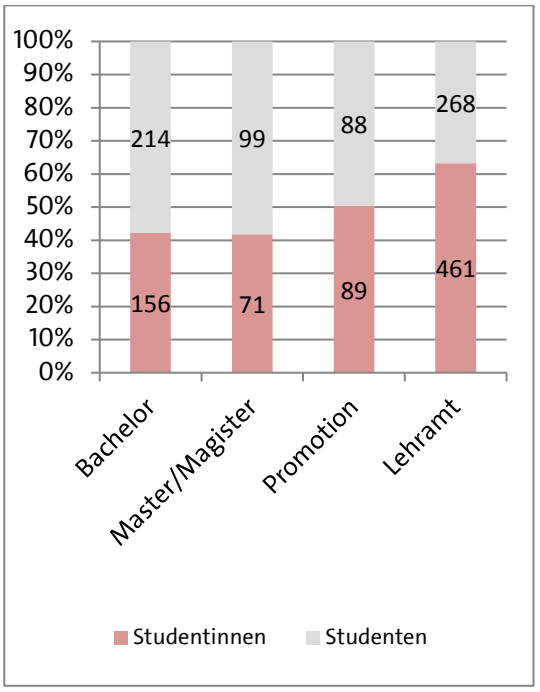

Abbildung 6: Studierende des Fachbereichs Geschichte 2016

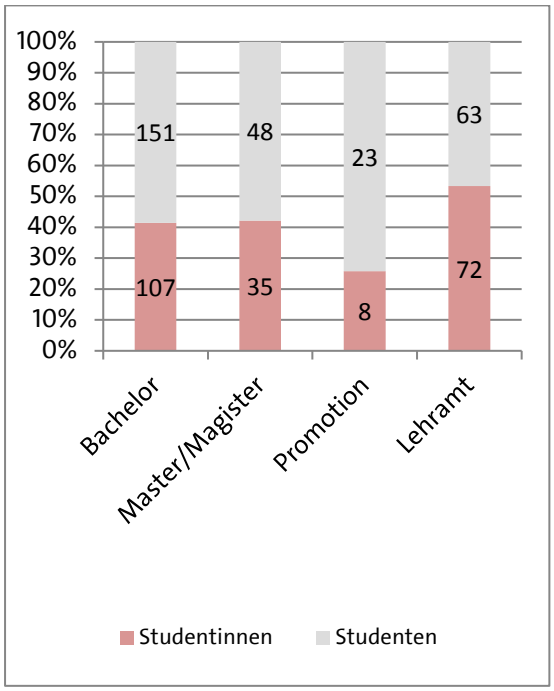

Abbildung 7: Studierende des Fachbereichs Philosophie 2016

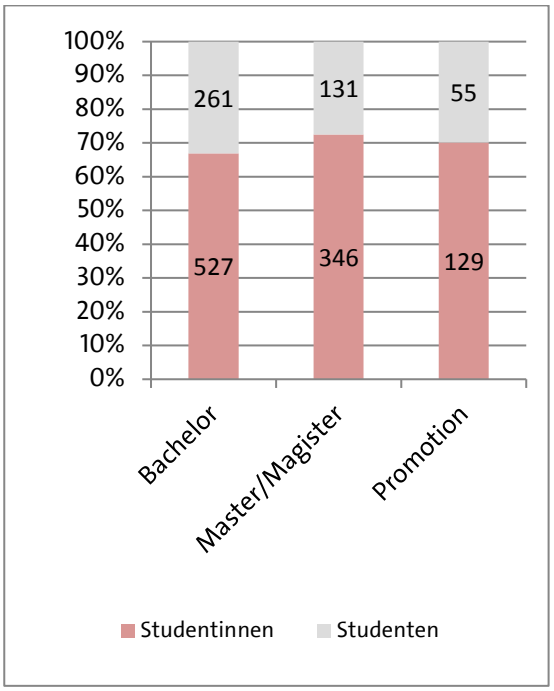

Abbildung 8: Studierende des Fachbereichs Kulturwissenschaften 2016

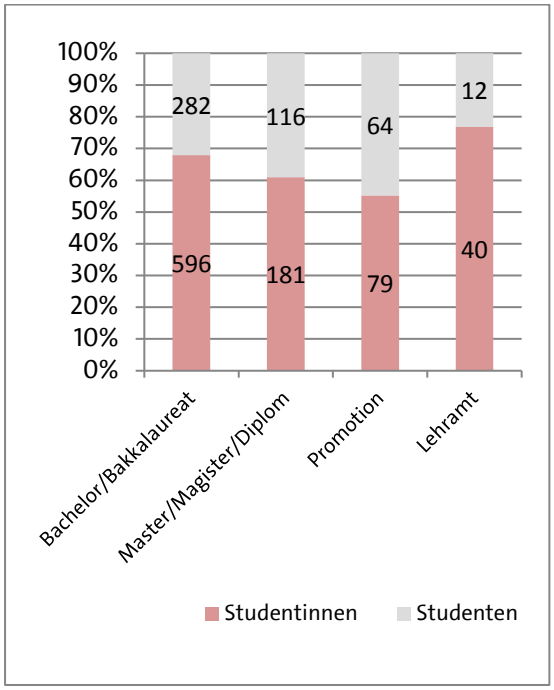

Abbildung 9: Studierende des Fachbereichs Asien-Afrika-Wissenschaften 2016

In den Fachbereichen Sprache, Literatur und Medien I und II, Kulturwissenschaften und Asien-Afrika-Wissenschaften lag der Frauenanteil in allen Qualifizierungsstufen wie im Vorjahr bei über 50%. Die Evangelische Theologie schließt daran an: Im Vorjahr hatte der Frauenanteil bei den Promovierenden mit 46% noch etwas darunter gelegen; diese Quote stieg nun auf 50% an. In der Philosophie überwiegt der Männeranteil erneut auf fast allen Stufen; lediglich bei den Lehramtsstudierenden liegt der Anteil der Frauen knapp über 50% (2015: 49%). Dagegen ist der Frauenanteil im Bachelor- und Masterstudiengang minimal gesunken.

1.2. Wissenschaftliches Personal[ii]

Im Dezember 2016 waren insgesamt 494 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen an der Fakultät beschäftigt (2015: 484). Davon waren 268 (2015: 284) Mitarbeiter_innen auf Etatstellen sowie weitere 226 (200) Mitarbeiter_innen in Drittmittelprojekten beschäftigt. Auffällig ist, dass sich die Zusammensetzung der Stellenverteilung im Vergleich zum Vorjahr verändert hat: Der Anteil von Etatstellen ist gesunken und der Anteil von Drittmittelstellen ist gestiegen.

Von den Etatstellen waren 140 mit Frauen und 128 mit Männern besetzt, was einem Frauenanteil von 52,2% entspricht. Dies entspricht einer Steigerung von 3%. In Drittmittelprojekten waren 119 Frauen und 107 Männer beschäftigt, was einem Frauenanteil von 52,7% entspricht und einen Rückgang um fast 3% bedeutet.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

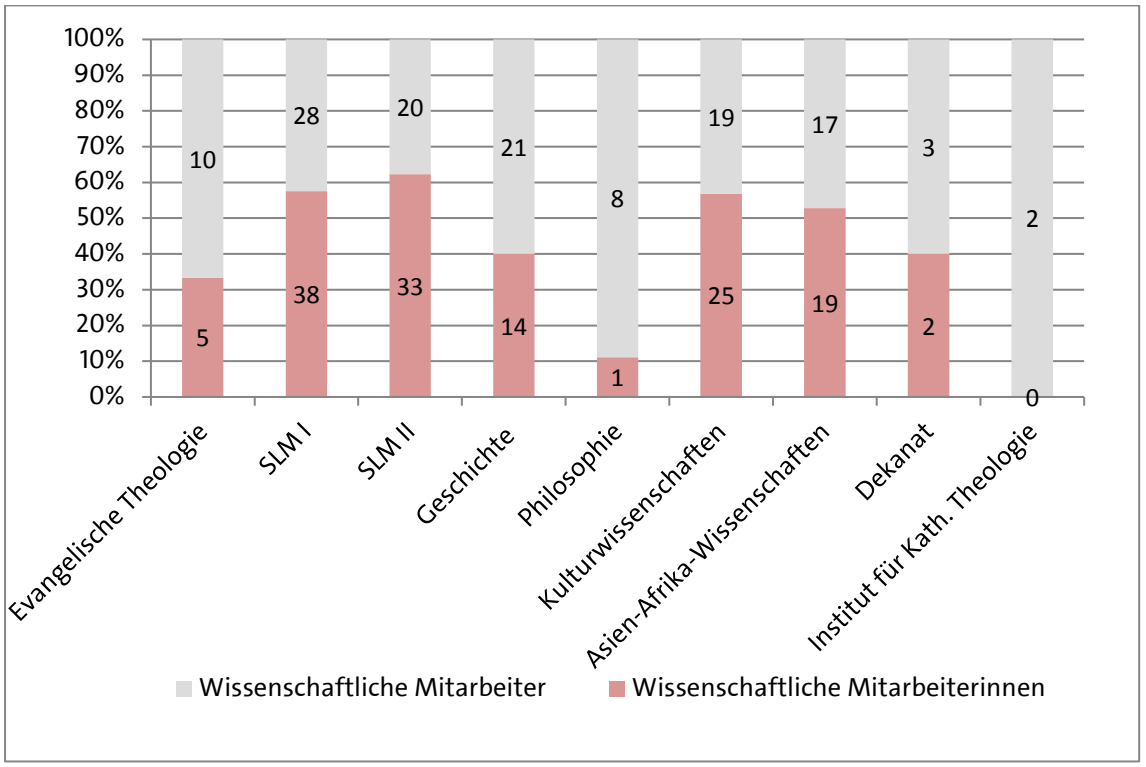

Abbildung 10: Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Etatstellen, Stand 31.12.2016

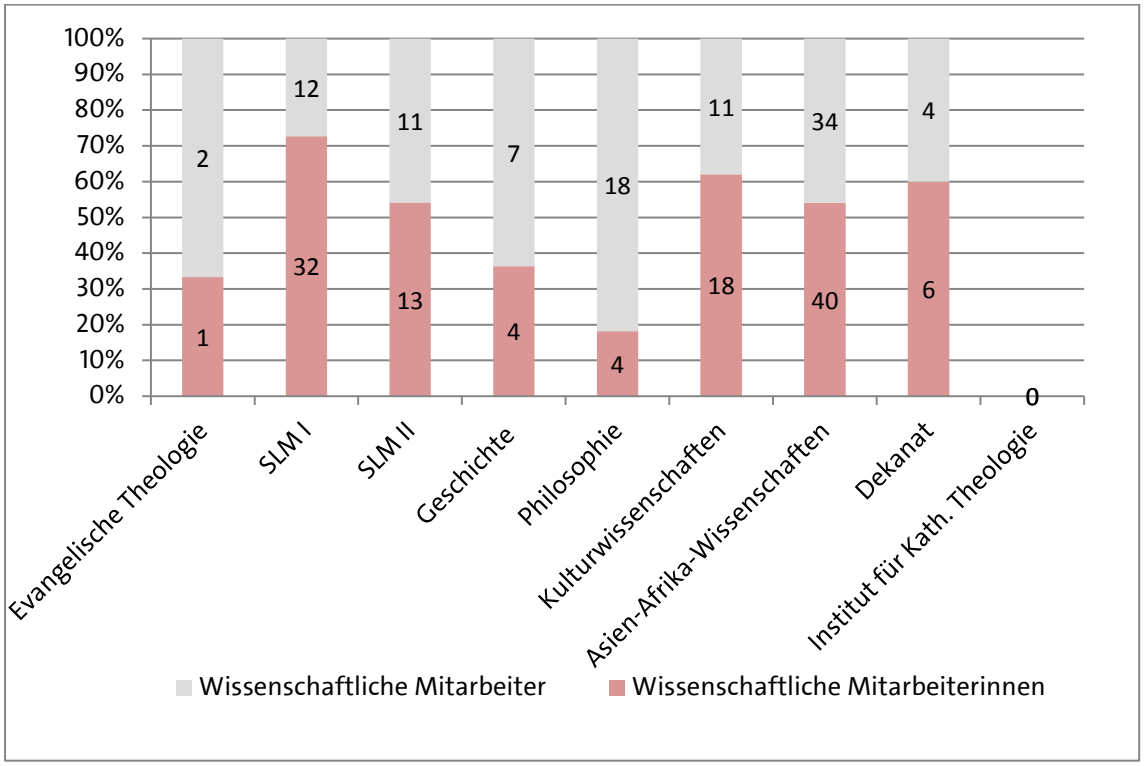

Abbildung 11: Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Drittmittelstellen, Stand 31.12.2016

Wie im Vorjahr liegt der Anteil von Frauen an Etat- und Drittmittelstellen in den Fachbereichen SLM I und II, Asien-Afrika-Wissenschaften und Kulturwissenschaften bei mehr als 50%. In den Fachbereichen Evangelische Theologie, SLM I und II, Geschichte und Kulturwissenschaften konnte der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr jeweils leicht erhöht werden. Im Fachbereich Asien-Afrika-Wissenschaften nahm er dagegen leicht ab. Im Drittmittelbereich ging der Frauenanteil in der Geschichte, in der Philosophie und in Asien-Afrika-Wissenschaften zurück.

Bei der Besetzung von Mitarbeiter_innenstellen in Vollzeit bzw. Teilzeit im Drittmittel- und Etatbereich zeigt sich, dass der Anteil von Männern auf Vollzeitstellen in beiden Bereichen höher ist als der Anteil von Frauen. Ebenfalls erkennt man im Vergleich zum Vorjahr, dass vor allem der Anteil der vollbeschäftigten Männer im Etat- wie auch im Drittmittelbereich zugenommen hat: Der Frauenanteil liegt in beiden Teilen bei je 40%. 2015 waren es noch 45% (Etat) und 49% (Drittmittel). Auch auf den Teilzeitstellen ist die Frauenquote gleich geblieben oder auch leicht gesunken (siehe nachfolgend Abbildungen 12 und 13).

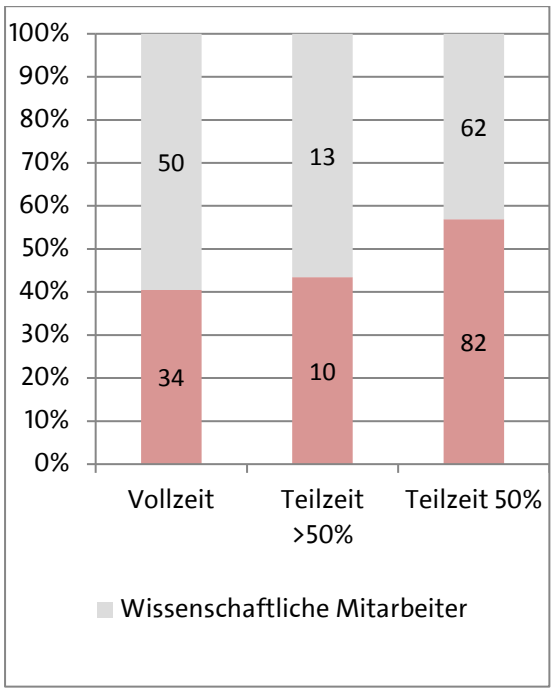

Abbildung 12: Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen Teilzeit/Vollzeit auf Etatstellen, Stand 01.12.2016[iii]

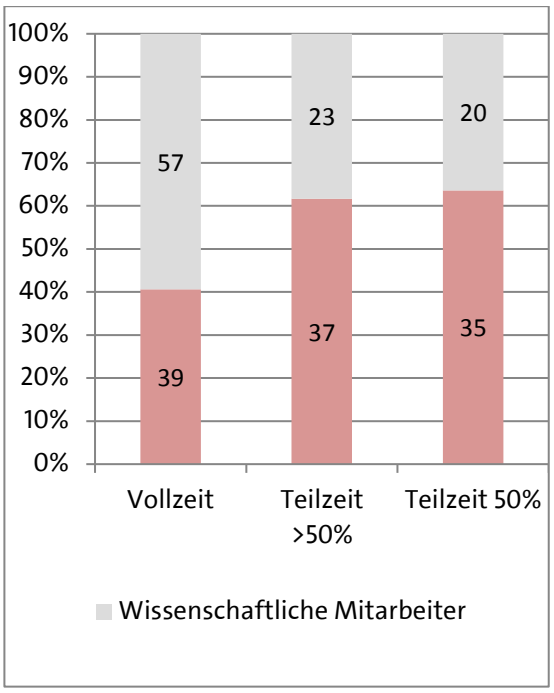

Abbildung 13: Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen Teilzeit/Vollzeit auf Drittmittelstellen, Stand 01.12.2016

1.3. Professuren

Von den insgesamt 160 an der Fakultät besetzten Professuren waren 134 regulär und weitere 26 durch Vertretungs- und/oder Gastprofessuren besetzt. Auf den regulären Stellen waren 75 Männer und 59 Frauen beschäftigt. Dies entspricht mit 44,0% in etwa dem Frauenanteil in 2015 (Stand im Dezember 2015: 44,6%). Bei den Vertretungs- und/oder Gastprofessuren liegt der Frauenanteil bei rund 46%. Dieser lag im Vorjahr noch bei rund 52%.

Bei Betrachtung der einzelnen Fachbereiche wird deutlich, dass der Frauenanteil an den Professuren – Vertretungs- und Gastprofessuren ausgenommen – im Fachbereich Kulturwissenschaften bei 47,6% (52% im Vorjahr), in den Fachbereichen SLM I bei 60%, SLM II bei 50%, in der Evangelischen Theologie bei 40% (40%), im Fachbereich Geschichte bei 42,9% (43%), in den Asien-Afrika-Wissenschaften bei 17,2% (28%) und im Fachbereich Philosophie bei 27,3% (20%) lag. Die teilweise sehr großen Schwankungen um 10% und mehr sind auf die zum Teil geringe Anzahl der Professuren in den Fachbereichen zurückzuführen. Hier kann die Neubesetzung nur einer Stelle schon für erhebliche Schwankungen sorgen.

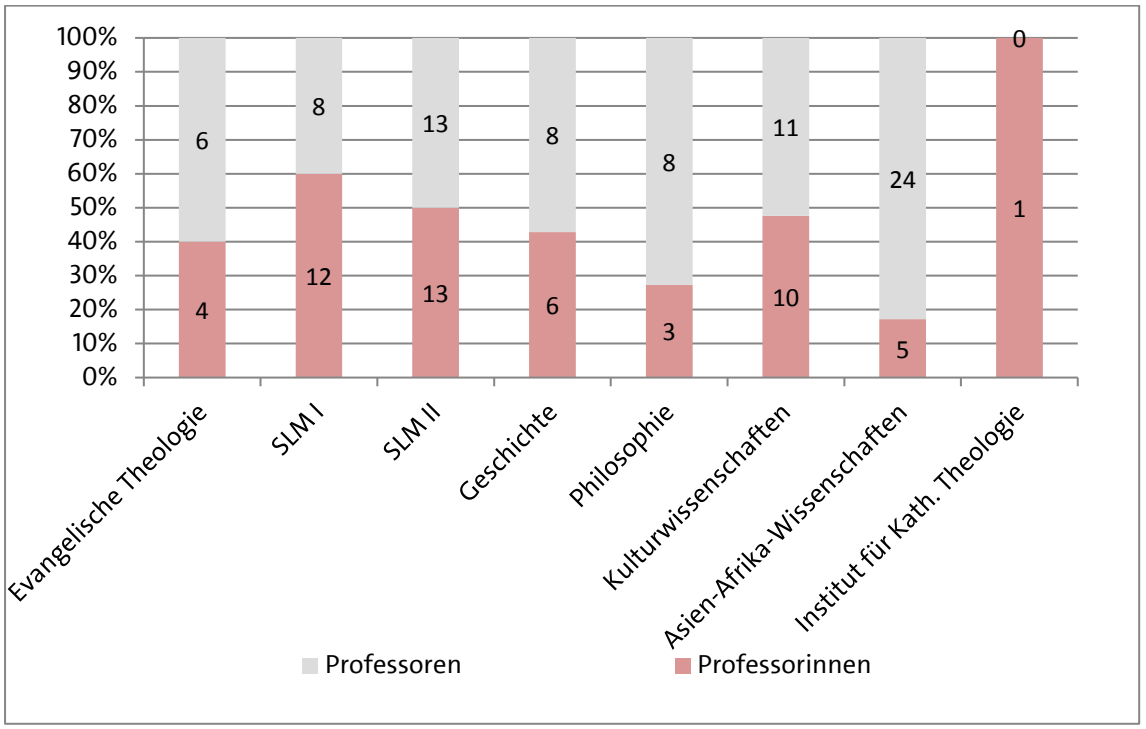

Abbildung 14: Verteilung Professorinnen/Professoren nach Fachbereichen 31.12.2016

Ein differenzierteres Bild ergibt sich, wenn man den Frauenanteil in den einzelnen Stellenkategorien darstellt:

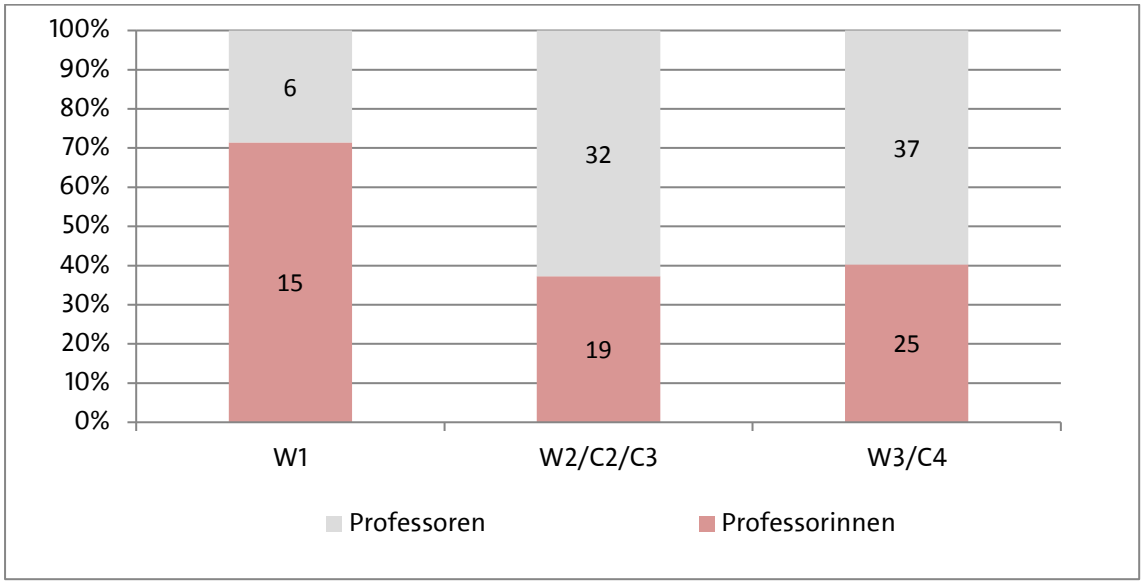

Abbildung 15: Professor_innen nach Stellenkategorien, Stand 31.12.2016

Der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren betrug 40% und war damit annähernd so hoch wie im Vorjahr. Der Frauenanteil bei den C3/C2/W2-Stellen ist mit 37% um fast vier Prozentpunkte im Vergleich zum Jahr 2015 gesunken. Der Frauenanteil bei den W1-Stellen (Juniorprofessuren) betrug 2016 71%. Im Jahr zuvor waren dies noch 76%.

2. Akademische Abschlüsse[iv]

2.1. Bachelor/Bakkalaureat

Insgesamt haben im Prüfungsjahr 2016 479 Studierende die Prüfungen im Bachelorstudiengang oder Bakkalaureat abgelegt (2015: 539). Dabei handelte es sich um 340 Absolventinnen und 139 Absolventen. Der Frauenanteil unter den Bakkalaureats- und Bachelorabsolvent/innen lag damit bei 71% (2015: 73%; 2014: 75%), also erneut zwei Prozentpunkte niedriger als im vorherigen Prüfungsjahr. Allerdings ist auch die Gesamtzahl der abgeschlossenen Prüfungen um elf Prozent gesunken, und das bei einer insgesamt deutlich höheren Anzahl von Studierenden.

Für die einzelnen Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

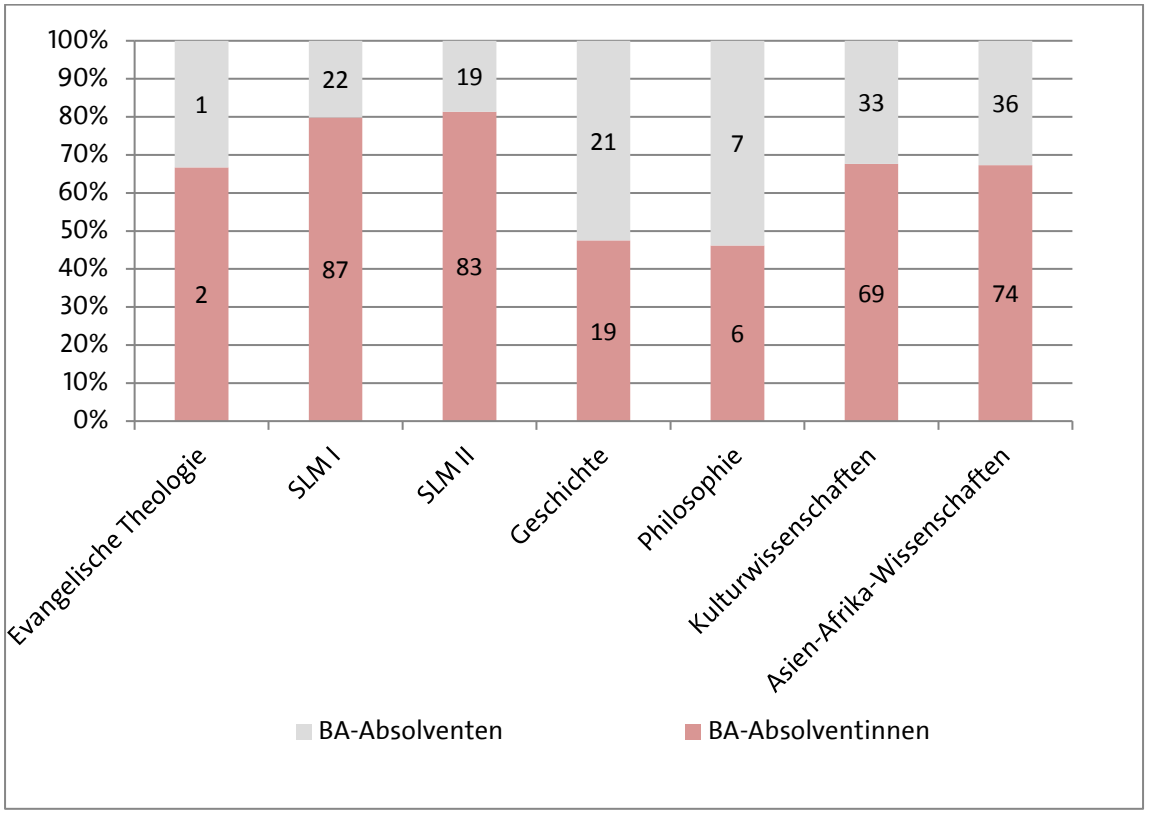

Abbildung 16: Bachelor- und Bakkalaureatsabsolvent_innen im Prüfungsjahr 2016

2.2. Magister/Master/Diplom/kirchliche Prüfung

Im Prüfungsjahr 2016 haben an der Fakultät insgesamt 328 Studierende ihre Magister-, Master-, Diplom- oder kirchliche Prüfung bestanden, davon 93 Männer und 235 Frauen. Somit wurden 71,6% der Abschlüsse von Frauen erreicht (in den Vorjahren: 70% / 71%). Die Gesamtzahlen der Absolvent_innen sind im Vergleich zum Vorjahr anders als bei den BA-Abschlüssen konstant geblieben (2015: 328 Abschlüsse, davon 99 Männer und 229 Frauen).

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

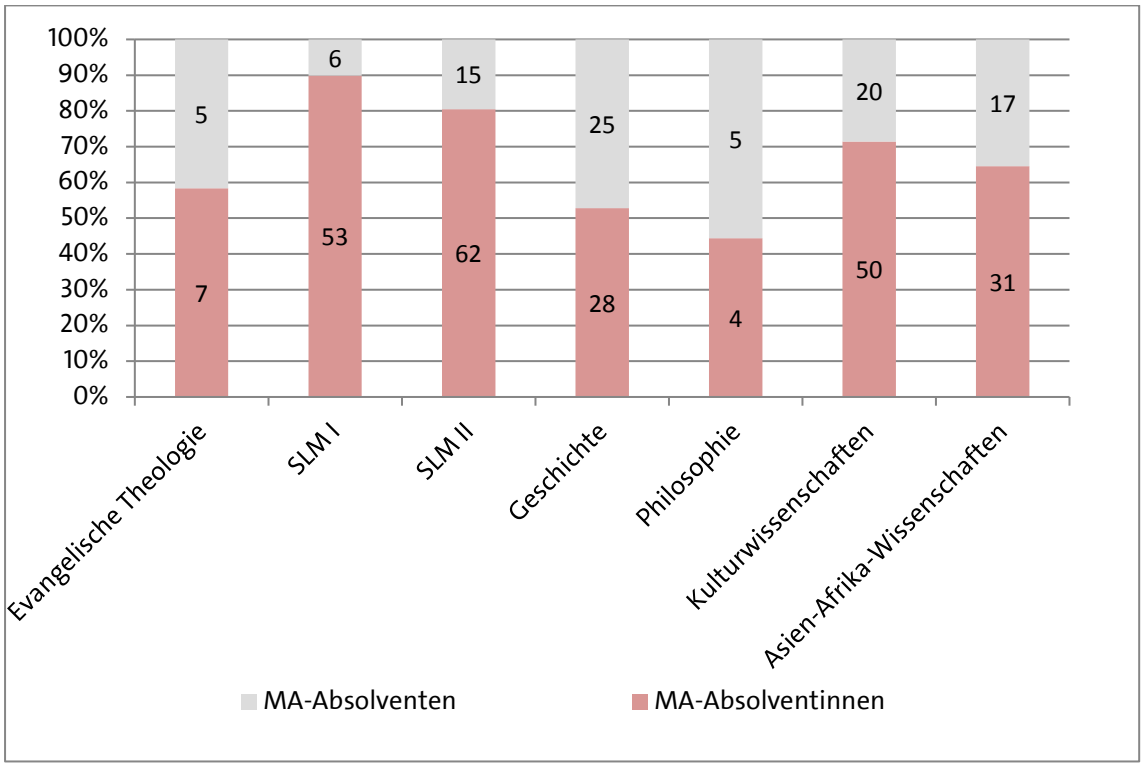

Abbildung 17: Master-, Magister-, Diplom- und kirchliche Absolvent/innen im Prüfungsjahr 2016

Besonders zu erwähnen ist der Fachbereich Geschichte. Hier konnte die Anzahl der weiblichen Absolventen von 14 auf 28 verdoppelt werden. Der Frauenanteil stieg damit von 38% in 2015 auf 52,8% in 2016, und damit erstmalig auf über 50%. Im Fachbereich Kulturwissenschaften blieb die Zahl der männlichen MA-Absolventen konstant (2015: 19; 2016: 20), jedoch ist der Anteil der weiblichen Absolventinnen auf 50 Absolventinnen gesunken (2015: 65). Dies entspricht einem Rückgang des Frauenanteils von 86% auf 71,4%. In den restlichen Fachbereichen sind keine auffälligen Schwankungen im Vergleich zu den Vorjahren festzustellen.

2.3. Promotionen

An der Fakultät schlossen 2016 insgesamt 90 Personen ihre Promotion ab. Damit hat sich die Zahl im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Darunter waren 39 Männer (2015: 17) und 51 (2015: 28) Frauen. Der Anteil der weiblichen Promovierten lag somit bei knapp 57%. In den Vorjahren betrug der Wert 62% (2015) und 64% (2014). Bezüglich der Anzahl der Promotionen haben vor allem die Fachbereiche Sprache, Literatur und Medien I und II, Kulturwissenschaften und Asien-Afrika-Wissenschaften zu dem großen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr beigetragen. Dabei haben die Fachbereiche Sprache, Literatur und Medien I und II und Asien-Afrika-Wissenschaften ihre Frauenquote weitestgehend

gehalten, während die weiblichen Absolventen im Fachbereich Kulturwissenschaften nur noch einen Anteil von 52% ausmachen – bei einem Wert von 78% im Vorjahr.

Aufgeschlüsselt für die einzelnen Fachbereiche ergeben sich folgende Zahlen:

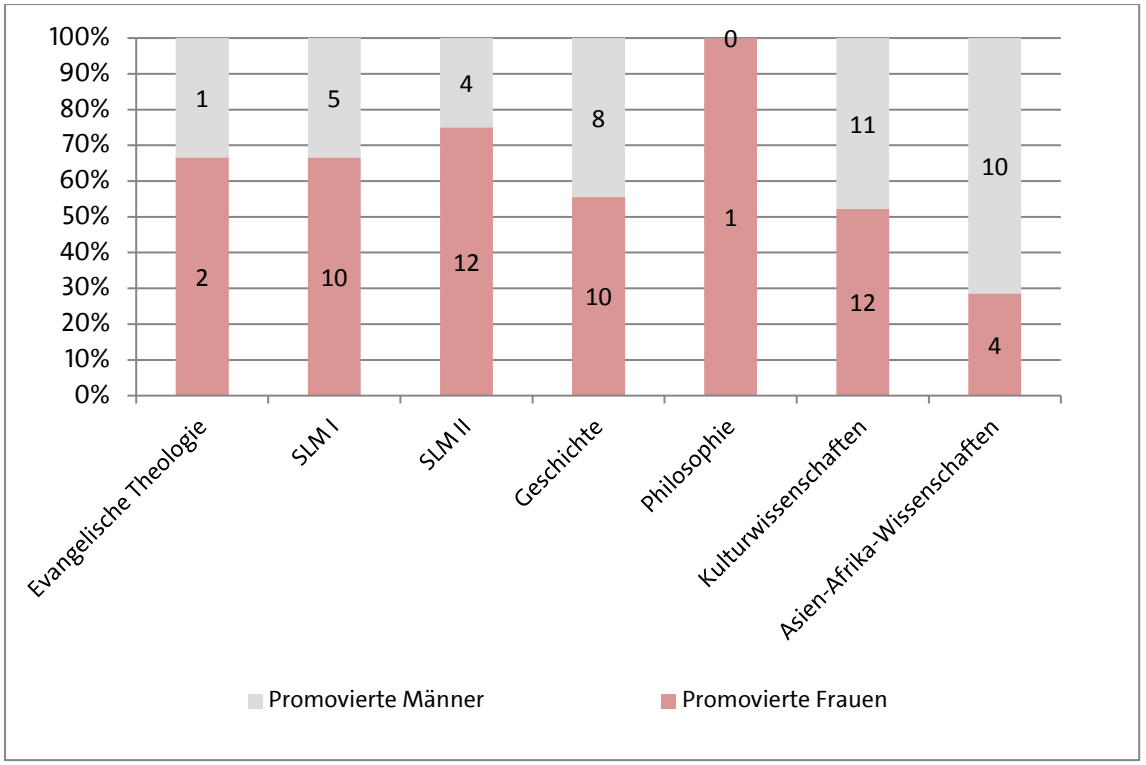

Abbildung 18: Promotionen im Prüfungsjahr 2016

2.4. Habilitationen

Im Abschlussjahr 2016 haben sich insgesamt drei Personen an der Fakultät habilitiert (2015: 6): zwei Frauen und ein Mann. Vergleicht man diesen Frauenanteil von 66,7% mit den Zahlen der letzten Jahre (2015 und 2014: 50%; 2013: 66,7%; 2012: 62,5%), so ergibt sich ein durchaus stabiles Bild. Die relativen Schwankungen ergeben sich durch die sehr geringe Grundgesamtheit.

3. Berufungen[v]

Im Jahr 2016 wurden acht Professuren an der Fakultät für Geisteswissenschaften neu besetzt. Auf die Stellenausschreibungen gingen 319 Bewerbungen ein, darunter 118 von Frauen. Das macht einen Bewerberinnenanteil von 37%. Dieser Wert liegt hinter dem Anteil von Bewerberinnen der vorherigen Jahre, der 2014 und 2015 jeweils bei 43% lag.

Von den insgesamt 42 Einladungen zum Hearing gingen 19 an Frauen, damit ist auch hier der Frauenanteil an den Bewerbungsgesprächen auf 45% gesunken (2015: 49%; 2014: 57%).

Der relativ deutlich gesunkene Frauenanteil mag mit den zu besetzenden Stellen zusammenhängen: drei der acht Stellen waren in männlich dominierten Fächern (W1 und W3 Philosophie und W2 Afrikanistik) zu finden. Hier lag der Frauenanteil an den Bewerbungen je bei unter 20%. In den anderen fünf Verfahren ist das Geschlechterverhältnis ausgewogener und liegt zwei Mal sogar über 50% (W1 Turkologie und W1 Theologie).

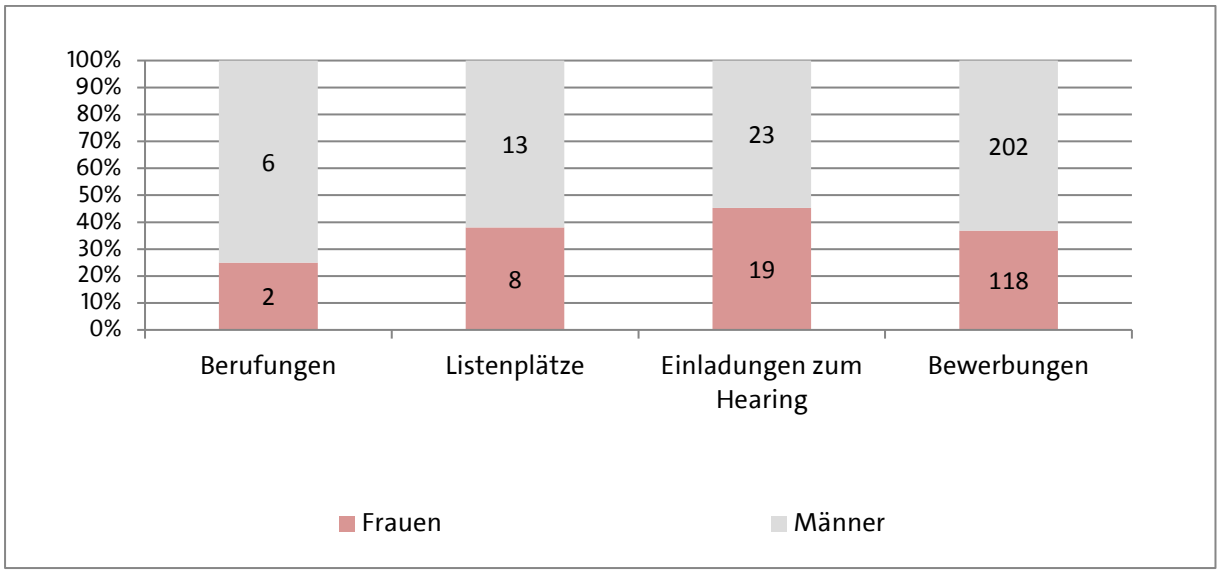

Abbildung 19: Frauenanteil in den Phasen der Berufungsverfahren mit Ruferteilung 2016

4. Zusammenfassung und Empfehlungen

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

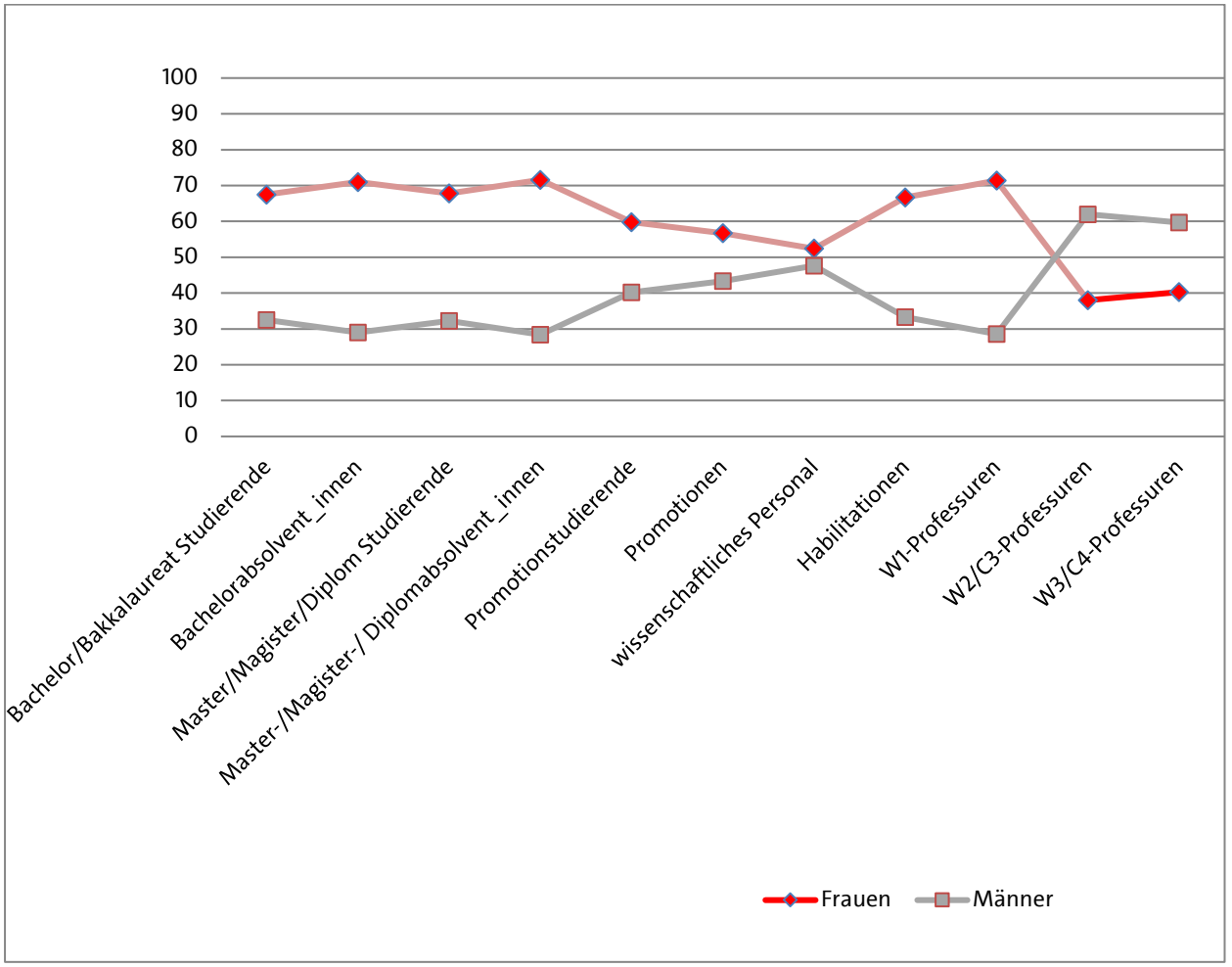

Abbildung 20: Frauenanteil an der Fakultät für Geisteswissenschaften auf allen Stufen 2016

Auffällig ist, dass in fast allen Fachbereichen (kumuliert) im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Studierenden ein hoher Anteil von Frauen einen Abschluss absolviert hat. Bei BA-/MA-Abschlüssen und Promotionen liegt die Frauenquote jeweils drei bis vier Prozentpunkte höher als bei den Studierendenzahlen. Der Trend der letzten Jahre, dass Frauen auf dem Weg zur jeweils nächsten Qualifikationsstufe verloren gehen, kann für 2016 für BA- und MA-Studierende nicht bestätigt werden; erst bei den Promotionen geht der weibliche Anteil leicht zurück, bleibt aber weiterhin über 50%. Bei den Habilitationen erhöhte sich der Anteil der Frauen sogar, aber aufgrund der geringen absoluten Zah-

len von insgesamt drei verliehenen Titeln können hier keine aussagekräftigen Vergleiche angestellt werden.

Mit Blick auf den Anstieg des Frauenanteils in der Kategorie Wissenschaftliches Personal lässt sich zusammenfassend feststellen, dass diese untersten Stellenkategorien zwar weiterhin in der Mehrzahl von Frauen besetzt wurden: Im Etatbereich und bei den Drittmittel-Stellen zusammen ergibt sich eine Frauenquote von 52%. Gerade im Bereich der Drittmittelstellen ist in den letzten Jahren der Trend zu beobachten, dass die Projektleiter_innen beim Wissenschaftlichen Personalrat unter Bezug auf eine bereits vorliegende Liste an möglichen Begründungen einen Antrag auf Ausschreibungsverzicht stellen. Diese Begründungen (häufigste Begründung: Mitwirkung am Projektantrag) sind über die Unterlagen in aller Regel nicht nachvollziehbar. Eine Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten wird auf diese Weise verhindert. Eine Folge davon könnte sein, dass der Frauenanteil an den Etatstellen steigt, der Frauenanteil an den Drittmittelstellen aber sinkt. Diese Tendenz sollte in den nächsten Jahren beobachtet werden.

Betrachtet man nur die Vollzeitstellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Etatbereich, überwiegt die Zahl der männlichen Mitarbeiter. Gerade im Fall von unbefristeten Stellen bzw. vollen Stellen (auch befristet) im Bereich des wissenschaftlichen Personals muss bei der Stellenausschreibung und Stellenbesetzung stärker darauf geachtet werden, dass die Gleichstellungsbeauftragten am Verfahren beteiligt werden.

Das im Gleichstellungsplan festgehaltene Ziel, den Anteil der Frauen an den beiden höchsten Stellenkategorien C3/W2 und C4/W3-Professuren auf 35% zu erhöhen, ist bereits 2011 erfüllt worden. Die Fakultät hatte 2016 in den beiden höchsten Stellenkategorien C3/W2 und C4/W3-Professuren zusammengenommen eine Frauenquote von 39,2%. Dies ist etwas weniger als in den Vorjahren (2015: 41,1%; 2014: 40,5%). In der Zusammensetzung der Berufungskommissionen wird die laut Berufungsordnung vorgeschriebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von der Fakultät systematisch umgesetzt. Schwierigkeiten ergeben sich dagegen, den Frauen- resp. Männeranteil an Kommissionsmitgliedern von mindestens 40% einzuhalten, wenn externe Mitglieder vom Präsidium eingesetzt werden, ohne diese Proporzvorgabe dabei zu beachten. Hier ist der Antrag auf eine Ausnahmeregelung vorgesehen.

Teil III: Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2016

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 Gleichstellungsförderung (Gleichstellungsförderfonds) zur Verfügung. Aus dem Gleichstellungsförderfonds sind Fördermaßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finanzieren. Über die Verwendung der Mittel des Gleichstellungsförderfonds entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit ihren Vertreterinnen/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 dem Girls‘ und 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 Hilfskräfte 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. Insgesamt sind 12 studentische Hilfskräfte für Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultät 2016 finanziert worden.

1.2. Kindernotfallbetreuung

Für das Jahr 2016 bleiben die Verträge mit dem pme Familienservice/Companykids, wie aus den letzten Jahren bekannt, bestehen. Das Programm zur flexiblen Kindernotfallbetreuung richtet sich vorrangig an das Wissenschaftliche Personal der Fakultät, die kleine Kinder haben. Seit 2014 wird das Angebot in speziellen Fällen auch für externe Personen (Bsp. Referent_innen mit Kind) geöffnet. Aufgrund des zu verzeichnenden Rückgangs der Nachfrage nach dem Angebot beschloss die Gleichstellungsbeauftragte bereits 2014, den Vertrag mit dem pme Familienservice für 2014 zu ändern: Statt der Pauschalsumme für 30 Betreuungstage wird nun ein jährlicher Einmalbetrag von 600 Euro (zzgl. MwSt.) übernommen. Jeder gebuchte Betreuungstag kostet dann zusätzlich 140 Euro (zzgl. MwSt.). Von den ursprünglich 30 übrig gebliebenen Betreuungstagen, die 2013 nicht genutzt wurden, wurden neun Tage im Jahr 2014 gebucht und zwei Tage im 2015. Es blieben 19 Tage für das Betreuungsjahr 2016. Davon wurden zwei Tage tatsächlich benötigt, die beide während des 51. Historikertags, einer mehrtägigen Veranstaltung, im September anfielen.

1.3. Still- und Wickelraum

Die Gleichstellung der Fakultät für Geisteswissenschaften stellt seit 2011 einen Still- und Wickelraum im 4. Stock des Philosophenturms (Raum 424) zur Verfügung. Die Zusammenarbeit mit dem Pförtnerteam des Philosophenturms, welches den Schlüssel für den Raum aushändigt, und den Putzkräften funktionierte auch 2016 sehr gut. Die Rückmeldungen der Eltern zum Wickelraum waren durchweg positiv und die Nachfrage orientiert sich an den Zahlen für 2016 mit circa 100 Nutzungen im Jahr. Wickelräume stehen außerdem in den Toiletten im Erdgeschoss der beiden Flügelbauten ESA West und ESA Ost zur Verfügung.

2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung

2.1. Genderrelevante Veranstaltungen

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Kategorie Geschlecht/Gender in die Lehre integriert wird. Lehrveranstaltungen, die einen Genderbezug haben, werden mit anteiligen LoMi-Ausschüttungen an die Fachbereiche honoriert.

2.2. Boys‘ Day

Am bundesweiten Aktionstag Girls‘ und Boys‘ Day haben Jungen und Mädchen im Alter von zehn bis 16 Jahren die Möglichkeit, in Berufsfelder und Studienfächer eingeführt zu werden, in denen Männer beziehungsweise Frauen unterrepräsentiert sind. Aufgrund der Erfolge der letzten Veranstaltungen nahm die Fakultät 2016 erneut am bundesweiten Aktionstag teil. An der Fakultät für Geisteswissenschaft konnten insgesamt 75 Jungen im Rahmen des Boys‘ Day an fünf Instituten der geisteswissenschaftlichen Fakultät erste Uni-Erfahrungen sammeln.
Am Programm teilgenommen haben die Islamwissenschaften, die ein weiteres Mal ihr Programm „Boys‘ Day auf Arabisch“ anboten. Erneut dabei war auch die Theologie mit dem Angebot, die Jungen in „Bibelforscher für einen Tag“ zu verwandeln. Die Ethnologie ging mit den Teilnehmern auf Spurensuche und erforschte die Herkunft und kulturelle Bedeutung von Nahrungsmitteln am Beispiel der Pommes Frites. In der Volkskunde/Kulturanthropologie wurde ein Schnupperseminar zum Thema „Kleider machen Leute?!“ angeboten. Wieder dabei war auch das Institut der Deutschen Gebärdensprache, das mit einem Schnupperkurs Einblicke in die Kommunikation mit den Händen gab.

3. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung

Ein- bis zweimal pro Semester nahmen die Gleichstellungsbeauftragte (und nach Möglichkeit auch ihre Vertreter/innen) 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.

3.1. Frauenförderfonds

Die Universität Hamburg will mit dem Frauenförderfonds Vorhaben fördern, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung einer Zielvereinbarung (2002) zur Frauenförderung zwischen dem Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg bezogen sind. Aus dem Frauenförderfonds wurden 2016 zwei Anträge mit einer Summe von 1.420 € aus den Geisteswissenschaften bewilligt.

3.2. Gleichstellungsförderfonds

Der Gleichstellungsfonds der Universität Hamburg wurde 2012 erstmalig ausgeschrieben. Aus dem Fonds sollen Projekte zu allgemeinen Gleichstellungsthemen in Studium, Lehre und Forschung gefördert werden sowie Maßnahmen zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen.
2016 wurden aus dem Gleichstellungsfonds der Universität vier Anträge aus der Fakultät für Geisteswissenschaften bewilligt. Acht Anträge waren zuvor eingereicht worden. Die vier bewilligten Anträge wurden mit einer Gesamtsumme von 12.728 € gefördert.

3.3. Agathe-Lasch-Coaching

Das fakultätsübergreifende Agathe-Lasch-Coachingprogramm der Universität Hamburg bietet Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen die Möglichkeit, Themen aus ihrem akademischen Arbeitsalltag und Fragen der beruflichen Positionierung im Rahmen eines Einzelcoachings zu reflektieren. Anders als in 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. Teilnehmerinnen des Programms haben die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres kostenfrei und flexibel maximal fünf Einzelcoachings in

Anspruch zu nehmen. Auch 2016 bewarben sich drei Frauen aus der Fakultät für Geisteswissenschaften mit Erfolg um einen solchen Coachingplatz.

Anmerkungen

[i] *Alle Zahlen stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg, Abteilung Datenmanagement und Statistik, Referat 13/Ko, ausgewertet im Januar 2017.*

[ii] *Alle Angaben wurden von der Fakultätsverwaltung von Frau Susanne Hoffmeister erstellt.*

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

[iv] *Alle Zahlen über Abschlüsse beruhen auf Angaben aus der Präsidialverwaltung Referat 13, Abteilung 1, Prüfungsjahr 2016, Stand 31.12.2016 von Anja Rausche; Angaben zu wissenschaftlichem Personal wurden von Susanne Hoffmeister aus der Fakultätsverwaltung übersandt.*

[v] *Angaben der Dekanatsreferentin, Abfrage 11.07.2016.*