



Eckpunktepapier zur Gleichstellung der Fakultät für Geisteswissenschaften für die Jahre 2014 – 2018

gemäß der Fakultätssatzung der Fakultät für Geisteswissenschaften vom 7. Mai 2008, letzte Änderung 30. Januar 2012 für die Fachbereiche:

Evangelische Theologie; Sprache, Literatur, Medien I (SLM I); Sprachen, Literatur und Medien II (SLM II); Geschichte (Historisches Seminar); Philosophie (Philosophisches Seminar); Kulturgeschichte und Kulturkunde; Asien-Afrika-Wissenschaften (Asien-Afrika-Institut); und der durch Beschluss des Fakultätsrates zusätzlich eingerichteten und ggf. noch einzurichtenden Forschungszentren und Graduiertenschulen.

I. Grundlagen und Ziele der Gleichstellung

In Einklang mit dem im Hamburgischen Hochschulgesetz formulierten Gleichstellungs- und Diversityauftrag der Hochschulen (§ 3 Abs. 4 und 5 des HmbHG vom 18. Juli 2001, letzte Änderung vom 8. Juli 2014) und der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg vom 30. Oktober und 18. Dezember 1997 ist es das erklärte Ziel der Fakultät für Geisteswissenschaften, Chancengleichheit in alle Planungs-, Entscheidungs- und (Re-)Organisationsprozesse zu integrieren und eine Gleichstellung weiblicher und männlicher Mitglieder aller Statusgruppen an der Universität Hamburg zu verwirklichen. Das Erreichen von Gleichstellung impliziert die Herstellung eines Arbeitsumfeldes, in dem die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden geschätzt und respektiert wird, unabhängig von Geschlecht, Familienstand, Herkunft, religiöser Überzeugung, Alter, körperlichen Fähigkeiten und sexueller Orientierung. Gleichstellung ist nicht nur als integraler Bestandteil aller künftigen Personal- und Entwicklungsplanung zu begreifen, sie bedeutet auch, dass durch die Schaffung geeigneter Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie gewährleistet wird. Die Fakultät sieht ihre besondere Aufgabe darin, durch den Gleichstellungsplan Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern abzubauen und strukturelle Chancengleichheit herzustellen. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät Bestrebungen, Gleichstellung im Sinne von Gleichheit in der Vielfalt auszuweiten und Diskriminierungen entgegenzuwirken.



Die Fakultät für Geisteswissenschaften verpflichtet sich dem Ziel, 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 erstrebt die Fakultät eine Erhöhung bzw. Verstärkung der Anzahl qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die Fakultät sieht es als ihre Aufgabe an, den spezifischen Lebensbedingungen ihrer Beschäftigten und Studierenden Rechnung zu tragen. Dazu gehören vorrangig Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familienverantwortung (Erziehung von Kindern, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger). Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses orientiert sich an den Prinzipien der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit. Die Fakultät fordert ihre Mitglieder ausdrücklich auf, bei der Besetzung von Qualifikationsstellen im Bereich Promotion und Habilitation strukturelle Ungleichheiten zu überprüfen und der Vielfalt Rechnung zu tragen.

Zur Realisierung von Gleichstellung in diesem umfassenden Sinne wirken die Dekanin/der Dekan, die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie alle Organe, Gremien und Kommissionen der Fakultät zusammen.

Sie verpflichten sich insbesondere:

- Ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten;
- Bei allen Entscheidungsprozessen auf die strukturelle Gleichstellung aller Beschäftigten und Studierenden hinzuwirken;
- Muster geschlechtsspezifischer und anderer Formen von Benachteiligungen von Studierenden und Mitgliedern des wissenschaftlichen Personals zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken.



Die Fakultät stellt aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag für die Gleichstellungsförderung (Gleichstellungsförderfonds) sowie einen Anteil aus den leistungsbezogenen Mitteln (LOMI) für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien durch die Fachbereiche zur Verfügung (siehe III.4 u. 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.

II. Bestandsanalyse 2013¹

An der Fakultät für Geisteswissenschaften sind seit Beginn der Datenerhebungen als Grundlage des Gleichstellungsplans 2009-2013 im Jahr 2007 über die Hälfte der Studierenden im Bachelor- und Masterbereich weiblich. Über 70% der Studienabschlüsse im Bachelor- und Masterbereich werden von Frauen erbracht. In den höheren Qualifikationsstufen lässt sich jedoch ein deutlicher Schwund feststellen: So ist der Frauenanteil bei den Promotionen mit 59% weiterhin niedriger als bei den Studienabschlüssen. Dieser Trend setzt sich bei den Habilitationen fort, wo der Anteil von Frauen in den letzten fünf Jahren bei 45% lag. Professuren (nach § 16 Abs. 1 und 2 HmbHG vom 18. Juli 2001, letzte Änderung vom 8. Juli 2014) an der Fakultät für Geisteswissenschaften sind zu 45% mit Frauen besetzt. Dabei liegt der Anteil von Frauen bei den Juniorprofessuren bei 64%.

Im Zuge der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der Fakultät in den letzten Jahren ist der Frauenanteil unter den Absolventinnen und in allen wissenschaftlichen Statusgruppen signifikant

¹Zahlen 2000-2007 aus: Gleichstellungsplan der Fakultät für Geisteswissenschaften 2009-2013, online verfügbar unter: http://www.gwiss.uni-hamburg.de/de/service/gleichstellung/_pdfs/gleichstellungsplan-der-fakultaet.pdf, 26.08.2014; alle Zahlen über Abschlüsse 2009-2013 außer den Habilitationen: Statistiken der Präsidialverwaltung Referat 13, Abteilung 1; weitere Zahlen aus: Bericht der Fakultätsvergleichsbeauftragten 2009-2013, online verfügbar unter: <http://www.gwiss.uni-hamburg.de/de/service/gleichstellung/gleichstellungsberichte.html>, 26.08.2014

gestiegen. Hier ein Vergleich zu den Zahlen, die dem ersten Gleichstellungsplan der Fakultät zu Grunde lagen:

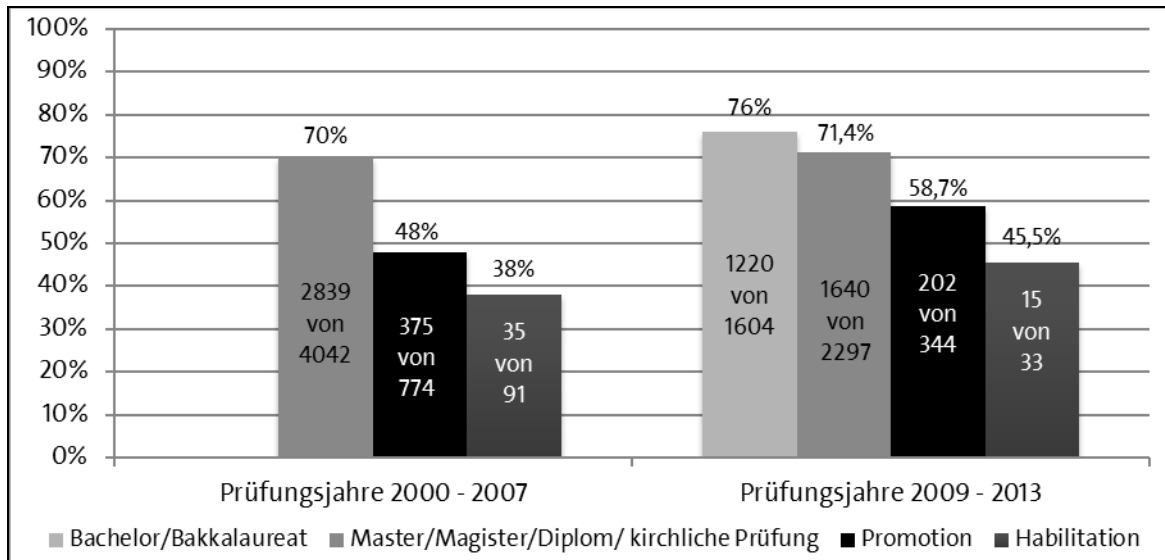


Diagramm1: Frauenanteil unter den AbsolventInnen inkl. Promotion und Habilitation der Fakultät für Geisteswissenschaften 2000-2007, 2009- 2013

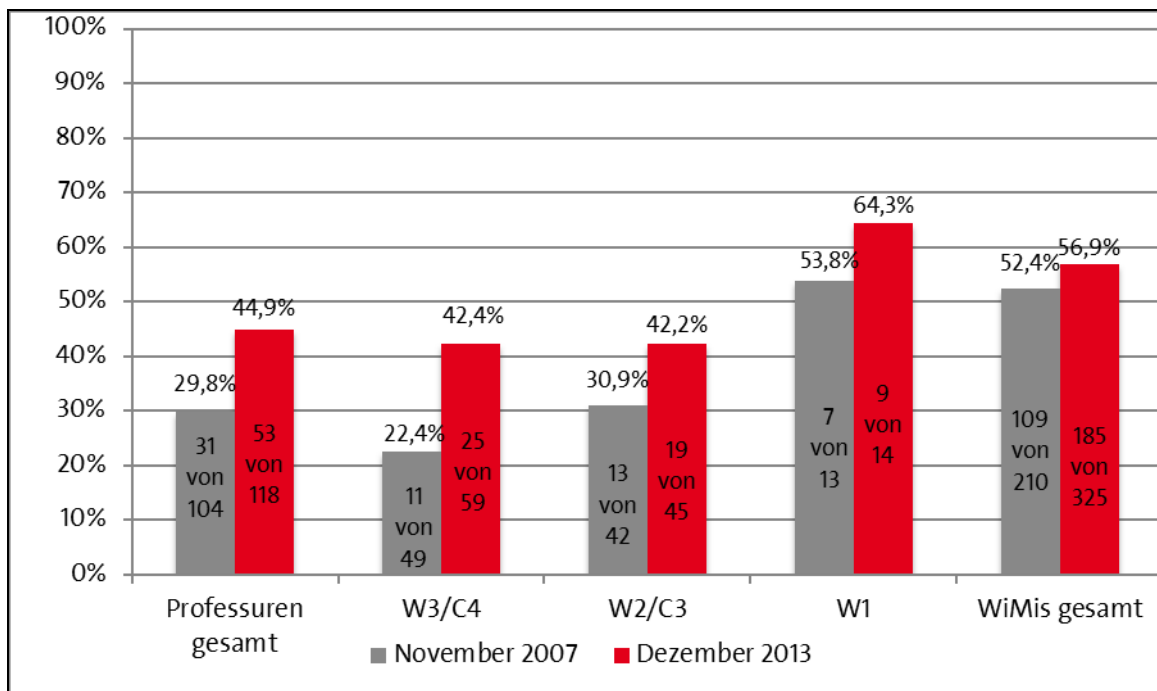


Diagramm 2: Entwicklung des Frauenanteils unter dem Wissenschaftlichen Personal der Fakultät für Geisteswissenschaften, Stand November 2007, Dezember 2013

Diese positive Bilanz gilt jedoch nicht für alle Fachbereiche gleichermaßen:

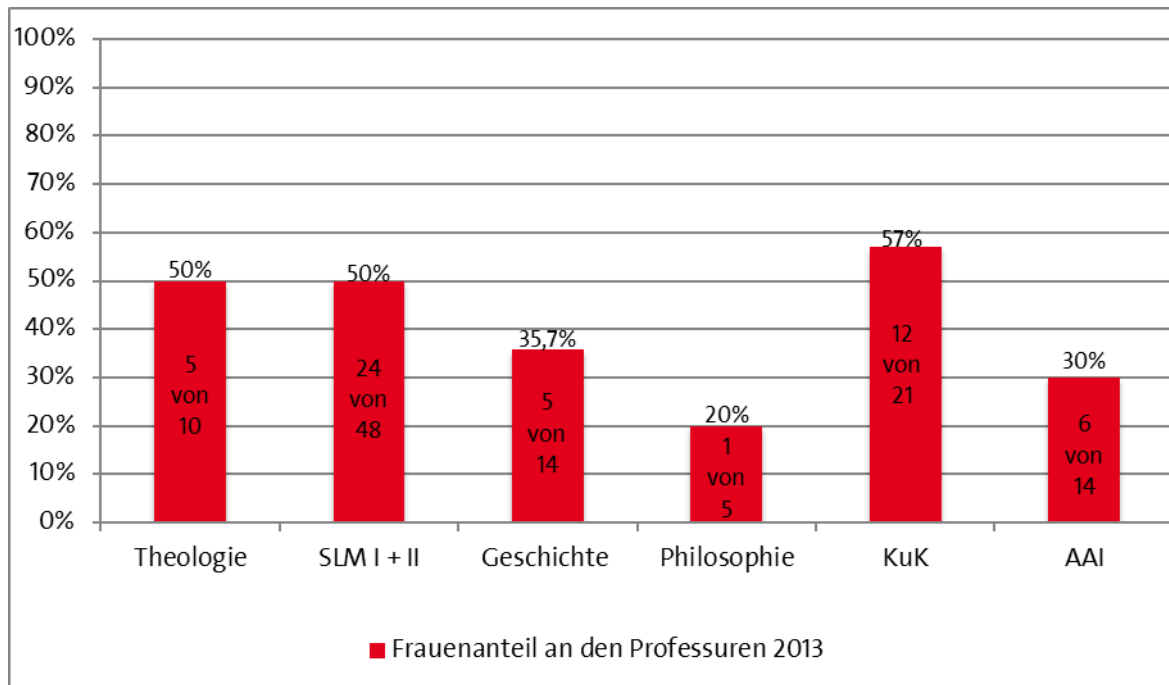


Diagramm 3: Frauenquote in den Stellenkategorien W1, W2/C3, W3/C4 in den geisteswissenschaftlichen Fachbereichen, Stand Dezember 2013

In den Fachbereichen Philosophie, Geschichte und am Asien-Afrika-Institut ist der Frauenanteil unterdurchschnittlich im fakultätsinternen Vergleich. Auch zeigt sich, dass mehr Frauen als Männer auf den wissenschaftlichen Teilzeitstellen der Fakultät arbeiten. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit höherer Besoldungsstufe nimmt der Frauenanteil ebenso ab wie bei den Professuren.

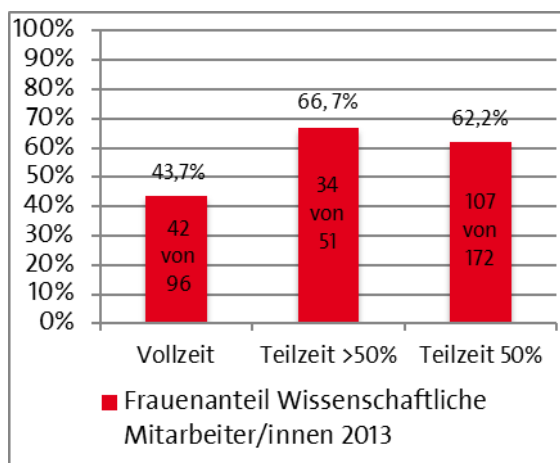


Diagramm 4: Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Teilzeit/Vollzeit Stand 01.12.2013

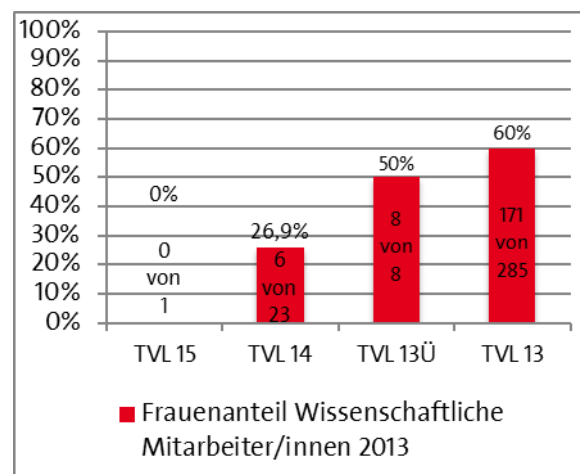


Diagramm 5: Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen nach Besoldungsstufen Stand 01.12.2013



Weitere Erhebungen nach Gleichstellungsaspekten sind im Anhang zu diesen Ausführungen zu finden.

III. Umsetzung des Gleichstellungsplans

1. Personelle Verantwortlichkeiten

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

Die Dekanin/der Dekan

Die Dekanin/der Dekan achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans in allen seinen Teilen. Sie/er ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit. Sie/er achtet darauf, dass Frauen und Männer in allen Organen, Gremien und Ausschüssen der Fakultät entsprechend ihrem Anteil an den Statusgruppen angemessen vertreten sind.

Sie/er stellt sicher, dass die/der Gleichstellungsbeauftragte ihre/seine Rechte gemäß den Gleichstellungsrichtlinien der Universität Hamburg wahrnehmen kann, und garantiert die Einbindung der/des Gleichstellungsbeauftragten in alle relevanten Entscheidungsprozesse, die Fragen der Gleichstellung betreffen. Dies trifft insbesondere auf alle Verfahren der Auswahl des wissenschaftlichen Personals zu.

Die Dekanin/der Dekan informiert die Gleichstellungsbeauftragte/den Gleichstellungsbeauftragten in jedem Semester nach Beendigung der Vorlesungszeit unaufgefordert über die in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich zu besetzenden Stellen für wissenschaftliches Personal.

Die Dekanin/der Dekan beauftragt die Geschäftsführung der Fakultät und die Verwaltung der Fachbereiche mit der Erhebung und Bereitstellung von Datenmaterial für die Gleichstellungsarbeit.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte

Wahl

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. Die Wahl weiterer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter auf Vorschlag der/des Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung spezifischer Aufgaben, insbesondere zur qualifizierten Begleitung von Berufungsverfahren, ist jederzeit möglich. Wählbar sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie Mitglieder des akademischen Personals. Wiederwahl ist zulässig.

Rechte und Aufgabenbereich

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte 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 oder 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 Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sein. Entscheidungen in diesem Bereich, die ohne Wissen der/des Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden, sind ungültig.

Bei der Besetzung von Professuren/Juniorprofessuren ist die/der Gleichstellungsbeauftragte gemäß der Berufsordnung vom 20. November 2008 (gültig ab dem 01. Januar 2009) 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 Vorsitzende/den Vorsitzenden der Berufungskommission zu informieren, um auch im laufenden Berufungsverfahren weiterhin geeignete Nichtbewerberinnen anzusprechen.

— In Entscheidungen über Vertretungs- und Gastprofessuren wird die/der Gleichstellungsbeauftragte in allen Phasen eingebunden.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht zur Einsichtnahme in Prüfungsunterlagen im Rahmen des Einsichtsrechts von Studierenden, soweit sie die/den Gleichstellungsbeauftragte(n) darum ersuchen.

— Die/der Gleichstellungsbeauftragte 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 Fakultätsratsitzungen einschließlich des nicht-öffentlichen Teils. Ist die Entscheidung eines Organs, Gremiums oder Ausschusses gegen die Stellungnahme der/des Gleichstellungsbeauftragten 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 Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme bei Intervention der/des Gleichstellungsbeauftragten für zwei Wochen auszusetzen.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät kommt mindestens einmal im Semester mit ihren/seinen Stellvertreterinnen/Stellvertretern 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.



Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertreterinnen/Vertreter laden in regelmäßigem Abstand, mindestens aber einmal im Jahr, das wissenschaftliche Personal der Fakultät zu einer Gleichstellungsvollversammlung ein.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat unbeschränkten Zugang zu dem von der Geschäftsführung der Fakultät und den Fachbereichen im Auftrag der Dekanin/des Dekans erhobenen geschlechtsspezifisch differenzierten Datenmaterial. Sie/er legt in Absprache mit der Dekanin/dem Dekan und den Fachbereichsreferentinnen/ Fachbereichsreferenten Art und Umfang des erhobenen Datenmaterials fest, welches ihr/ihm einmal im Jahr unaufgefordert zur Verfügung gestellt wird.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Fakultätsrat einmal jährlich Bericht über ihre/seine Arbeit.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist verantwortlich für die Überprüfung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes.

Unterstützung durch die Fakultät

Der/dem Gleichstellungsbeauftragten wird zur Unterstützung ihrer/seiner laufenden Tätigkeit eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnenstelle zur Verfügung gestellt.

Für ihre/seine Tätigkeit erhält die/der Gleichstellungsbeauftragte eine Reduktion von bis zu der Hälfte der Lehrverpflichtungen (gemäß LVVO) bzw. maximal drei Semesterwochenstunden. Ihre/seine Stellvertreterinnen/Stellvertreter 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 VII.1.2. der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg strebt die Fakultät an, einen Frauenanteil von 50% auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen. Die Bestandsanalyse 2013 (vgl. II.) der Fakultät für Geisteswissenschaften zeigt, dass das Ziel einer gleichmäßigen Repräsentanz von Frauen und Männern 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) eine gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern zu erreichen und zu verstetigen. Ziel ist eine paritätische Besetzung der W2/W3-Professuren,
- Vertretungs- und Gastprofessuren gleichstellungsorientiert zu vergeben,
- bei der Besetzung von Juniorprofessuren (W1) strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzuheben und eine ausgeglichene Zahl von männlichen und weiblichen Mitgliedern des wissenschaftlichen Nachwuchses anzustreben,
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen-Stellen (nach § 28 HmbHG, IIa/2) nach dem Prinzip der Gleichstellung zu besetzen und Einstellungsverfahren entsprechend zu überprüfen. In den höheren Qualifizierungsstufen muss dem aus der Bestandsanalyse 2013 ersichtlichen Schwund von weiblichem Nachwuchs durch gleichstellungsorientierte Auswahlkriterien entgegengewirkt werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, Einstellungsanträge bis zu vier Wochen anzuhalten, um ggfs. weitere Bemühungen um Bewerbungen qualifizierter Frauen zu ermöglichen.



3. Strukturschaffende Maßnahmen

3.1 Maßnahmen zur Förderung struktureller Gleichstellung

- Sehr gut und gut qualifizierte Studierende sind unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrer religiösen Orientierung, ihrem Alter, ihrem Familienstand und ihrer sexuellen Orientierung nach dem Erwerb eines Bachelorabschlusses gezielt zur Aufnahme eines Master-Studiums zu ermutigen.
- Für die Aufnahme eines Master-Studiums sind Kriterien und Maßnahmen zu entwickeln, die Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit herstellen.
- In den internationalen Austauschprogrammen der Fakultät/der Fachbereiche wird eine gleichmäßige Repräsentanz männlicher und weiblicher Studierender angestrebt. Mögliche Kandidatinnen 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 von Frauen und Männern zu vergeben. Die Voraussetzungen für die Vergabe von Stipendien sind generell im Hinblick auf die Vermeidung von Diskriminierung zu überprüfen und ggf. zu ändern.
- Sehr gut und gut qualifizierte Absolventinnen und Absolventen der Masterstudiengänge sind unter Berücksichtigung von Kriterien der Gleichstellung zur Promotion zu ermutigen.
- Die Ausschüsse zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den Fachbereichen sowie die Auswahlgremien der Graduiertenschulen berücksichtigen bei ihren Vorschlägen für Promotionsstipendien qualifizierte Anträge von Frauen vorrangig, solange

der Anteil von Frauen an den Professuren dort unter 50% liegt. Die Voraussetzungen für die Vergabe von Stipendien sind generell auf nachteilige Wirkungen von Altersgrenzen, die wegen Erfüllung familiärer und pflegerischer Aufgaben der Bewerber/Bewerberinnen überschritten werden, zu überprüfen und ggf. zu ändern. Die Ausschüsse zur Graduiertenförderung sollen paritätisch besetzt sein. Die/der Gleichstellungsbeauftragte 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.

3.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/ wissenschaftliche Mitarbeiter, für die berufliche Qualifizierung und Familiengründung bzw. Pflege von Angehörigen parallel verlaufen, sind besondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zu gewährleisten:

- Zur speziellen Förderung von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Kindern und/ oder in Pflegesituation veranlasst die Fakultät die Möglichkeit eines Zugangs zum Campus-Netz inkl. aller dort verfügbaren Datenbanken, soweit die Studierenden und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter über eigene Computer (Computer, DSL-Anschluss, Modem etc.) verfügen (Heimarbeitsplätze).
- Den besonderen Belangen studierender Eltern bei Studien- und Prüfungsleistungen ist gemäß Abschnitt IV.3 der Frauenförderrichtlinie der Universität Rechnung zu tragen.
- Zur Unterstützung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen/wissenschaftlicher Mitarbeiter mit kleinen Kindern und/oder in Pflegesituation können aus dem Gleichstellungsförderfonds der Fakultät Mittel für eine studentische Hilfskraft zur Verfügung gestellt werden.



- Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass bei der Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Frauen und Männern, beispielsweise während der Elternzeit oder zur Pflege von Familienangehörigen, 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 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 Gleichstellungsbeauftragte.

3.3 Spezifische Lehrveranstaltungen

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Kategorien Gender und Diversity in die Lehre integriert werden. Dazu können Maßnahmen wie z.B. die Berücksichtigung in den Überblicks- und Einführungsveranstaltungen der Fächer, Vergabe von Lehraufträgen/Gastdozenturen für Gender- und Diversityforschung in allen Fachbereichen gehören. Ferner sollen die Angebote der fächerübergreifenden Zertifikate für „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität & Diversity“ versterktigt werden.

3.4 Fakultätseigener Gleichstellungsförderfonds

Die Fakultät stellt aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag in Höhe von mindestens 25.000 Euro pro Haushaltsjahr für den Gleichstellungsförderfonds zur Verfügung. Über eine evtl. Erhöhung des Betrages ist nach Ablauf der nächsten beiden Haushaltsjahre zu entscheiden. Aus dem Gleichstellungsförderfonds sind Fördermaßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie beispielsweise Einstellung studentischer Hilfskräfte für Mitarbeiter/innen sowie ggf. Kinderbetreuung zu finanzieren. Über die Verwendung der Mittel des Gleichstellungsförderfonds entscheidet die/der Gleichstellungsbeauftragte



gemeinsam mit ihren/seinen Vertreterinnen/Vertretern. Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstattet der Fakultät (Dekanat/Fakultätsrat) am Ende des Haushaltsjahres Bericht über die Verwendung dieser Mittel.

3.5 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 und Familie), stellt die Fakultät aus den Leistungsbezogenen 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 Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Dekanin/dem Dekan. Über die Bewilligung der Mittel in den einzelnen Fachbereichen entscheiden die Gleichstellungsbefragten der Fachbereiche in Absprache mit dem Sprecher/ der Sprecherin.



IV. Erhebung von Datenmaterial

Geschlechtsspezifische Datenerhebung – Aufgaben der Geschäftsführung der Fakultät und der Fachbereiche

Die/ der Gleichstellungsbeauftragte legt dem Dekanat jährlich 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 Gleichstellungsbeauftragte von einer/m wissenschaftlichen Mitarbeiter/in unterstützt. Die Daten werden im Dekanat und in der Personalabteilung der Fakultät, den Prüfungsabteilungen der Fachbereiche und in der Statistikabteilung der Präsidialverwaltung abgefragt. Hierzu gehören insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben über:

- die Anzahl der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten jeweils in den entsprechenden Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
- die Anzahl der Neueinstellungen der in den kommenden 5 Jahren voraussichtlich frei werdenden Stellen nach Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen in allen Fächern
- die Anzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Fakultät für Geisteswissenschaften
- die Anzahl der Studierenden, getrennt nach Studienfächern
- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen
- 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, den 31. August 2014

Statistischer Anhang²:

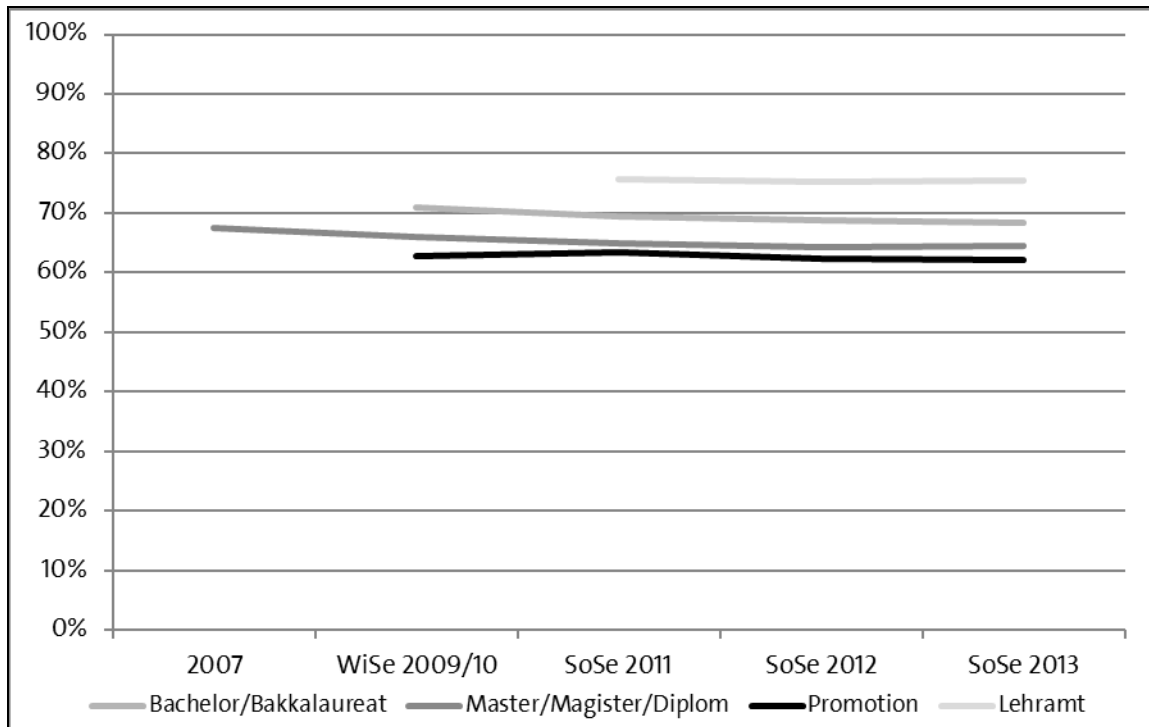


Diagramm 6: Entwicklung des Frauenanteils unter den Studierenden der Fakultät für Geisteswissenschaften 2009-2013

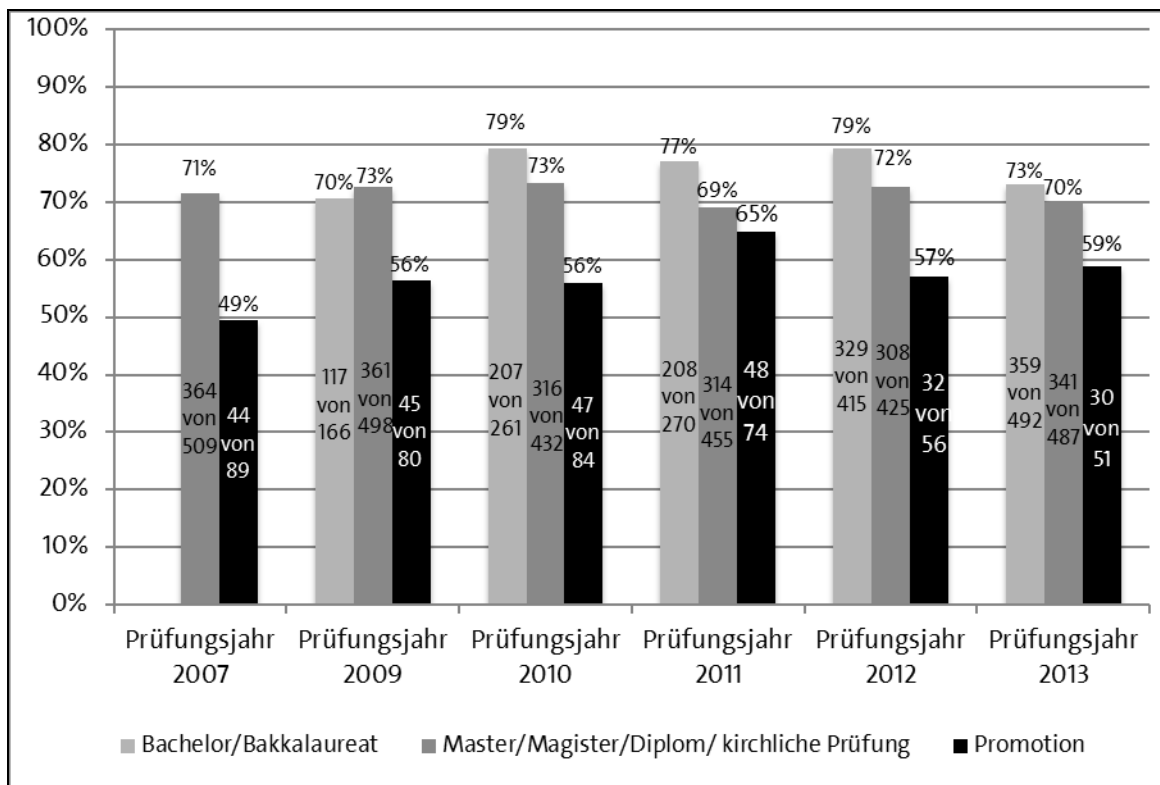


Diagramm 7: Entwicklung des Frauenanteils unter den AbsolventInnen inkl. Promotion der Fakultät für Geisteswissenschaften Prüfungsjahre 2007, 2009- 2013

² Zahlen aus: Siehe Fußnote 1



Frauenanteil 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
	Frauenanteil	77%	79%	37%	43%	66%	70%
MA- Studierende	Männer	91	148	121	45	160	183
	Frauen	136	506	82	30	378	220
	Frauenanteil	60%	77%	40%	40%	70%	55%
Promotions- Studierende	Männer	17	82	79	24	56	49
	Frauen	11	189	94	9	129	71
	Frauenanteil	39%	70%	54%	27%	70%	59%
BA- Abschlüsse	Männer	4	35	26	11	32	25
	Frauen	7	175	16	9	75	77
	Frauenanteil	64%	83%	38%	45%	70%	75%
MA- Abschlüsse	Männer	7	48	27	2	35	27
	Frauen	10	160	30	2	90	49
	Frauenanteil	59%	77%	53%	50%	72%	64%
Promotio- nen	Männer	2	4	10	1	1	3
	Frauen	0	12	4	0	9	5
	Frauenanteil	0%	75%	29%	0%	90%	62%
Habilitatio- nen	Männer	0	0	1	0	0	0
	Frauen	0	0	1	1	0	0
	Frauenanteil	-	-	50%	100%	-	-
WiMi Inkl. Drittmittel	Männer	14	44	20	9	17	32
	Frauen	7	78	16	2	31	50
	Frauenanteil	33%	64%	44%	18%	65%	61%
Professuren W1	Männer	0	3	0	0	1	1
	Frauen	1	1	0	0	5	2
	Frauenanteil	100%	25%	-	-	17%	34%
Professuren W2 / C3	Männer	1	11	3	1	3	7
	Frauen	0	9	1	1	4	4
	Frauenanteil	0%	45%	25%	50%	57%	36%
Professuren W3 / C4	Männer	3	10	6	3	4	6
	Frauen	4	14	4	0	3	0
	Frauenanteil	57%	58%	40%	0%	43%	0%



I. Grundlagen und Ziele der Gleichstellung

II. Bestandsanalyse 2013

III. Umsetzung des Gleichstellungsplans

1. Personelle Verantwortlichkeiten

Die Dekanin / der Dekan

Die / der Gleichstellungsbeauftragte

Wahl

Rechte und Aufgabenbereich

Unterstützung durch die Fakultät

2. Richtlinien zur Umsetzung des Gleichstellungsplans bei Stellenbesetzungen

3. Strukturschaffende Maßnahmen

3.1 Fördermaßnahmen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

3.3 Spezifische Lehrveranstaltungen

3.4 Fakultätseigener Gleichstellungsförderfonds

3.5 Anreizsystem/Leistungsbezogene Mittel

IV. Erhebung von Datenmaterial

Geschlechtsspezifische Datenerhebung – Aufgaben der Geschäftsführung der Fakultät
und der Fachbereiche

V. Gültigkeit

Anhang