



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR GEISTESWISSENSCHAFTEN

Gleichstellungsbericht der Fakultät für Geisteswissenschaften für das Jahr 2022

im September 2023

Prof. Dr. Natalia Filatkina
Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Merle-Marie Kruse
Referentin für Gleichstellung

Fakultät für Geisteswissenschaften
Institut für Germanistik
Von-Melle-Park 6, Postfach #15
20146 Hamburg

Tel. +49 40 42838 – 6163
natalia.filatkina@uni-hamburg.de
gleichstellung.gw@uni-hamburg.de

www.gw.uni-hamburg.de/service/gleichstellung/

Gleichstellungsbericht 2022: Ein kurzer Überblick

Der nachfolgende Gleichstellungsbericht präsentiert wie in jedem Jahr ausführlich die statistische Auswertung der Geschlechterverteilung an der Fakultät für Geisteswissenschaften. Erfasst werden im quantitativen Teil wie bisher auch schon die Repräsentanz der Geschlechter auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen sowie die jeweiligen Anteile der Geschlechter bei den Abschlüssen und Berufungen. Der qualitative Teil des Berichts stellt darüber hinaus die Gleichstellungsmaßnahmen und -angebote der Fakultät im Jahr 2022 vor. Diese Kurzzusammenfassung informiert über einige Auffälligkeiten und richtet den Fokus auf spezifische Entwicklungen.

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Berichtsjahr 2022. Im Unterschied zu den Jahren 2020 und 2021 erfolgte die Gleichstellungsarbeit im Jahr 2022 nicht mehr ausschließlich im digitalen Format. Für die Konferenzen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche hat sich der digitale Raum bewährt, er erleichtert die Terminfindung und ermöglicht eine höhere Teilnahme. Bei Berufungskommissionen und Stellenbesetzungsverfahren waren die Gleichstellungsbeauftragten in der Regel nun wieder vor Ort beteiligt.

Während im statistischen Teil insgesamt keine großen Abweichungen zu beobachten sind, fallen zwei Aspekte besonders auf. Erstens ist das im aktuellen Gleichstellungsplan für die Jahre 2019-2023 festgehaltene Ziel, einen **Frauenanteil** von 50% auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen, vor allem **auf den höchsten Stellenkategorien** der W2/C2/C3-Professuren (Frauenanteil 2022: 43,18%) und der W3/C4-Professuren (Frauenanteil 2022: 38,24%) noch nicht ganz erreicht, wenngleich es eine positive Dynamiken bei Neuberufungen gibt und dieser Wert im gesamtuniversitären Wert sehr positiv ist. Die Fakultät hatte im Jahr 2022 in den beiden Kategorien der W2/C2/C3-Professuren und der W3/C4-Professuren zusammengenommen eine Frauenquote von 40,18% (2021:



39,62%; 2020: 38,74%). Zweitens stieg der **Frauenanteil in der Gruppe der Neuberufenen** 2022 mit 45,45% im Vergleich zum Vorjahr deutlich an (2021: 16,67%), erreichte aber ebenfalls noch nicht die 50%-Marke. Besonders auffällig war hier weiterhin die Diskrepanz zwischen einem Frauenanteil von 53,85% auf dem jeweils ersten Listenplatz bzw. den ersten Listenplätzen in den insgesamt elf Berufungsverfahren und dem Frauenanteil bei den Neuberufenen von 45,45%. Um die Standortattraktivität der Universität Hamburg für exzellente Wissenschaftlerinnen zukünftig noch weiter zu steigern, gilt es wie bereits im Vorjahr, mögliche Ursachen für die erfolgten Rufabsagen systematisch zu analysieren. Diese Maßnahme sollte mit der Fakultät wie auch der Stabsstelle Gleichstellung koordiniert werden.

Das im Vorjahr vom Studiendekanat, der Gleichstellung der Fakultät und der Stabsstelle Gleichstellung ins Leben gerufene Projekt „Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an deutschen Hochschulen“ wurde im Jahr 2022 fortgeführt. Das Projekt ist Ergebnis und Teil der Bestrebungen, die Gleichstellungsarbeit intersektional weiterzuentwickeln. Die Gleichstellung der Fakultät hat deshalb Antirassismus als ein wichtiges Handlungsfeld identifiziert. Unterschiedliche Veranstaltungsformate griffen dieses Thema auf und luden Interessierte aller Statusgruppen zur Mitgestaltung ein. Dadurch wurde ein Raum für die Auseinandersetzung mit institutionellem und strukturellem Rassismus an Hochschulen geschaffen. Ein Baustein des Projekts war die Dialogreihe „Critical Whiteness im Gespräch: Wissenschaft trifft Kunst und Kultur“, die gemeinschaftlich von der Gleichstellung der Fakultät, der Stabsstelle Gleichstellung und dem Zentrum Gender & Diversity organisiert wurde. In vier Veranstaltungen im Jahr 2022 thematisierte die Reihe Strukturen, die mehrheitlich weiß dominierte soziale Räume ermöglichen und erhalten. Der Fokus lag hierbei auf den Räumen Theater, Museum, freie Kulturszene und Universität, um zu reflektieren, wie unterschiedliche Institutionen diese Strukturen verhandeln, ein kritisches Bewusstsein schaffen und ihre Verantwortung wahrnehmen.



Inhalt

Teil I Die Gleichstellungsbeauftragten	3
Teil II Auswirkungen der Corona-Pandemie	4
Teil III Statistische Auswertungen.....	5
1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen	6
1.1 Studierende.....	6
1.2 Wissenschaftliches Personal.....	11
1.3 Professuren	13
2. Akademische Abschlüsse	15
2.1 Bachelor.....	15
2.2 Master, Magister und kirchliche Prüfung.....	16
2.3 Promotionen	17
2.4 Habilitationen.....	18
3. Berufungen	18
4. Zusammenfassung und Empfehlungen	211
Teil IV Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2022.....	23
1. Familienfreundliche Maßnahmen	24



1.1	<i>Studentische Hilfskräfte</i>	24
1.2	<i>Eltern-Kind-Räume</i>	25
2.	Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung	26
2.1	<i>Genderrelevante Veranstaltungen</i>	26
2.2	<i>Boys' Day</i>	26
2.3	<i>Diversity-Tage</i>	26
2.4	<i>Gleichstellungsförderfonds</i>	27
2.5	<i>Projekt „Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an Hochschulen“</i>	28
3.	Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung.....	30
3.1	<i>Gleichstellungsfonds</i>	31
3.2	<i>Agathe-Lasch-Coaching plus divers</i>	31
	Anmerkungen	322

Teil I Die Gleichstellungsbeauftragten

Der Fakultätsrat wählt gemäß §8.1 der Fakultätssatzung auf Vorschlag der Gleichstellungsvollversammlung für drei Jahre eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten und bestätigt die Stellvertreter:innen in ihrem Amt. Bei der Bestimmung der Stellvertreter:innen wird die Fächerbreite der Fakultät berücksichtigt.

Prof. Dr. Sabine Kienitz legte Ende 2022 ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte nach acht Jahren nieder. Das Dekanat und der Fakultätsrat haben Sabine Kienitz feierlich verabschiedet und für ihr langjähriges, wertvolles Engagement als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität gedankt. Seit dem 1. Januar 2023 ist Prof. Dr. Natalia Filatkina neue Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät. Sie wurde von der Gleichstellungsvollversammlung vorgeschlagen und vom Fakultätsrat am 7. Dezember 2022 einstimmig gewählt. Natalia Filatkina ist seit September 2020 Professorin für Linguistik des Deutschen mit dem Schwerpunkt digitale historische Sprachwissenschaft im Institut für Germanistik. Bevor sie nach Hamburg kam, war sie bereits Senatsbeauftragte zum Schutz gegen die sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienplatz an der Universität Trier. Seit September 2022 war zudem die Stelle der Referentin für Gleichstellung an der Fakultät vakant, sie wurde zum 1. März 2023 mit Dr. Merle-Marie Kruse neu besetzt.

Als Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fachbereiche übten in 2022 folgende Personen aus: Jun.-Prof. Dr. Giovanni Maltese (Fachbereich Evangelische Theologie), Prof. Dr. Jannis Androutsopoulos (Fachbereich Sprache, Literatur, Medien I), Prof. Dr. Claudia Schindler (Sprache, Literatur, Medien II), Prof. Dr. Angelika Schaser (Fachbereich Geschichte), Dr. Stephan Krämer (Fachbereich Philosophie) und Jun.-Prof. Dr. Elsa Clavé (Asien-Afrika-Institut).



Teil II Auswirkungen der Corona-Pandemie

Im Unterschied zu den Jahren 2020 und 2021 erfolgte die Gleichstellungsarbeit im Jahr 2022 nicht mehr ausschließlich im digitalen Format. Vielmehr haben sich hybride Arbeitsformen herausgebildet und als produktiv erwiesen. Für die Treffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche hat sich auch nach dem offiziellen Ende der Pandemie der digitale Raum bewährt, er erleichtert die Terminfindung und ermöglicht eine höhere Teilnahme. Bei Berufungskommissionen und Stellenbesetzungsverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten nun in der Regel wieder vor Ort beteiligt. Die Eltern-Kind-Räume der Fakultät können mittlerweile wieder uneingeschränkt genutzt werden. Weiterhin hat die Gleichstellung der GW Beschäftigte und Wissenschaftler:innen auf frühen Karrierestufen mit Familienaufgaben besonders unterstützt, beispielsweise durch Finanzierung studentischer Hilfskräfte.

Inwiefern sich die Pandemie in den für 2022 erhobenen Daten, die im Folgenden ausgewertet werden, niederschlägt, lässt sich wie im Vorjahr nur schwer abschließend bewerten. Um die statistischen Erhebungen dennoch grundsätzlich einordnen zu können, lohnt ein Blick auf die Erhebungszeiträume. Als Stichtag für die Erhebung der Daten zum wissenschaftlichen Personal wurde der 01.10.2022 festgesetzt. Die Statistik der Studierendenzahlen bezieht sich auf das Wintersemester 2022/2023. Die ausgewerteten Abschlüsse wurden im Prüfungsjahr 2022 absolviert, d.h. im Wintersemester 2021/2022 und im Sommersemester 2022.

Teil III Statistische Auswertungen

Die Fakultät hat sich in ihrem Gleichstellungsplan dem Ziel verpflichtet, geschlechtergerechte Verhältnisse herzustellen. Ein zentrales Anliegen ist es von daher, die gleichmäßige Repräsentanz aller Geschlechter zu erreichen bzw. zu erhalten. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die gesamte Fakultät als auch die einzelnen Fachbereiche. Insbesondere in höheren Qualifizierungsstufen strebt die Fakultät eine Erhöhung bzw. Verstetigung der Zahl qualifizierter Wissenschaftlerinnen an. Der statistische Teil des Berichts gibt Aufschluss darüber, inwieweit die Gleichstellungsmaßnahmen aus der Vergangenheit bereits erfolgreich waren und wo noch Handlungsbedarf besteht.

2021 waren an der Fakultät erstmals Studierende immatrikuliert, die als Geschlechtsangabe „divers“ bzw. „unbekannt“ gewählt haben. Dabei handelt es sich um Angaben, die von Bewerber:innen aufgrund eigener Entscheidung im Bewerbungsportal ausgewählt werden. Seit 2021 sind die Geschlechtsangaben „divers“ und „unbekannt“ von Studierenden der Fakultät kontinuierlich steigend. Im Wintersemester 2022/23 gaben in der gesamten Fakultät 28 Studierende (0,30 %) das Geschlecht „divers“ (WiSe 2021/22: 14) und 42 Studierende (0,45 %) das Geschlecht „unbekannt“ (WiSe 2021/22: 18) an. Aufgrund der Rückverfolgbarkeit und der von Seiten der Verwaltung als notwendig angesehenen Anonymisierung der Daten empfiehlt die Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse, Zahlen gleich bzw. kleiner als fünf in öffentlichen Auswertungen nicht auszuweisen. Da die Anzahl der Geschlechtsangaben „divers“ und „unbekannt“ auf der Ebene der einzelnen Fachbereiche und auf der Ebene der einzelnen angestrebten Abschlüsse in den meisten Fällen unter dieser Grenze liegt, wird dieser Teil der Studierenden in den entsprechenden Auswertungen nicht ausgewiesen, erfasst sind nur die Angaben „männlich“ und „weiblich“. Leider folgt der Gleichstellungsbericht der Fakultät in dieser Hinsicht weiterhin einer binären Logik.



1. Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

1.1 Studierende¹

Im Wintersemester 2022/23 waren insgesamt 9.257 Studierende mit den Geschlechtsangaben „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „unbekannt“ an der Fakultät für Geisteswissenschaften eingeschrieben (WiSe 2021/22: 9.516). Davon studierten 6.067 Studierende in den Bachelor-, Master-, Magister-, Diplom- und Promotionsstudiengängen (WiSe 2021/22: 6.367). 3.202 Personen studierten in den Lehramtsstudiengängen (WiSe 2021/22: 3.160). 2022 waren 90 Incomings an der Fakultät für Geisteswissenschaften eingeschrieben, also Studierende aus dem Ausland, die ein oder mehrere Semester an der Universität Hamburg verbringen (WiSe 2021/22: 111).

Der gesamte Frauenanteil unter den Studierenden lag im Wintersemester 2022/23 bei 70,13 Prozent, dies entspricht in etwa dem Wert des Vorjahres (WiSe 2021/22: 70,24 %). Der hohe Frauenanteil kommt auch durch den weiterhin recht hohen Anteil von Frauen in den Lehramtsstudiengängen zustande, wo sie mit 76,86 % überdurchschnittlich stark vertreten waren (WiSe2021/22: 76,56 %). Auf den Qualifikationsstufen Bachelor, Master und Promotion lag der Frauenanteil im Bachelor (ohne Lehramt) bei 66,33 % (WiSe2021/22: 67,07 %), im Master (ohne Lehramt) bei 72,13 % (WiSe 2021/22: 71,78 %) und bei Promovierenden bei 63,51 % (WiSe2021/22: 36,85 %).

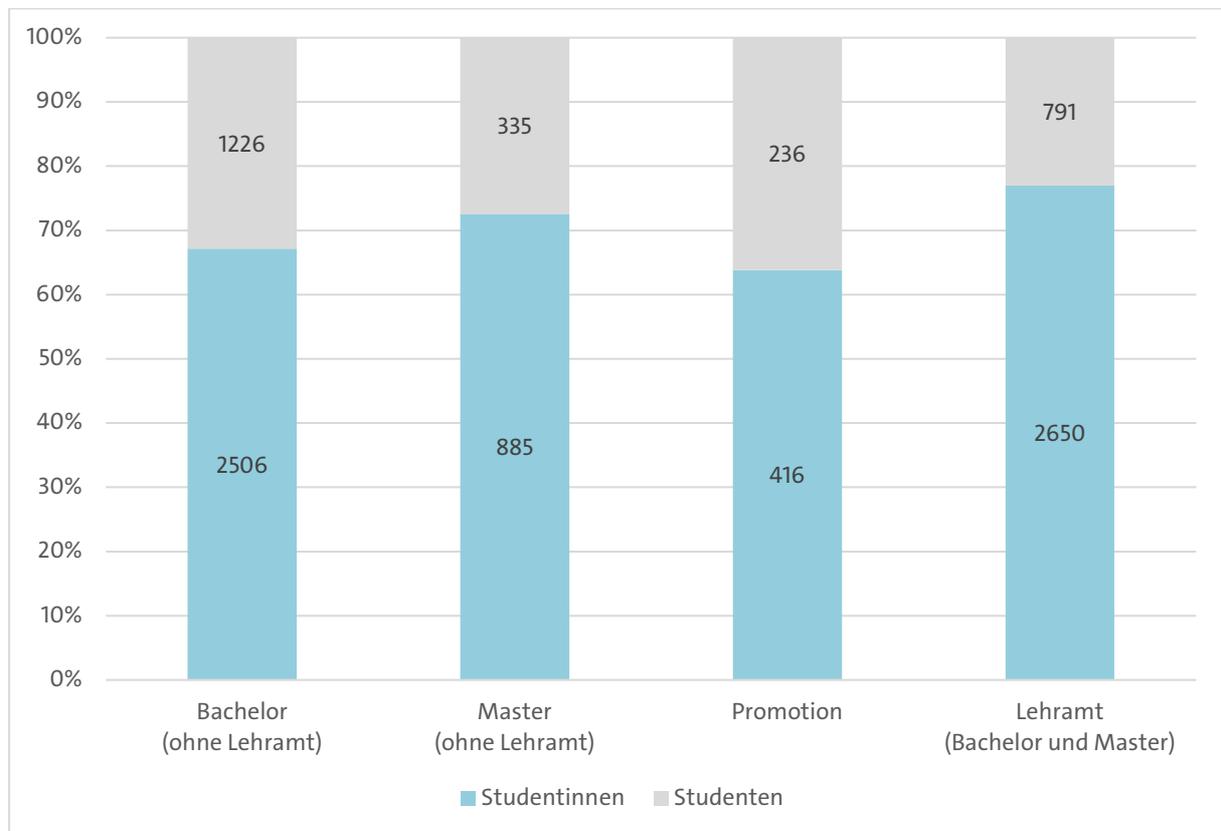


Abbildung 1: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im WiSe 2022/23, nach angestrebtem Abschluss

Betrachtet man die Zahlen differenzierter, dann wird deutlich, dass die Anteile weiblicher und männlicher Studierender innerhalb der Fachbereiche der Fakultät für Geisteswissenschaften stark variieren.

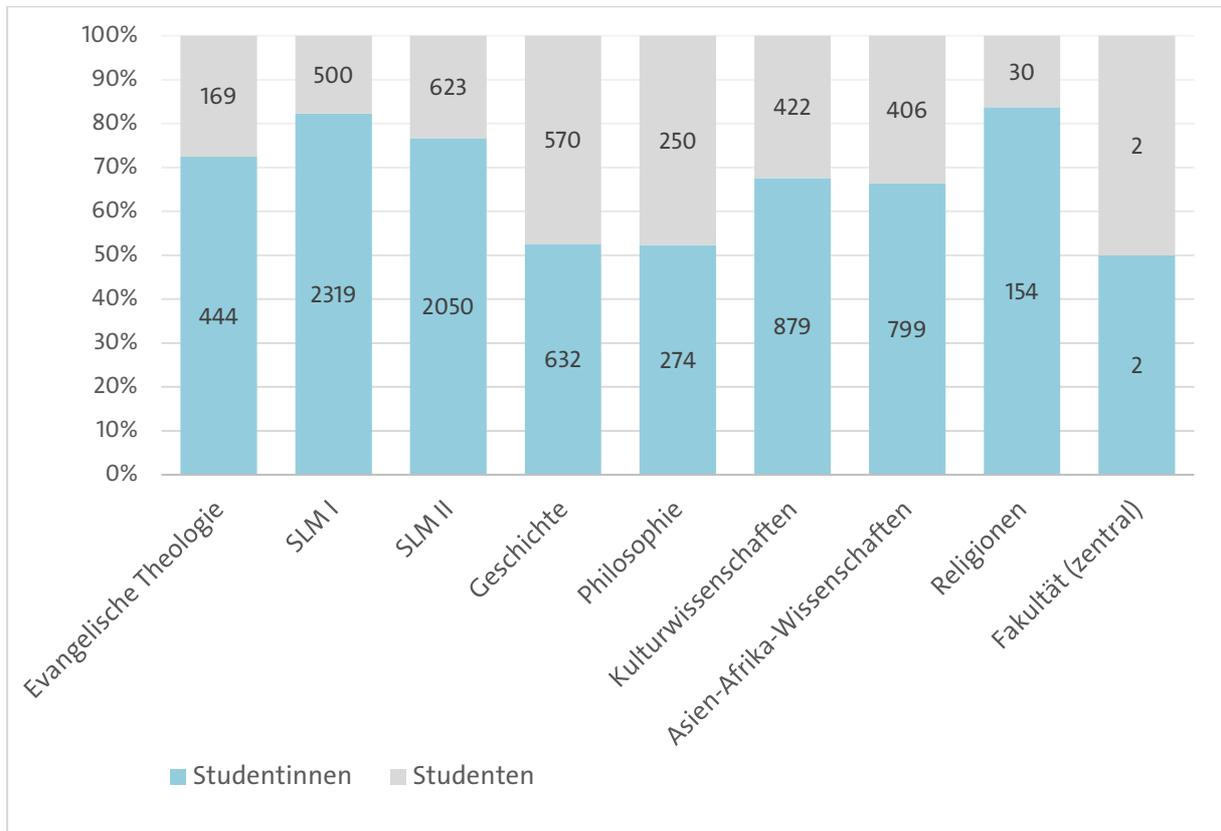


Abbildung 2: Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften im WiSe 2022/23, nach Fachbereich

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

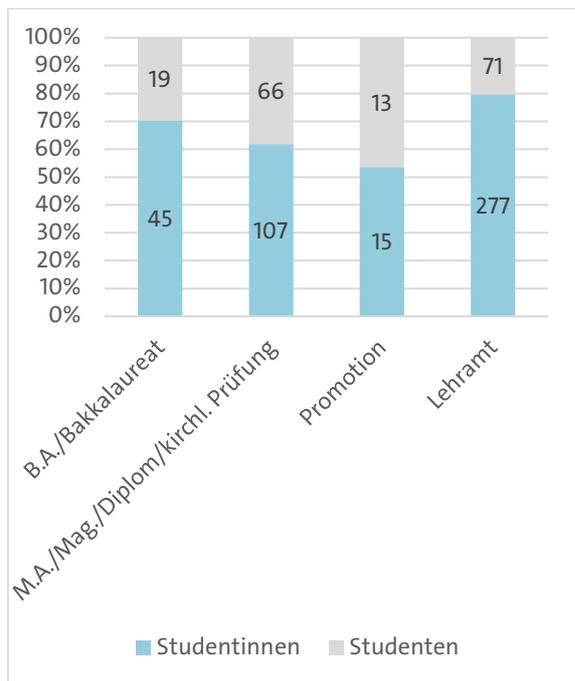


Abbildung 3: Studierende des Fachbereichs Evangelische Theologie im WiSe 2022/23

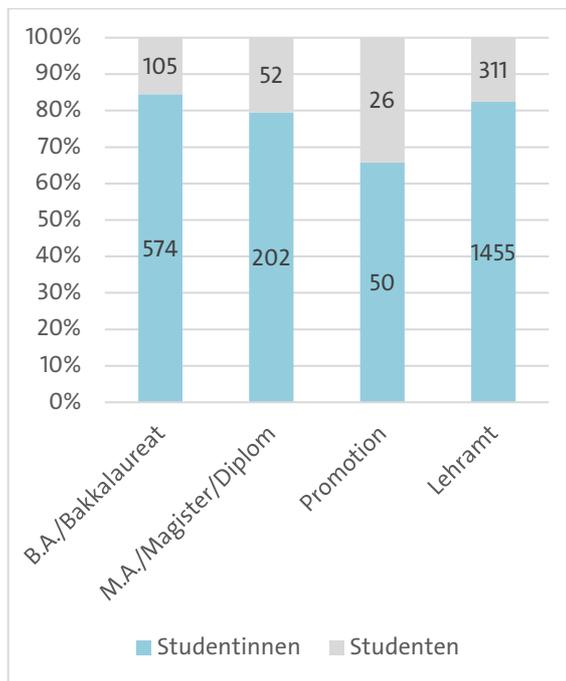


Abbildung 4: Studierende des Fachbereichs Sprache, Literatur und Medien I (SLM I) im WiSe 2022/23

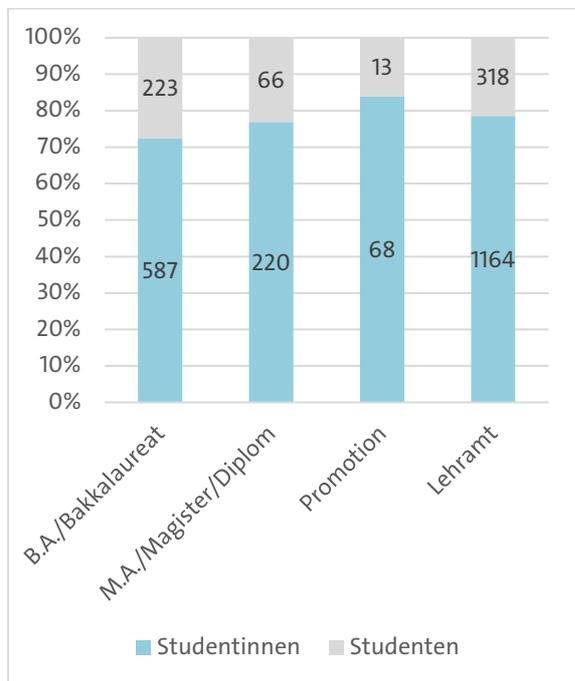


Abbildung 5: Studierende des Fachbereichs Sprache, Literatur und Medien II (SLM II) im WiSe 2022/23

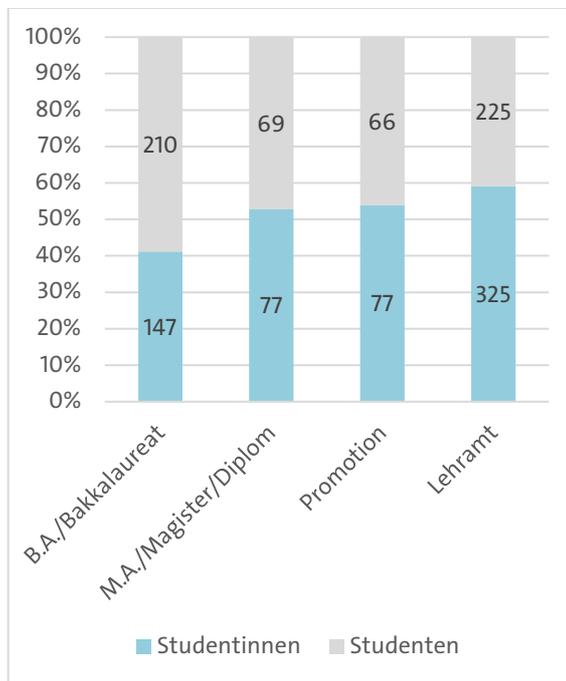


Abbildung 6: Studierende des Fachbereichs Geschichte im WiSe 2022/23

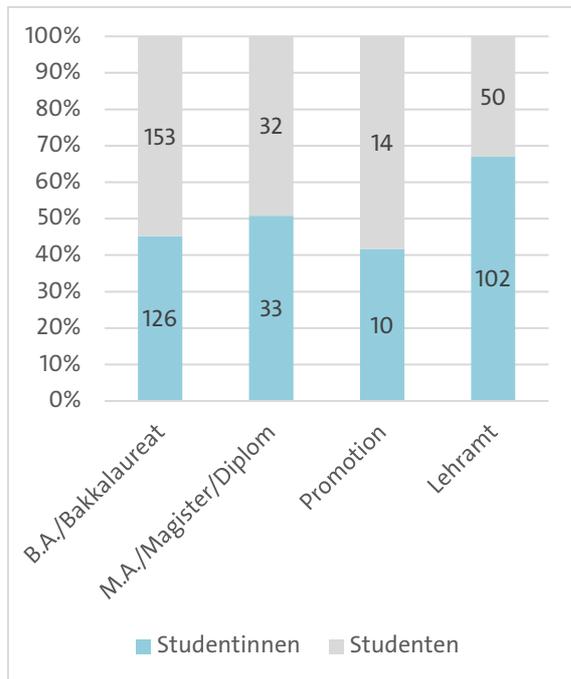


Abbildung 7: Studierende des Fachbereichs Philosophie im WiSe 2022/23

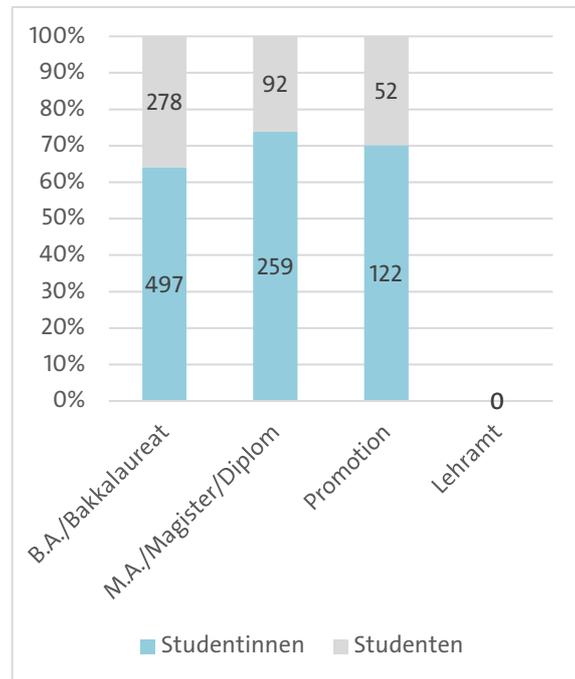


Abbildung 8: Studierende des Fachbereichs Kulturwissenschaften im WiSe 2022/23

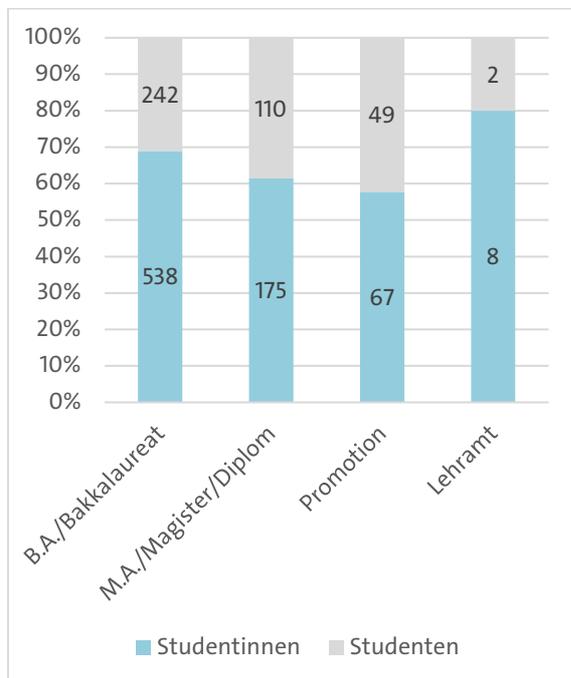


Abbildung 9: Studierende des Fachbereichs Asien-Afrika-Wissenschaften im WiSe 2022/23

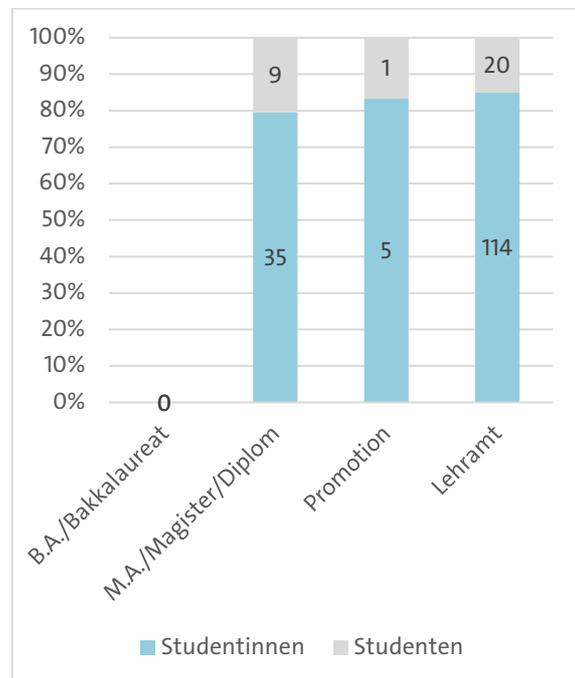


Abbildung 10: Studierende des Fachbereichs Religionen im WiSe 2022/23

1.2 Wissenschaftliches Personal²

Im Oktober 2022 waren insgesamt 516 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen an der Fakultät beschäftigt (2021: 496). Der Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist dabei weitestgehend stabil geblieben und lag bei 54,46% (2021: 54,84 %). Von den 516 Mitarbeiter:innen waren 229 Personen auf Etatstellen (2021: 203) sowie weitere 287 Personen in Drittmittelprojekten beschäftigt (2021: 293).

Von den 229 Etatstellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen waren 121 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 52,84 % (2021: 56,16 %). In Drittmittelprojekten waren 160 Frauen beschäftigt, dies entspricht einem Frauenanteil von 55,75 % (2021: 53,92 %).

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

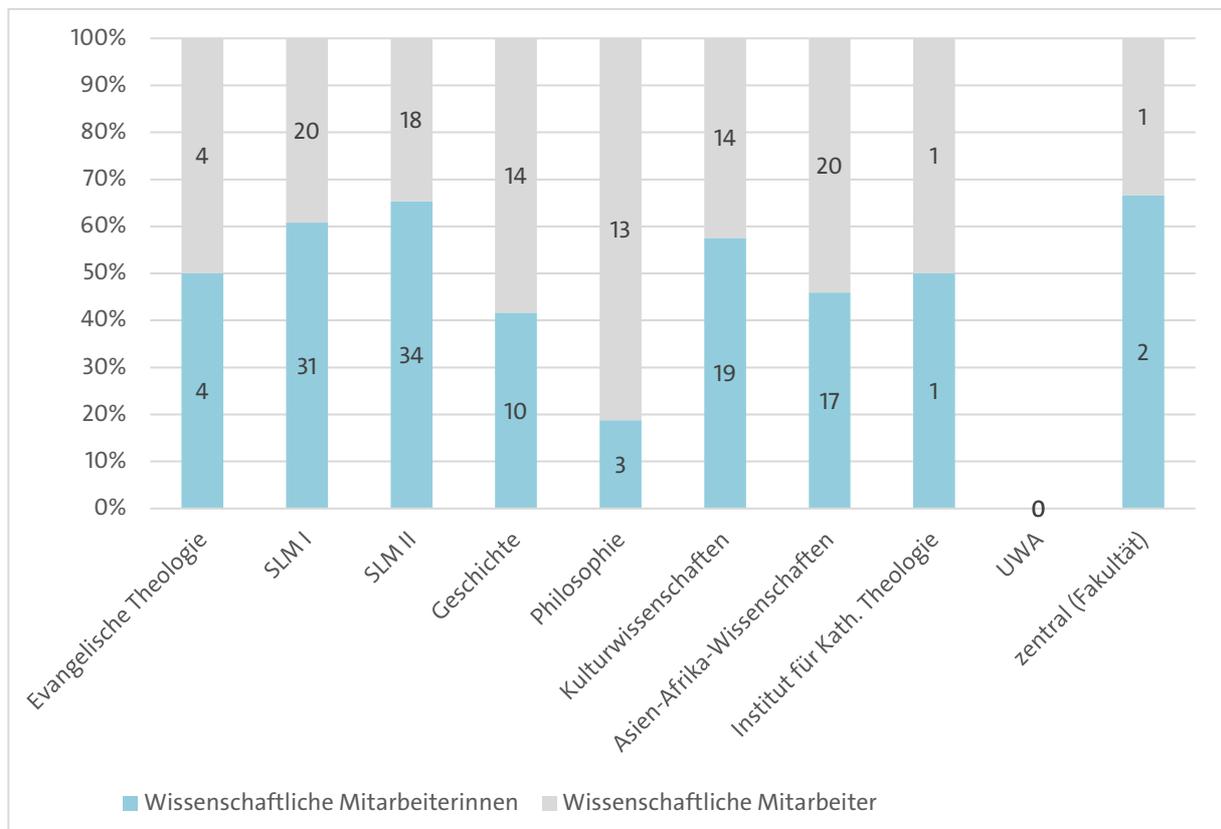


Abbildung 11: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Etatstellen, Stand 01.10.2022

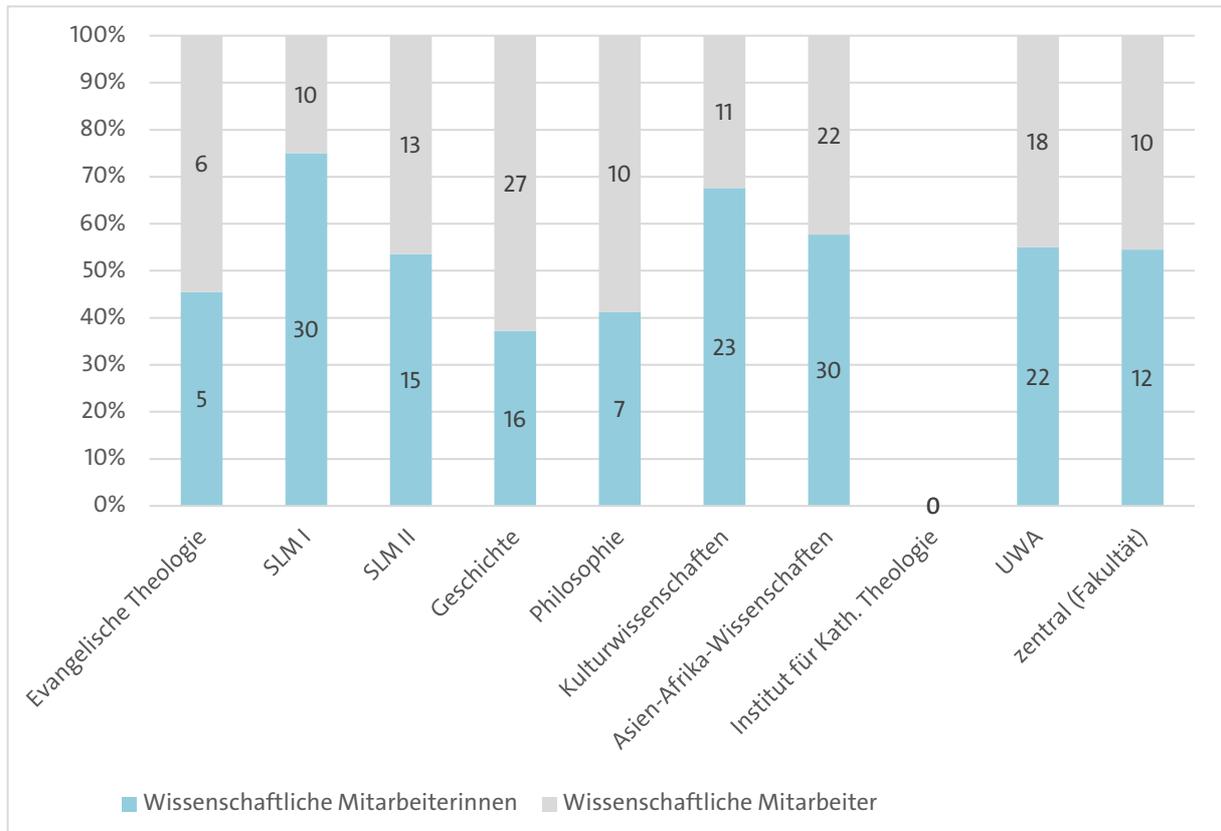


Abbildung 12: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen auf Drittmittelstellen, Stand 01.10.2022

Die nachfolgenden Abbildungen zeigen den Anteil von Frauen und Männern aufgeschlüsselt nach der Beschäftigung in Vollzeit und Teilzeit.

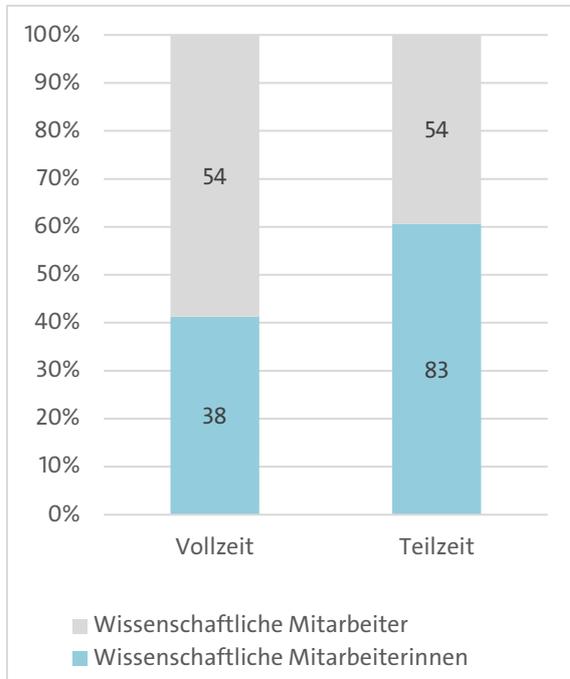


Abbildung 13: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen Teilzeit/Vollzeit auf Etatstellen, Stand 01.10.2022³

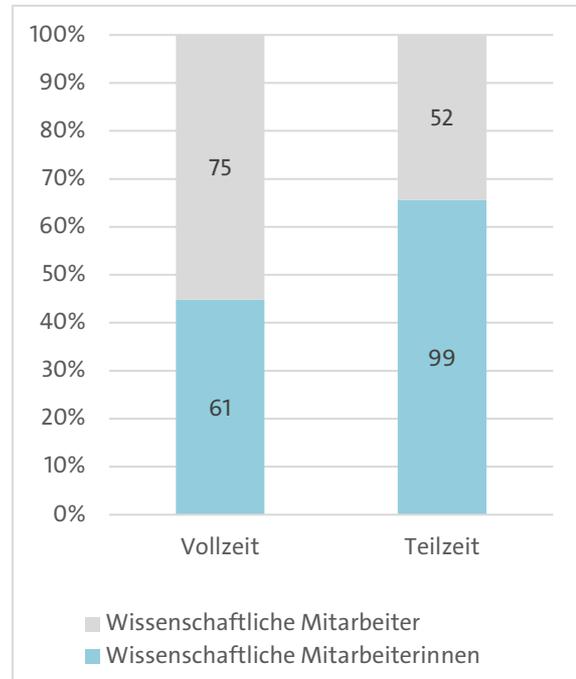


Abbildung 14: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen Teilzeit/Vollzeit auf Drittmittelstellen, Stand 01.10.2022

1.3 Professuren

Von den insgesamt 158 an der Fakultät besetzten Professuren waren 136 regulär und weitere 22 durch Vertretungs- oder Gastprofessuren besetzt. Auf den regulären Stellen waren 60 Frauen beschäftigt. Der Frauenanteil lag somit bei 44,12 % (2021: 44,44 %; 2020: 42,86 %; 2019: 47,22 %). Bei den Vertretungs- und Gastprofessuren lag der Frauenanteil bei 40,91 % (2021: 50,00 %; 2020: 61,90 %; 2019: 42,86 %).

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

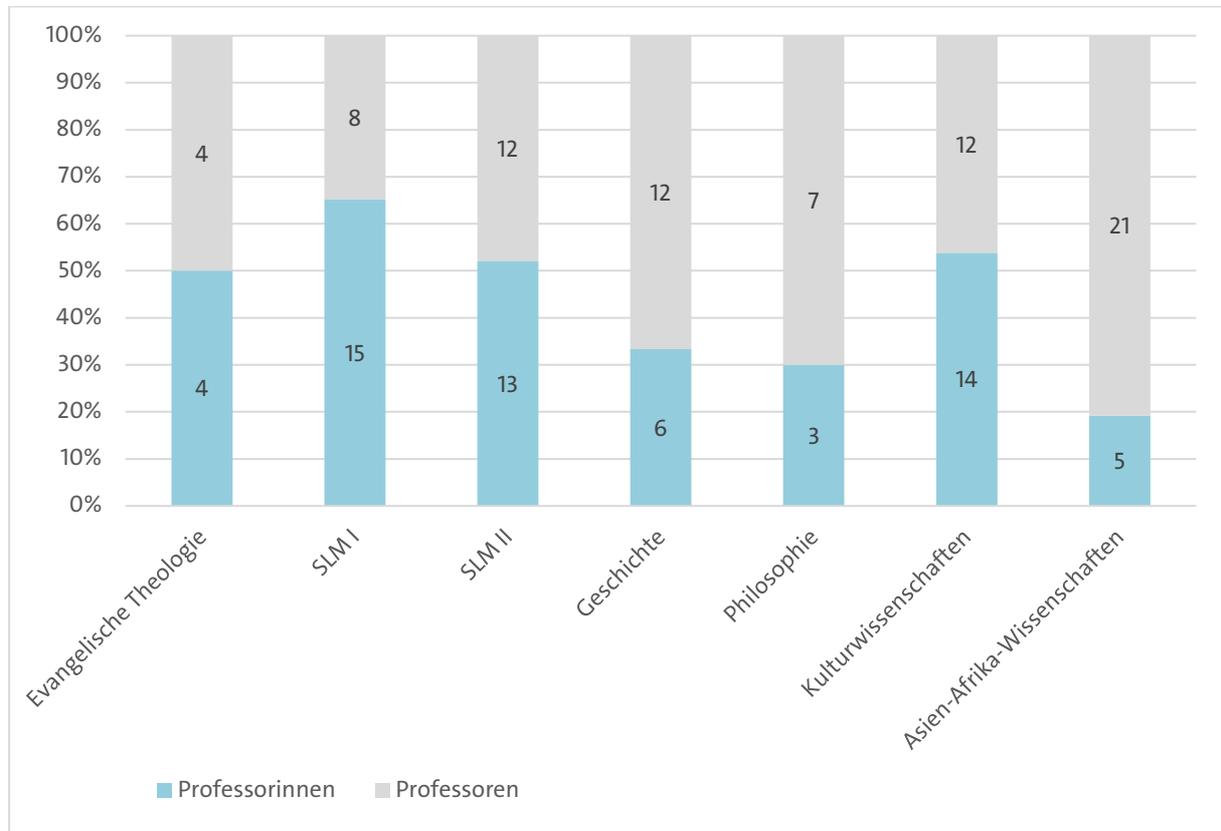


Abbildung 15: Verteilung Professor:innen (regulär) nach Fachbereichen, Stand 01.10.2022

Ein differenzierteres Bild ergibt sich dann, wenn der Frauenanteil jeweils nach den einzelnen Stellenkategorien aufgeschlüsselt dargestellt wird:

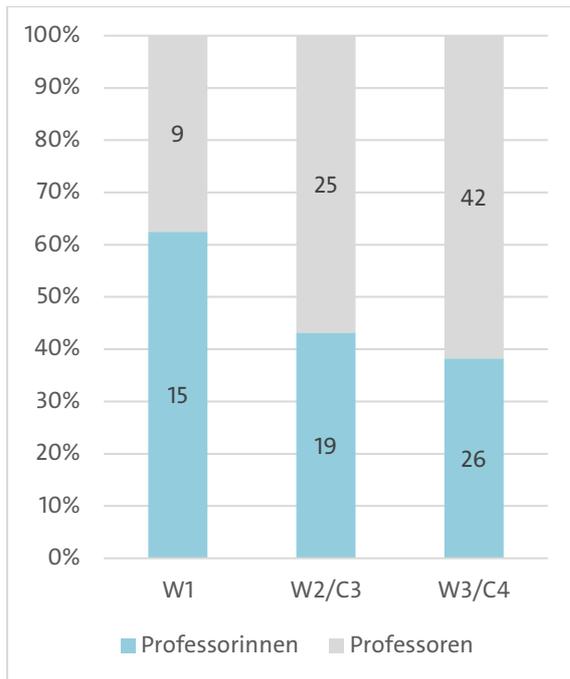


Abbildung 16: Professor:innen (regulär) nach Stellenkategorien, Stand 01.10.2022

Der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren betrug 38,24 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr weitestgehend stabil geblieben (2021: 38,10 %; 2020: 35,48 %; 2019: 39,39 %). Der Frauenanteil bei den W2/C3-Stellen lag bei 43,18 % (2021: 41,86 %; 2020: 42,86 %; 2019: 42,86 %). Im Vergleich zwischen den Stellenkategorien zeigt sich wie in den Vorjahren, dass der Frauenanteil insbesondere bei den Juniorprofessuren überdurchschnittlich hoch ist. Er lag 2022 bei 62,50 % (2021: 70,00 %; 2020: 68,42 %; 2019: 72,41 %).

2. Akademische Abschlüsse⁴

2.1 Bachelor

Im Prüfungsjahr 2022 haben insgesamt 367 Studierende die Prüfungen im Bachelorstudiengang abgelegt (2021: 405; 2020: 364). Der Frauenanteil unter den Absolvent:innen lag im Prüfungsjahr 2022 bei 73,57 % (2021: 76,54 %; 2020: 78,57 %).

Für die einzelnen Fachbereiche ergibt sich folgendes Bild:

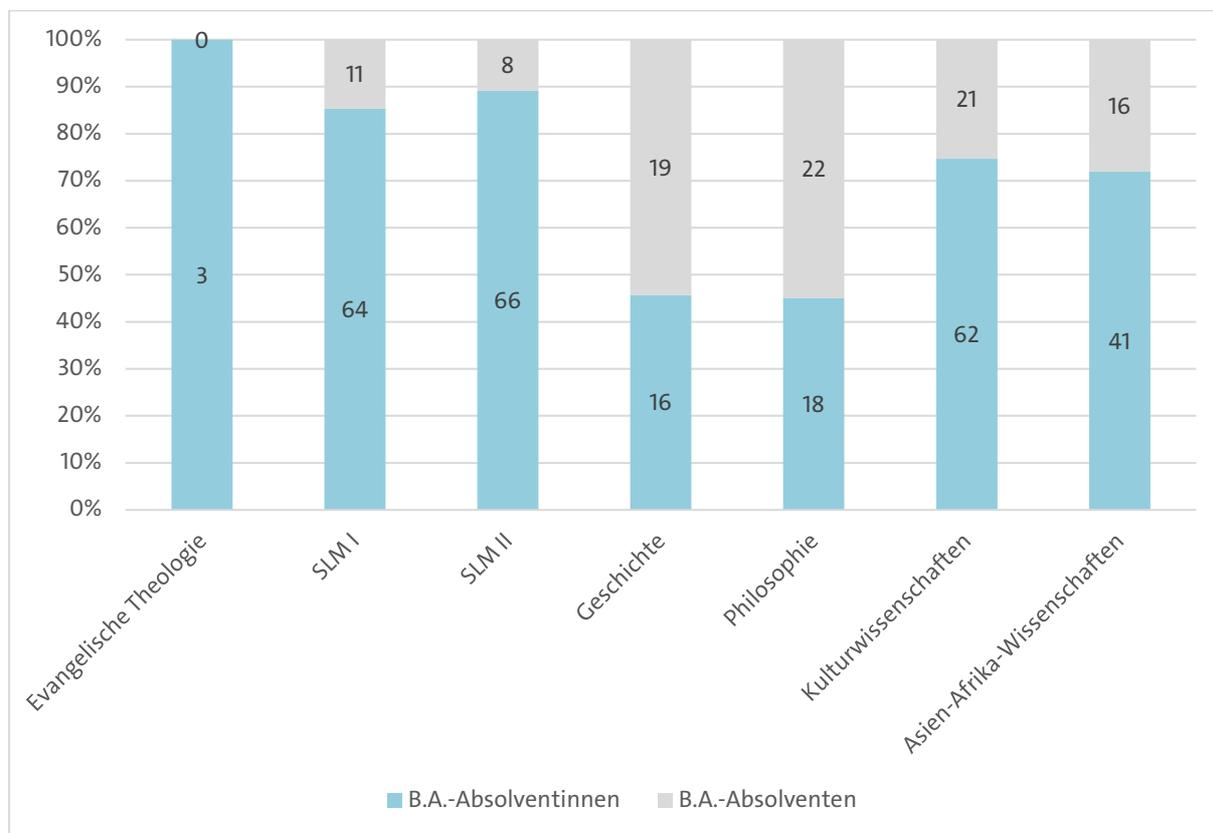


Abbildung 17: Bachelor-Absolvent:innen im Prüfungsjahr 2022

2.2 Master, Magister und kirchliche Prüfung

Im Prüfungsjahr 2022 haben an der Fakultät insgesamt 211 Studierende einen Master, Magister oder eine kirchliche Prüfung (Staatsexamen) als Studienabschluss abgelegt (2021: 207; 2020: 225). 2022 wurden 73,46 % dieser Abschlüsse von Frauen erreicht (2021: 77,78 %; 2020: 69,78 %).

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

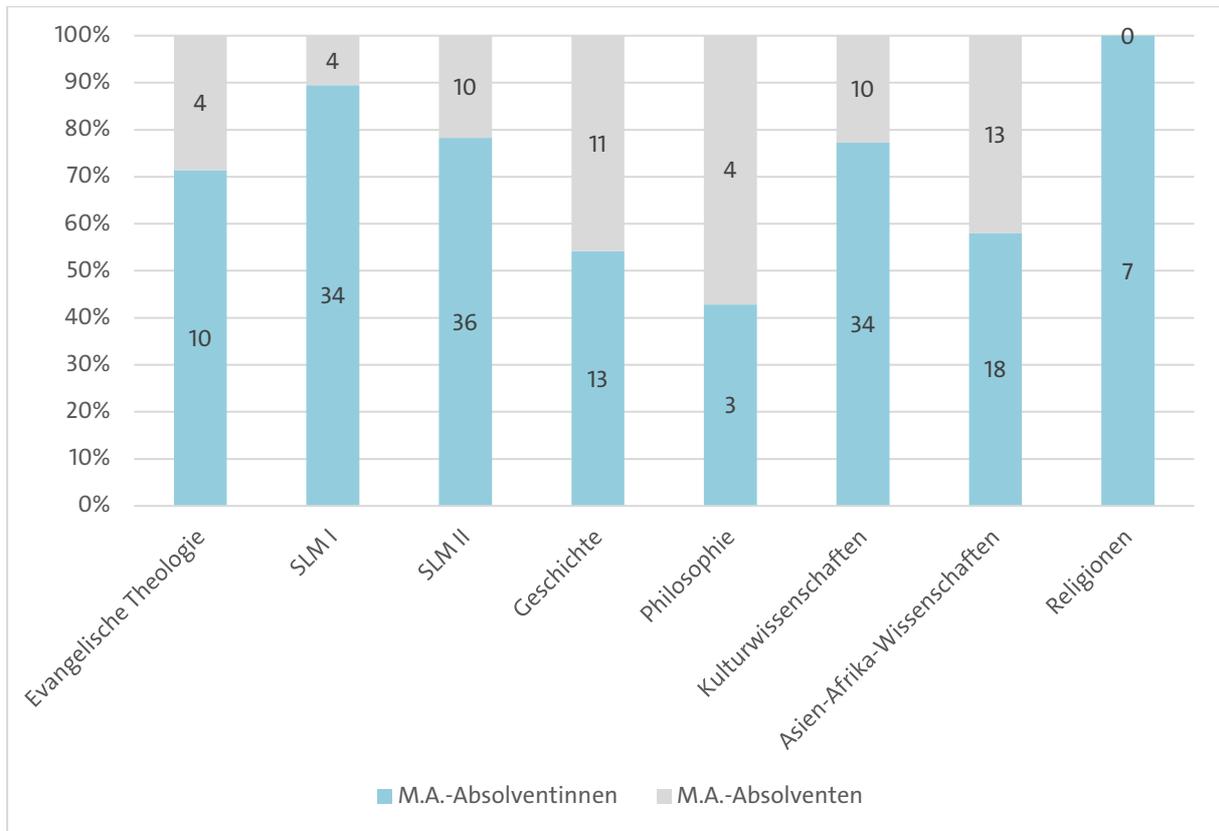


Abbildung 18: Master-, Magister- und kirchliche Prüfungs-Absolvent:innen im Prüfungsjahr 2022

2.3 Promotionen

An der Fakultät wurden im Prüfungsjahr 2022 insgesamt 72 Personen promoviert (2021: 59; 2020: 78). Davon waren 42 Frauen. Der Anteil der weiblichen Promovierenden lag somit bei 58,33 % (2021: 69,49 %; 2020: 52,56 %). Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fachbereichen ergeben sich folgende Zahlen:

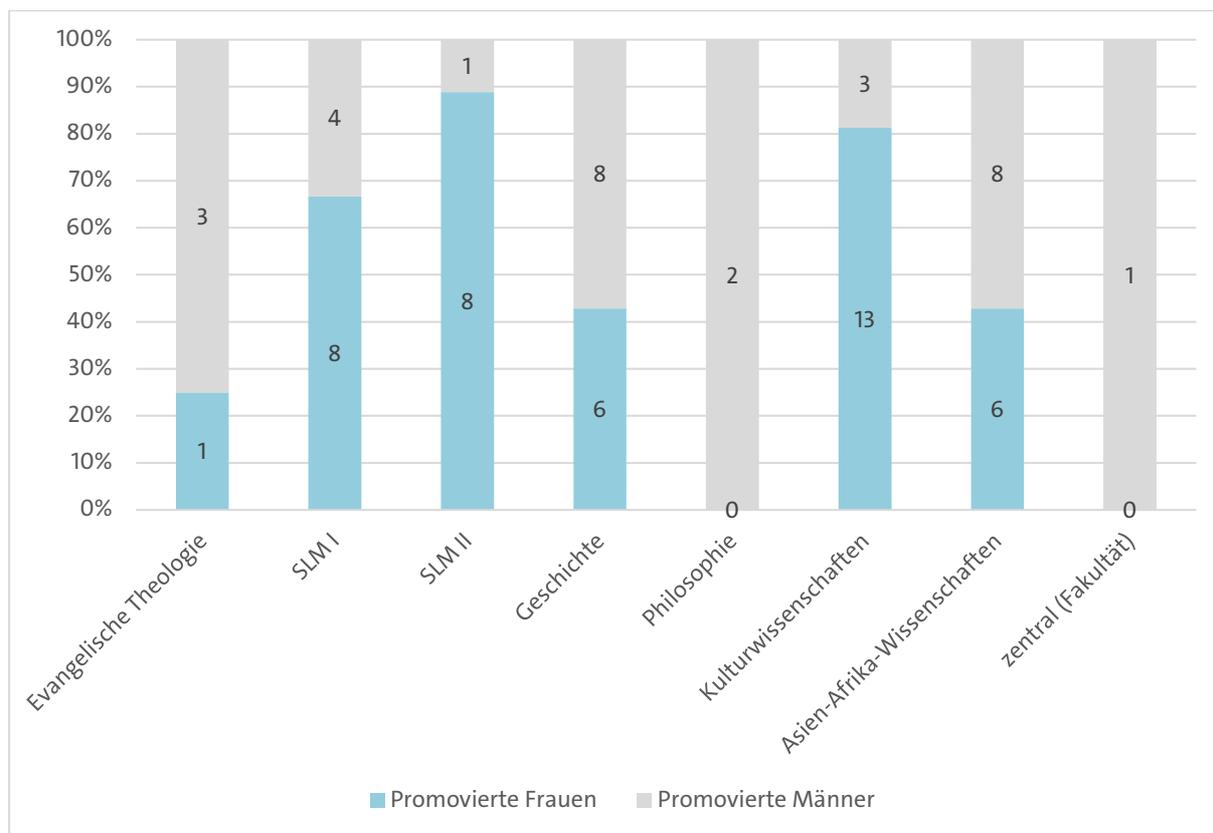


Abbildung 19: Promotionen im Prüfungsjahr 2022

2.4 Habilitationen⁵

Im Prüfungsjahr 2022 haben an der Fakultät für Geisteswissenschaften zwei Frauen und fünf Männer ihre Habilitation abgeschlossen. Damit lag der Frauenanteil bei 28,57 % (2021: 50,00 % Frauenanteil bei insgesamt vier abgeschlossenen Habilitationen; 2020 keine abgeschlossenen Habilitationen).

3. Berufungen⁶

2022 ist es erneut gelungen, trotz der großen Anzahl an Verfahren in alle Berufungskommissionen innerhalb der Fakultät eine Vertreterin/einen Vertreter aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten zu entsenden. 2022 konnten elf Professuren erfolgreich



besetzt werden. Berufen wurden fünf Frauen und sechs Männer. Der Anteil von Frauen an den Neuberufenen liegt bei 45,45 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen (2021: 16,67 % 2020: 33,33 %). In sieben der elf Verfahren waren der erste Listenplatz bzw. die ersten beiden Listenplätze mit Frauen besetzt. Bei zwei Verfahren haben die erst- bzw. zweitplatzierten Frauen den Ruf abgelehnt. Entsprechend haben in fünf Fällen die erst- oder zweitplatzierten Frauen den Ruf angenommen.

Auf die Stellenausschreibungen in den insgesamt elf Berufungsverfahren 2022 gingen 275 Bewerbungen ein, darunter 151 von Frauen. Daraus ergibt sich ein Bewerberinnenanteil von 63,04 % (2021: 47,04 %; 2020: 54,55 %). Von den insgesamt 50 Einladungen zum Hearing gingen 29 an Frauen, damit lag der Anteil von Frauen an den Bewerbungsgesprächen bei 60,00 % (2021: 57,58 %; 2020: 69,23 %). Von den Listenplätzen waren 53,85 % mit Frauen besetzt (2021: 40,00 %; 2020: 50,00 %). In 63,64 % der Verfahren waren die ersten Listenplätze mit Frauen besetzt (2021: 50,00 %).

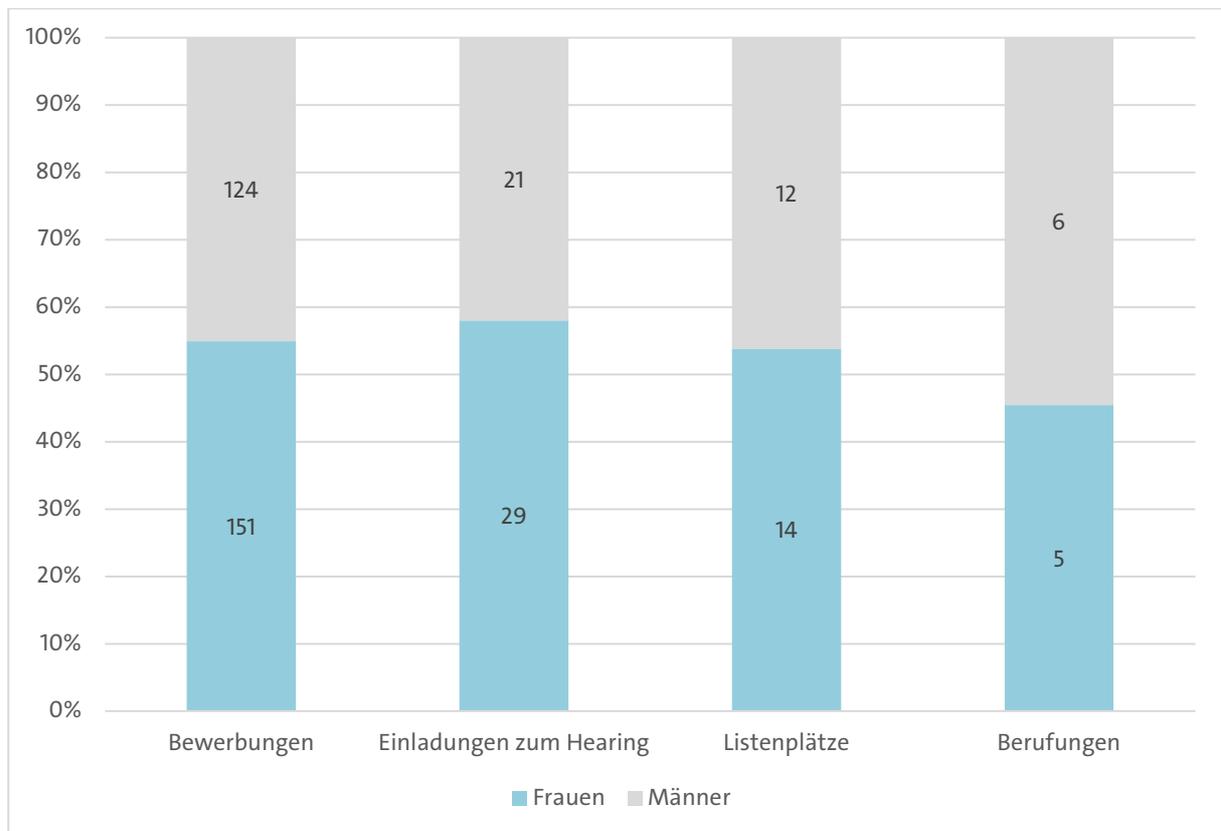


Abbildung 20: Frauenanteil in den Phasen der Berufungsverfahren mit Ruferteilung 2022

4. Zusammenfassung und Empfehlungen

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

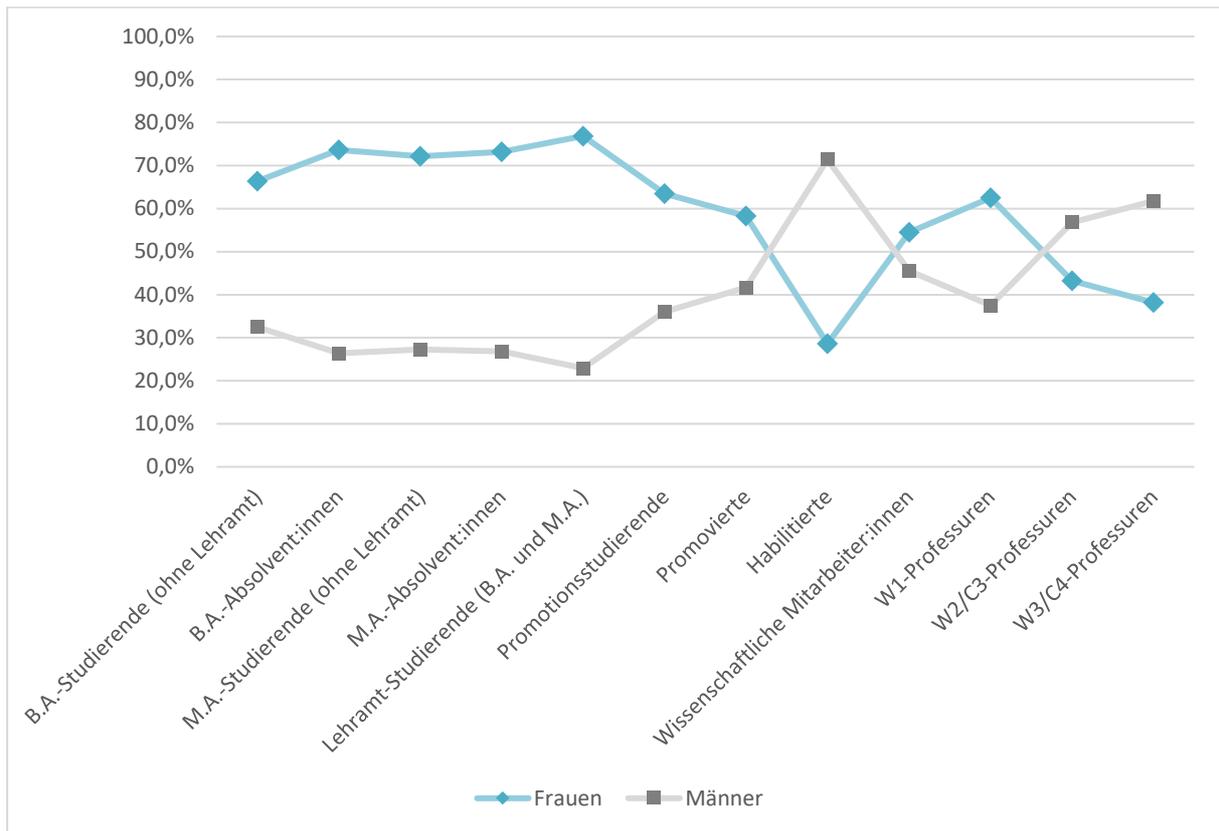


Abbildung 21: Frauen- und Männeranteil an der Fakultät für Geisteswissenschaften auf allen Qualifikationsstufen 2022

Wie schon in den Vorjahren, verändert sich gerade im Übergang von den W1-Stellen zu den anderen Professuren (W2/C3 und W3/ C4) der Anteil der Geschlechter an den Stellen sehr deutlich.

Das im aktuellen Gleichstellungsplan für die Jahre 2019-2023 festgehaltene Ziel, einen Frauenanteil von 50 % auf allen Qualifikationsstufen zu erreichen, ist insbesondere mit Blick auf die höchsten Stellenkategorien der W2/C2/C3-Professuren (Frauenanteil 2022: 43,18 %) und der W3/C4-Professuren (Frauenanteil 2022: 38,24 %) noch nicht erreicht.

Die Fakultät hatte im Jahr 2022 in den beiden Kategorien der W2/C2/C3-Professuren und der W3/C4-Professuren zusammengenommen eine Frauenquote von 40,18 % (2021: 39,62 %; 2020: 38,74 %). Der Frauenanteil an der Gruppe der Neuberufenen stieg 2022 mit 45,45 % im Vergleich zum Vorjahr deutlich an (2021: 16,67 %), erreichte aber ebenfalls noch nicht die 50 %-Marke. Besonders auffällig war hier weiterhin die Diskrepanz zwischen einem Frauenanteil von 53,85 % auf dem jeweils ersten Listenplatz bzw. den ersten Listenplätzen in den insgesamt elf Berufungsverfahren und dem Frauenanteil bei den Neuberufenen von 45,45 %. Um die Standortattraktivität der Universität Hamburg für exzellente Wissenschaftlerinnen zukünftig noch weiter zu steigern, gilt es wie bereits im Vorjahr, mögliche Ursachen für die erfolgten Rufabsagen systematisch zu analysieren. Diese Maßnahme sollte mit der Fakultät wie auch der Stabsstelle Gleichstellung koordiniert werden.

Der Frauenanteil von 28,57 % bei insgesamt sieben abgeschlossenen Habilitationen an der Fakultät im Jahr 2022 ist im Vergleich zum Vorjahr rückläufig, aber bei der geringen Gesamtzahl recht großen Schwankungen ausgesetzt: Noch im Vorjahr konnte eine Frauenquote von 50 % bei insgesamt vier abgeschlossenen Habilitationen verzeichnet werden.

Auch in 2022 wurde die laut Berufsordnung vorgeschriebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungskommissionen von der Fakultät systematisch umgesetzt. Als Problem erwies sich dabei in einigen wenigen (in der Regel kleineren) Fächern die Vorgabe, einen Frauen- resp. Männeranteil an Kommissionsmitgliedern von mindestens 40 Prozent einzuhalten. In diesen Fällen mussten Anträge auf eine Ausnahmeregelung bei der Gleichstellungsbeauftragten der Universität gestellt werden.

In den zurückliegenden Berichtsjahren hat sich bei Betrachtung der Vollzeitstellen der



wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gezeigt, dass im Etatbereich die Zahl der männlichen Beschäftigten teilweise deutlich überwog. Die Gleichstellung hat sich deshalb dafür ausgesprochen, den Stellenbesetzungsverfahren stärkere Aufmerksamkeit zu widmen. Gerade im Fall von unbefristeten Stellen bzw. auch bei befristeten vollen Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals sollte daher bei der Stellenausschreibung und vor allem bei der Stellenbesetzung weiterhin stärker darauf geachtet werden, dass die Gleichstellungsbeauftragten von Beginn an, d.h. bereits ab der Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Einblick in die Verfahren bekommen bzw. direkt am Auswahlverfahren beteiligt werden. Hintergrund dafür ist die Tatsache, dass immer wieder Fälle bekannt werden, in denen die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und/oder der Fakultät erst sehr kurzfristig oder gar nicht zu den Verfahren hinzugezogen wurden. Um hier mehr Transparenz zu schaffen und die Beteiligung der (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern, leitet die Stabsstelle Gleichstellung in Abstimmung mit der Personalabteilung die betreffenden Ausschreibungen zur Kenntnis an die jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten weiter. 2022 lag der Frauenanteil bei den Etatstellen in Vollzeit bei 41,30 % (2021: 34,04 %).

Teil IV Gleichstellungsarbeit der Fakultät 2022

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 Förderung der Gleichstellung (Gleichstellungsförderfonds) zur Verfügung. Aus dem Gleichstellungsförderfonds sind Fördermaßnahmen zur Gleichbehandlung aller Geschlechter, zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie sowie insgesamt für mehr Diversität zu finanzieren. Über die Verwendung der Mittel des Gleichstellungsförderfonds entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit ihren Vertreter:innen. 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, die Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen zu gender- und diversityspezifischen Themen sowie die Beteiligung am Girls'/ Boys' Day. Über die Festlegung der Kriterien sowie die Vergabe der Mittel an die einzelnen Fachbereiche entscheidet die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit der Dekanin. Über die Bewilligung der Mittel in den einzelnen Fachbereichen entscheiden die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche in Absprache mit den jeweiligen Fachbereichssprecher:innen.

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 Hilfskraftverträge 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. 2022 sind neun¹ studentische Hilfskräfte für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (2021: 3; 2020: 10; 2019:

¹ Die Zahl ist ein ungefährender Wert, weil sie sich aus den Übergabedokumenten nicht genauer rekonstruieren lässt.



7; 2018: 8) aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultät neu bewilligt bzw. auch verlängert worden.

1.2 Eltern-Kind-Räume

Pandemiebedingt waren die Eltern-Kind-Räume der Fakultät für Geisteswissenschaften auch im Jahr 2022 teilweise nur eingeschränkt zugänglich. Seit dem Wegfall der Corona-Schutzmaßnahmen im April 2023 gilt nun wieder grundsätzlich, dass die GW seit 2011 Still- und Wickelräume zur Verfügung stellt, die von der Referentin für Gleichstellung der Fakultät betreut werden. Durch die Sanierungsarbeiten im Philosophenturm wurde der dortige Still- und Wickelraum im Sommer 2017 in das Übergangsquartier im Überseering 35 verlegt (1. OG, Raum 01042). Dieser neue Eltern-Kind-Raum ist deutlich größer als der zuvor genutzte Raum im Philosophenturm und wurde aus dem Gleichstellungsetat mit den notwendigen Möbeln bestückt. Ab dem 30.09.2023 wird sich das Eltern-Kind-Zimmer im Philosophenturm im Raum C2001 befinden.

Wickelräume stehen außerdem in den Toiletten im Erdgeschoss der beiden Flügelbauten ESA 1 West und ESA 1 Ost zur Verfügung. 2019 wurde dieses Angebot durch einen weiteren Eltern-Kind-Raum ergänzt. Seit dem Sommersemester 2019 können Studierende und Beschäftigte mit Kindern einen zweiten Eltern-Kind-Raum (ESA 1 Ost, 1. OG, Raum 107) nutzen. Der Raum ist mit einem Arbeitsplatz ausgestattet, der es Eltern ermöglicht, in Notfallsituationen ihre berufliche Tätigkeit und die Betreuung des Kindes zu vereinbaren. Für Kinder im Alter von 0 bis 5 Jahren stehen Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten bereit. Eine Wickelkommode, ein Hochstuhl sowie eine Liege sind ebenfalls Teil der Ausstattung. Dieser Eltern-Kind-Raum wurde der Fakultät vom Asien-Afrika-Institut (Japanologie) zur Verfügung gestellt. Er steht grundsätzlich allen Mitgliedern der Universität Hamburg offen und ist jederzeit ohne Voranmeldung zugänglich.

2. Weitere Maßnahmen und Arbeitsbereiche der Gleichstellung

2.1 Genderrelevante Veranstaltungen

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Kategorien Geschlecht/Gender sowie das Themenfeld Diversity in die Lehre integriert werden. Lehrveranstaltungen, die einen Gender-/Diversitybezug haben, werden mit anteiligen LoMi-Ausschüttungen an die Fachbereiche honoriert. Seit dem Wintersemester 2020/2021 sammelt das „Zentrum Gender & Diversity“ (ZGD, ehemals: Zentrum GenderWissen) unter Leitung von Dr. Michaela Koch wieder an zentraler Stelle Informationen über genderrelevante Veranstaltungen. Durch den erfolgreichen Besuch der dort hinterlegten Seminare können Studierende die Zertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ erwerben. Im Sommersemester 2022 und im Wintersemester 2022/2023 wurden von Lehrenden der Fakultät insgesamt 18 Seminare im Lehrtableau Gender & Diversity des ZGD angeboten.

2.2 Boys‘ Day

Auch 2022 beteiligte sich die Fakultät für Geisteswissenschaften am bundesweiten Aktionstag Girls‘ und Boys‘ Day, der Jungen und Mädchen im Alter von zehn bis 16 Jahren die Möglichkeit bietet, einen Einblick in Studienfächer und Berufsfelder zu erhalten, in denen Männer bzw. Frauen als Studierende unterrepräsentiert sind. Am Fachbereich Kulturwissenschaften wurde für insgesamt 30 Schüler ein digitaler Workshop mit dem Titel „Zeitreise mit der Kulturwissenschaft: Wie sah in den 1920er Jahren Alltag in Hamburg aus?“ angeboten.

2.3 Diversity-Tage

2022 beteiligte sich die Fakultät für Geisteswissenschaften mit mehreren



Veranstaltungen an den von der Stabsstelle Gleichstellung ausgerichteten Diversity-Tagen der Universität Hamburg, die vom 13. bis 17. Juni 2022 stattfanden. Manuel Bolz (FB Kulturwissenschaften) bot eine Veranstaltung zum Titel „Rape and Revenge. Rache-Kulturen und sexualisierte Gewalt aus kulturwissenschaftlicher Perspektive“ an. „Cultural Racism and Muslim Veiling“ lautete der Titel der Veranstaltung von Dr. Caleb Ward (FB Philosophie). Marisa Laugsch und Manuel Bolz boten zudem eine Veranstaltung zum Thema „„Idiotophilus‘ – eine kritische Werkbetrachtung von Heinrich Matthias Sengelmanns (1821-1899)“ an. Darüber hinaus fand mit der Podiumsdiskussion „Alltagsrassismus, Antidiskriminierung, Allyship: Korrespondenzen, Wechselwirkungen, Spannungsfelder“ auch eine der Veranstaltungen der Dialogreihe „Critical Whiteness im Gespräch“ des Projekts „Collective Responsibility“ (siehe Teil IV, Abschnitt 2.5) im Rahmen der Diversity-Tage 2022 statt.

2.4 Gleichstellungsförderfonds

Neben den SHK-Stunden für Wissenschaftler:innen mit Familienaufgaben (siehe Teil IV, Abschnitt 1.1) wurden auch 2022 Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftler:innen auf frühen Karrierestufen aus dem Gleichstellungsfonds der Fakultät finanziert. Die Gleichstellung der GW förderte die Karriereentwicklung und Profilbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen über ein neu eingerichtetes Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen, das im April 2022 in der ersten Runde angelaufen ist. Im Rahmen des Mentoring-Programms profitierten die teilnehmenden Mentees nicht nur von der Beziehung zu ihrer jeweiligen Mentorin bzw. ihrem Mentor, sondern auch von prozessbegleitenden Workshops und Netzwerktreffen, die den Austausch in der Peergruppe fördern und das Kompetenzprofil der Teilnehmerinnen erweitern sollten. Im Jahr 2022 nahmen acht Postdoktorandinnen der Fakultät an dem Programm teil. Im Jahr 2023 wurde das Programm für die zweite Runde grundsätzlich neu



konzeptualisiert und mit den Gleichstellungsmaßnahmen des Exzellenzclusters „Understanding Written Artefacts“ verzahnt.

Juniorprofessorinnen der Fakultät wurden auch im Jahr 2022 durch das Angebot individueller Coaching-Sitzungen unter Anleitung einer professionellen Trainerin gefördert.

2.5 Projekt „Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an Hochschulen“

Das im Vorjahr vom Studiendekanat, der Gleichstellung der Fakultät und der Stabsstelle Gleichstellung ins Leben gerufene Projekt „Collective Responsibility: Rassismus(kritik) an deutschen Hochschulen“ wurde im Jahr 2022 fortgeführt. Es griff in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten dieses gesellschaftlich hochaktuelle Thema auf und lud Interessierte aller Statusgruppen der Fakultät zur Mitgestaltung ein. Dadurch wurde ein Raum für die Auseinandersetzung mit institutionellem und strukturellem Rassismus an Hochschulen geschaffen. Ein Baustein des Projekts war die Dialogreihe „Critical Whiteness im Gespräch: Wissenschaft trifft Kunst und Kultur“, die als Teil des Gesamtprojekts gemeinschaftlich von der Gleichstellung der Fakultät, der *Stabsstelle Gleichstellung* und dem Zentrum Gender & Diversity organisiert und ausgerichtet wurde. In insgesamt vier Veranstaltungen im Jahr 2022 thematisierte und problematisierte die Reihe Strukturen, die mehrheitlich *weiß* dominierte soziale Räume ermöglichen und erhalten. Der Fokus lag hierbei auf den vier Räumen Theater, Museum, freie Kulturszene und Universität, um zu reflektieren, wie unterschiedliche Institutionen diese Strukturen verhandeln, ein kritisches Bewusstsein schaffen und ihre Verantwortung wahrnehmen. Wie manifestiert sich die Marginalisierung von BIPOC in den jeweiligen gesellschaftlichen Räumen? Was wird getan, um Räume zu öffnen, sie partizipativer und inklusiver zu gestalten? So zielte die Reihe „Critical Whiteness im Gespräch“ darauf ab, den Austausch in und zwischen



vier verschiedenen Wissensräumen anzuregen.

Die erste Veranstaltung fand am 28. April 2022 im MUT! Theater zum Thema „Kanonrevision & Theaterpraxis“ statt. Auf dem Podium diskutierten Yolanda Gutiérrez und Dan Thy Nguyen, Expert:innen für künstlerische Arbeit an Theatern, über den Ist-Zustand der deutschen Theaterlandschaft und ihre Vorstellungen für die Zukunft.

Im Rahmen der zweiten Veranstaltung sprachen Prof. Dr. Laila Prager (UHH), Jana Caroline Reimer und Jamie Dau (MARKK) sowie Dr. Silke Reuther (MKG) am 10. November 2022 (Nachholveranstaltung vom 19. Mai 2022) zum Thema „Raub-Kunst – geraubte Geschichte: Repräsentationen (post)kolonialer Geschichten in öffentlichen Räumen“. Die Diskussionsrunde widmete sich den seit einigen Jahren prominenten Fragen der Provenienzforschung und der Dekolonisierung von Kulturinstitutionen wie etwa Museen.

Die dritte Veranstaltung fand am 16. Juni 2022 in der Fabrique (Gängeviertel) statt. Unter dem Titel „Alltagsrassismus, Antidiskriminierung, Allyship: Korrespondenzen, Wechselwirkungen, Spannungsfelder“ diskutierten Prof. Dr. Alisha Heinemann (Uni Bremen), PD Dr. Stefan Wellgraf (HU Berlin) und Dior Thiam (Künstlerin, Berlin) die vielfältigen Verbindungen von Alltagsrassismus, Antidiskriminierung und Allyship.

Die abschließende, vierte Veranstaltung der Dialogreihe widmete sich dem Thema „Wissenstraditionen & Wissenschaftsstrukturen“. Am 7. Juli 2022 fand an der Universität Hamburg zunächst ein Impulsvortrag des Arbeitskreises Hamburg (post)kolonial zur Geschichte der Universität Hamburg und zu Rassismus und Weißsein im Bildungssystem heute statt. Anschließend diskutierten Dr. Christopher Nixon (TU Dresden), Prof. Dr. Silke Segler-Meißner (UHH), Madeline Danquah & Gisela Ewe (AK Hamburg postkolonial) über diskriminierende Strukturen der (deutschen) Hochschullandschaft und die Frage, an welchen Stellen diesbezüglich interveniert werden kann und muss. Ein ausführlicher Bericht der vier Veranstaltungen findet sich [hier](#).



Seit Beginn entwickeln drei Arbeitsgruppen im Rahmen des Round Table Maßnahmen und Veranstaltungen zu folgenden Handlungsfeldern: (1) Rassismuskritik und Lehre, (2) Dialogreihe „Critical Whiteness im Gespräch“ und (3) Melde- und Beratungsstrukturen für Vorfälle rassistischer Diskriminierung. 2023 fördert die Gleichstellung der Fakultät eine WHK für Handlungsfeld (3) (Durchführung einer Umfrage). Für WS 2023/24 ist ein Round Table mit der AG (3) zum Austausch über den aktuellen Erkenntnisstand geplant. Außerdem ist eine Veranstaltung für November 2023 mit Jun-Prof. Franziska Müller geplant.

3. Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung

Zweimal pro Semester nahmen die Gleichstellungsbeauftragte sowie nach Möglichkeit auch ihre Vertreter:innen sowie die Referentin für Gleichstellung 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 Gleichstellungsakteur:innen der Universität organisiert, zu denen vor allem die Referent: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 nahm Johanna Seibert als Referentin für

Gleichstellung regelmäßig an diesen Treffen teil, seit dem 01.03.2023 nimmt Dr. Merle-Marie Kruse an den Treffen teil.

3.1 Gleichstellungsfonds

Der Gleichstellungsfonds der UHH wurde 2012 erstmalig ausgeschrieben. Mit den Mitteln des Fonds unterstützt die Universität Hamburg Vorhaben im Bereich der Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität. 2022 wurden für den Gleichstellungsfonds der Universität 18 Anträge aus der Fakultät eingereicht, von denen acht von der Stabsstelle Gleichstellung bewilligt wurden. Weitere drei Anträge wurden nach Rücksprache zwischen der Stabsstelle und der Gleichstellung der GW durch den Gleichstellungsförderfonds der Fakultät für Geisteswissenschaften übernommen.

3.2 Agathe-Lasch-Coaching plus divers

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 Juniorprofessor:innen, Habilitand:innen oder Post-Doktorand:innen 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. Teilnehmer:innen des Programms haben die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres kostenfrei und flexibel maximal fünf Einzelcoachings in Anspruch zu nehmen. 2022 bewarben sich zwei Personen aus der Fakultät mit Erfolg um einen solchen Coachingplatz.



Anmerkungen

- 1 Alle Zahlen über Studierende der Fakultät für Geisteswissenschaften in diesem Bericht stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg von Daniela Metzsig.
- 2 Alle Angaben zum wissenschaftlichen Personal wurden von Jelena Buzuk aus der Fakultätsverwaltung erstellt.
- 3 Zwischen TZ 50 % und TZ > bzw. < 50 % wurde nicht differenziert.
- 4 Alle Zahlen über Abschlüsse an der Fakultät für Geisteswissenschaften in diesem Bericht stammen aus der Präsidialverwaltung der Universität Hamburg von Anja Rausche.
- 5 Angaben zu Habilitationen wurden von der Dekanatsreferentin Nicole Nitschke übersandt.
- 6 Weiterleitung der Daten durch Nicole Nitschke.