



Gleichstellungsbericht der Fakultät für Geisteswissenschaften für das Jahr 2015

im September 2016

Prof. Dr. Sabine Kienitz, Gleichstellungsbeauftragte

**Marie Rodewald M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin der
Gleichstellungsbeauftragten**

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
Marie.Kristin.Rodewald@uni-hamburg.de

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



INHALTSVERZEICHNIS

Teil I: Die Gleichstellungsbeauftragten	4
1. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.....	4
2. Gleichstellungsbeauftragte aus den Fachbereichen.....	4
Teil II: Statistische Auswertungen	4
1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen	5
1.1 Studierende.....	5
1.2 Wissenschaftliches Personal.....	7
1.3 Professuren.....	9
1.4 Zusammenfassung.....	10
2. Akademische Abschlüsse	12
2.1 Bachelor/ Bakkalaureat	12
2.2 Magister/ Master/ Diplom/ kirchliche Prüfung	12
2.3 Promotionen.....	13
2.4 Habilitationen.....	13
2.5 Zusammenfassung	14
3. Berufungen	14
Teil III: Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2014	16
1. Familienfreundliche Maßnahmen:	16
1.1 studentische Hilfskräfte.....	16
1.2 Kindernotfallbetreuung	17
1.3 Still- und Wickelraum.....	17
2. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	17
2.1 Mentoring	17
2.2 Postdoc-Fellowship und Postdoc-Scholarship.....	18
3. Gender Lectures.....	18
4. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung.....	19
4.1 Genderrelevante Veranstaltungen	19



4.2 Boys' Day	20
5. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung	21
5.1 Frauenförderfonds	21
5.2 Gleichstellungsförderfonds	21
5.3 Agathe-Lasch-Coaching	21
Anmerkungen	23

—
—

—



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. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Wie im Vorjahr ist Prof. Dr. Sabine Kienitz (Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde) die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.

2. Gleichstellungsbeauftragte aus den Fachbereichen

Im Jahr 2015 gab es zwei personelle Veränderungen: Prof. Dr. Jannis Androutsopoulos trat von seinem Amt als Gleichstellungsbeauftragter des Fachbereichs Sprache, Literatur, Medien I. zurück. Seine Nachfolgerin wurde Prof. Dr. Renata Szczepaniak. Prof. Dr. Claudia Schindler (Sprache, Literatur, Medien II.) wurde von JProf. Dr. Jan D. Kucharzewski abgelöst. Wie im Vorjahr waren weiterhin Prof. Dr. Birgit Recki (Philosophie), Dr. Uta Reuster-Jahn (Asien-Afrika-Institut), Prof. Dr. Monica Rüthers (Geschichte) und Prof. Dr. Corinna Körting (Evangelische Theologie; wurde im April 2016 von JProf. Dr. Adrian Hermann abgelöst) die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Gleichstellungsbeauftragten aus den einzelnen Fachbereichen.

2015 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 Studierende¹

Im Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/16 waren insgesamt 6753 (Vorjahr: 6175) Studierende in den Bakkalaureats-, Bachelor-, Master-, Magister-, Diplom- und Promotionsstudiengängen der Fakultät eingeschrieben und nicht beurlaubt. Hinzu kamen 4812 (4117) Lehramtsstudierende.

Es ergibt sich auf allen Qualifizierungsstufen ein Frauenanteil von 70,83%, der damit im Vergleich zum Vorjahr (70,19%) minimal gestiegen ist:

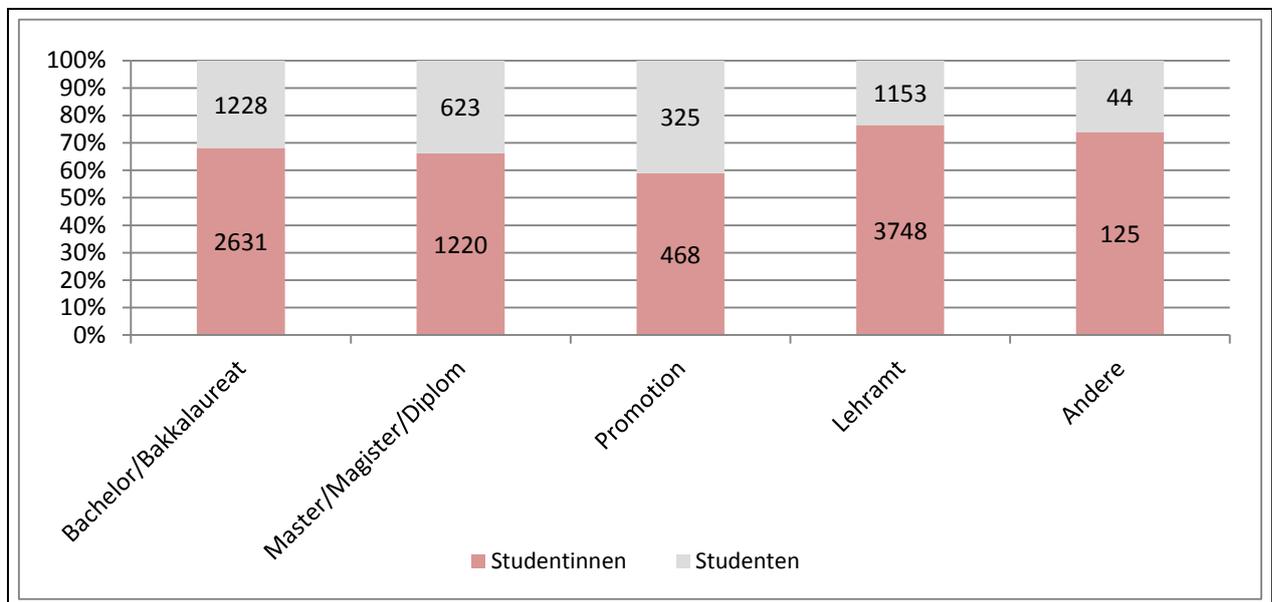


Abbildung 1: Studierende Fakultät für Geisteswissenschaften im Jahr 2015²

Unter Betrachtung der einzelnen Fachbereiche wird jedoch deutlich, dass Studentinnen nicht überall und nicht auf jeder Qualifizierungsstufe die Mehrheit bildeten:

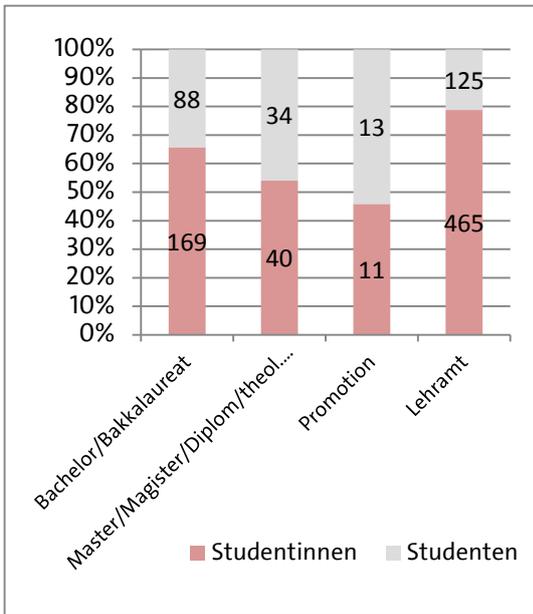


Abbildung 2: Studierende des Fachbereichs Evangelische Theologie 2015

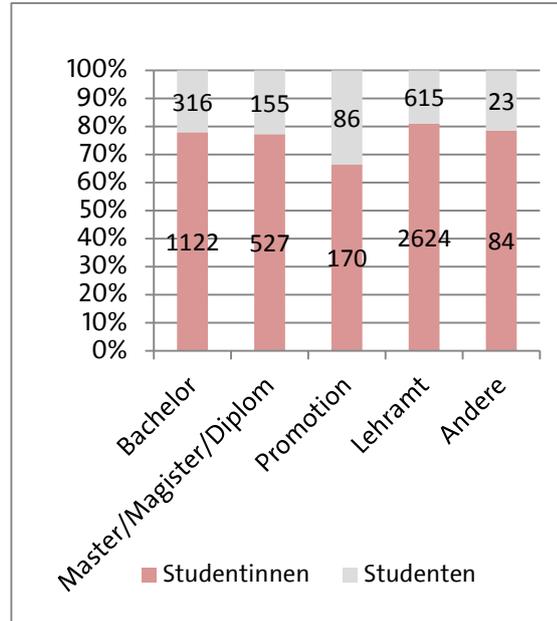


Abbildung 3: Studierende der Fachbereiche Sprachen, Literatur und Medien (SLM) I&II 2015

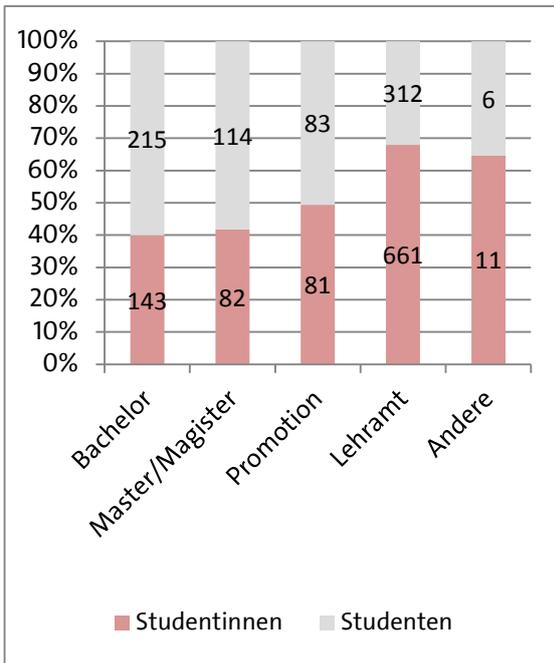


Abbildung 4: Studierende des Fachbereichs Geschichte 2015

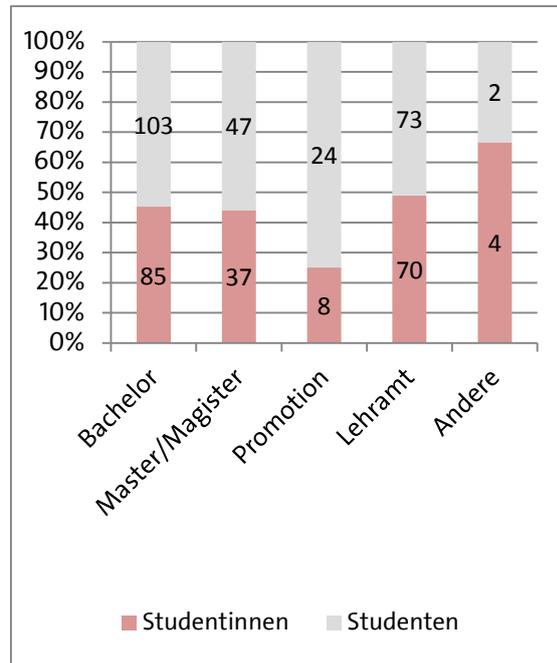


Abbildung 5: Studierende des Fachbereichs Philosophie 2015

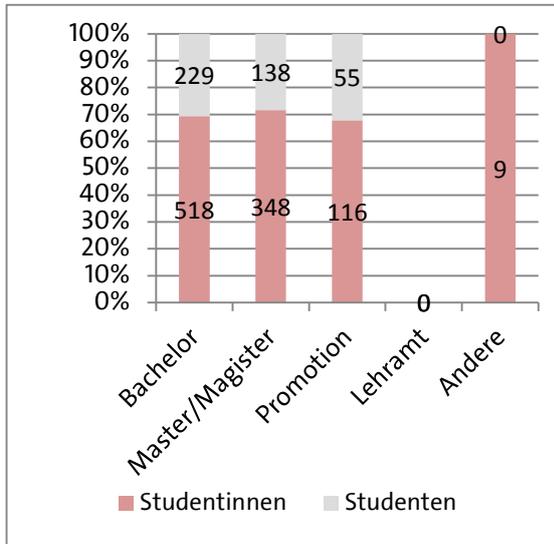


Abbildung 6: Studierende des Fachbereichs Kulturgeschichte und Kulturkunde (KuK) 2015

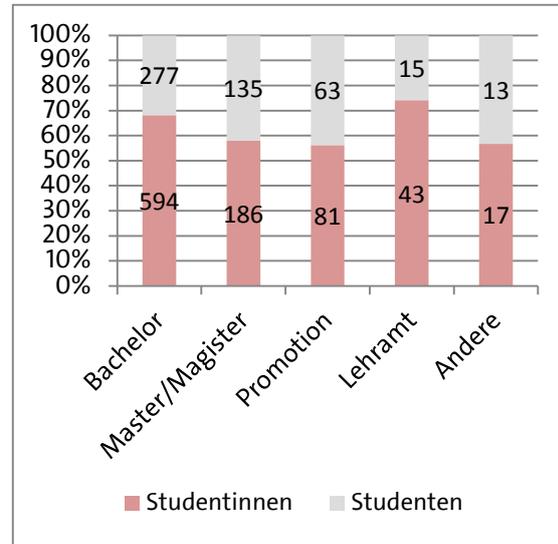


Abbildung 7: Studierende des Asien-Afrika-Instituts (AAI) 2015

In den Fachbereichen SLM I+II, Kulturgeschichte und Kulturkunde und am Asien-Afrika-Institut lag der Frauenanteil in allen Qualifizierungsstufen wie im Vorjahr bei über 50%. In der Evangelischen Theologie liegt nur der Frauenanteil bei den Promovierenden mit 45,83% unter der 50% Marke. In der Philosophie überwiegt der Männeranteil wiederholt auf fast allen Stufen; lediglich bei den Lehramtsstudierenden lag der Anteil der Frauen knapp unter 50%. In der Geschichte lag die Frauenquote unter den BA- und MA-Studierenden mit 39,94% und 41,83% erneut unter 50%, in allen anderen Qualifizierungsstufen lag diese bei fast genau 50% (Promotion) oder darüber.

1.2 Wissenschaftliches Personal³

Im Dezember 2015 waren insgesamt 284 Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen an der Fakultät auf Etatstellen sowie weitere 200 Mitarbeiter/innen in Drittmittelprojekten beschäftigt.

Von den regulären Stellen waren 140 mit Frauen und 149 mit Männern besetzt, was einem Frauenanteil von 49,3% entspricht – im Jahr zuvor hatte der Frauenanteil hier noch bei rund 57% gelegen. In Drittmittelprojekten waren 111 Frauen und 89 Männer beschäftigt, was einem Anteil von 55,5% entspricht. Der Frauenanteil lag auch hier 2014 mit 57,52% etwas höher.

Bezogen auf die Fachbereiche ergeben sich folgende Zahlen:

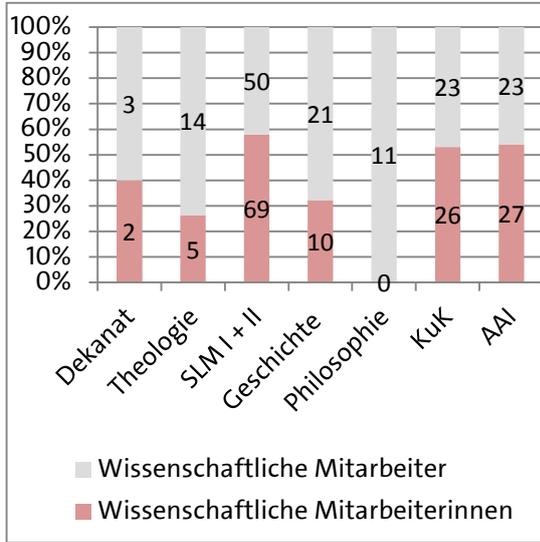


Abbildung 8: Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Etatstellen, Stand 1.12.2015

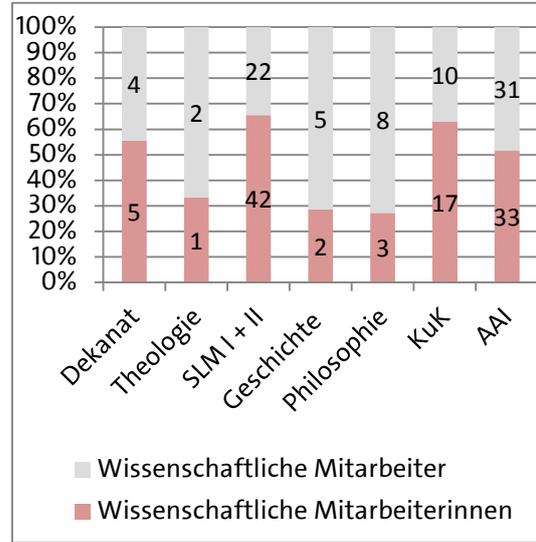


Abbildung 9: Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen auf Drittmittelstellen, Stand 1.12.2015

Es wird deutlich, dass bei den Etatstellen nur in SLM I+II, im AAI und in KuK ein Frauenanteil von mehr als 50% erreicht werden konnte. Bei den Drittmittelstellen erreichen ebenfalls die Bereiche SLM I +II, AAI und KuK einen Frauenanteil von 50%.

Bei der Aufteilung zwischen Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter/innen im Drittmittel- und Etatbereich zeigt sich, dass in beiden Bereichen mehr Männer als Frauen in Vollzeit arbeiten.

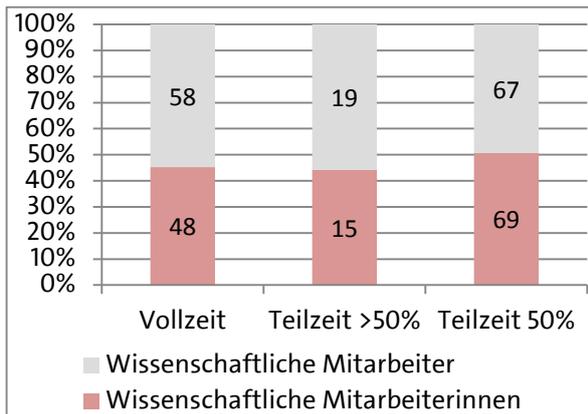


Abbildung 10: Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Teilzeit/Vollzeit auf Etatstellen, Stand 1.12.2015⁴

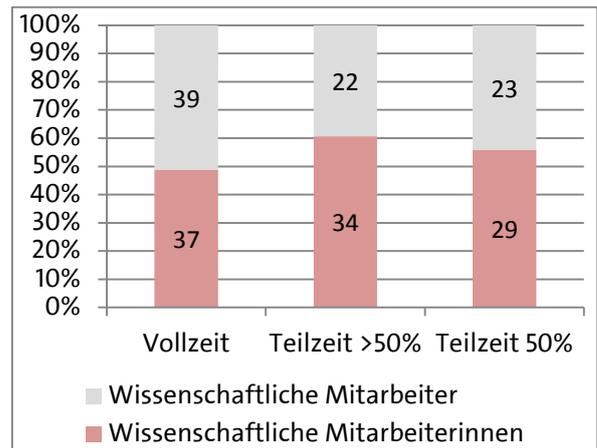


Abbildung 11: Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Teilzeit/Vollzeit auf Drittmittelstellen, Stand 1.12.2015⁵

1.3 Professuren

Von den insgesamt 154 an der Fakultät besetzten Professuren waren 130 regulär und weitere 24 durch Vertretungs- und/oder Gastprofessuren besetzt. Auf den regulären Stellen waren 72 Männer und 59 Frauen beschäftigt. Dies entspricht einem beinahe gleich gebliebenen Frauenanteil von 44,6% gegenüber rund 45% im Dezember 2014. Bei den Vertretungs- und/oder Gastprofessuren liegt der Frauenanteil bei rund 52%.

Bei Betrachtung der einzelnen Fachbereiche ist abzulesen, dass der Frauenanteil an den Professuren – Vertretungs- und Gastprofessuren ausgenommen – im Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde bei 52% (50% im Vorjahr), in den Fachbereichen Sprachen, Literatur und Medien I+II bei 55% (46%), in der Evangelischen Theologie bei 40% (50%), im Fachbereich Geschichte bei 43% (43%), am Asien-Afrika-Institut bei 31% (28%) und im Fachbereich Philosophie bei 20% (20%) lag. Der Frauenanteil ist also im Bereich der Geschichte und Philosophie gleich niedrig geblieben wie in den Vorjahren. In den Bereichen im SLM I+II und in der Kulturgeschichte und Kulturkunde lag der Frauenanteil zuvor schon bei annähernd 50%. Beide Bereiche konnten den Frauenanteil aber noch einmal erhöhen und verzeichnen eine Steigerung von 9% beziehungsweise 2%. Im Afrika-Asien-Institut konnte der Frauenanteil ebenfalls erhöht werden: Um 4%. Lediglich in der Theologie ist der Frauenanteil um 10% gesunken: Mit insgesamt nur zehn regulär besetzten Professuren kann hier allerdings schon die Neubesetzung einer Stelle eine Schwankung von 10% bewirken.

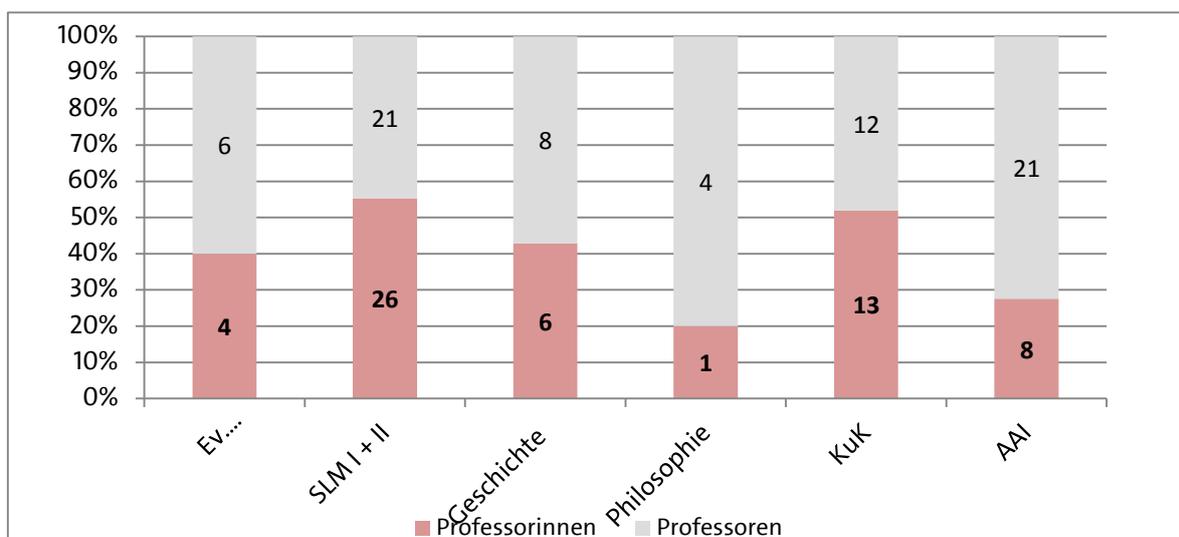


Abbildung 12: Verteilung Professorinnen/Professoren nach Fachbereichen 1.12.2015.

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

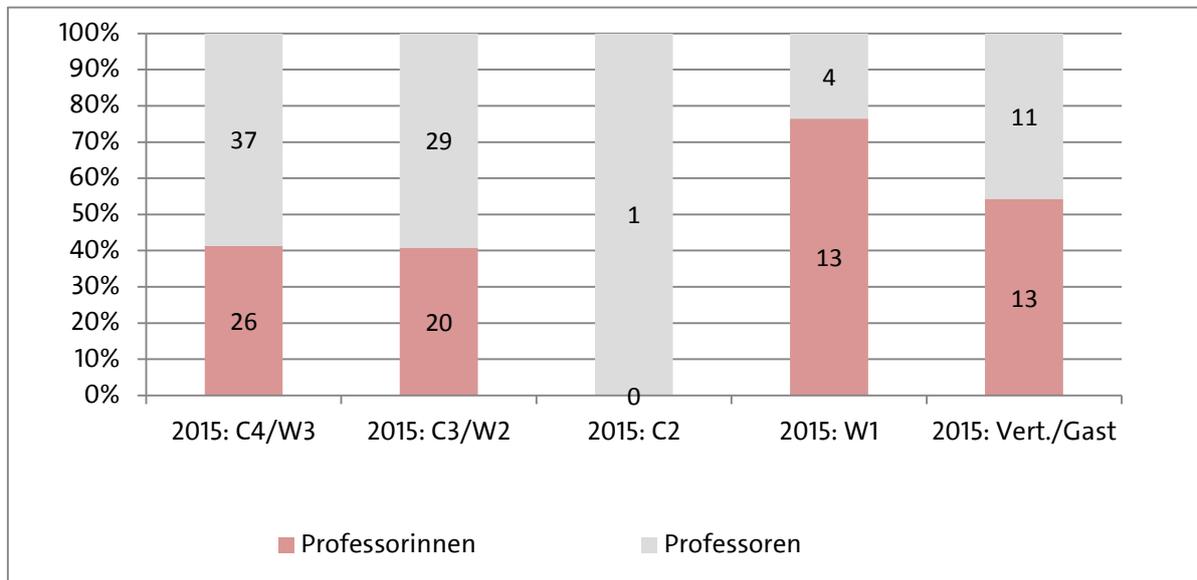


Abbildung 13: Frauenquote nach Stellenkategorien 1.12.2015

Der Frauenanteil bei den C4/W3-Professuren ist im Vergleich zum Vorjahr um geringe 0,7 Prozentpunkte gestiegen auf 41,3% (2014: 40,6%). Der Frauenanteil bei den C3/W2-Stellen ist mit 40,8% annähernd gleich geblieben; er betrug 2014 40,4%. Der Frauenanteil bei den W1-Stellen (Juniorprofessuren) beträgt im Jahre 2015 76%.

1.4 Zusammenfassung

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 2015 in den beiden höchsten Stellenkategorien C3/W2 und C4/W3-Professuren eine Frauenquote von 41,1%; dies ist noch einmal geringfügig mehr als im Jahr 2014 (40,5%).

Mit Blick auf den Anstieg des Frauenanteils in der Kategorie Wissenschaftliche Mitarbeiter/in lässt sich zusammenfassend feststellen, dass diese untersten Stellenkategorien zwar weiterhin in der Mehrzahl von Frauen als von Männern besetzt wurden: Im Etatbereich und bei den Drittmittel-Stellen zusammen ergibt sich eine Frauenquote von 51%. Betrachtet man allerdings nur die Vollzeitstellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen im Etatbereich und die höch-

ten Stellenkategorien bei den Professuren, überwiegt stets die Zahl der männlichen Mitarbeiter.

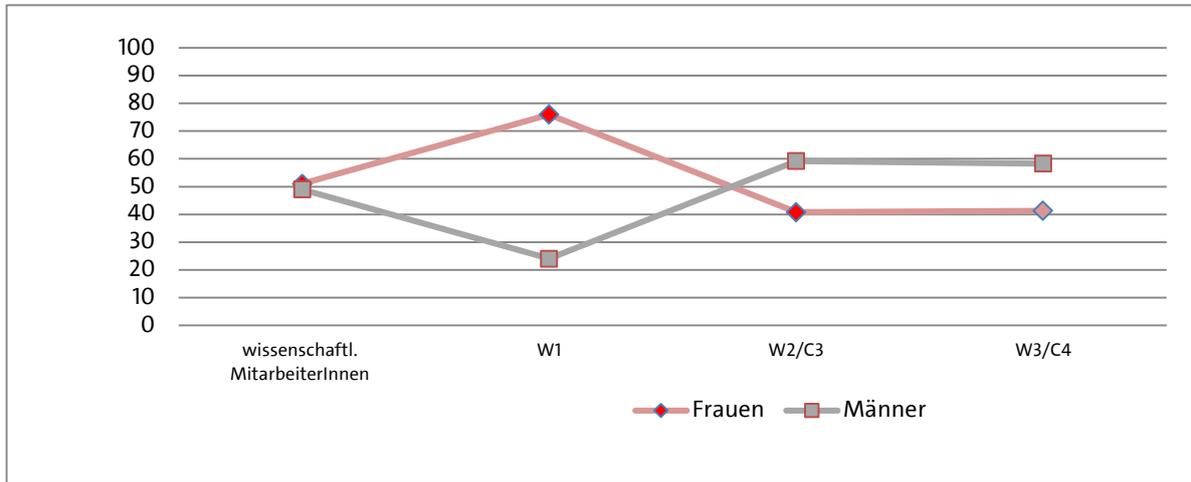


Abbildung 14: Frauenanteil unter dem Wissenschaftlichen Personal in Prozent, Stand Dezember 2015

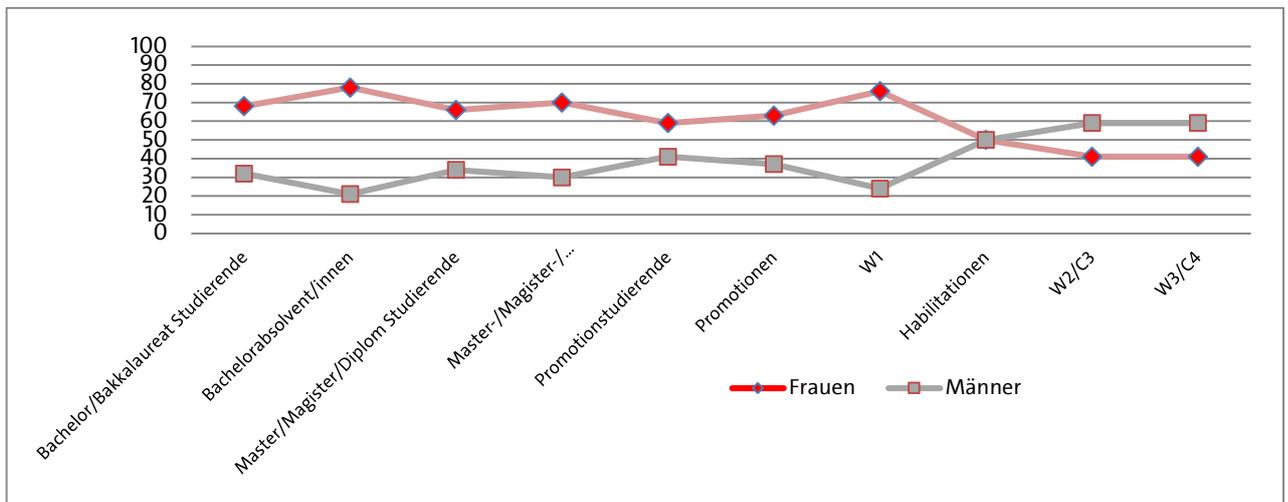


Abbildung 15: Frauenanteil an der Fakultät für Geisteswissenschaften nach Gleichstellungsbericht 2014

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 den BA-Abschlüssen liegt die Frauenquote 10 Prozentpunkte höher als bei den Studierendenzahlen. Bei den MA-Abschlüssen und bei Promotionen liegt der Anteil noch jeweils um 4 Prozentpunkte höher.

2. Akademische Abschlüsse⁶

2.1 Bachelor/ Bakkalaureat

Insgesamt haben im Wintersemester 2014/15 sowie im Sommersemester 2015 539 Studierende die Prüfungen im Bachelorstudiengang oder Bakkalaureat abgelegt. Dabei handelte es sich um 422 Absolventinnen und 177 Absolventen. Der Frauenanteil unter den Bakkalaureats- und Bachelorabsolvent/innen lag damit bei 73% (2014: 75%), also zwei Prozentpunkt niedriger als im Prüfungsjahr 2014.

Für die einzelnen Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

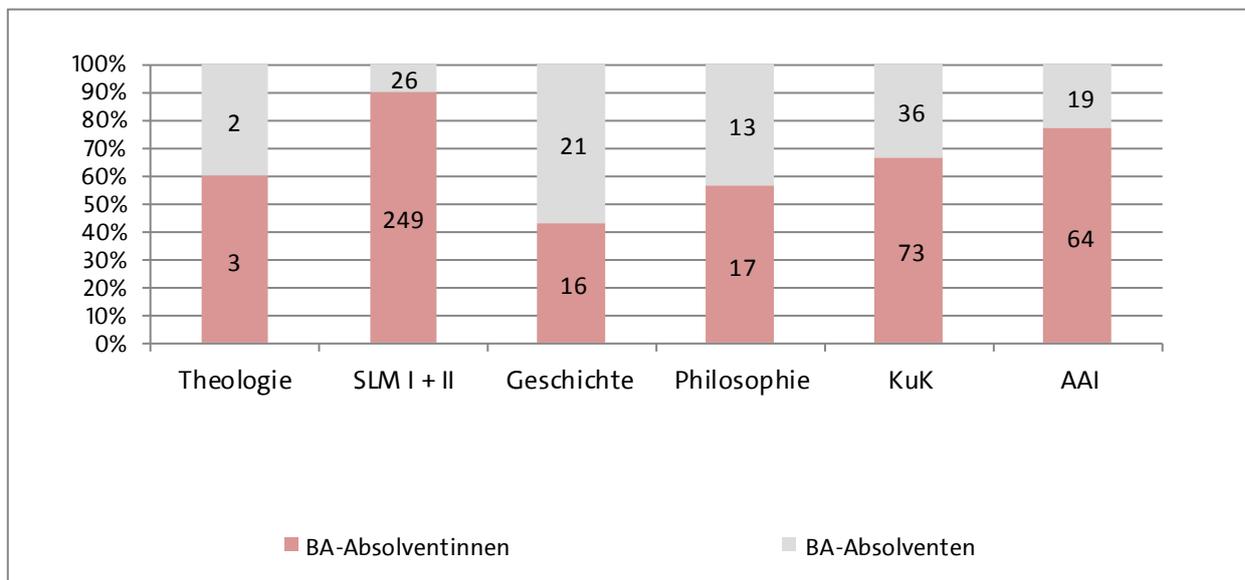


Abbildung 16: Frauenquote unter BA-Absolvent/innen im WiSe 2014/2015 und SoSe 2015

2.2 Magister/ Master/ Diplom/ kirchliche Prüfung

Im Wintersemester 2014/15 und im Sommersemester 2015 haben an der Fakultät insgesamt 328 Studierende ihre Magister-, Master-, Diplom- oder kirchliche Prüfung bestanden, davon 99 Männer und 229 Frauen. Somit wurden 70% der Abschlüsse von Frauen erreicht (Vorjahr: 71%). Bei einer Analyse der einzelnen Fachbereiche zeichnen sich folgende Unterschiede ab:

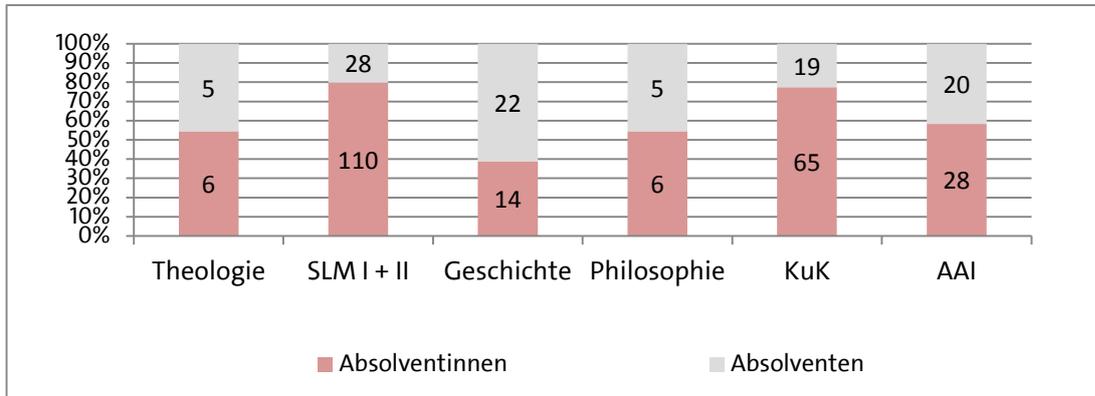


Abbildung 17: Frauenquote unter den Master-, Magister-, Diplom- und kirchlichen Absolvent/innen WiSe 2014/15-SoSe 2015

2.3 Promotionen

An der Fakultät schlossen insgesamt im Wintersemester 2014/15 und im Sommersemester 2015 45 Personen ihre Promotion ab. Darunter waren 17 Männer und 28 Frauen. Der Anteil der weiblichen Promovierten lag somit bei etwa 62% und ist im Vergleich zum Prüfungsjahr 2014 um zwei Prozentpunkte gesunken.

Aufgeschlüsselt für die einzelnen Fachbereiche ergeben sich folgende Zahlen:

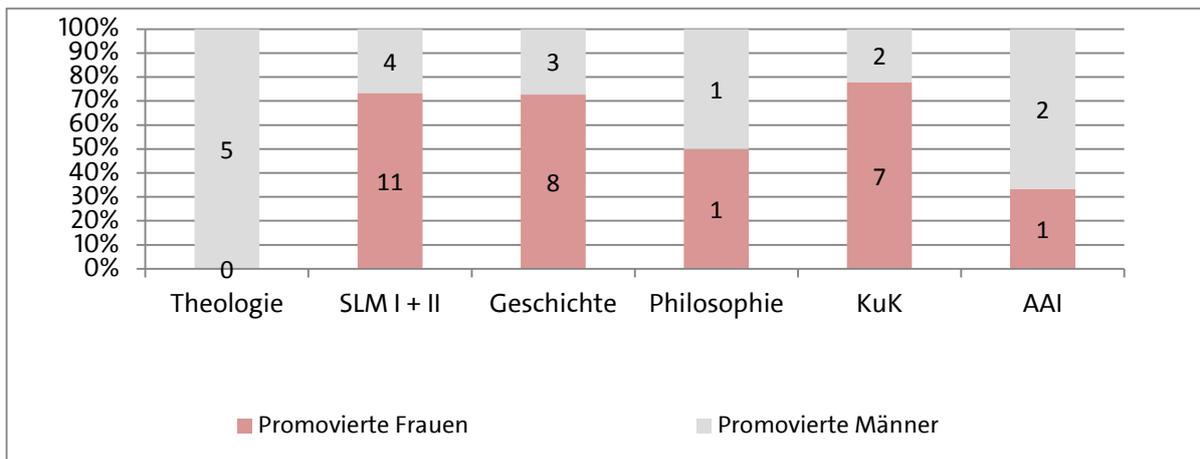


Abbildung 18: Frauenquote unter den Promovierten im Wintersemester 2014/15-Sommersemester 2015

2.4 Habilitationen

Im Abschlussjahr 2015 haben sich insgesamt sechs Personen an der Fakultät habilitiert. Mit drei habilitierten Frauen, eine aus dem Fachbereich Geschichte und zwei aus der Kulturgeschichte und Kulturkunde, liegt der Anteil wie im Vorjahr bei 50%. In den Jahren zuvor (2012 bis 2013) war der Frauenanteil mit 62,5% (2012) und 66,7% (2013) jedoch schon einmal höher. Erwähnt

werden sollte noch, dass die Zahl der Habilitationen nach zuvor rückläufigen Zahlen im Jahr 2015 nun wieder gestiegen ist.

2.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich für die gesamte Fakultät feststellen, dass im Bachelor- und Masterbereich der Frauenanteil unter den Absolvent/innen im Prüfungsjahr 2015 höher war als der unter den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches. Die Studentinnen wurden also schneller bzw. auch häufiger mit ihrem Studium fertig als ihre männlichen Kommilitonen.

An allen Fachbereichen sinkt dann der Frauenanteil mit steigender Qualifizierungsstufe bis zur Vollendung der Promotion. Der Trend, dass die Geisteswissenschaften Frauen auf jeder Qualifizierungsstufe verlieren, hält damit an.

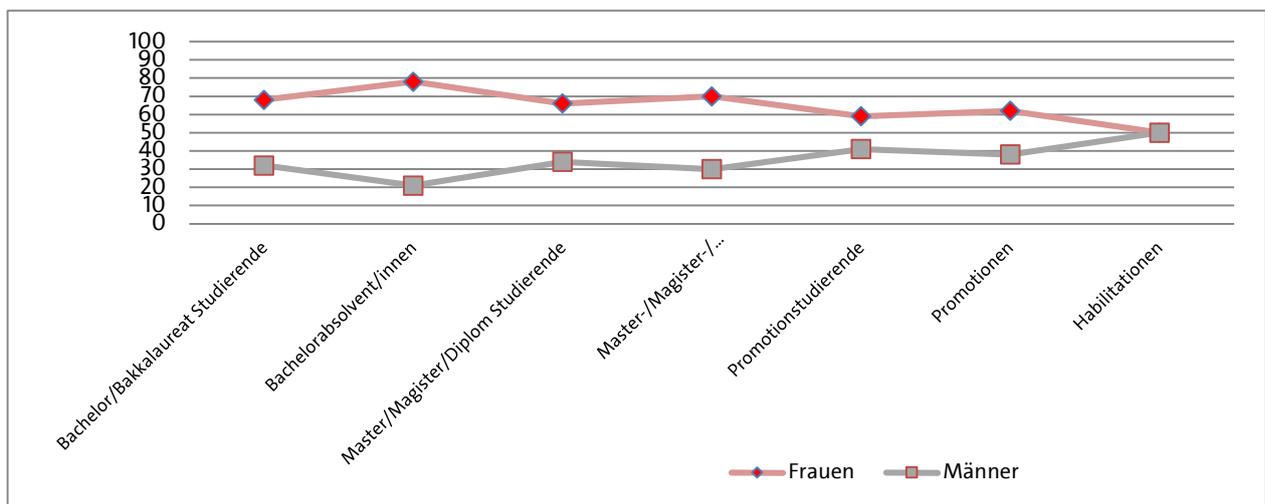


Abbildung 19: Frauenanteil unter den Studierenden (SoSe 2015) und Absolvent/innen (Prüfungsjahr 2015)

3. Berufungen⁷

Im Jahr 2015 traten neun Professor/inn/en ihren Dienst an der Universität Hamburg neu an. Fünf von ihnen waren weiblich: Das entspricht einem Anteil von 55,6%. Im Vergleich zum Vorjahr, in dem es vier weibliche Neueinstellungen bei insgesamt zehn Berufungen (=40%) zu verzeichnen gab, ist die prozentuale Steigerung um 15% zwar sehr groß, in absoluten Zahlen betrachtet ist die Schwankung zum Vorjahr allerdings weniger auffällig.

Auf die neun Stellen, deren Rufe im Jahr 2015 angenommen wurden, kamen insgesamt 265 (Vorjahr: 199) Bewerbungen, darunter 114 (85) von Frauen, was einen Bewerberinnenanteil von

43,02% (42,70%) macht. Unter den insgesamt 35 (37) Einladungen zum Hearing ergingen 17 (21) an Frauen, damit ist weiterhin ein hoher Frauenanteil von 48,57% (56,76%) an den Bewerbungsgesprächen zu verzeichnen. Bei der Listenplatzvergabe sind 12 (9) Frauen vertreten, was einer Quote von 48% (39,13%) entspricht. Im Jahr 2014 war die Diskrepanz zwischen der Zahl der eingeladenen Frauen und der Zahl der Frauen auf Listenplätzen also noch deutlich größer. Das konnte in diesem Jahr vermieden werden, so dass der Frauenanteil auf gleichem Niveau erhalten blieb. Allerdings ist der Anteil der Frauen, die zum einem Gespräch eingeladen wurden, im Vergleich zum Vorjahr um rund 8 Prozentpunkte gefallen.

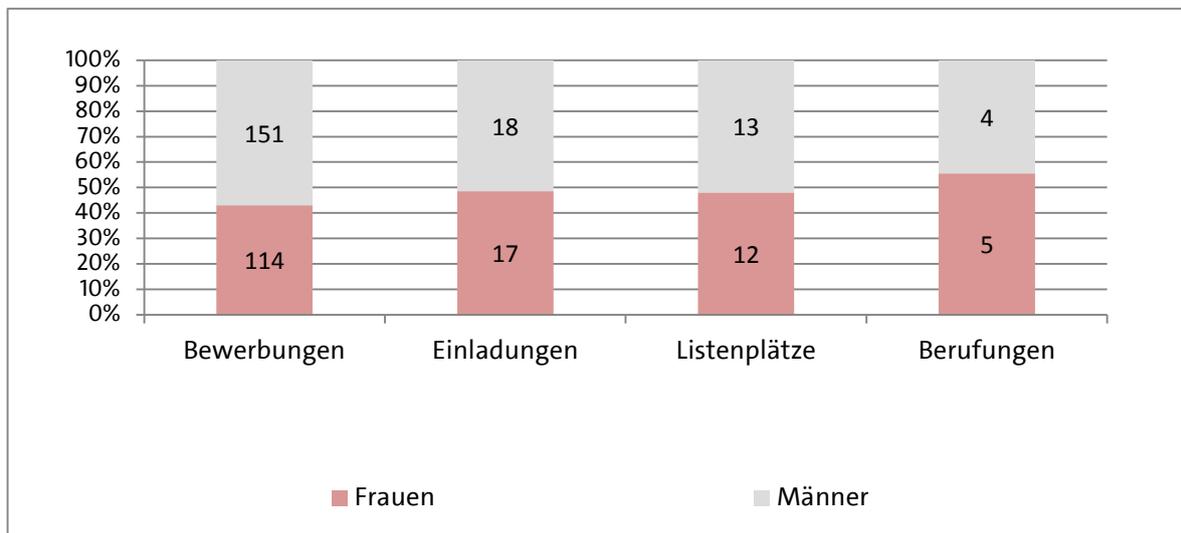


Abbildung 20: Frauenanteil in den Phasen der Berufungsverfahren mit Ruferteilung 2015



Teil III: Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2015

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 genaue 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 Leistungsorientierte Mittel (LoMi) für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien an die einzelnen Fachbereiche vergeben. Die genaue Summe errechnet sich über ein Bonuspunktesystem, durch das vor allem die 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 an dem Boys' Day aus dem Vorjahr honoriert werden. 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

Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Juniorprofessor/innen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wurde auf Antrag eine studentische Hilfskraft zur Verfügung gestellt. 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 14 studentische Hilfskräfte für Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultät 2015 finanziert worden.



1.2 Kindernotfallbetreuung

Die Geschäftsführung der Fakultät hat in Absprache mit dem Dekanat zugestimmt, dass die Fakultät für Geisteswissenschaften auch im Jahr 2015 das Angebot des pme Familienservices/Company Kids anbietet. Das Programm zur flexiblen Kindernotfallbetreuung richtet sich vorrangig an das Wissenschaftliche Personal der Fakultät mit kleinen Kindern, seit 2014 wird das Angebot in speziellen Fällen auch für externe Personen (Bsp. Referent/innen mit Kind) oder Studierende (bei Tagungen, Wochenend-/ Abendveranstaltungen) 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. fällig. Jeder gebuchte Betreuungstag kostet dann zusätzlich 140 Euro zzgl. MwSt. An diesem Vertrag wurde auch 2015 weiter festgehalten. 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 bleiben 19 Tage für das Betreuungsjahr 2016.

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, dieser wurde im Jahr 2015 von rund 100 Personen mit Kind aufgesucht, davon kam erneut nur knapp ein Drittel der Nutzer/innen aus der geisteswissenschaftlichen Fakultät. Ob der Rückgang der Nutzung durch Mitglieder der Fakultät für Geisteswissenschaften ein Hinweis darauf ist, dass die Betreuungssituation von Kindern von Studierenden und Mitarbeiter/innen der Fakultät sich deutlich verbessert hat, kann mit den vorliegenden Daten nicht beurteilt werden.

Die Zusammenarbeit mit dem Pförtnerteam des Philosophenturms, welches den Schlüssel für den Raum aushändigt, und den Putzkräften funktionierte auch 2015 sehr gut. Die Rückmeldungen der Eltern zum Wickelraum waren durchweg positiv.



2. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.1 Mentoring

Die Gleichstellungsbeauftragten waren sich zu Beginn des Jahres 2011 einig, dass ein Desiderat darin bestand, Mentoringprogramme für Studentinnen bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen auch an der Fakultät für Geisteswissenschaften anzubieten.

Seit 2012 beteiligte sich die Fakultät am Berufseinstiegsmentoringprogramm *UNICA* der Universität Hamburg. *UNICA* ist ein Mentoringprogramm, das in Zusammenarbeit zwischen dem Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring der Universität Hamburg, der Universitätsgesellschaft, den Fakultäten EPB, MIN und WiSo sowie verschiedenen Hamburger Unternehmen und der Hansestadt Hamburg angeboten wird. Es richtet sich an Studentinnen ab dem 5. Semester im Bachelor sowie im Master und an Doktorandinnen, die einen Berufseinstieg bzw. eine Karriere in der Wirtschaft planen. Bei *UNICA* werden die Mentees über vier Jahre hinweg von erfahrenen Mentorinnen begleitet. Die Frauen profitieren zudem von einer Einführung in die Introvisionsmethode, Besichtigungen und Workshops mit den Partnerunternehmen sowie intensivem Networking.

Studentinnen und Doktorandinnen der Fakultät für Geisteswissenschaften hatten 2015 erneut die Möglichkeit, sich auf die 15 Stipendien-Plätze von *UNICA* zu bewerben. Im Gegenzug finanzierte die Fakultät eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiter/innen-Stelle (TV-L 13) zur Koordination des Programms.

2015 bewarben sich insgesamt 28 Frauen aus der Fakultät (Vorjahr: 26) auf einen Mentoringplatz bei *UNICA* bei insgesamt 140 Bewerbungen. Wie im Vorjahr wurden drei Bewerberinnen als neue Mentees in das *UNICA*-Programm aufgenommen. 17 weitere Kandidatinnen erhielten ein Alternativangebot.

2.2 Postdoc-Fellowship und Postdoc-Scholarship

Im Jahre 2015 wurden durch die Vergabe von Scholar- und Fellowship-Stipendien fünf weibliche Postdocs gefördert, die in ihrem jeweiligen Forschungsfeld an einem Thema mit Genderbezug arbeiten. Die Förderung der zwei vergebenen Postdoc-Fellowships läuft über 18 Monate, die der drei Postdoc-Scholarships über 12 Monate. Gefördert wurden Projekte aus den Fächern Kunstgeschichte, Volkskunde/Kulturanthropologie, Historische Musikwissenschaft, Ethnologie und Gräzistik.



3. Gender Lectures

2013 hat die Gleichstellung der Fakultät für Geisteswissenschaften mit den „Gender Lectures“ eine neue Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen. Diese Reihe soll dazu einladen, die gesellschaftliche Debatte um Geschlechtergerechtigkeit aufzugreifen und in ihrer Vielschichtigkeit zu beleuchten. Ziel ist es, aktuelle Phänomene wie Diskriminierung, Gewalt und die Diversität der Lebensformen zu Beginn des 21. Jahrhunderts in einer Gender-Perspektive zu diskutieren. Vom akademischen Vortrag über die Podiumsdiskussion und das Gespräch mit dem Publikum soll ein transgenerationaler Dialog zwischen Studierenden, Experten/Expertinnen und Interessierten eröffnet werden.

Im Sommersemester 2014 fanden die zweiten Gender Lectures zum Thema „Gender & Islam – Diskurse, Standpunkte, Perspektiven“ statt, zu denen im Mai die Politikprofessorin Cilja Harders einen Vortrag mit dem Titel „Zwischen Rebellion und Restauration: Geschlechterverhältnisse in der arabischen Welt“ hielt. Im Juli fand die Podiumsdiskussion „Aufbrüche: Männer, Frauen, Rollenwandel“ mit der Islamwissenschaftlerin Katajun Amipur, der Ethnologin Susanne Schröter und dem Männlichkeitsforscher Michael Tunc statt.

Die dritten Gender Lectures im Wintersemester 2014/2015 standen unter dem Motto: „Männlichkeit(en): Krisendiskurse & Konfliktfelder“, zu dem es im Dezember einen Vortrag und einen anschließenden Workshop zum Thema „Männerkrisen – historisierende Beobachtungen einer aktuellen Diagnose“ mit dem Historiker Jürgen Martschukat sowie einen weiteren Vortrag im Januar mit der Soziologin Sylka Scholz mit dem Titel „Männer, Partnerschaft, Liebe und Generativität – ein Konfliktfeld“ gab.

Auch im WiSe 2015/2016 wurden wieder Veranstaltungen zum Thema „Gender und Gewalt – Geschlechterperspektiven auf Waffengewalt, Zeugenschaft und Opferbereitschaft“ angeboten. Prof. Dr. Anja Tippner (Universität Hamburg), Prof. Dr. Silke Segler-Meißner (Universität Hamburg) und Prof. Dr. Jürgen Martschukat (Universität Erfurt) widmeten sich dem Themenfeld von Gewalterfahrungen und Gewaltakten aus geschlechterspezifischer Perspektive. Sie gingen dabei der Frage nach, ob es Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt und ob Gewalt in unterschiedlichen Formen ausgeübt wird – als körperliche, sexualisierte, psychische, ökonomische oder soziale Gewalt. Die Vorträge handelten schließlich von Täter-Opfer-Beziehungen, Waffengewalt, Zeugenschaft, Opferrollen und Kriegerinnen-Mythos.

4. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung

4.1 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.

4.2 Boys' Day

Aufgrund der Erfolge der letzten Boys' Day-Veranstaltungen nahm die Fakultät 2015 erneut am bundesweit stattfindenden Boys' Day teil. An diesem Tag sollen Jungen im Alter von zehn bis 16 Jahren in Berufsfelder und Studienfächer eingeführt werden, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Insgesamt 115 Jungen konnten an sieben Instituten der geisteswissenschaftlichen Fakultät erste Uni-Erfahrungen sammeln.

Neu im Vergleich zum Jahr 2014 dabei war der Studiengang Evangelische Theologie. Hier konnten interessierte Bibelforscher lernen, wie 2200 Jahre alte Schriftrollen heutzutage entziffert werden können und was diese Dokumente über vergangenen Zeiten aussagen. In dem ebenfalls zum ersten Mal stattfindenden Angebot der Volkskunde/Kulturanthropologie ging es um die Frage, wie das Thema Fan-Sein kulturwissenschaftlich beleuchtet werden kann, hierzu schlüpfen die Jungen selbst in die Rolle des Forschers. Besonders viele Angebote gab es in diesem Jahr aus dem Asien-Afrika-Institut: Die Schüler konnten spielerisch erste Sprachkenntnisse bei den Einführungsworkshops „Boys' Day auf Arabisch“ und „Kiswahili – mehr als nur Hakuna Matata“ erwerben oder in die Inhalte des Turkologie-Studiums hineinschnuppern. Wie auch schon in den letzten Jahren reisten Jungen in der Romanistik mit Rittern nach Südeuropa und mit Konquistadoren nach Lateinamerika oder konnten in der Deutschen Gebärdensprache lebhaften Menschen mit schnellen Händen begegnen.



5. 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 Gleichstellung in den einzelnen Fakultäten berichtet und die Arbeit 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.

5.1 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 2015 drei der vier eingereichten Anträge aus den Geisteswissenschaften bewilligt. Dies entspricht einer ausgeschütteten Summe von rund 3.500 Euro.

5.2 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.

2015 wurden aus dem Gleichstellungsfonds der Universität fünf Anträge aus der Fakultät für Geisteswissenschaften bewilligt. 15 Anträge wurden zuvor eingereicht. Die fünf bewilligten Anträge wurden mit einer Gesamtsumme von 18.000 Euro gefördert.

5.3 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 2015 bewarben sich fünf Frauen aus der Fakultät für Geisteswissenschaften mit Erfolg auf einen solchen Coachingplatz.

—

—



Anmerkungen

¹ Alle Zahlen stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg, Abteilung Datenmanagement und Statistik, Referat 13/Ko, ausgewertet im Januar 2016. Studierende ohne angestrebten Abschluss stehen unter „Andere“, beurlaubte Studierende wurden nicht miteinbezogen.

² Studierende, die keinen Abschluss anstreben sind unter „Andere“ gefasst, Beurlaubte wurden nicht mit berücksichtigt.

³ Alle Angaben wurden von der Fakultätsverwaltung in Zusammenarbeit mit der Wissenschaftlichen Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten erstellt, Stand Dezember 2015. Die Zahlen beziehen sich jeweils auf den Stichtag 1.12. des Jahres.

⁴ Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Arbeitszeit gleich Null sowie mit <50% wurden nicht mit aufgenommen.

⁵ Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Arbeitszeit gleich Null sowie mit <50% wurden nicht mit aufgenommen.

⁶ Alle Zahlen über Abschlüsse außer den Habilitationen aus der Präsidialverwaltung Referat 13, Abteilung 1, Prüfungsjahr 2015, Stand 19.01.2015; Die Habilitationszahlen wurden von der Dekanatsreferentin übersandt (03.03.2015). Angaben zu wissenschaftlichem Personal wurden von Frau Bauza aus der Fakultätsverwaltung übersandt; erhalten am 04.07.2016.

⁷ Angaben der Dekanatsreferentin, Abfrage 11.07.2016.