



# Gleichstellungsplan der Fakultät für Geisteswissenschaften 2019 – 2023

Hamburg, den 21. April 2021

I. Grundlagen und Ziele der Gleichstellung	4
II. Bestandsanalyse 2018	7
III. Umsetzung des Gleichstellungsplans	11
1. Personelle Verantwortlichkeiten	11
Die Dekanin/der Dekan	11
Die/der Gleichstellungsbeauftragte	12
<i>Wahl</i>	12
<i>Rechte und Aufgabenbereich</i>	12
<i>Unterstützung durch die Fakultät</i>	15
2. Richtlinien zur Umsetzung des Gleichstellungsplans bei Stellenbesetzungen	15
3. Strukturschaffende Maßnahmen	16
3.1 Maßnahmen zur Förderung struktureller Gleichstellung für Studierende	16
3.2 Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	17
3.3 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
3.4 Spezifische Lehrveranstaltungen	20
3.5 Fakultätseigener Gleichstellungsförderfonds	20
3.6 Anreizsystem/Leistungsbezogene Mittel	21
IV. Erhebung von Datenmaterial	21
Geschlechtsspezifische Datenerhebung – Aufgaben der Leitung der Fakultät und der Fachbereiche	21
V. Gültigkeit	22
Statistischer Anhang	23

# Gleichstellungsplan der Fakultät für Geisteswissenschaften

2019 – 2023

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 (Historisches Seminar); Philosophie; Kulturwissenschaften; Asien-Afrika-Wissenschaften (Asien-Afrika-Institut) sowie das Institut für Katholische Theologie und der durch Beschluss des Fakultätsrates zusätzlich eingerichteten und ggf. noch einzurichtenden Forschungszentren und Graduiertenschulen.

Der vorgelegte Gleichstellungsplan ist eine Fortschreibung und Weiterentwicklung des Eckpunktepapiers der Fakultät für Geisteswissenschaften (im Folgenden GW) zur Gleichstellung für die Jahre 2014 – 2018, 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 der UHH (7. Februar 2019) legt die Fakultät besonderes Augenmerk auf die Förderung von Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen. 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 Frauenförderung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium und Diversität.

## I. Grundlagen und Ziele der Gleichstellung

Im 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 29. Mai 2018),
- dem Gleichstellungsplan der Universität Hamburg vom 26. April 2018 sowie
- der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 07. Februar 2019,
- dem neu erarbeiteten Diversity-Konzept der UHH (2019 – 2023)

ist es das erklärte Ziel der Fakultät, die Chancengleichheit der Geschlechter in alle Planungs-, Entscheidungs- und (Re-)Organisationsprozesse zu integrieren und eine Gleichstellung der Geschlechter (weiblich, männlich, divers) im Sinne einer umfassenden Geschlechtergerechtigkeit in allen 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, sozialer Herkunft, Ethnizität, religiöser Überzeugung, Alter, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten aufgrund von Behinderung oder chronischen Erkrankungen. Die Fakultät GW folgt damit der Zielsetzung des aktuellen Gleichstellungsplans der Universität Hamburg: „Das Ziel der Gleichstellung an der UHH 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 2018 – 2022, Präambel, S. 3).

Gleichstellung ist als integraler Bestandteil aller künftigen Personal- und Entwicklungsplanung zu begreifen; sie bedeutet darüber hinaus auch, dass durch die Schaffung geeigneter Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie in einem diskriminierungsfreien und die Diversität wertschätzenden Umfeld gewährleistet wird. Die Fakultät sieht ihre besondere Aufgabe darin, durch den Gleichstellungsplan Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern abzubauen und strukturelle Chancengerechtigkeit herzustellen. Darüber hinaus unterstützt die Fakultät Bestrebungen, Gleichstellung im Sinne von Gleichheit in der Vielfalt auszuweiten 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 (Nachwuchs-)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 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 der 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 Gleichstellungsbeauftragten 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 geschlechtsspezifischer und anderer Formen von Benachteiligungen von Studierenden und Mitgliedern des wissenschaftlichen Personals zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken,
- jeglichen Hinweisen auf Formen sexualisierter Diskriminierung 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 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.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 und begrüßt Forschungsinitiativen, die im Sinne der Vorgaben der DFG die „Relevanz von Geschlecht und Vielfaltigkeit in der Forschung“ reflektieren.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Abrufbar unter [https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/). 17.08.2020.

## II. Bestandsanalyse 2018<sup>2</sup>

An der Fakultät für Geisteswissenschaften waren seit Beginn der Datenerhebungen im Jahr 2007 als Grundlage für den Gleichstellungsplan 2009-2013 über die Hälfte der Studierenden in den Bachelor- und Masterstudiengängen weiblich. Über 70 % der Studienabschlüsse im Bachelor und Master wurden von Frauen erbracht. In den höheren Qualifikationsstufen ließ sich jedoch ein deutlicher Schwund feststellen. So lag der Frauenanteil bei den Promotionen in allen Prüfungszeiträumen zwischen 2000 und 2018 weiterhin niedriger als bei den Studienabschlüssen. Dieser Trend setzte sich bei den Habilitationen fort, wo der Anteil von Frauen zuletzt bei 46,7 % lag (2014-2018). Professuren (nach § 16 Abs. 1 und 2 HmbHG vom 18. Juli 2001, letzte Änderung vom 8. Juli 2014) an der Fakultät GW waren 2018 zu 44,9 % mit Frauen besetzt (Stand Dezember 2018). Der Frauenanteil an den Professuren ist somit stabil geblieben. Im gleichen Zeitraum konnte der Anteil von Frauen bei den Juniorprofessuren von 64,3 % auf 66,7 % gesteigert werden (zur Darstellung der Relationen in absoluten Zahlen vgl. die Grafiken auf den folgenden Seiten).

Im Zuge der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der Fakultät konnte zwischen 2000 und 2013 der Anteil von Absolventinnen und der Frauenanteil in allen wissenschaftlichen Statusgruppen signifikant gesteigert werden. Für den Zeitraum von 2014-2018 blieben die Anteile relativ stabil. Auffällig ist jedoch der Rückgang des Frauenanteils innerhalb der Gruppe des wissenschaftlichen Personals.

---

<sup>2</sup> Auf eine detaillierte Statistik wird an dieser Stelle verzichtet. Die Fakultät GW veröffentlicht jährlich einen aktuellen Gleichstellungsbericht, der eine umfassende statistische Analyse beinhaltet. Der vorliegende Gleichstellungsplan rekurriert auf das bis dato gültige Eckpunktepapier zur Gleichstellung sowie auf die Berichte 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>. Alle Zahlen über Abschlüsse 2009-2013 außer den Habilitationen aus: Statistiken der Präsidialverwaltung Referat 13, Abteilung 1. Weitere Zahlen aus: Berichte der Fakultätsvergleichsbeauftragten zwischen 2009-2013 und 2014-2018. Abrufbar unter <http://www.gwiss.uni-hamburg.de/de/service/gleichstellung/gleichstellungsberichte.html>.

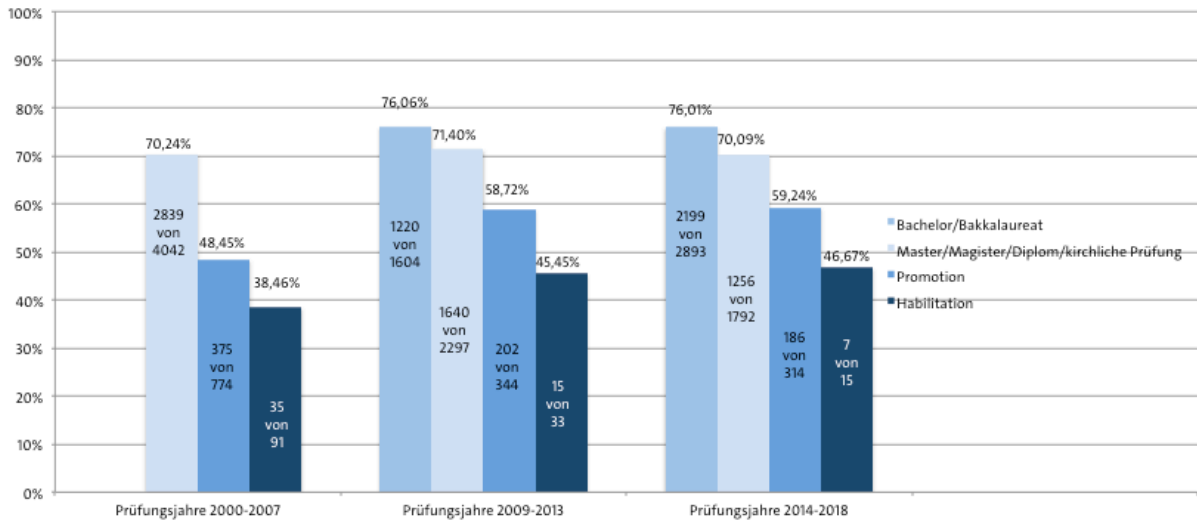


Diagramm 1: Anteil der Absolventinnen an der Fakultät für Geisteswissenschaften 2000-2007, 2009-2013 und 2014-2018 (inkl. Promotion und Habilitation)

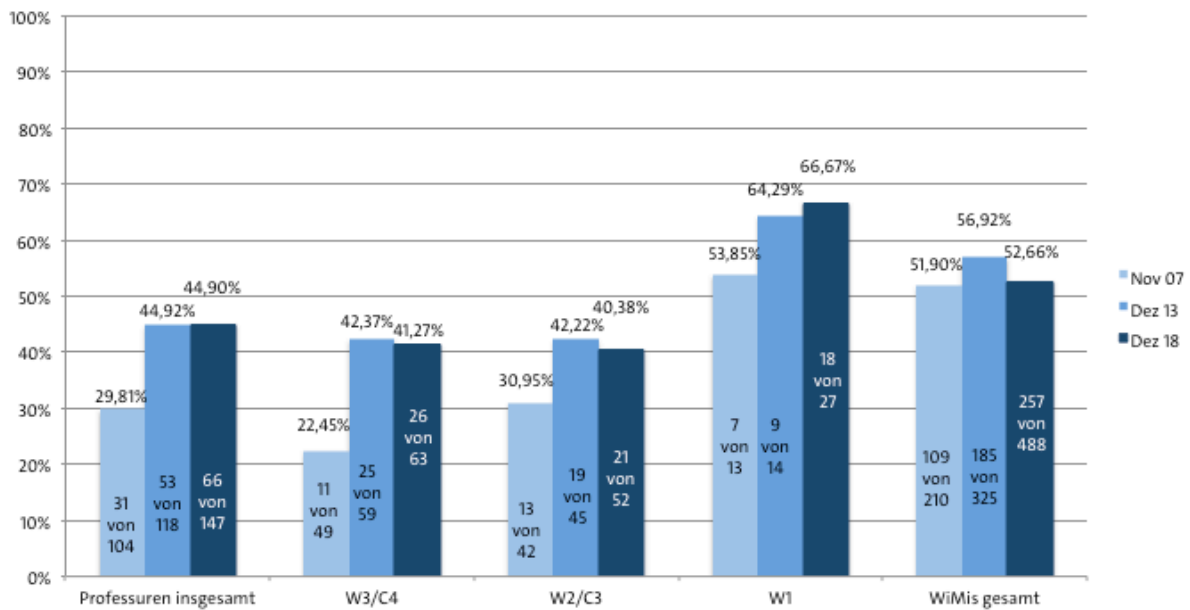


Diagramm 2: Entwicklung des Frauenanteils am Wissenschaftlichen Personal der Fakultät für Geisteswissenschaften, Stand November 2007, Dezember 2013 und Dezember 2018<sup>3</sup>

<sup>3</sup>Hierbei handelt es sich um die Gesamtzahl. Für eine Differenzierung zwischen Etat- und Drittmittelstellen sowie zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen siehe die jährlichen Gleichstellungsberichte der Fakultät.



Die Aufschlüsselung nach Fachbereichen ergibt dann ein differenzierteres Bild:

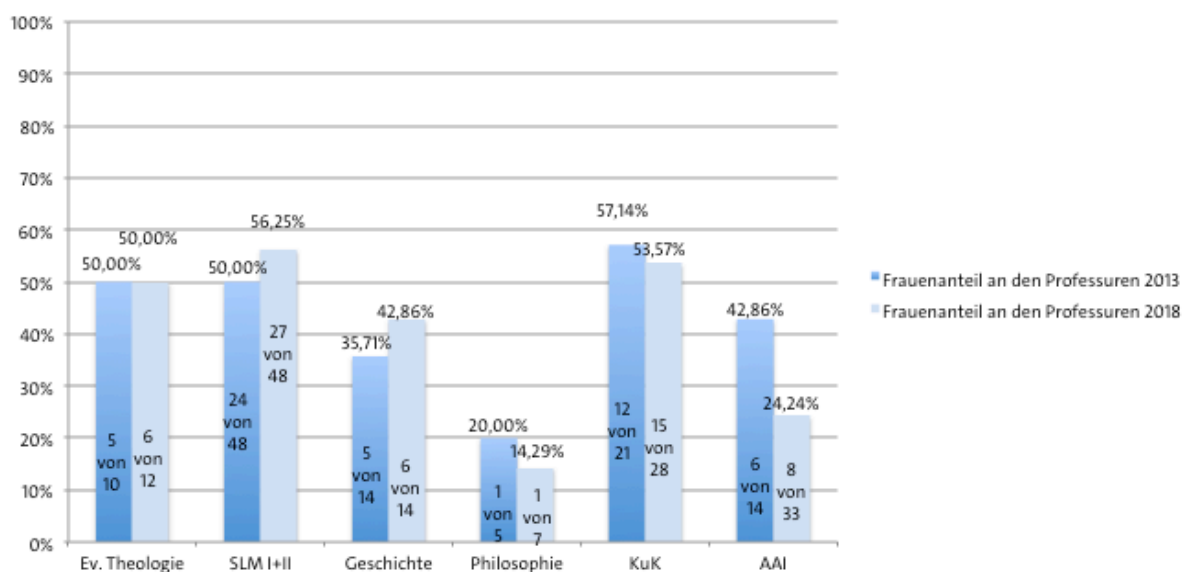


Diagramm 3: Frauenquote in den Stellenkategorien W1, W2/C3, W3/C4 nach Fachbereichen aus Dezember 2013 und Dezember 2018

Der Fachbereich Geschichte konnte seinen Frauenanteil an den Professuren deutlich steigern und lag 2018 nur noch knapp unter dem fakultätsinternen Durchschnitt. In den Fachbereichen Philosophie und Asien-Afrika-Wissenschaften war der Frauenanteil auch weiterhin unterdurchschnittlich im fakultätsinternen Vergleich und ist zwischen 2013 und 2018 sogar nochmals zurückgegangen.

Beim wissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Vollzeitstellen auf 40,70 % gesunken (2017: 45,0 %).<sup>4</sup>

<sup>4</sup>Zahlen aus: Gleichstellungsbericht 2018. Abrufbar unter <https://www.gwiss.uni-hamburg.de/service/gleichstellung/pdfs/gleichstellungsbericht2018final.pdf>.

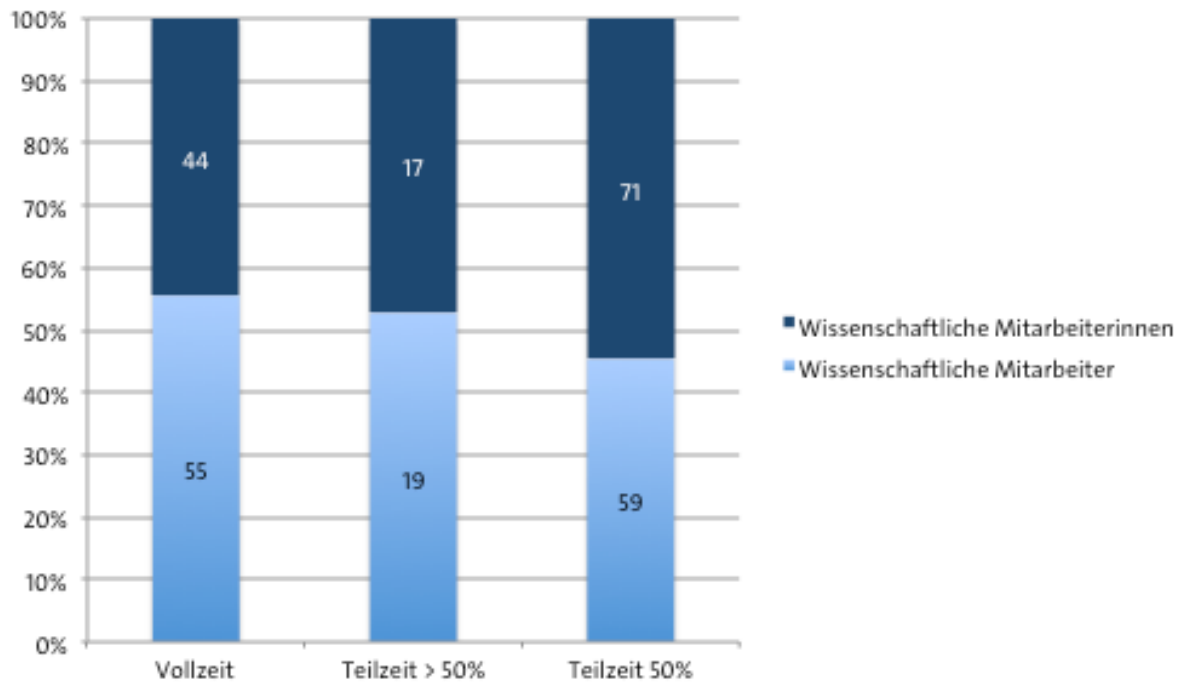


Diagramm 4: Anteil Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen TZ/VZ Etatstellen, Stand Dezember 2018

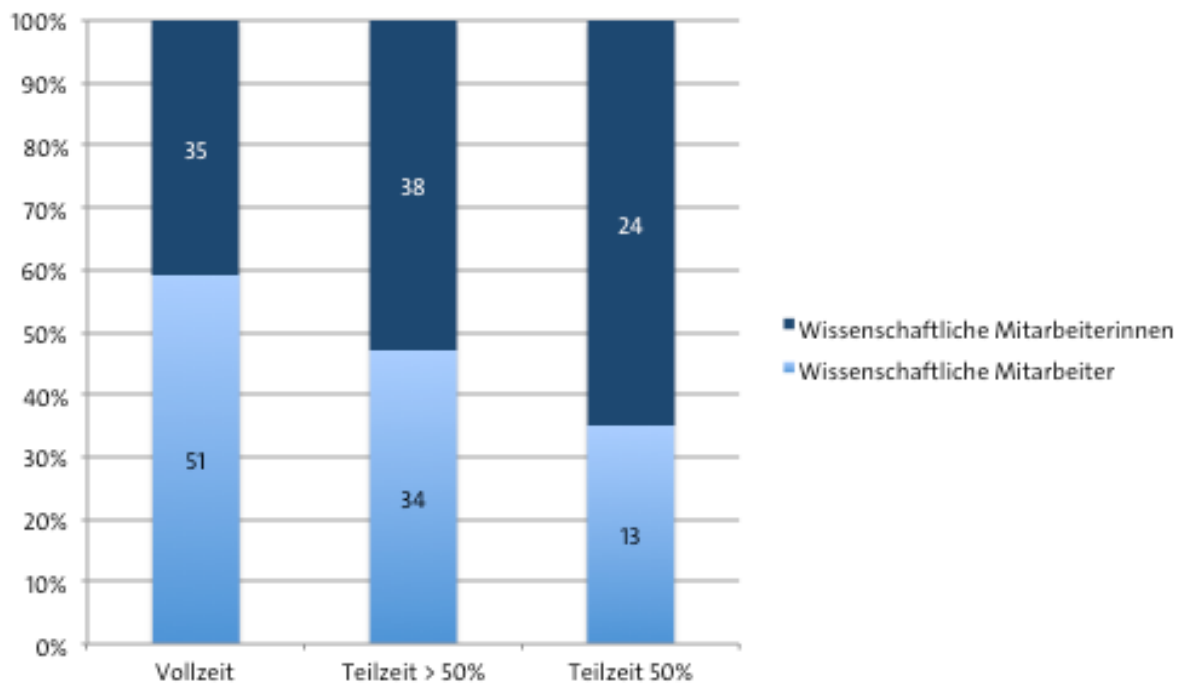


Diagramm 5: Anteil Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen TZ/VZ Drittmittelstellen, Stand Dezember 2018

Die Unterrepräsentanz von Frauen auf Vollzeitstellen wurde bereits im Eckpunktepapier von 2013 konstatiert. Der Frauenanteil an Vollzeitstellen insgesamt ist seit 2013 leicht zurückgegangen und liegt aktuell bei 42,7 % (Stand Dezember 2018).

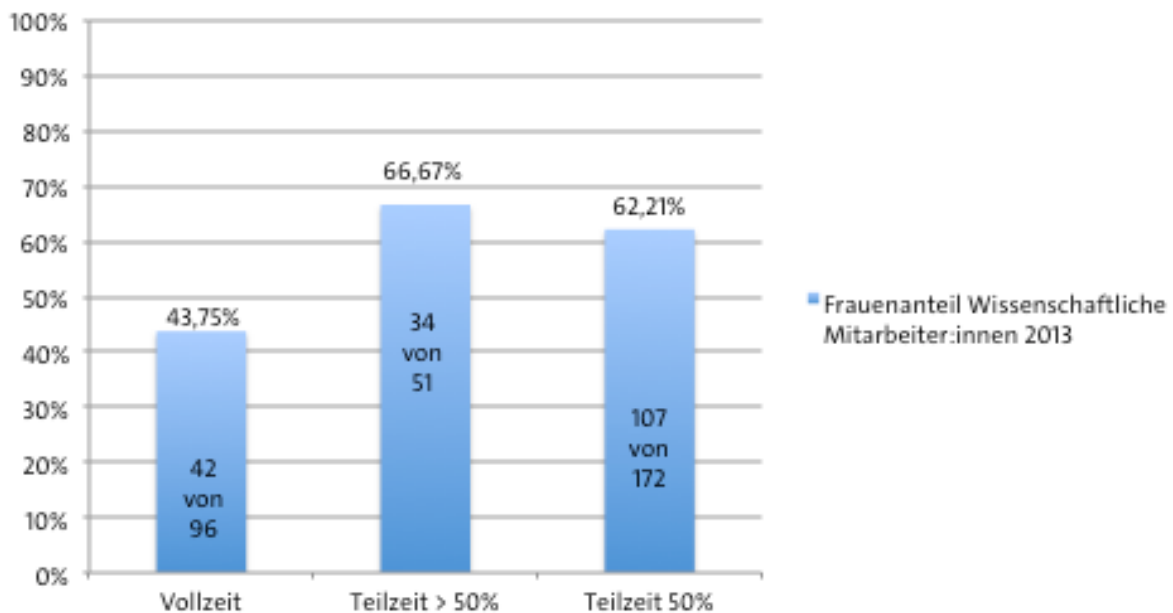


Diagramm 6: Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen Teilzeit/Vollzeit gesamt, Stand 01.12.2013

Weitere Erhebungen nach Gleichstellungsaspekten sind im Anhang ab S. 19 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.

#### 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 bzw. gemäß den Vorgaben des HmbHG 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/den Gleichstellungsbeauftragte:n in jedem Semester nach Beendigung der Vorlesungszeit unaufgefordert über die in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich zu besetzenden Professuren.

Die Dekanin/der Dekan beauftragt die Verwaltungsleitung der Fakultät sowie 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:n Gleichstellungsbeauftragte:n sowie je eine:n Stellvertreter:in aus jedem Fachbereich. Die Wahl weiterer Stellvertreter:innen 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/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/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 und Zustimmung der/des Gleichstellungsbeauftragten 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 Gleichstellungsbeauftragten weiter. Ziel ist es, auf diesem Weg mehr Transparenz zu schaffen und die Beteiligung der (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten zu fördern. Im Sinne der Gleichstellung begrüßt die Fakultät GW dieses Verfahren.

Bei der Besetzung von Professuren/Juniorprofessuren ist die/der Gleichstellungsbeauftragte 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 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 diese 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 Fakultätsratssitzungen 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 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 Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen ist die gegenseitige Information über laufende Berufungsverfahren durch ein ad-hoc-Briefing sicherzustellen.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertreter:innen 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 Verwaltungsleitung 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 Fachbereichsreferent:innen 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. Die/der Gleichstellungsbeauftragte ist verantwortlich für die Überprüfung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes.

#### *Unterstützung durch die Fakultät*

Der/dem Gleichstellungsbeauftragten wird zur Unterstützung der laufenden Tätigkeit eine halbe Referent:innenstelle zur Verfügung gestellt.

Für ihre/seine Tätigkeit erhält die/der Gleichstellungsbeauftragte 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 strebt die Fakultät an, einen Frauenanteil von 50 % auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen. Die Bestandsanalyse 2018 (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) ist eine gleichmäßige Repräsentanz von Frauen und Männern zu erreichen und zu verstetigen. Ziel ist eine paritätische Besetzung der W2/W3-Professuren;
- Vertretungs- und Gastprofessuren sind gleichstellungsorientiert zu vergeben;
- bei der Besetzung von Juniorprofessuren (W1) sind strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufzuheben, eine ausgeglichene Zahl von männlichen und weiblichen Mitgliedern des wissenschaftlichen Nachwuchses 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. In den höheren Qualifizierungsstufen muss dem aus der Bestandsanalyse 2018 ersichtlichen Schwund von weiblichem Nachwuchs durch gleichstellungsorientierte Auswahlkriterien entgegengewirkt werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte 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, 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 Vielfältigkeitserfahrungen, 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 aller 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 des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**

- Sehr gut und gut qualifizierte Absolvent:innen der Masterstudiengänge sind unter Berücksichtigung von Kriterien der Gleichstellung sowie der Diversität zur Promotion zu ermutigen. Die Ausschüsse zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 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 % 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 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.

- Auch wenn sich erste Erfolge der Gleichstellungsarbeit zeigen, sind Frauen auf der Ebene der Professuren in drei von sechs Fachbereichen immer noch unterrepräsentiert (Geschichte, Philosophie, AAI). Zudem ist der Frauenanteil an den Professuren in einigen Fachbereichen sogar rückläufig (Philosophie, Kulturwissenschaften, AAI). Zusätzlich ist zu beobachten, dass Frauen die Wissenschaft insbesondere nach der Postdoc-Phase verlassen. Die Fakultät setzt es sich zum Ziel, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken und führt zu diesem Zweck ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. Das einjährige, strukturierte Programm richtet sich an die Gruppe der Postdoktorandinnen und unterstützt bis zu 12 Mentees auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg mit dem Ziel Professur. Die Fakultät begreift Mentoring zum einen als wichtiges Instrument zur Frauenförderung und einer geschlechtergerechten Personalentwicklung. Zum anderen ist die Fakultät der Überzeugung, dass die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen 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 gewährleisten<sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup>Die 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>. 17.08.2020.

- 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 Gleichstellungsförderfonds der Fakultät auf Antrag Mittel für studentische Hilfskraftstunden zur Verfügung. Über den Antrag entscheidet die/der Gleichstellungsbeauftragte.
- Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass bei der Beurlaubung wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen 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 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 Gleichstellungsbeauftragte.
- Den besonderen Belangen studierender Eltern bei Studien- und Prüfungsleistungen ist gemäß Abschnitt IV.2 der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Rechnung zu tragen.
- Studierenden und Beschäftigten mit Betreuungsverantwortung stehen an der Fakultät für Geisteswissenschaften zwei Eltern-Kind-Räume (Überseering 35 und ESA 1 Ost) 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.

### **3.4 Spezifische Lehrveranstaltungen**

Die Fakultät nimmt ihre Verantwortung wahr, bei der Umsetzung der im Diversity-Konzept der UHH formulierten Maßnahmen mitzuwirken.<sup>6</sup> 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 Zertifikate für „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität & Diversity“ 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 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 Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit den Vertreter:innen aus den Fachbereichen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstattet der Fakultät (Dekanat/Fakultätsrat) am Ende des Haushaltsjahres Bericht über die Verwendung dieser Mittel.

---

<sup>6</sup> Siehe Diversity-Konzept 2019-2023 der Universität Hamburg, S. 17-20. Abrufbar unter <https://www.fid.uni-hamburg.de/diversity-konzept.pdf>.

### **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 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 Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Dekanin/dem Dekan. Über die Bewilligung der Mittel in den einzelnen Fachbereichen entscheiden die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche in Absprache mit den Sprecher:innen.

## **IV. Erhebung von Datenmaterial**

### **Geschlechtsspezifische Datenerhebung – Aufgaben der Leitung 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/einem 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, den 21. April 2021

## Statistischer Anhang<sup>7</sup>

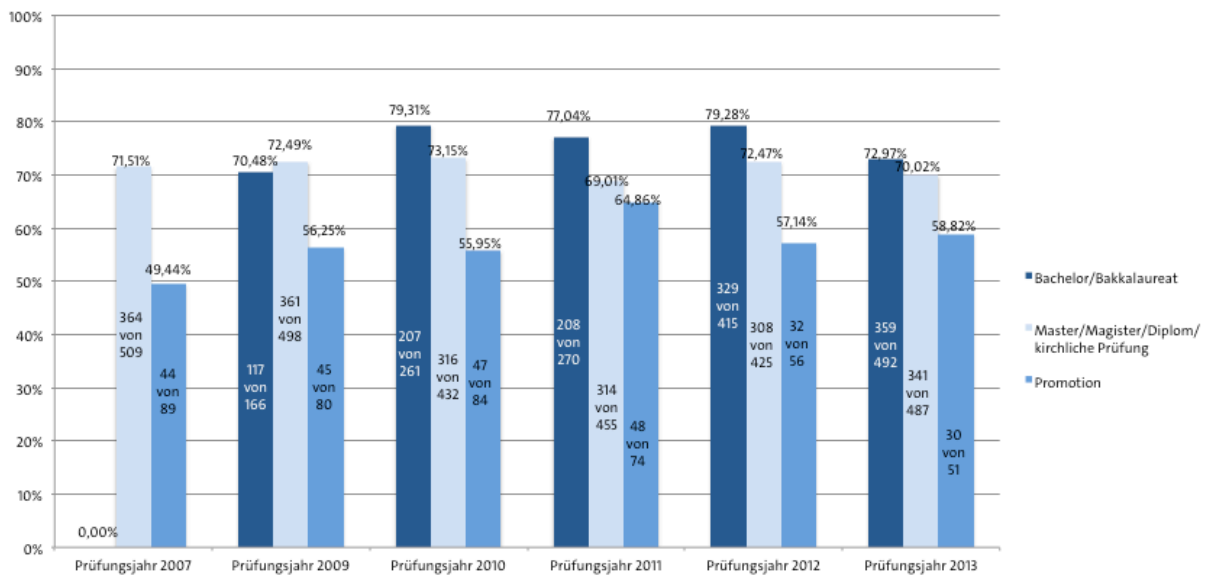


Diagramm 7: Absolventinnen an der Fakultät für Geisteswissenschaften Prüfungsjahre 2007 und 2009-2013

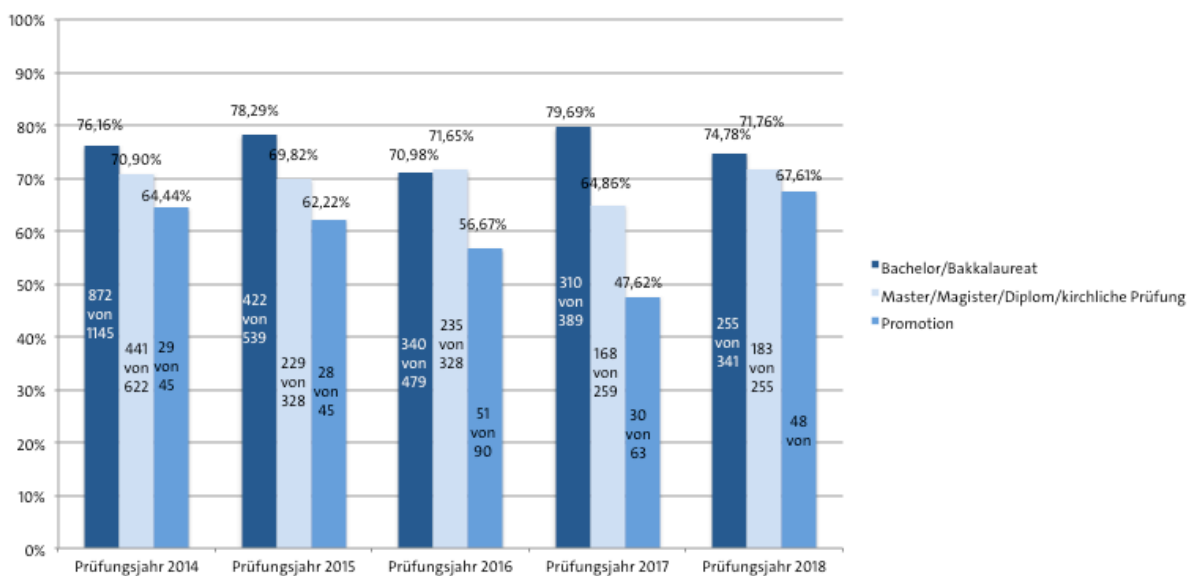


Diagramm 8: Absolventinnen an der Fakultät für Geisteswissenschaften Prüfungsjahre 2014-2018

<sup>7</sup>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-Ab-schlüsse	Männer	4	35	26	11	32	25
	Frauen	7	175	16	9	75	77
	Frauenanteil	64%	83%	38%	45%	70%	75%
MA-Ab-schlüsse	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%



## Frauenanteil 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
	Frauenanteil	71%	78%	41%	44%	66%	67%
MA-Studierende	Männer	25	127	87	43	109	110
	Frauen	44	509	86	35	345	175
	Frauenanteil	64%	80%	50%	45%	76%	61%
Promotions-Studierende	Männer	16	75	86	22	60	64
	Frauen	14	173	83	8	130	84
	Frauenanteil	47%	70%	49%	27%	68%	57%
BA-Ab-schlüsse	Männer	1	29	14	8	11	23
	Frauen	1	125	20	12	59	38
	Frauenanteil	50%	81%	59%	60%	84%	62%
MA-Ab-schlüsse	Männer	5	30	9	3	14	11
	Frauen	12	89	9	3	41	29
	Frauenanteil	71%	75%	50%	50%	75%	73%
Promotio-nen	Männer	1	3	10	1	1	6
	Frauen	1	21	8	1	12	5
	Frauenanteil	50%	88%	44%	50%	92%	45%
Habilitatio-nen	Männer	0	1	0	0	1	0
	Frauen	0	0	0	0	0	0
	Frauenanteil	-	0%	-	-	0%	-