



Universität Hamburg  
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT  
FÜR GEISTESWISSENSCHAFTEN

# Gleichstellungsbericht der Fakultät für Geisteswissenschaften für das Jahr 2017

im März 2018

Prof. Dr. Sabine Kienitz  
Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Sophia Booz  
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  
sophia.booz@uni-hamburg.de

[www.gwiss.uni-hamburg.de/gleichstellung/](http://www.gwiss.uni-hamburg.de/gleichstellung/)



## Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Teil I Die Gleichstellungsbeauftragten</b>                     | <b>3</b>  |
| <b>Teil II Statistische Auswertungen</b>                          | <b>3</b>  |
| 1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen | 4         |
| 1.1 Studierende   | 4         |
| 1.2 Wissenschaftliches Personal                                   | 9         |
| 1.3 Professuren   | 12        |
| 2. Akademische Abschlüsse   | 14        |
| 2.1 Bachelor/Bakkalaureat   | 14        |
| 2.2 Master-/ Magister-/Diplom- und kirchliche Prüfung             | 15        |
| 2.3 Promotionen   | 17        |
| 2.4 Habilitationen  | 18        |
| 3. Berufungen   | 18        |
| 4. Zusammenfassung und Empfehlungen                               | 20        |
| <b>Teil III Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2017</b>           | <b>22</b> |
| 1. Familienfreundliche Maßnahmen                                  | 23        |
| 1.1 Studentische Hilfskräfte                                      | 23        |
| 1.2 Kindernotfallbetreuung  | 24        |
| 1.3 Still- und Wickelraum   | 24        |
| 2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung       | 25        |
| 2.1 Genderrelevante Veranstaltungen                               | 25        |
| 2.2 Boys' Day   | 25        |
| 3. Gleichstellungsmaßnahmen in Drittmittelverbänden der Fakultät  | 26        |



|  |           |
|--|-----------|
| 4. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung | 26        |
| 4.1 Frauenförderfonds                                | 27        |
| 4.2 Gleichstellungsförderfonds                       | 27        |
| 4.3 Agathe-Lasch-Coaching                            | 28        |
| <b>Anmerkungen</b>                                   | <b>29</b> |

## 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.

Wie in den Vorjahren ist Prof. Dr. Sabine Kienitz (Fachbereich Kulturgeschichte und Kulturkunde) die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.

Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät waren 2017 unverändert Prof. Dr. Birgit Recki für den Fachbereich Philosophie, Dr. Uta Reuster-Jahn (Asien-Afrika-Wissenschaften) und JProf. Dr. Jan D. Kucharzewski (Sprache, Literatur, Medien II). Im Fachbereich Geschichte vertritt Prof. Dr. Angelika Schaser von April 2017 bis Oktober 2018 Prof. Dr. Monica Rütters; im Fachbereich Sprache, Literatur, Medien I übernahm JProf. Dr. Melitta Gillmann das Amt von Prof. Dr. Renata Szczepaniak; im Fachbereich Evangelische Theologie übernahm im Februar zunächst Prof. Dr. Christine Gerber im Februar das Amt als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, ihr folgte im Oktober 2017 Prof. Dr. Christoph Seibert.

## 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 Fakul-



tät als auch im Hinblick auf die einzelnen Fachbereiche. Insbesondere in höheren Qualifizierungsstufen strebt die Fakultät eine Erhöhung bzw. Verstetigung der Anzahl qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Der statistische Teil gibt Aufschluss darüber, inwieweit die Gleichstellungsmaßnahmen aus der Vergangenheit bereits erfolgreich waren und wo noch Handlungsbedarf besteht.

## 1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

### 1.1 Studierende<sup>i</sup>

Im Wintersemester 2017/18 waren insgesamt 11.523 Studierende an der Fakultät für Geisteswissenschaften eingeschrieben (2016: 11.519). Davon studierten 6.887 Studierende in den Bachelor-, Bakkalaureats-, Master-, Magister-, Diplom- und Promotionsstudiengängen der Fakultät (2016: 6.732). Hinzu kamen 4.467 Lehramtsstudierende (2016: 4.622, 2015: 4.812) und 169 Incomings, also Studierende aus dem Ausland, die ein oder mehrere Semester an der Universität Hamburg verbringen (2016: 165).

Es ergibt sich auf allen Qualifizierungsstufen ein Frauenanteil von durchschnittlich 70,8 %, dies entspricht in etwa den Werten der Vorjahre. Der hohe Frauenanteil kommt auch durch den zwar sinkenden, aber weiterhin recht hohen Anteil von Frauen an Lehramtsstudierenden zustande, die in diesen Studiengängen mit 76,8 % überdurchschnittlich vertreten sind. Auf den Qualifikationsstufen Bachelor, Master und Promotion liegt der Frauenanteil bei 67,6 % im Bachelor, bei 69,1 % im Master/Magister/Diplom und bei 60 % bei Promovierenden.

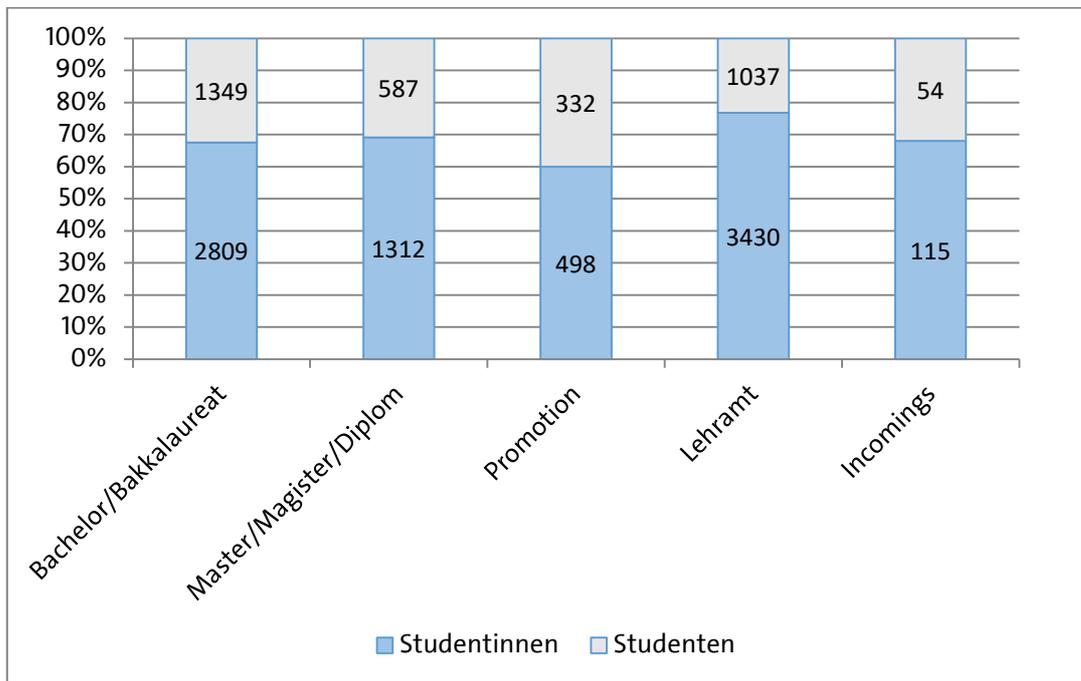


Abbildung 1: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im WiSe 2017/18, nach angestrebtem Abschluss

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

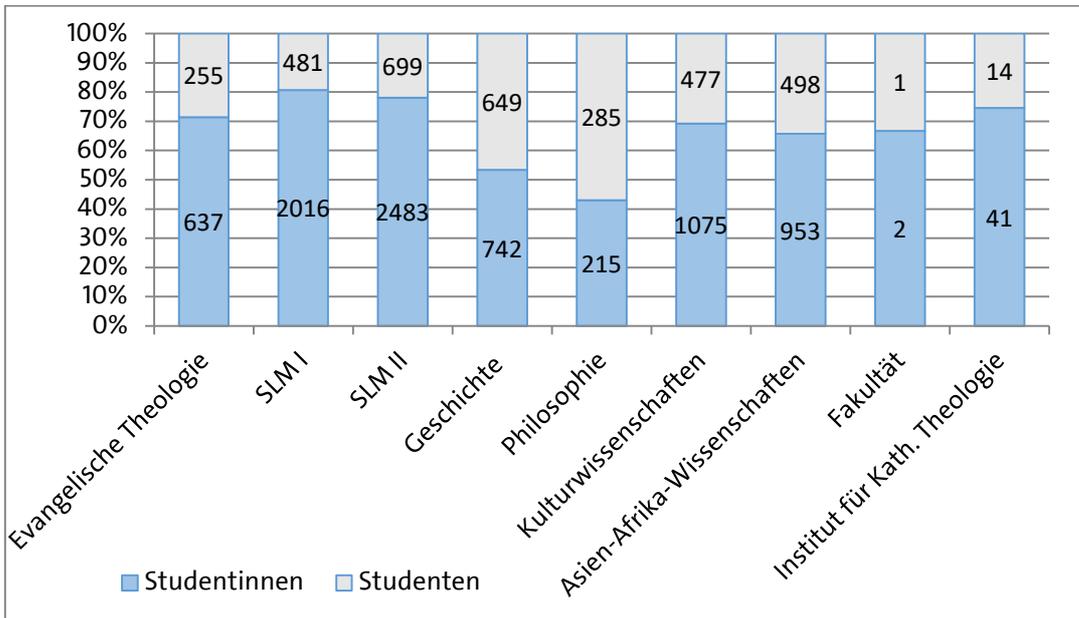


Abbildung 2: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im WiSe 2017/18, nach Fachbereich

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

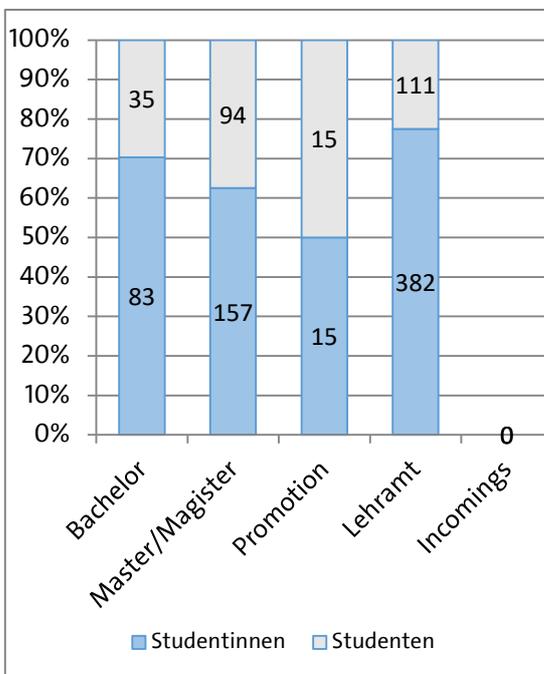


Abbildung 3: Studierende des Fachbereichs Evangelische Theologie im WiSe 2017/18

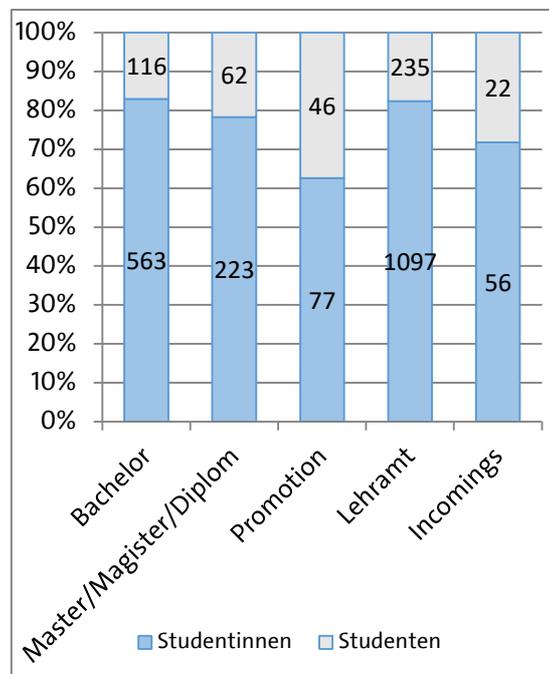


Abbildung 4: Studierende des Fachbereichs Sprachen, Literatur und Medien I (SLM I) im WiSe 2017/18

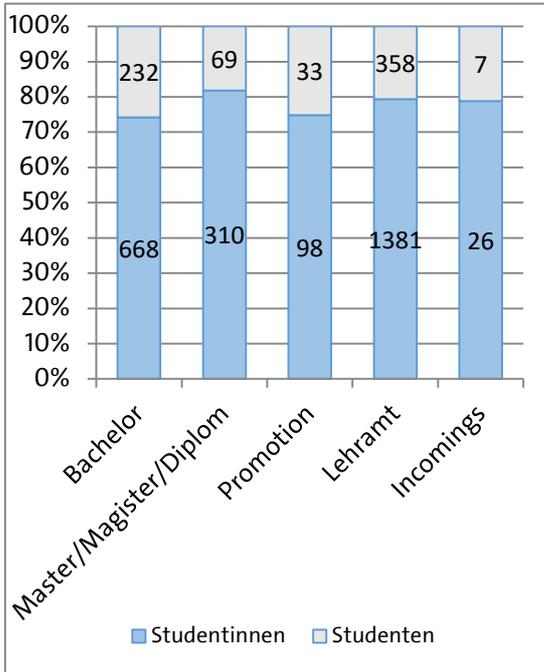


Abbildung 5: Studierende der Fachbereiche Sprachen, Literatur und Medien II (SLM II) im WiSe 2017/18

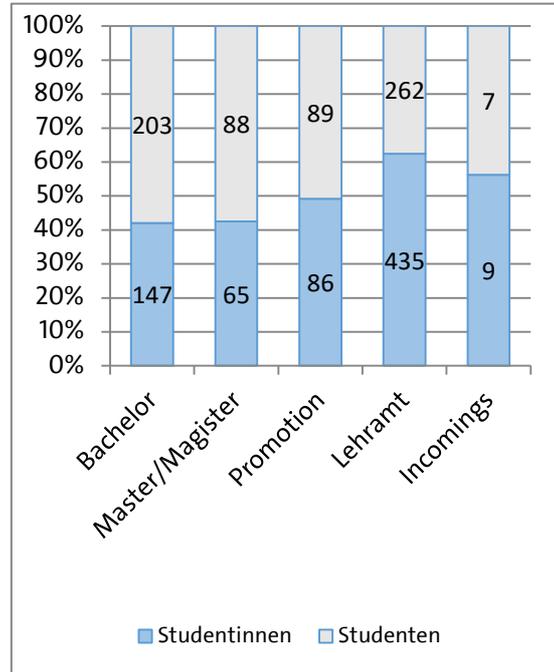


Abbildung 6: Studierende des Fachbereichs Geschichte im WiSe 2017/18

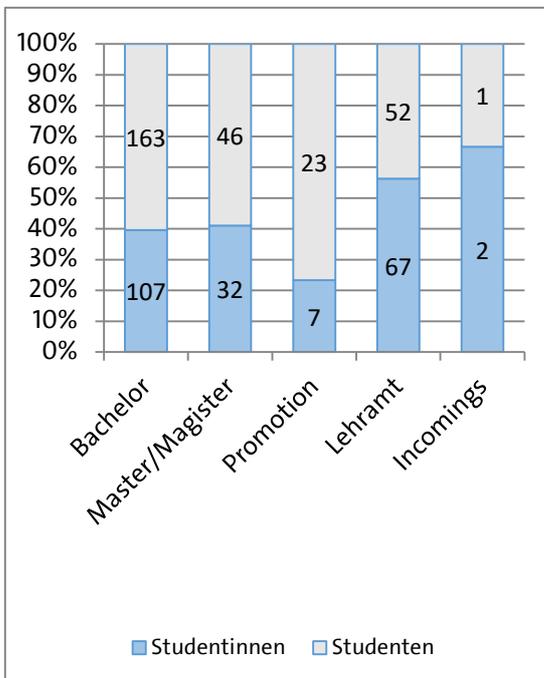


Abbildung 7: Studierende des Fachbereichs Philosophie im WiSe 2017/18

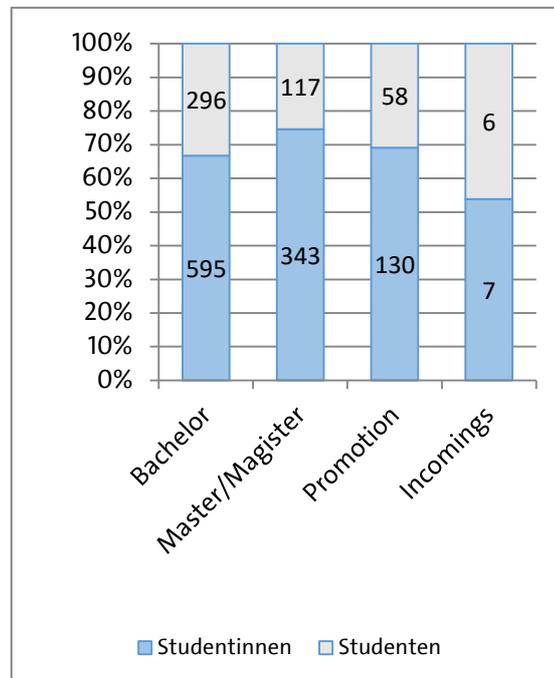


Abbildung 8: Studierende des Fachbereichs Kulturwissenschaften im WiSe 2017/18

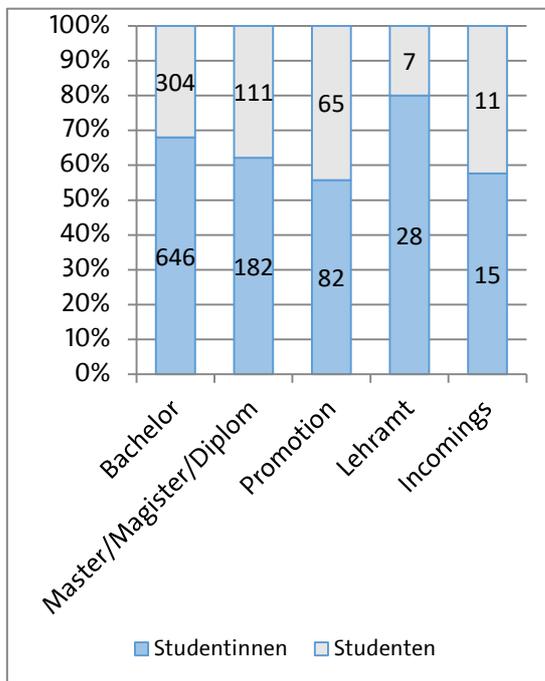


Abbildung 9: Studierende des Fachbereichs Asien-Afrika-Wissenschaften im WiSe 2017/18

In den Fachbereichen Sprache, Literatur und Medien I und II, Kulturwissenschaften, Asien-Afrika-Wissenschaften und Evangelische Theologie lag der Frauenanteil erneut in allen Qualifizierungsstufen bei über 50 %. In den Fachbereichen Geschichte und Philosophie lag der Frauenanteil dagegen auf den Qualifizierungsstufen Bachelor, Master und Promotion unter 50 %; lediglich bei den Lehramtsstudierenden liegt hier der Anteil der Frauen über 50 %. Im Fachbereich Geschichte fällt auf, dass im Gegensatz zu allen anderen Fachbereichen der Frauenanteil bei den Promovierenden mit 49,1 % höher ist als der Frauenanteil von 42,5 % bei den Master-Studierenden. Im Fachbereich Philosophie ist der Frauenanteil in den Bachelor- und Masterstudiengängen und unter der Promovierenden erneut gesunken.



## 1.2 Wissenschaftliches Personal<sup>ii</sup>

Im Dezember 2017 waren insgesamt 489 wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen an der Fakultät beschäftigt (2016: 494). Der Frauenanteil an allen wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen liegt bei 55,2 % (2016: 52,4 %). Von den Mitarbeiter\_innen waren 287 Personen auf Etatstellen (2016: 268) sowie weitere 202 Personen in Drittmittelprojekten beschäftigt (2016: 226). Der Anteil von Drittmittelstellen an der Gesamtzahl der Stellen ist im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gesunken.

Von den Etatstellen waren 159 mit Frauen und 128 mit Männern besetzt, was einem Frauenanteil von 55,4 % entspricht (2016: 52,2 %). Wie im Vorjahr ist der Frauenanteil damit erneut um etwa 3 % gestiegen. In Drittmittelprojekten waren 111 Frauen und 91 Männer beschäftigt, was einem Frauenanteil von 55,7 % entspricht (2016: 52,7 %). Nachdem der Frauenanteil an Drittmittelstellen im Vorjahr um 3 % gesunken war, erreicht er nun wieder den Wert aus 2015.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

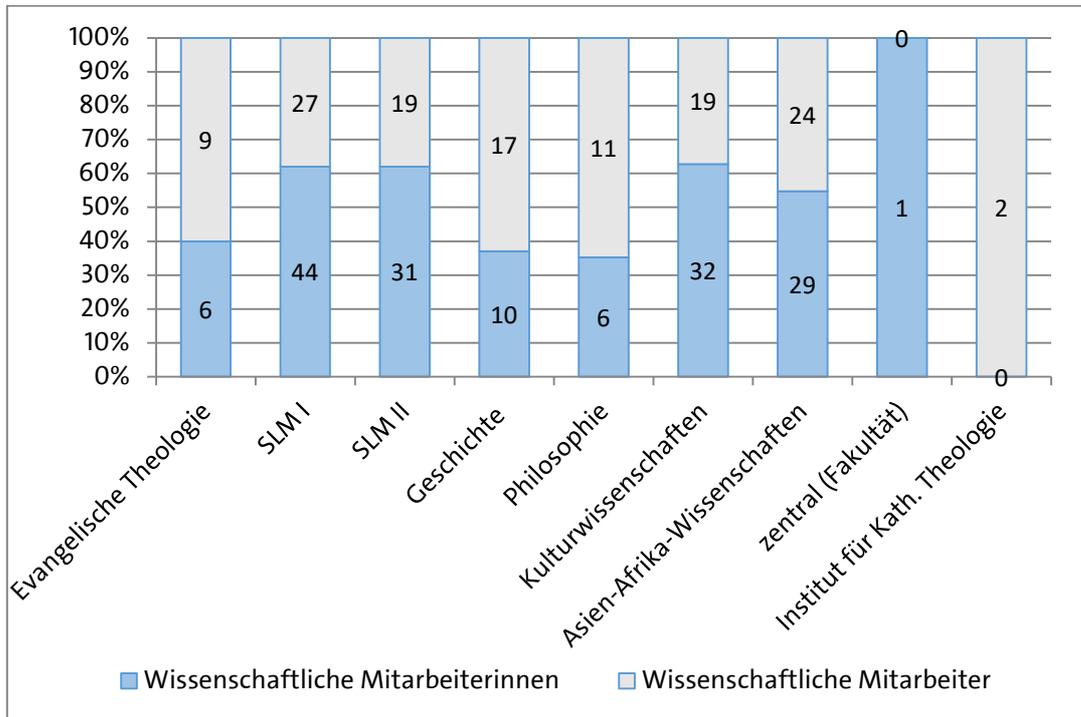


Abbildung 10: Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen auf Etatstellen, Stand 31.12.2017

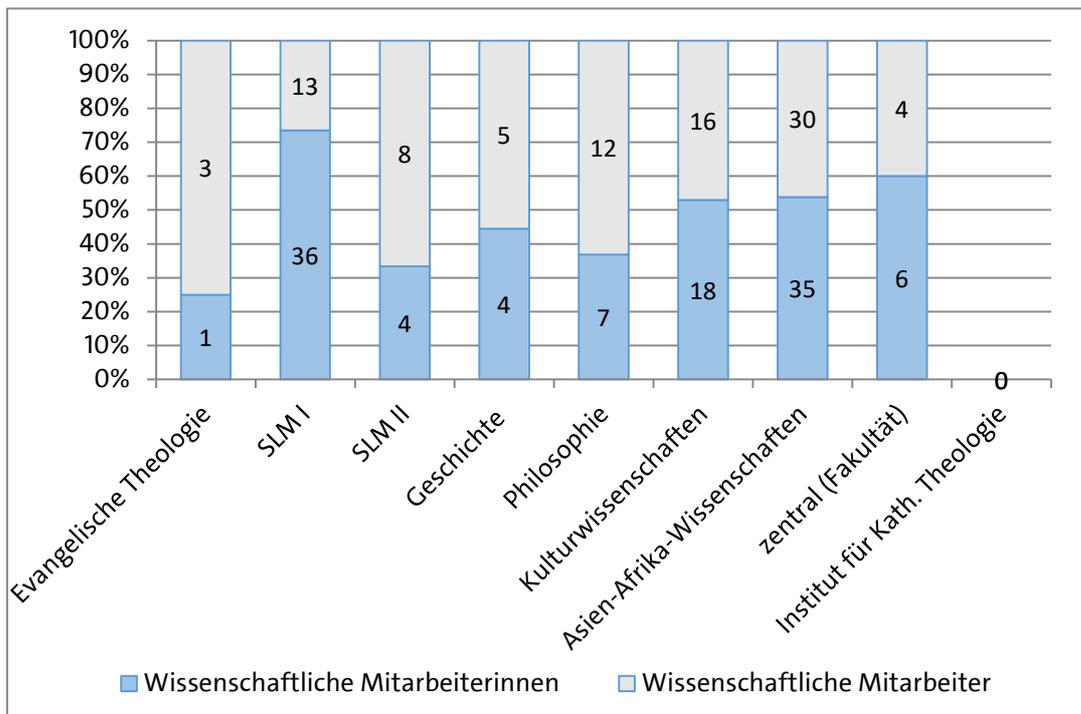


Abbildung 11: Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen auf Drittmittelstellen, Stand 31.12.2017

Wie in den Vorjahren liegt der Anteil von Frauen an Etat- und Drittmittelstellen in

den Fachbereichen SLM I, Kulturwissenschaften und Asien-Afrika-Wissenschaften jeweils bei mehr als 50 %. Im Fachbereich SLM II ist Frauenanteil im Drittmittelbereich auf 33,3 % (2016: 54,2 %) gesunken, wobei hier insgesamt die Zahl der Beschäftigten auf Drittmittelstellen deutlich gesunken ist. In den Fachbereichen Evangelische Theologie erhöhte sich der Frauenanteil bei den Etatstellen auf 40 % (2016: 33,3 %), im Drittmittelbereich sank er auf 25 %, wobei hier die Gesamtzahl der Beschäftigten sehr gering ist (insgesamt 4 Beschäftigte). Im Fachbereich Geschichte erhöhte sich der Frauenanteil im Drittmittelbereich auf 44,4 % (2016: 36,4 %), wobei diese Veränderung nicht auf Neueinstellungen zurück zu führen ist, sondern auf einen Rückgang der beschäftigten Männer. Bei Etatstellen sank der Frauenanteil auf 37 % (2016: 40 %). Im Fachbereich Philosophie erhöhte sich der Frauenanteil in allen Bereichen: 35,3 % der Etatstellen (2016: 11,1 %) und 36,8 % der Drittmittelstellen (2016: 18,2 %) sind nun mit Frauen besetzt. In den Kulturwissenschaften sank der Frauenanteil im Drittmittelbereich um fast 10 Prozent auf 52,9 % (2016: 62,1 %). Alle anderen Werte entsprechen etwa den Werten des Vorjahres.

Auf Vollzeitstellen sind wie in den Vorjahren mehr Männer als Frauen beschäftigt, sowohl im Bereich der Etatstellen als auch im Bereich der Drittmittelstellen. Der Frauenanteil liegt hier bei 42,3 % bei den Etatstellen (2016: 40,5 %; 2015: 45 %) und bei 45,0 % bei den Drittmittelstellen (2016: 40,6 %; 2015: 49 %). In beiden Fällen zeigt sich eine leichte Veränderung im Vergleich zum Vorjahr. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen den Anteil von Frauen und Männern aufgeschlüsselt nach der Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit.

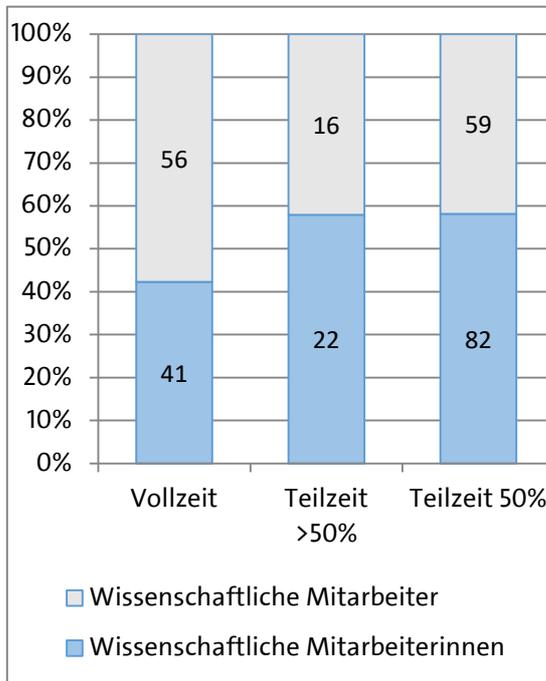


Abbildung 12: Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen Teilzeit/Vollzeit auf Etatstellen, Stand 31.12.2017<sup>iii</sup>

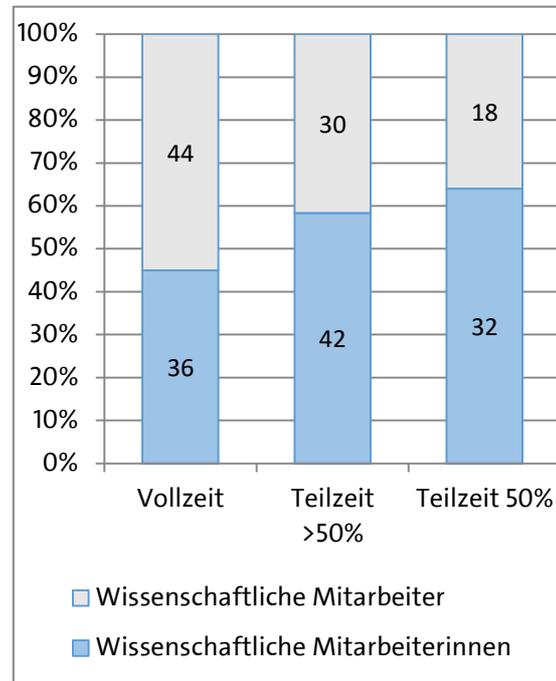


Abbildung 13: Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen Teilzeit/Vollzeit auf Drittmitteln, Stand 31.12.2017

### 1.3 Professuren

Von den insgesamt 170 an der Fakultät besetzten Professuren waren 143 regulär und weitere 27 durch Vertretungs- oder Gastprofessuren besetzt. Auf den regulären Stellen waren 76 Männer und 67 Frauen beschäftigt. Dies ist mit 46,9 % ein etwas höherer Frauenanteil als in den Vorjahren (2016: 44,0 %; 2015: 44,6 %). Bei den Vertretungs- und Gastprofessuren liegt der Frauenanteil bei 44,4 %. Im Vergleich zu den Vorjahren fällt dieser Anteil niedriger aus (2016: 46 %; 2015: 52 %).

Der Frauen- und Männeranteil an Professuren – Vertretungs- und Gastprofessuren ausgenommen – variiert zwischen den Fachbereichen deutlich, wie die folgende Grafik zeigt.

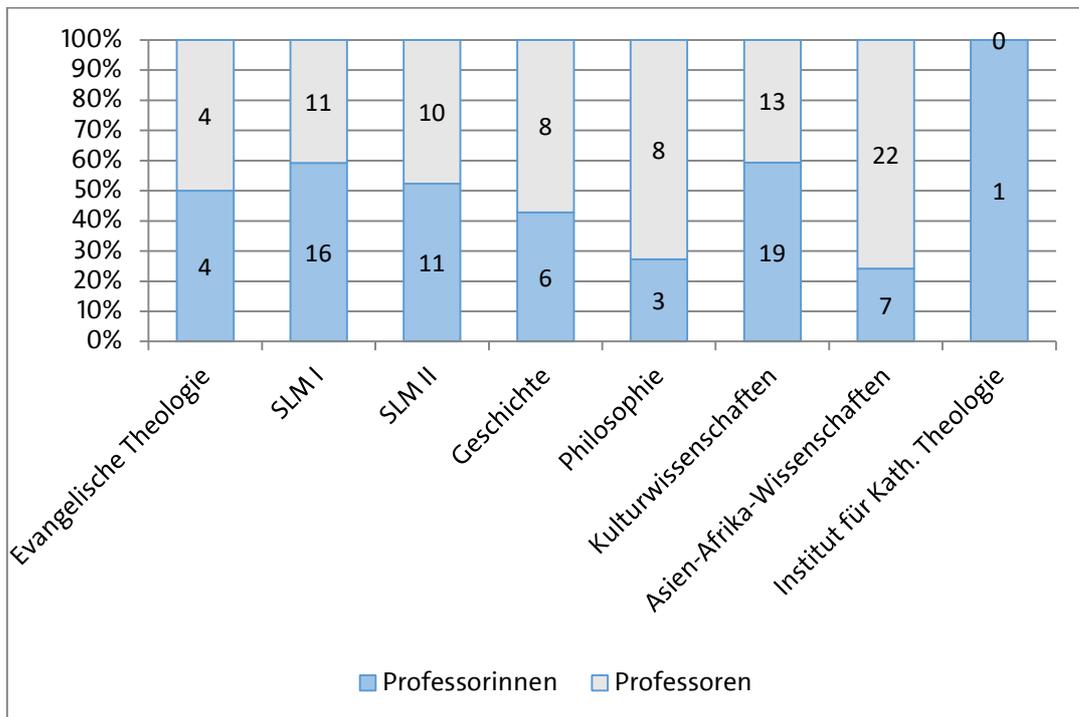


Abbildung 14: Verteilung Professorinnen/Professoren nach Fachbereichen, Stand 31.12.2017

Vergleicht man diese Zahlen aus 2017 mit dem Vorjahr, fallen Veränderungen vor allem in drei Fachbereichen auf: Im Fachbereich Kulturwissenschaften stieg der Frauenanteil um über zehn Prozent auf nun 59,4 % (2016: 47,6 %, 2015: 52 %). In der Evangelischen Theologie stieg er ebenso und liegt nun bei 50 % (2016: 40 %). Im Fachbereich Asien-Afrika-Wissenschaften lag der Frauenanteil 2017 bei 24,1 % und damit zwar immer noch gering, aber wieder etwas höher als im Vorjahr (2016: 17,2 %; 2015: 28 %). In allen anderen Fachbereichen blieben die Anteile von Frauen und Männern an Professuren bis auf kleine Veränderungen stabil.

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

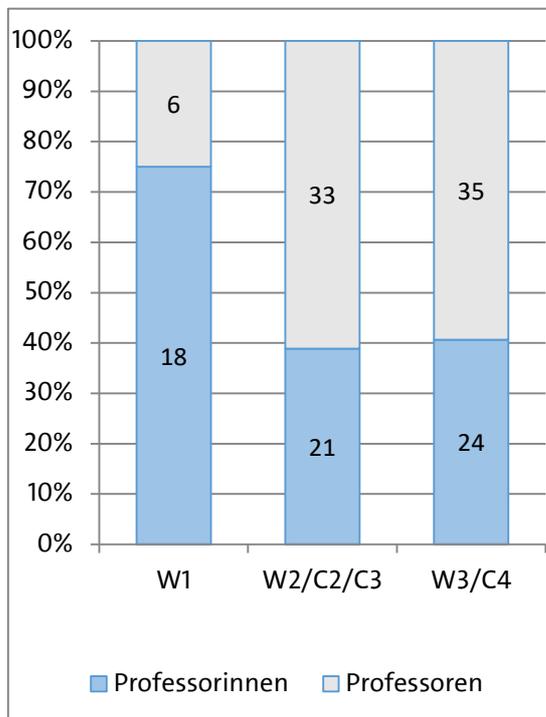


Abbildung 15: Professor\_innen nach Stellenkategorien, Stand 31.12.2017

Der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren betrug 40,7 % und war damit etwa so hoch wie in den Vorjahren. Der Frauenanteil bei den W2/C2/C3-Stellen liegt bei 38,9 % und damit wieder etwas höher als im Vorjahr (2016: 37 %, 2015: 40,8 %). Im Vergleich zwischen den Stellenkategorien zeigt sich, dass der Frauenanteil insbesondere bei den Juniorprofessuren überdurchschnittlich hoch ist. Er lag 2017 bei 75 % (2016: 71 %, 2015: 76 %).

## 2. Akademische Abschlüsse<sup>iv</sup>

### 2.1 Bachelor/Bakkalaureat

Im Prüfungsjahr 2017 haben insgesamt 389 Studierende die Prüfungen im Bachelorstudiengang oder Bakkalaureat abgelegt (2016: 479, 2015: 539). Auffällig ist, dass die Anzahl der Studierenden in den letzten Jahren stieg, die Anzahl der abgelegten Prüfungen aber zurückging. Der Frauenanteil unter den Absolventinnen

und Absolventen lag im Prüfungsjahr 2017 bei 79,7 %. Nachdem in den Vorjahren der Frauenanteil gesunken war (2016: 71 %; 2015: 73 %; 2014: 75 %), ist er 2017 deutlich gestiegen.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil unter den BA-Absolvent\_innen mit Ausnahme des Fachbereichs Geschichte (mit einem konstanten Frauenanteil) in allen Fachbereichen gestiegen. Für die einzelnen Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

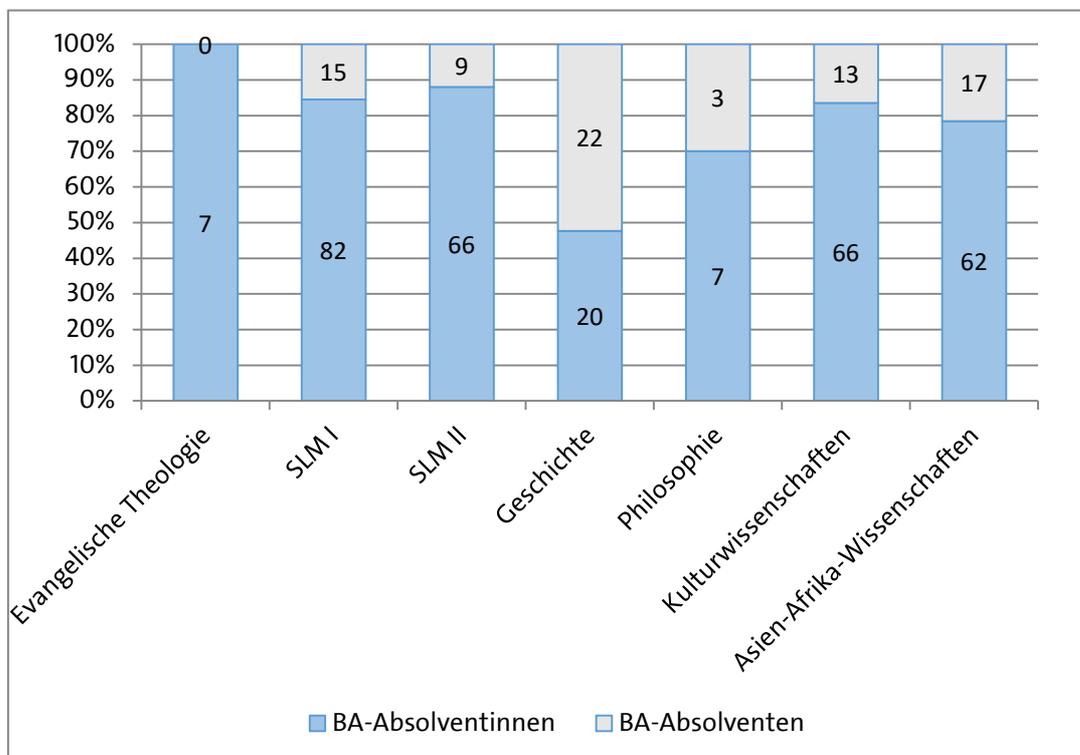


Abbildung 16: Bachelor- und Bakkalaureatsabsolvent\_innen im Prüfungsjahr 2017

## 2.2 Master-/ Magister-/Diplom- und kirchliche Prüfung

Im Prüfungsjahr 2017 haben an der Fakultät insgesamt 259 Studierende ihre Master-, Magister-, Diplom- oder kirchliche Prüfung bestanden. Die Gesamtzahlen der Absolvent\_innen sind wie bei den BA-Abschlüssen im Vergleich zum Vorjahr gesunken (2016 und 2015 jeweils 328 Abschlüsse). 2017 wurden 64,9 % der Ab-

schlüsse von Frauen erreicht. Der Frauenanteil liegt damit niedriger als in den Vorjahren (2016:71,6; 2015: 70 %; 2014:71 %).

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

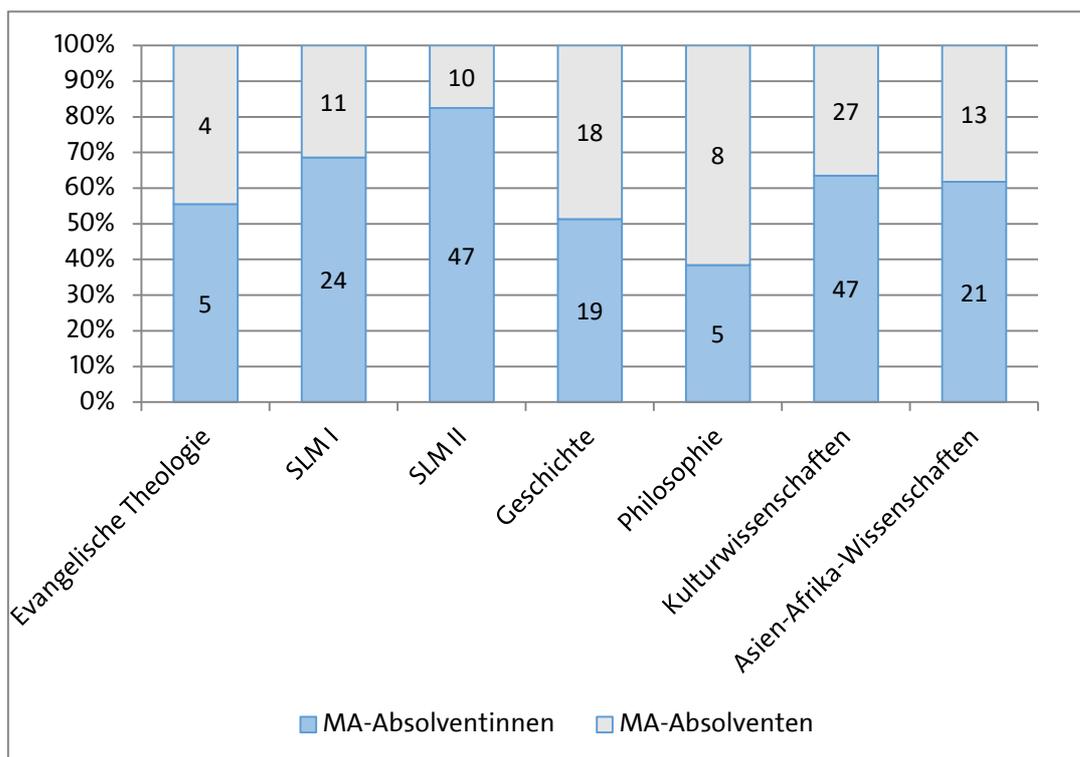


Abbildung 16: Master-, Magister-, Diplom- und kirchliche Absolvent\_innen im Prüfungsjahr 2017

Auffällig ist, dass im Fachbereich SLM I der Frauenanteil mit 68,6 % deutlich niedriger lag als im Vorjahr (2016: 89,8 %; 2015: 79,7 %). Im Fachbereich Kulturwissenschaften sank der Frauenanteil unter den MA-Absolvent\_innen erneut auf nun 63,5 % (2016: 71,4 %; 2015: 86 %). In den restlichen Fachbereichen sind keine auffälligen Schwankungen im Vergleich zu den Vorjahren festzustellen.

### 2.3 Promotionen

An der Fakultät schlossen im Prüfungsjahr 2017 insgesamt 63 Personen ihre Promotion ab (2016: 90). Darunter waren 30 Frauen. Der Anteil der weiblichen Promovierten lag somit bei 47,6 % und damit deutlich unter den Werten der Vorjahre (2016: 56,7 %; 2015: 62 %; 2014: 64 %).

Aufgeschlüsselt für die einzelnen Fachbereiche ergeben sich folgende Zahlen:

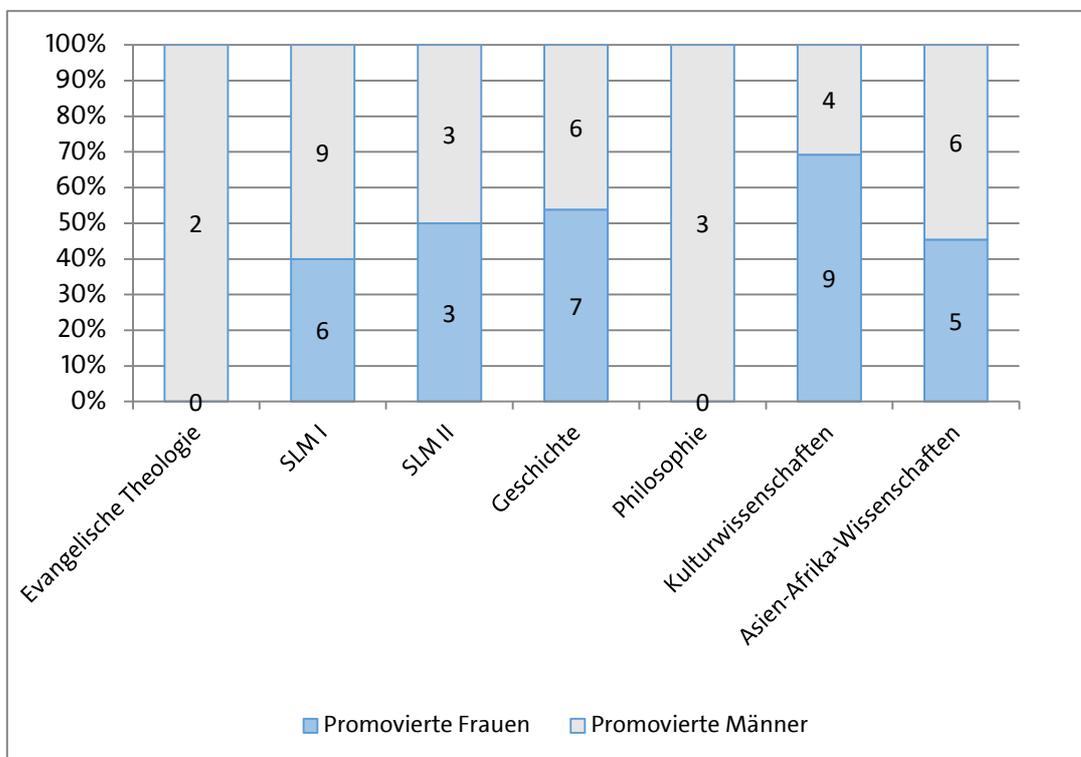


Abbildung 17: Promotionen im Prüfungsjahr 2017

In den Fachbereichen Sprache, Literatur und Medien I und II sank der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr von 66,7 % auf 40 % (SLM I) bzw. von 75 % auf 50 % (SLM II). Weder im Fachbereich Evangelische Theologie noch im Fachbereich Philosophie schlossen Frauen 2017 Promotionen ab. In den Fachbereichen Kulturwissen-

schaften und Asien-Afrika Wissenschaften stieg der Anteil von Frauen unter den abgeschlossenen Promotionen im Vergleich zum Vorjahr.

## 2.4 Habilitationen<sup>v</sup>

Im Prüfungsjahr 2017 haben sich zwei Personen an der Fakultät für Geisteswissenschaften habilitiert (2016: 3; 2015: 6): eine Frau und ein Mann. Vergleicht man diesen Frauenanteil von 50 % mit den Werten der Vorjahre, so ergibt sich ein durchaus stabiles Bild. (2016: 66,7 %; 2015: 50 %; 2014: 50 %; 2013: 66,7 %). Die relativen Schwankungen ergeben sich durch die sehr geringe Grundgesamtheit.

## 3. Berufungen<sup>vi</sup>

2017 ist es erneut gelungen, in alle Berufungskommissionen innerhalb der Fakultät eine Vertreterin/einen Vertreter aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten zu entsenden. Elf Professuren wurden 2017 an der Fakultät für Geisteswissenschaften neu besetzt. Auf die Stellenausschreibungen gingen 396 Bewerbungen ein, darunter 155 von Frauen. Das macht einen Bewerberinnenanteil von 39 % (2016:37 %; 2015: 43 %).

Von den insgesamt 50 Einladungen zum Hearing gingen 29 an Frauen, damit stieg der Anteil von Frauen an den Bewerbungsgesprächen auf 58 % (2016: 45 %; 2015: 49 %; 2014: 57 %). Ebenfalls 58 % der Listenplätze waren mit Frauen besetzt (2016: 38 %). Der Anteil von Frauen an den Neuberufenen liegt bei 45,5 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen(2016: 25 %).

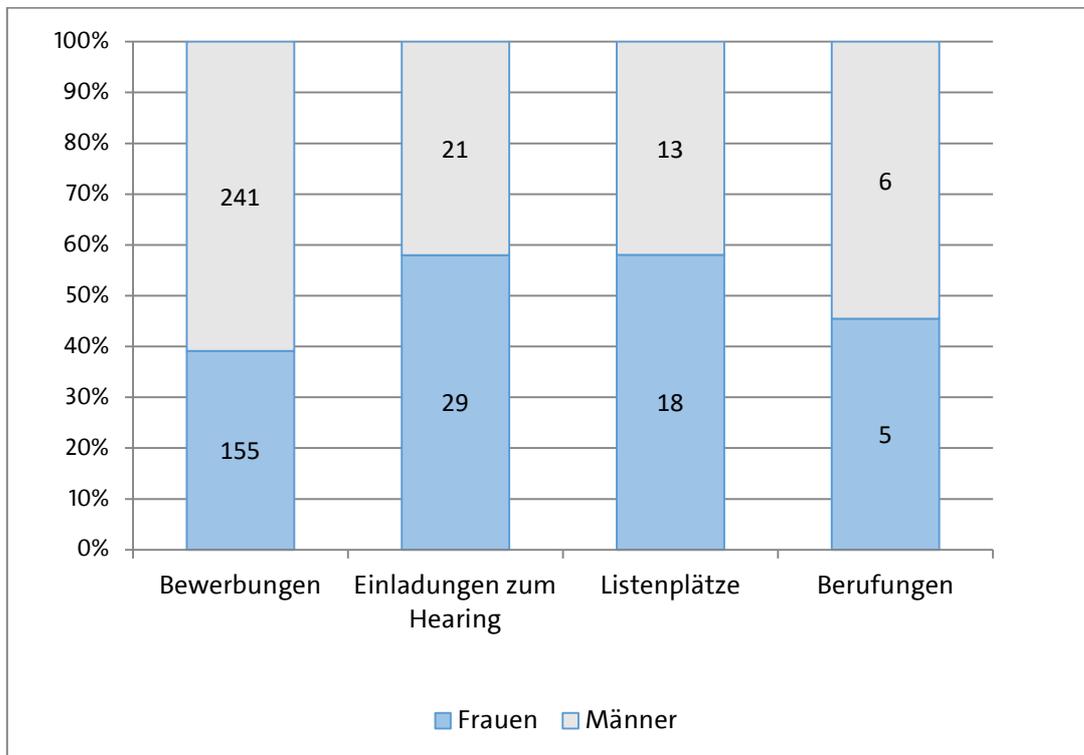


Abbildung 18: Frauenanteil in den Phasen der Berufungsverfahren mit Ruferteilung 2017

## 4. Zusammenfassung und Empfehlungen

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

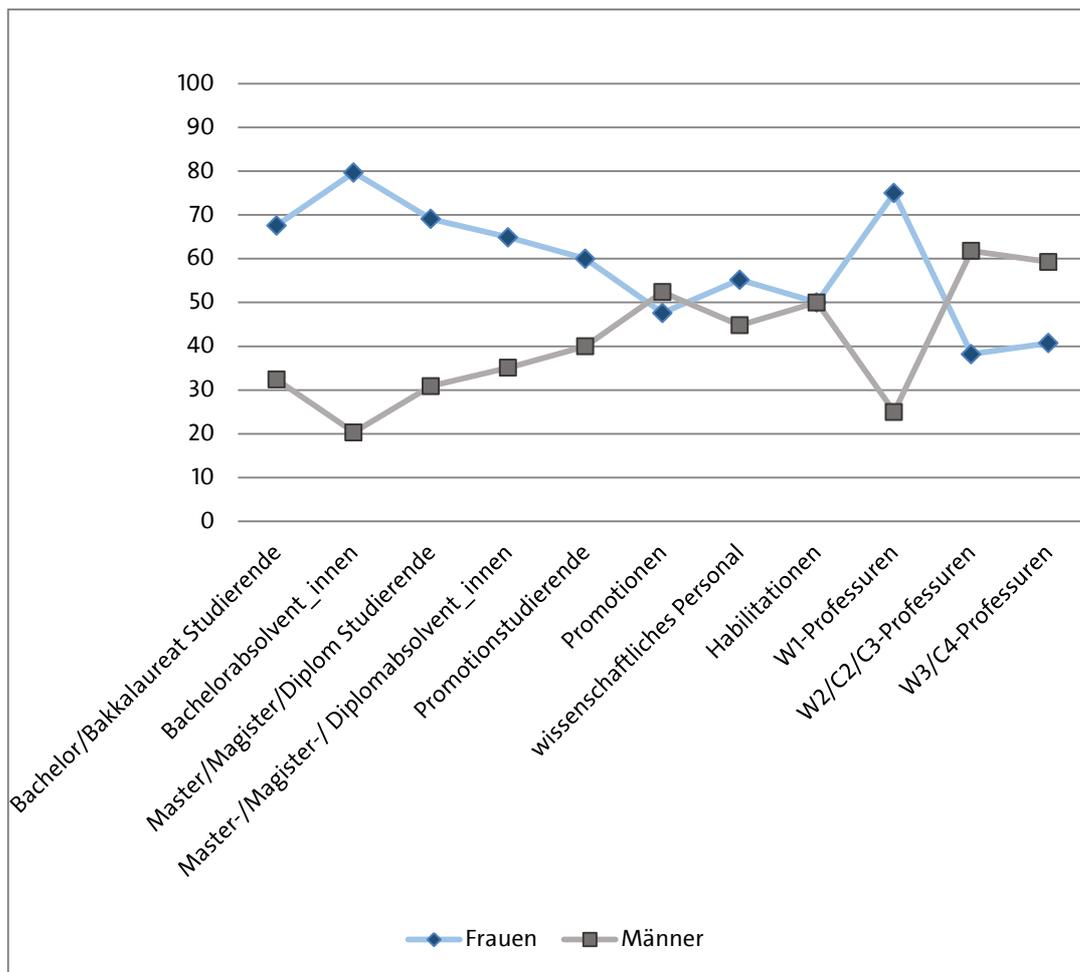


Abbildung 19: Frauen und Männeranteil an der Fakultät für Geisteswissenschaften auf allen Stufen 2017

Für das Jahr 2017 fällt auf, dass der Anteil an Frauen unter den Bachelorabsolvent\_innen wesentlich höher ist als unter den Bachelorstudierenden, wobei größere Schwankungen auch in den vergangenen Jahren aufgetreten sind. Wie in den Vorjahren ist zu beobachten, dass der Frauenanteil insbesondere zwischen den Qualifikationsstufen Master/Magister und Promotion deutlich sinkt und in

diesem Jahr bei den abgeschlossenen Promotionen unter 50 % liegt. Der Anteil von Frauen an Juniorprofessuren ist dagegen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Wie in den Vorjahren ändert sich zwischen den W1-Stellen und den anderen Professuren (W2/C2 und W3/C3/ C4) der Anteil der Geschlechter an den Stellen.

Das im Gleichstellungsplan festgehaltene Ziel, den Anteil der Frauen an den beiden höchsten Stellenkategorien W2/C2/C3 und W3/C4-Professuren auf 35 % zu erhöhen, ist bereits 2011 erfüllt worden. Die Fakultät hatte 2017 in den beiden höchsten Stellenkategorien W2/C2/C3 und W3/C4-Professuren zusammengekommen eine Frauenquote von 39,4 % (2016: 39,2 %, 2015: 41,1 %; 2014: 40,5 %).

In der Zusammensetzung der Berufungskommissionen wird die laut Berufsordnung vorgeschriebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von der Fakultät systematisch umgesetzt. Schwierigkeiten ergeben sich dagegen, den Frauen- resp. Männeranteil an Kommissionsmitgliedern von mindestens 40 % einzuhalten, wenn externe Mitglieder vom Präsidium eingesetzt werden, ohne diese Proporzvorgabe dabei zu beachten. Hier ist der Antrag auf eine Ausnahmeregelung vorgesehen.

Betrachtet man nur die Vollzeitstellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen im Etatbereich, überwiegt die Zahl der männlichen Mitarbeiter. Gerade im Fall von unbefristeten Stellen bzw. vollen Stellen (auch befristet) im Bereich des wissenschaftlichen Personals muss bei der Stellenausschreibung und Stellenbesetzung stärker darauf geachtet werden, dass die Gleichstellungsbeauftragten am Verfahren beteiligt werden. In den vergangenen Monaten kam es bei Stellenausschreibungen und -besetzungen immer wieder vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und/oder der Fakultät sehr kurzfristig oder gar nicht zu den Verfahren hinzu gezogen wurden. Aus diesem Grund sei auch an dieser



Stelle noch einmal an die Regelung erinnert, in welchen Fällen und in welcher Art der/die Gleichstellungsbeauftragte bei der Besetzung von Stellen hinzu gezogen werden muss: Grundsätzlich gilt, dass die Gleichstellungsbeauftragte der Universität jeder Stellenbesetzung zustimmen muss. An der Fakultät für Geisteswissenschaften gilt zudem die Regelung, dass bei allen unbefristeten Stellen und bei allen Stellen, die einen Umfang von 100 % haben (befristet und unbefristet) ein/e Gleichstellungsbeauftragte an dem Bewerbungs- und Auswahlprozess beteiligt werden muss. Das bedeutet, dass der/die Gleichstellungsbeauftragte möglichst an allen Treffen teilnimmt oder ggf. eine Vertretung aus einem anderen Fachbereich gefunden werden kann. Dies kann aber nur gewährleistet werden, wenn der/die Gleichstellungsbeauftragte/n Ihres Fachbereichs von Anfang an eingebunden werden.

### Teil III Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2017

Im Einklang mit dem Gleichstellungsplan der Fakultät für Geisteswissenschaften stellt die Fakultät jedes Jahr aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag von 25.000 Euro für die Gleichstellungsförderung (Gleichstellungsförderfonds) zur Verfügung. Aus dem Gleichstellungsförderfonds sind Fördermaßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finanzieren. Über die Verwendung der Mittel des Gleichstellungsförderfonds entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit ihren Vertreterinnen und Vertretern. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet der Fakultät (Dekanat/Fakultätsrat) am Ende des Haushaltsjahres Bericht über die Verwendung dieser Mittel.



Zusätzlich werden in jedem Haushaltsjahr weitere 25.000 Euro als leistungsorientierte Mittel (LoMi) für die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien an die einzelnen Fachbereiche vergeben. Die genaue Summe errechnet sich über ein Bonuspunktesystem, das vor allem folgende Kriterien berücksichtigt: Einstellung von Professorinnen und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Habilitationen und Promotionen von Frauen am Fachbereich sowie die Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen zu genderspezifischen Themen und die Beteiligung am dem Girls' und Boys' Day. Über die Festlegung der Kriterien sowie die Vergabe der Mittel an die einzelnen Fachbereiche entscheidet die/der Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Dekanin/dem Dekan. Über die Bewilligung der Mittel in den einzelnen Fachbereichen entscheiden die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche in Absprache mit dem Sprecher/der Sprecherin.

## 1. Familienfreundliche Maßnahmen

### 1.1 Studentische Hilfskräfte

Eine der zentralen Maßnahmen aus Mitteln des Gleichstellungsförderfonds ist die Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen und Juniorprofessor\_innen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen durch die Möglichkeit, Gelder für eine studentische Hilfskraft zu beantragen. Die Hilfskräfte sind mit 16 Stunden im Monat ausgewiesen und werden regelhaft für ein halbes Jahr genehmigt. Eine Verlängerung ist bei nachgewiesenem Bedarf und auf Antrag möglich. 2017 sind 32 studentische Hilfskräfte für Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultät finanziert worden.



## 1.2 Kindernotfallbetreuung

Für das Jahr 2017 blieben die Verträge mit dem pme Familienservice/Companykids, wie aus den letzten Jahren bekannt, bestehen. Das Programm zur flexiblen Kindernotfallbetreuung richtet sich vorrangig an das wissenschaftliche Personal der Fakultät, die kleine Kinder haben. Seit 2014 wird das Angebot in speziellen Fällen auch für externe Personen (z.B. Referent\_innen mit Kind) geöffnet. Für die Bereitstellung des Service fällt ein jährlicher Einmalbetrag von 600 Euro (zzgl. MwSt.) an. Jeder gebuchte Betreuungstag kostet 140 Euro (zzgl. MwSt.), wobei nach wie vor ein Kontingent von Betreuungstagen aus 2013 besteht, das seitdem nach und nach genutzt werden kann. Ende des Jahres 2016 waren noch 19 Betreuungstage übrig, von denen 2017 3 Tage genutzt wurden. Somit besteht immer noch ein Kontingent an 16 Betreuungstagen.

## 1.3 Still- und Wickelraum

Die Gleichstellung der Fakultät für Geisteswissenschaften stellt seit 2011 einen Still- und Wickelraum zur Verfügung. Durch die Sanierungsarbeiten im Philosophenturm wurde der Still- und Wickelraum im Sommer 2017 in das Übergangsquartier im Überseering 35 verlegt. Dort befindet sich der neue Still- und Wickelraum im 1. OG in einem Raum 01042. Er ist deutlich größer als der zuvor genutzte Raum im Philosophenturm. Der Schlüssel ist nach wie vor beim Pförtner zu erhalten. Wickelräume stehen außerdem in den Toiletten im Erdgeschoss der beiden Flügelbauten ESA West und ESA Ost zur Verfügung.

## 2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung

### 2.1 Genderrelevante Veranstaltungen

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Kategorie Geschlecht/Gender in die Lehre integriert wird. Lehrveranstaltungen, die einen Genderbezug haben, werden mit anteiligen LoMi-Ausschüttungen an die Fachbereiche honoriert. Im Sommersemester wurden 15 Lehrveranstaltungen, im Wintersemester 2017/18 22 Lehrveranstaltungen aus der Fakultät für Geisteswissenschaften in das Lehrtableau „Gender & Queer Studies“ des Zentrums GenderWissen aufgenommen.

### 2.2 Boys‘ Day

Am bundesweiten Aktionstag Girls‘ und Boys‘ Day haben Jungen und Mädchen im Alter von zehn bis 16 Jahren die Möglichkeit, in Berufsfelder und Studienfächer eingeführt zu werden, in denen Männer beziehungsweise Frauen unterrepräsentiert sind. Aufgrund der Erfolge der letzten Veranstaltungen nahm die Fakultät 2017 erneut am bundesweiten Aktionstag teil. An der Fakultät für Geisteswissenschaft konnten insgesamt 70 Jungen im Rahmen des Boys‘ Day an vier Instituten der Fakultät für Geisteswissenschaften erste Uni-Erfahrungen sammeln.

Am Programm teilgenommen haben die Evangelische Theologie mit dem Angebot „Sei kein Feigling“. Die Ethnologie ging mit den Teilnehmern auf Spurensuche und erforschte die Herkunft und kulturelle Bedeutung von Nahrungsmitteln am Beispiel der Pommes Frites. In der Volkskunde/Kulturanthropologie wurde ein Schnupperseminar zum „Forschen mit Selfies“ angeboten. Neu dabei war die Koreanistik mit einem Einblick in die „Koreanistik in Hamburg“.

### 3. Gleichstellungsmaßnahmen in Drittmittelverbänden der Fakultät

Seit dem 01.01.2017 werden genderspezifische und gleichstellungsrelevante Workshops für den Sonderforschungsbereich 950 „Manuskriptkulturen“, die DFG-Kolleg-Forschergruppe „Jewish Scepticism“ am Maimonides Centre for Advanced Studies und für das Graduiertenkolleg „Interkonfessionalität in der Frühen Neuzeit“ organisiert. Dazu wurde aus Gleichstellungsmitteln der drei genannten Projekte und Mitteln der Fakultät eine Stelle eine/r wissenschaftlichen Mitarbeiter/in geschaffen, die seit 01.01.2017 mit Marie Rodewald besetzt ist. Workshops und weitere Veranstaltungen werden in enger Zusammenarbeit mit den Projektmitarbeiter\_innen geplant und sind auf die spezifischen Bedürfnisse und Fragen wissenschaftlicher Qualifizierung ausgerichtet. 2017 wurde ein englischsprachiger Workshop zum Thema „Gendersensibilisierung“ für Männer und Frauen aus den drei Bereichen sowie ein Genderkolloquium zur Karriereorientierung, bestehend aus einem Workshop und zwei Vorträgen, für Frauen aus den drei Bereichen organisiert. Zudem unterstützte die wissenschaftliche Mitarbeiterin zwei ausländische Wissenschaftler unter anderem bei der Suche und Organisation von Kinderbetreuungsplätzen in Hamburg.

### 4. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung

Ein- bis zweimal pro Semester nahmen die Gleichstellungsbeauftragte, nach Möglichkeit auch ihre Vertreter/innen sowie die wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten an den von der Stabsstelle einberufenen Gleichstellungskonferenzen der gesamten Universität teil, auf denen über die Gleichstellungsarbeit in den einzelnen Fakultäten berichtet und die Zusammenarbeit koordiniert wird.

Die Gleichstellung der Fakultät unterstützte die Stabsstelle Gleichstellung darüber hinaus bei den Bewerbungen für den Frauenförderfonds, den Frauenförderpreis, den Gleichstellungsförderfonds und das Agathe-Lasch-Coaching für Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen.

Seit 2017 werden von der Stabsstelle Gleichstellung Vernetzungstreffen für Gleichstellungsakteure der Universität organisiert, zu denen vor allem die Referent\_innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen der Gleichstellungsbeauftragten eingeladen sind. Die Treffen dienen dazu, Best-Practice-Beispiele der Gleichstellungsarbeit vorzustellen und zu diskutieren, sich über Problemstellungen in der täglichen Arbeit auszutauschen und gegenseitig zu unterstützen. Aus der Fakultät für Geisteswissenschaften nahmen sowohl Dr. Sophia Booz, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten, als auch Marie Rodewald, wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Koordination der Gleichstellungsarbeit in den Drittmittel-Verbänden, regelmäßig an den Treffen teil. Themen der Treffen waren 2017 unter anderem die Planung und Organisation von Workshops und Möglichkeiten der Kinderbetreuung an der Universität

#### 4.1 Frauenförderfonds

Die Universität Hamburg will mit dem Frauenförderfonds Vorhaben fördern, die auf strukturelle Innovationen sowie auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages bezogen sind. Aus dem Frauenförderfonds wurden 2017 drei von fünf Anträgen aus den Geisteswissenschaften bewilligt.

#### 4.2 Gleichstellungsförderfonds

Der Gleichstellungsfonds der Universität Hamburg wurde 2012 erstmalig ausgeschrieben. Aus dem Fonds sollen Projekte zu allgemeinen Gleichstellungsthemen



in Studium, Lehre und Forschung sowie Maßnahmen zum Abbau geschlechter-spezifischer Benachteiligungen gefördert werden. 2017 wurden aus dem Gleichstellungsfonds der Universität sechs Anträge aus der Fakultät für Geisteswissenschaften eingereicht. Alle sechs Anträge wurden auch bewilligt.

### 4.3 Agathe-Lasch-Coaching

Das Agathe-Lasch-Coaching ist ein fakultätsübergreifendes Programm der Universität Hamburg, das seit 2013 Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen die Möglichkeit bietet, Themen aus ihrem akademischen Arbeitsalltag und Fragen der beruflichen Positionierung im Rahmen eines Einzelcoachings zu reflektieren. 2017 wurde das Programm um den Aspekt der Diversität erweitert und steht nun auch Männern und Frauen offen, die eine länger andauernde physische oder psychische Beeinträchtigung bzw. Krankheit oder eine Behinderung haben, die in die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen eingebunden sind oder die aus dem Ausland an die Universität Hamburg kommend ihre Erfahrungen im deutschen Wissenschaftssystem reflektieren möchten.

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. Teilnehmer\_innen des Programms haben die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres kostenfrei und flexibel maximal fünf Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. 2017 bewarben sich drei Frauen aus der Fakultät für Geisteswissenschaften mit Erfolg um einen solchen Coachingplatz.



## Anmerkungen

---

<sup>i</sup> Alle Zahlen über Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg, Abteilung Datenmanagement und Statistik, Referat 13, erhalten am 01.03.2018 von Frau Rausche.

<sup>ii</sup> Alle Angaben wurden von der Fakultätsverwaltung von Frau Angela Beelte erstellt.

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

<sup>iv</sup> Alle Zahlen über Abschlüsse an der Fakultät für Geisteswissenschaften stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg, Abteilung Datenmanagement und Statistik, Referat 13, erhalten am 01.03.2018 von Frau Rausche.

<sup>v</sup> Angaben zu Habilitationen wurden von der Dekanatsreferentin, Nicole Nitschke, übersandt.

<sup>vi</sup> Angaben der Dekanatsreferentin, Nicole Nitschke.