



**Universität Hamburg**  
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

# **Gleichstellungsplan 2016 – 2021**

## **für die Fakultät für**

### **Erziehungswissenschaft**

#### **an der Universität Hamburg**

**Dekanat der Fakultät für Erziehungswissenschaft**

**Prof. Dr. Kerstin Michalik (Gleichstellungsbeauftragte)**

**Barbara Scholand (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)**

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Grundlagen und Ziele der Gleichstellung .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Bestandsaufnahme .....</b>	<b>4</b>
Studierende .....	4
Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen .....	4
Professuren, Juniorprofessuren und wissenschaftliches Personal.....	4
Forschung und Lehre zu Gender- und Diversity-Themen.....	5
<b>III. Ziele der Gleichstellungsarbeit .....</b>	<b>5</b>
Ziele im Hinblick auf die Struktur des wissenschaftlichen Personals, die Nachwuchsförderung und die Struktur der Studierenden .....	5
Gender- und Diversity-Kompetenz als Zielkategorie für die Qualitätsentwicklung in Forschung und Lehre .....	5
<b>IV. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele .....</b>	<b>6</b>
Richtlinien zur Stellenbesetzung .....	6
Strukturelle Gleichstellung – Nachwuchsförderung.....	7
Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie .....	7
Strukturelle Gleichstellung - Studierende .....	8
Genderkompetenz in Forschung und Lehre .....	8
Gleichstellungsförderfonds der Fakultät .....	8
Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	9
Förderung von gender- und diversity-bezogenen Forschungsprojekten.....	9
<b>V. Verantwortlichkeiten.....</b>	<b>9</b>
<b>VI. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten .....</b>	<b>9</b>
Wahl .....	9
Beteiligung an Gremien der Fakultät .....	10
Dekanat.....	10
Fakultätsrat.....	10
Berufungsausschüsse .....	10
Sonstige Gremien.....	10
Unterstützung durch die Fakultät .....	10
<b>VII. Erhebung von Datenmaterial .....</b>	<b>11</b>
<b>VIII. Gültigkeit und Evaluation .....</b>	<b>11</b>
<b>IX. Anhang .....</b>	<b>12</b>

## I. Allgemeine Grundlagen und Ziele der Gleichstellung

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Erziehungswissenschaft basiert auf dem im Hamburger Hochschulgesetz formulierten Gleichstellungs- und Diversity-Auftrag der Hochschulen (§ 3 Abs. 4 und 5 HmbHG vom 18. Juli 2001, letzte Änderung 19. Juni 2015)<sup>1</sup> und der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg vom 30.10.1997 und 18.12.1997. Eine weitere Orientierung bieten die mit der Ratifizierung durch die Bundesregierung des Amsterdamer Vertrages geltenden Gender Mainstreaming-Grundsätze des Europarates. Nicht zuletzt sei auf Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG verwiesen, wonach der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Es ist das Ziel der Fakultät für Erziehungswissenschaft, die **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Planungs-, Entscheidungs-, und Organisationsprozessen** zu gewährleisten und eine Gleichstellung männlicher und weiblicher Mitglieder in allen Statusgruppen zu erreichen. Die Fakultät für Erziehungswissenschaft ist dem Ziel verpflichtet, eine **paritätische Besetzung im wissenschaftlichen Personal** zu erreichen und zu sichern. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die gesamte Fakultät als auch für die verschiedenen Fachbereiche.

Gleichstellung ist damit integraler Bestandteil aller Personal- und Entwicklungsplanung. Das bedeutet auch, dass die **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung** (Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) durch die Schaffung geeigneter Maßnahmen gewährleistet wird. Die Fakultät für Erziehungswissenschaft verfolgt das Anliegen, durch den Gleichstellungsplan Benachteiligungen des einen oder des anderen Geschlechts abzubauen und strukturelle Chancengleichheit zu gewährleisten. Sie fördert ihre Mitglieder ausdrücklich auf, strukturelle Ungleichheiten in allen Statusgruppen und Arbeitszusammenhängen zu überprüfen.

Dies impliziert die Herstellung eines Arbeitsumfeldes, in dem die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden geschätzt und respektiert wird, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, sozialer und kultureller Herkunft, Alter, religiöser Überzeugung und Behinderungen. In diesem Sinne unterstützt die Fakultät das Anliegen, **Gleichstellung um den Aspekt der Förderung von Vielfalt** zu erweitern und Diskriminierungen in jeglicher Form entgegenzuwirken.

---

<sup>1</sup> Der § 3 Abs. 4 HmbHG besagt: „Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher.“ Abs. 5 fordert dazu auf, „dass die insbesondere für weibliche Hochschulmitglieder bestehenden geschlechtsspezifischen Nachteile beseitigt werden.“

Darüber hinaus ist es ein besonderes Anliegen der Fakultät, dass auf **Gender und Diversity bezogene Frage- und Problemstellungen Eingang in Forschung und Lehre finden.**

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist unter der Gesamtverantwortung des Dekanats Aufgabe aller Fakultätsmitglieder, die zu diesem Zweck mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zusammenarbeiten.

## II. Bestandsaufnahme

### Studierende

An der Fakultät für Erziehungswissenschaft sind mehr als zwei Drittel der Studierenden Frauen. Damit sind Männer unter den Studierenden deutlich unterrepräsentiert.

Das von der Fakultät finanzierte Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Männer und Grundschule – MäGs I“ (2008-2012) hat als Konsequenz aus seinen Ergebnissen einen „Studienkompass Lehramt Primar- und Sekundarstufe I“<sup>2</sup> erstellt, der über die Arbeit in der Grundschule und das Studium informiert und speziell junge Männer anzusprechen versucht. Das Fortsetzungsprojekt „Männer und Grundschule – MäGs II“ wird vom Präsidium der Universität aus zentralen Mitteln finanziert und ist auf drei Jahre angelegt (2014-2017). Zentraler Bestandteil dieser Phase ist die Erprobung und Evaluation verschiedener Aktivitäten zur Gewinnung männlicher Studierender.<sup>3</sup>

### Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen

Rund 70% der Studienabschlüsse entfallen auf Frauen (vgl. **Tab. 12** im Anhang). Bei den Promotionen sind Frauen derzeit (Zahlen von 2010-2014) mit rund 65% vertreten (vgl. **Tab. 9 und 10** im Anhang). Bei den Habilitationen schwankt der prozentuale Anteil von Jahr zu Jahr aufgrund der geringen Fallzahlen sehr stark (vgl. **Tab. 11** im Anhang).

### Professuren, Juniorprofessuren und wissenschaftliches Personal

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Personals ist die Gleichstellung von Männern und Frauen quantitativ weitgehend erreicht, wobei die Verteilung innerhalb der einzelnen Fachbereiche unterschiedlich ausfällt.

Bei den unbefristeten Professuren beträgt der Anteil von Frauen in den Fachbereichen insgesamt 50% (Stichtag 31.12.2015). Im Fachbereich 1 beträgt der Anteil von Frauen 60%, im Fachbereich 2 liegt er bei 54% und im Fachbereich 4 bei 50%. Einen Anteil unter 50% weisen der Fachbereich 3 mit 33% und der Fachbereich 5 mit 46% auf. Bei den Juniorprofessuren waren zum Stichtag zwei Drittel (67%) der Stellen mit Frauen

---

<sup>2</sup> Siehe <http://studienkompass.epb.uni-hamburg.de/>

<sup>3</sup> Siehe <http://www.epb.uni-hamburg.de/erzwiss/faulstich-wieland/Maenner%20und%20Grundschule.htm>

besetzt. Auch im Akademischen Personal macht der Frauenanteil rund 60% aus. (Vgl. **Tab. 2 - 8** im Anhang)

### **Forschung und Lehre zu Gender- und Diversity-Themen**

Der Bereich der Genderforschung ist an der Fakultät für Erziehungswissenschaft zurzeit nicht durch eine Professur vertreten, die diesen Arbeitsschwerpunkt hat. Dementsprechend gibt es nur eine sehr geringe Zahl von Promotionen oder Forschungsprojekten zu Gender-Fragen und nur wenige Lehrveranstaltungen, die genderbezogenen Fragestellungen und Themen gewidmet sind.

## **III. Ziele der Gleichstellungsarbeit**

### **Ziele im Hinblick auf die Struktur des wissenschaftlichen Personals, die Nachwuchsförderung und die Struktur der Studierenden**

Die Fakultät sieht es als ihre Aufgabe an, im Rahmen der zukünftigen Stellenbesetzungen (2016-2021) weiterhin auf eine paritätische Besetzung der Professuren hinzuwirken, bis ein Frauenanteil von 50% in allen Fachbereichen erreicht ist. Mit der Ausschreibung der entsprechenden Stellen strebt die Fakultät eine weitere Erhöhung des Anteils von Frauen an. Es werden ferner geeignete Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium und Familienverantwortung, insbesondere zur Unterstützung von Studierenden oder Nachwuchswissenschaftlern bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern, getroffen.

Angesichts der unausgewogenen Verteilung bei den Studierenden gilt es Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die dazu geeignet sind, den Anteil männlicher Studierender in allen erziehungswissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen, insbesondere jedoch im Studiengang Lehramt Primarstufe und Sekundarstufe I sowie im Lehramt der Sonderpädagogik.

### **Gender- und Diversity-Kompetenz als Zielkategorie für die Qualitätsentwicklung in Forschung und Lehre**

Im Einklang mit dem Gleichstellungskonzept der Jahre 2009 bis 2013 und der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg fördert die Fakultät die Integration Gender und Diversity bezogener Fragestellungen in die Lehre. Geschlecht als Analysekategorie sowie implizite Genderkonzepte werden in den Lehrveranstaltungen mit dem Ziel der Entwicklung von Genderkompetenz reflektiert und bearbeitet. Die Fakultät fordert die Lehrenden auf, Ergebnisse der Gender- und Diversity-Forschung in ihre Lehrveranstaltungen in angemessener Weise einzubeziehen.

Die Fakultät befördert die Entwicklung und Durchführung von Forschungsprojekten zu Gender- und Diversity-Themen. Angesichts der derzeit nur geringen Ausprägung des

Gender-Bereiches an der Fakultät beschließt die Fakultät, eine Professur zu identifizieren, die mit einer Teilwidmung Genderforschung versehen wird, um auf eine stärkere Profilierung der Fakultät für Erziehungswissenschaft in diesem Arbeits- und Forschungsfeld hinzuwirken. Die Etablierung einer solchen Professur im Fachbereich 1 scheint hier sinnvoll.

Sowohl in der Lehrerbildung als auch in den grundständigen Studiengängen ist der Einbezug von Gender- und Diversity-Aspekten als ein Qualitätsmerkmal von Studium und Lehre zu verankern. Bei der Berufung von Lehrenden wird jetzt schon der Nachweis von Genderkompetenz verlangt. Es gibt bislang jedoch noch keine Instrumente, die den fortlaufenden Auf- und Ausbau von Genderkompetenz in der Lehre evaluieren und befördern. Insbesondere in der Lehrer- bzw. Lehrerinnenbildung kommt der Genderaspekt bislang zu kurz: Aktuelle Ergebnisse aus der Schul- und Unterrichtsforschung zeigen, dass die Umsetzung eines geschlechtergerechten Unterrichts bislang kaum gelingt. Dies hat zur Folge, dass der Anteil von jungen Frauen in MINT-Fächern und der von jungen Männern in sozialen und pädagogischen Fächern sich in den letzten 30 Jahren kaum verändert hat. Um diese Reproduktionsmuster zu verändern und Lehramtsstudierende für die Entwicklung und Durchführung von geschlechtergerechtem Unterricht zu befähigen, bedarf es geeigneter Seminare und Vorlesungen. Diese anzubieten ist nicht nur Aufgabe der Allgemeinen Erziehungswissenschaft, sondern es sind hier vor allem auch die fachdidaktischen Bereiche gefordert, die Entwicklung von Lehr-Lern-Konzepten voranzutreiben, in denen Gender als ein Aspekt von Heterogenität und Inklusion berücksichtigt wird. Der Gleichstellungsplan 2016 – 2021 setzt hier einen Schwerpunkt mit dem Ziel, Gender- und Diversity-Kompetenz von Lehrenden und Studierenden gleichermaßen zu fördern und diese stärker zum Gegenstand in der Lehre zu machen. Die Fakultät unterstützt daher in besonderer Weise Lehrangebote zu Fragestellungen und Ergebnissen der Gender- und Diversity-Forschung.

#### **IV. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele**

##### **Richtlinien zur Stellenbesetzung**

Bei der zukünftigen Besetzung von Professuren wird in den kommenden Jahren auf eine paritätische Besetzung der Professuren in allen Fachbereichen aktiv hingewirkt. Der Berufungsausschuss schöpft alle Möglichkeiten zur Berufung qualifizierter Frauen aus. Ausschreibungen werden über Fachgesellschaften und wissenschaftliche Einrichtungen bekannt gemacht. Es wird (z.B. in Datenbanken) gezielt nach potentiellen Kandidatinnen recherchiert und diese werden aktiv angesprochen.

### **Strukturelle Gleichstellung – Nachwuchsförderung**

Um eine Sicherung des bisherigen Anteils von Frauen bei Promotionen und Habilitationen zu gewährleisten, sind folgende Maßnahmen richtungsweisend:

- Qualifizierte weibliche Studierende sowie promovierte Frauen werden zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation ermutigt.
- Bei der Vergabe von Promotionsstipendien wird auf eine gleichmäßige Repräsentanz qualifizierter Männer und Frauen geachtet.
- Die Voraussetzungen für die Vergabe von Stipendien werden generell auf nachteilige Wirkungen von Altersgrenzen, die wegen der Erfüllung familiärer und pflegerischer Aufgaben überschritten werden, überprüft und ggf. geändert.
- In den Ausschüssen zur Graduiertenförderung ist jedes Geschlecht mit mind. 40% vertreten.
- Die Fakultät ergänzt bestehende universitäre Angebote zum Prüfungs- und Bewerbungstraining durch eigene Veranstaltungen, die in Zusammenarbeit mit dem Career Center der Universität Hamburg durchgeführt und aus dem Gleichstellungsförderfonds finanziert werden.

### **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

Eine wichtige Voraussetzung für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und allgemein die Herstellung von Chancengleichheit für Menschen mit Familienaufgaben ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Zur Unterstützung und Förderung von Studierenden mit Familienaufgaben (Kinderbetreuung für Kinder unter 14 Jahren oder Pflege Angehöriger) werden diese vom Studienbüro auf Antrag bei der Platzvergabe in Seminaren bevorzugt berücksichtigt.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, (Junior-)Professor/innen oder Promovierende<sup>4</sup> mit Kindern bis zu 14 Jahren oder Pflegeaufgaben können aus dem Gleichstellungsförderfonds der Fakultät Mittel für eine studentische Hilfskraft beantragen.
- In Ergänzung zu bereits vorhandenen universitären Maßnahmen zur Kinderbetreuung bietet die Fakultät für ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung aus dem Gleichstellungsförderfonds an.
- Die Fakultät achtet im Einklang mit den Maßgaben der familienfreundlichen Hochschule darauf, dass die Festlegung von Arbeitszeiten und Sitzungsterminen mit familiären Aufgaben vereinbar ist.

---

<sup>4</sup> Promovierende sind Personen, die von der Fakultät zur Promotion zugelassen sind.

### **Strukturelle Gleichstellung - Studierende**

Die Fakultät fördert Maßnahmen, die darauf abzielen, den Anteil männlicher Studierender in allen erziehungswissenschaftlichen Studiengängen, insbesondere jedoch in den Studiengängen für das Lehramt Primarstufe und Sekundarstufe 1 und für das Lehramt an Sonderschulen zu erhöhen. Die Ergebnisse der fakultätsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsprojekte „Männer und Grundschule – MäGs I (2008-2012) und MäGs II (2014-2017)“ bilden die Grundlage für einen weiteren Ausbau solcher Aktivitäten.

### **Genderkompetenz in Forschung und Lehre**

Zur Entwicklung und Förderung von Genderkompetenz in Forschung und Lehre gehören folgende Maßnahmen und die Bereitstellung der dafür erforderlichen Mittel:

- Erhalt und weiterer Ausbau der Genderbibliothek. Ausstattung der Bibliothek mit einem jährlichen Etat in Höhe von 1.000 Euro.
- Ausbau der Medienbibliothek (Podcasts und Videos mit Vorträgen zu Genderthemen in der Pädagogik und Erziehungswissenschaft; Unterrichtsvideos) mit einem Etat von 300 Euro.
- Finanzierung von Gastvorträgen, Workshops und Lehraufträgen einschlägiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Genderthematik/Genderdidaktik durch einen Etat von 2.000 Euro.
- Berücksichtigung der Genderthematik im Rahmen von Forschungswerkstätten im Lehramtsstudium.
- Verabschiedung und Umsetzung einer Richtlinie für die Berücksichtigung einer geschlechtergerechten Sprache in Forschung und Lehre.

### **Gleichstellungsförderfonds der Fakultät**

Der Gleichstellungsförderfonds der Fakultät für Erziehungswissenschaft ist ein Fonds für

- Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie sowie
- die Förderung gender- und diversity-bezogener Forschung und Lehre.

Die Fakultät stellt aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Beitrag in Höhe von 12.000 Euro zur Verfügung, der zu gleichen Teilen auf die beiden Förderarten verteilt ist. Die Vergabe der Mittel erfolgt auf Antrag. Über die Vergabe der Mittel entscheidet die/der Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit ihrer/seiner Vertretung. Über die Festlegung der Kriterien entscheiden die Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit dem Dekanat. Für das Vergabeverfahren gilt eine Richtlinie (vgl. Anhang).

### **Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Promovierende und (Junior-)Professorinnen und (Junior-)Professoren mit Kindern (bis zu 14 Jahren) oder Pflegeaufgaben folgende Mittel beantragen:

- Finanzierung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte
- Finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung

Die Maßnahmen werden regelmäßig evaluiert und die Ergebnisse der Evaluationen werden für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans herangezogen.

### **Förderung von gender- und diversity-bezogenen Forschungsprojekten**

Im Hinblick auf die Zielformulierung „Genderkompetenz in Forschung und Lehre“ werden Projekte finanziell unterstützt, die sich genderbezogenen Fragestellungen widmen. Anträge können von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Promovierenden sowie Studierenden, die eine Masterarbeit anfertigen, für folgende Unterstützungsmaßnahmen gestellt werden:

- Literaturanschaffungen (über die Martha-Muchow-Bibliothek)
- Finanzierung von Reise- und Fortbildungskosten
- Finanzierung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte

Über die Vergabe und Verwendung der Mittel wird auf der Homepage der/des Gleichstellungsbeauftragten informiert.

## **V. Verantwortlichkeiten**

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und für die Vermeidung von Diskriminierungen jeglicher Art. Das Dekanat achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans, die Aufgabe aller Fakultätsmitglieder ist. Das Dekanat ist dem Fakultätsrat gegenüber verpflichtet, zum Ende eines Jahres über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele zu berichten. Das Dekanat wird dabei von der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt (vgl. VI).

## **VI. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten**

### **Wahl**

Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertretung werden durch den Fakultätsrat für die Dauer von zwei bis fünf Jahren gewählt. Die Wiederwahl ist zulässig. (Vgl. Satzung der Fakultät für Erziehungswissenschaft vom 16. Juni 2014, § 14 (1))

### **Beteiligung an Gremien der Fakultät**

Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertretung haben ein Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Sitzungen der Gremien und Ausschüsse der Fakultät. (Vgl. Satzung der Fakultät für Erziehungswissenschaft vom 16. Juni 2014, § 2014 (2))

### **Dekanat**

Der/die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertretung werden zu Sitzungen des Dekanats hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind. Die Dekanin/der Dekan informiert die Gleichstellungsbeauftragte /den Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig über die zu besetzenden Stellen für wissenschaftliches Personal anhand einer Übersicht der aus Landesmitteln finanzierten Professorinnen und Professoren und deren Ausscheidetermine.

### **Fakultätsrat**

Der/die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertretung erhalten die Einladungen, Protokolle und Tischvorlagen der Fakultätsratssitzungen einschließlich des nicht-öffentlichen Teils.

### **Berufungsausschüsse**

Der/die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertretung werden bei der Besetzung von Professuren, Juniorprofessuren, Vertretungs- und Gastprofessuren in allen Phasen des Berufungsverfahrens einbezogen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg Abschnitt VII.4.3 bei Stellenausschreibungen beteiligt. Ausschreibungen werden vor ihrer Veröffentlichung frühzeitig der/dem Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte/der Gleichstellungsbeauftragte nimmt gemäß Berufsordnung § 5 (3) an den Sitzungen des Berufungsausschusses teil und wird wie ein Mitglied eingeladen. Der Fakultätsrat berücksichtigt bei Berufsangelegenheiten die Stellungnahme des/der Gleichstellungsbeauftragten.

### **Sonstige Gremien**

Die sonstigen in der Satzung der Fakultät festgelegten Gremien und Ausschüsse geben den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, an Sitzungen teilzunehmen. Zur Wahrnehmung der o.g. Rechte informieren diese Ausschüsse die Gleichstellungsbeauftragte über Inhalte und Protokolle der Sitzungen.

### **Unterstützung durch die Fakultät**

Für die Ausübung des Amtes erhält die/der Gleichstellungsbeauftragte eine Reduktion der Lehrverpflichtung in der jeweils durch § 17 LVVO vorgesehenen Höhe und Unterstützung durch studentische Hilfskräfte im Umfang von monatlich 30 Stunden.

Die Stellvertretung erhält Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft im Umfang von 20 Stunden im Monat.

## **VII. Erhebung von Datenmaterial**

Der/die Gleichstellungsbeauftragte legt dem Dekanat jährlich eine Bestandsaufnahme zu den erfolgten Gleichstellungsmaßnahmen vor. Der/die Gleichstellungsbeauftragte nimmt jährlich gemeinsam mit dem Dekanat eine geschlechtsdifferenzierte Analyse der Beschäftigtenstruktur im Wissenschaftsbereich vor. Das Dekanat sorgt für die erforderlichen Daten.

Zu diesem Datenmaterial gehören geschlechtsdifferenzierte Angaben über die Anzahl der Studierenden und der abgeschlossenen Prüfungen, getrennt nach Studiengängen, die Anzahl der Promotionen und Habilitationen und Berufungen, die Anzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Professuren, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).

## **VIII. Gültigkeit und Evaluation**

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren. Er wird nach Ablauf der Frist auf seine Wirksamkeit überprüft und fortgeschrieben. Zur Überprüfung der Wirksamkeit des Gleichstellungsplans erfolgen Evaluationsmaßnahmen (z. B. Befragungen von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen). Das Dekanat stellt die hierfür erforderlichen Mittel zur Verfügung.

Hamburg, den 20.05.2016

## IX. Anhang

### Etat des/der Gleichstellungsbeauftragten

1. Gleichstellungsförderfonds	12.000 €
2. Genderbibliothek	1.000 €
3. Medienbibliothek	300 €
4. Gastvorträge und Lehraufträge	2.000 €
5. Gelder für stud. Hilfskräfte im Umfang von 50 Stunden/Monat	7.200 €
<b>Gesamt</b>	<b>22.500 €</b>

### Tabellen Stellenverteilung

Die folgenden Tabellen beziehen sich auf den Stichtag 31.12.2015:

Tab. 1: Stellenverteilung über die gesamte Fakultät (Fachbereiche u. Einrichtungen)

	<b>N</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w%</b>
C 4/W 3	24	15	9	38%
C 3/W 2	30	11	19	63%
W 1	7	2	5	71%
WiMi	139	47	92	66%
<b>Gesamt</b>	<b>200</b>	75	<b>125</b>	<b>63%</b>
Professuren insgesamt	61	28	33	54%
Professuren ohne W 1	54	26	28	52%

Tab. 2: Stellenverteilung über alle Fachbereiche

	<b>N</b>	<b>m</b>	<b>W</b>	<b>w %</b>
C 4/W 3	22	15	7	36%
C 3/W 2	30	11	19	63%
W 1	6	2	4	67%
WiMi	112	37	75	67%
<b>Gesamt</b>	<b>170</b>	<b>65</b>	<b>105</b>	<b>62%</b>
Professuren insgesamt	58	28	30	52%
Professuren ohne W 1	52	26	26	50%

Tab. 3: Stellenverteilung im Fachbereich 1 (ohne W1-Professuren)

	<b>N</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w%</b>
C 4/W 3	5	4	1	20%
C 3/W 2	5	0	5	100%
WiMi	30	3	27	90%
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>33</b>	<b>83%</b>
Professuren insgesamt	10	4	6	60%

Tab. 4: Stellenverteilung im Fachbereich 2 (ohne W1-Professuren)

	<b>N</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w%</b>
C 4/W 3	4	3	1	25%
C 3/W 2	9	3	6	67%
WiMi	24	10	14	58%
<b>Gesamt</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>57%</b>
Professuren insgesamt	13	6	7	54%

Tab. 5: Stellenverteilung im Fachbereich 3 (ohne W1-Professuren)

	<b>N</b>	<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w%</b>
C 4/W 3	3	2	1	33%
C 3/W 2	3	2	1	33%
WiMi	14	5	9	64%
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>55%</b>
Professuren insgesamt	6	4	2	33%

Tab. 7: Stellenverteilung im Fachbereich 4 (ohne W1-Professuren)

	<b>N</b>	<b>m</b>	<b>W</b>	<b>w%</b>
C 4/W 3	4	4	0	0%
C 3/W 2	6	1	5	83%
WiMi	19	9	10	53%
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>52%</b>
Professuren insgesamt	10	5	5	50%

Tab. 8: Stellenverteilung im Fachbereich 5 (ohne W1-Professuren)

	<b>N</b>	<b>m</b>	<b>W</b>	<b>w%</b>
C 4/W 3	6	2	4	67%
C 3/W 2	7	5	2	29%
WiMi	25	10	15	60%
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>55%</b>
Professuren insgesamt	13	7	6	46%

### Tabellen Promotionen, Habilitationen und Studienabschlüsse

Tab. 9: Promotionen 2003 - 2015

<b>Jahr</b>	<b>N</b>	<b>w</b>	<b>w%</b>
2003	16	9	<b>56%</b>
2004	21	11	<b>52%</b>
2005	15	10	<b>67%</b>
2006	31	24	<b>77%</b>
2007	15	9	<b>60%</b>
2008	16	8	<b>50%</b>
2009	11	5	<b>45%</b>
2010	22	17	<b>77%</b>
<b>2011</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>53%</b>
<b>2012</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>67%</b>
<b>2013</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>70%</b>
<b>2014</b>	<b>24</b>	<b>18</b>	<b>75%</b>
<b>2015</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>67%</b>

Tab. 10: Anzahl und Anteil der eingeschriebenen Promovierenden in der Fakultät EW nach Geschlecht

	Berichtssemester			
	2014WiSe		2015SoSe	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Erziehungswissenschaft</b>	<b>223</b>	<b>100,00 %</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>
männlich	74	33,18%	78	34%
weiblich	149	66,82%	151	66%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>223</b>		<b>229</b>	

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik, ausgewertet am 07.10.2015

Tab. 11: Habilitationen 2003 - 2014

Jahr	N	w	w%
2003	2	1	<b>50</b>
2004	5	3	<b>60</b>
2005	5	0	<b>0</b>
2006	2	2	<b>100</b>
2007	1	1	<b>100</b>
2008	2	1	<b>50</b>
2009	1	1	<b>100</b>
2010	2	2	<b>100</b>
2011	0	0	<b>/</b>
2012	1	0	<b>0</b>
2013	1	1	<b>100</b>
2014	2	2	<b>100</b>
2015	0	1	<b>100</b>
gesamt	24	14	<b>69</b>

Tab. 12: Studienabschlüsse

			2014WiSe				2014WiSe	2014WiSe	2015S				2015SoSe
			Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Studienfach	Abschlussgruppe	Abschluss	männlich	weiblich	männlich	weiblich			männlich	weiblich	männlich	weiblich	
Behindert enpädagogik	Master			0,00%	11	100,00%	11	52,38%		0,00%	10	100,00%	10
Educational Research	Master		1	100,00%		0,00%	1	50,00%	1	100,00%		0,00%	1
Erziehungs- und Bildungswissenschaft	Bachelor		90	15,00%	510	85,00%	600	53,57%	80	15,38%	440	84,62%	520
	Master		30	10,53%	255	89,47%	285	53,88%	25	10,25%	219	89,75%	244
Erziehungswissenschaft	Diplom/ Magister		28	25,93%	80	74,07%	108	55,10%	23	26,14%	65	73,86%	88
	LA Staatsexamen		162	45,63%	193	54,37%	355	56,98%	144	53,73%	124	46,27%	268
	internationale Incomings		4	20,00%	16	80,00%	20	55,56%	2	12,50%	14	87,50%	16
Erziehungswissenschaft/ Lehramt	LA Bachelor	LAB_BSc_gew_TUHH	109	73,65%	39	26,35%	148	53,82%	96	75,59%	31	24,41%	127
		LAB_BSc_gew_UHH	49	17,31%	234	82,69%	283	54,21%	42	17,57%	197	82,43%	239
		LAB_BSc_wi	108	40,91%	156	59,09%	264	55,70%	88	41,90%	122	58,10%	210
		LAGym_BA	283	35,55%	513	64,45%	796	55,05%	235	36,15%	415	63,85%	650
		LAGym_BSc	152	49,03%	158	50,97%	310	54,39%	129	49,62%	131	50,38%	260
		LAPS_BA	238	22,06%	841	77,94%	1079	55,59%	199	23,09%	663	76,91%	862
		LAS_BA	148	25,47%	433	74,53%	581	56,52%	119	26,62%	328	73,38%	447
		<b>LA Bachelor Ergebnis</b>		<b>1087</b>	<b>31,41%</b>	<b>2374</b>	<b>68,59%</b>	<b>3461</b>	<b>55,32%</b>	<b>908</b>	<b>32,49%</b>	<b>1887</b>	<b>67,51%</b>
	LA Master	LAB_Med	174	40,28%	258	59,72%	432	54,41%	143	39,50%	219	60,50%	362
		LAGym_Med	251	35,60%	454	64,40%	705	53,01%	231	36,96%	394	63,04%	625
		LAPS_Med	118	16,39%	602	83,61%	720	53,25%	96	15,19%	536	84,81%	632
		LAS_Med	79	22,19%	277	77,81%	356	53,45%	70	22,58%	240	77,42%	310
	<b>LA Master Ergebnis</b>		<b>622</b>	<b>28,11%</b>	<b>1591</b>	<b>71,89%</b>	<b>2213</b>	<b>53,43%</b>	<b>540</b>	<b>27,99%</b>	<b>1389</b>	<b>72,01%</b>	<b>1929</b>
Integrative Lerntherapie	Master		5	10,00%	45	90,00%	50	50,51%	5	10,20%	44	89,80%	49
Lehrer für Schüler verschiedener Muttersprache	LA Zus.		2	22,22%	7	77,78%	9	50,00%	2	22,22%	7	77,78%	9
	Zert./ Zus./ Aufbau			0,00%	1	100,00%	1	50,00%		0,00%	1	100,00%	1
Mehrsprachigkeit und Bildung	Master		7	10,29%	61	89,71%	68	52,31%	6	9,68%	56	90,32%	62
Religionen, Dialog und Bildung	Master		10	22,22%	35	77,78%	45	52,33%	9	21,95%	32	78,05%	41
<b>Gesamtergebnis</b>			<b>2.048</b>	<b>28,34%</b>	<b>5.179</b>	<b>71,66%</b>	<b>7.227</b>	<b>54,50%</b>	<b>1.745</b>	<b>28,92%</b>	<b>4.288</b>	<b>71,08%</b>	<b>6.033</b>

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik, ausgewertet am 07.10.2015

## Richtlinie zur Vergabe von Mitteln aus dem Gleichstellungsförderfonds der Fakultät Erziehungswissenschaft

Der Gleichstellungsförderfonds der Fakultät für Erziehungswissenschaft ist ein Fonds für

- Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie und
- die Förderung gender- und diversity-bezogener Forschung und Lehre.

Die Fakultät stellt aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Beitrag in Höhe von **12.000 Euro** zur Verfügung, der zu gleichen Teilen auf die beiden Förderarten verteilt ist. Die Vergabe der Mittel erfolgt auf Antrag. Über die Vergabe der Mittel entscheidet die/der Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit ihrer/seiner Vertretung. Für das Vergabeverfahren gilt die folgende Richtlinie.

### **1. Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie (6000 Euro)**

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie können wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Promovierende und (Junior-)Professor/innen mit Kindern (bis zu 14 Jahren) oder Pflegeaufgaben folgende Mittel beantragen:

- Finanzierung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte bis zu einer Summe von **250 Euro pro Antragsteller/in und Kalenderjahr**
- Finanzielle Mittel für **Kinderbetreuung** für Veranstaltungen von dienstlichem Interesse (Tagungen, Vorträge, sowohl eigene Veranstaltungen als auch Veranstaltungen zur Weiterqualifizierung bzw. Teilnahme am wissenschaftlichen Austausch) bis zu einer Höhe von **max. 300 Euro pro Antragsteller/in und Kalenderjahr**

### **Antragsverfahren**

Die Antragstellung erfolgt an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n der Fakultät. Diese/r entscheidet auf Grundlage der Bestimmungen dieser Richtlinie über die Vergabe der Mittel.

## **Antragstellung für die Finanzierung wissenschaftlicher Hilfskräfte**

- Vor- und Nachname der Antragstellerin/des Antragstellers
- Kopie der Geburtsurkunde des zu betreuenden Kindes
- Dienststelle/Fachbereich/Arbeitsbereich
- Titel und Zeitraum des Projekts/der Lehrveranstaltung für die eine wissenschaftliche Hilfskräfte benötigt wird und Angabe der durch die Hilfskraft auszuführenden Tätigkeiten
- Kostenplan und Nachweis, dass die eigenen Mittel bereits ausgeschöpft sind; ggfs. mit Darlegung zu Bemühungen um anderweitige Mitteleinwerbung.

Anträge zur Finanzierung studentischer oder wissenschaftlicher Hilfskräfte können **jeweils zum Quartal** gestellt werden.

## **Antragstellung für die Finanzierung einer Kinderbetreuung**

- Vor- und Nachname der Antragstellerin/des Antragstellers
- Kopie der Geburtsurkunde des zu betreuenden Kindes
- Dienststelle/Fachbereich/Arbeitsbereich
- Titel und Zeitraum des Projekts/der Lehrveranstaltung/der Tagung oder sonstigen Veranstaltung, das/die selbst geleitet oder an der teilgenommen wird und Darlegung der Gründe der Teilnahme
- Genaue Kostenaufstellung und Konkretisierung der Art der Betreuung

### **Für die Antragstellung sind folgende Punkte zu beachten:**

1. Die Betreuung muss **außerhalb der regulären Dienst-/Arbeitszeiten** stattfinden (in der Regel wochentags von 8.00 – 16.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen)
2. Die Tätigkeit außerhalb der regulären Dienstzeit muss unvermeidbar sein
3. Es muss sich um eine **Fremdbetreuung** handeln (keine Familienangehörige)

Anträge zur Finanzierung von Kinderbetreuung **können kurzfristig** bis eine Woche vor der Veranstaltung gestellt werden.

## **2. Maßnahmen zur Förderung gender- und diversity-bezogener Forschung und Lehre (6000 Euro)**

Im Hinblick auf die Zielformulierung „Genderkompetenz in Forschung und Lehre“ werden Projekte finanziell unterstützt, die sich genderbezogenen Fragestellungen widmen. Anträge können von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Promovierenden sowie Studierenden, die eine Masterarbeit anfertigen, für folgende Unterstützungsmaßnahmen gestellt werden:

- Literaturanschaffungen (über die Martha-Muchow-Bibliothek)
- Finanzierung von Reise- und Fortbildungskosten
- Finanzierung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte
- Andere Projektbezogene Ausgaben, die im Einzelfall zu bewilligen sind

### **Antragsverfahren**

Die Antragstellung erfolgt an die/den Gleichstellungsbeauftragte/n der Fakultät. Diese/r entscheidet auf Grundlage der Bestimmungen dieser Richtlinie über die Vergabe der Mittel. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte legt dem Dekanat und dem Fakultätsrat jährlich einen Bericht über die Anträge und die Vergabe der Mittel vor. Über die Vergabe und Verwendung der Mittel wird auf der Homepage der/des Gleichstellungsbeauftragten informiert.

### **Antragstellung für Maßnahmen zur Förderung gender- und diversity-bezogener Forschung und Lehre**

- Vor- und Nachname der Antragstellerin/des Antragstellers sowie der/des Verantwortlichen und der Mitwirkenden am Forschungs- bzw. Lehrvorhaben
- Dienststelle/Fachbereich/Arbeitsbereich
- Titel des Forschungs- oder Lehrvorhabens, für das Literatur/Reise- u. Fortbildungskosten/studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte benötigt werden
- Zeitraum des Forschungs- bzw. Lehrvorhabens,
- Exposé zum Vorhaben mit genauer Begründung der beantragten Kosten.
- Genaue Kostenaufstellung; ggfs. mit Darlegung zu Bemühungen um anderweitige Mitteleinwerbung.

Anträge zur **Finanzierung von Literatur** können **jederzeit** gestellt werden, sofern noch Mittel vorhanden sind.

Anträge zur Finanzierung von Reise- und Fortbildungskosten bzw. von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften können **jeweils zum Quartal** gestellt werden. Sollten Restmittel verbleiben, können weitere Ausschreibungen erfolgen.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte legt dem Dekanat und dem Fakultätsrat jährlich einen Bericht über die Anträge und die Vergabe der Mittel vor. Die Maßnahmen werden regelmäßig evaluiert und die Ergebnisse der Evaluationen werden für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans herangezogen.

Für die Modalitäten der Antragstellung gibt es ein eigenes Merkblatt auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten.

## A. Unterstützung von Kinderbetreuung an der Fakultät für Erziehungswissenschaft

### **Merkblatt für die Antragstellung für eine Kinderbetreuung für Veranstaltungen von dienstlichem Interesse**

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft bietet in Ergänzung vorhandener universitärer Angebote zur Kinderbetreuung für wissenschaftliche Mitarbeiter, Promovierende und (Junior-)Professorinnen bzw. (Junior-)Professoren mit Kindern (bis zu 14 Jahren) auf Antrag die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung für **Kinderbetreuung**. Die Kinderbetreuung wird aus dem Gleichstellungsförderfonds finanziert.

Die Kinderbetreuung kann in Anspruch genommen werden, wenn die **Übernahme von Aufgaben außerhalb der Dienstzeiten, z.B. bei Dienstreisen, Veranstaltungen in den Abendstunden oder am Wochenende außerhalb der regulären Dienst- und Arbeitszeiten (in der Regel wochentags vor 8.00 Uhr bzw. nach 16.00/17.00 Uhr) erforderlich ist.**

**Die Betreuung kann auch in Anspruch genommen werden bei einer kurzzeitigen Schließung der Kita wegen eines Streiks, einer Krankheit oder einer Betriebsversammlung.**

Die Betreuung wird von den Eltern selbst organisiert, z. B. durch den eigenen vertrauten Babysitter bzw. die Tagesmutter.

Bis zu **300 Euro pro Antragstellerin bzw. Antragsteller und Kalenderjahr** können zur Verfügung gestellt werden. Ein Ersatz der Kosten ist nur nach Vorlage eines Nachweises (in der Regel per Rechnung) möglich.

Anträge können jeweils zum Quartal (1.3., 1.6., 1.9., 1.12.) eines jeden Jahres gestellt werden.

#### **Antragstellung für die Finanzierung einer Kindernotfallbetreuung**

##### **Der Antrag muss folgende Angaben enthalten:**

- Vor- und Nachname der Antragstellerin/des Antragstellers
- Kopie der Geburtsurkunde des zu betreuenden Kindes
- Dienststelle/Fachbereich/Arbeitsbereich
- Titel und Zeitraum des Projekts/der Lehrveranstaltung/der Tagung oder sonstigen Veranstaltung, das/die selbst geleitet oder an der teilgenommen wird und Darlegung der Gründe der Teilnahme
- Genaue Kostenaufstellung und Konkretisierung der Art der Betreuung

##### **Für die Antragstellung sind folgende Punkte zu beachten:**

4. Die Betreuung muss **außerhalb der regulären Dienst- und Arbeitszeiten** stattfinden (in der Regel wochentags von 8.00 – 16.00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen).
5. Die Betreuung muss wegen eines kurzzeitigen Ausfalls der regulären Betreuung stattfinden.
6. Die Tätigkeit außerhalb der regulären Dienstzeit muss **unvermeidbar** sein.
7. Die Fremdbetreuung muss die einzige Möglichkeit zur Sicherung der Betreuung der Kinder sein.
8. Es muss sich um eine **Fremdbetreuung** handeln (keine Familienangehörige).

Anträge zur Finanzierung von Kinderbetreuung **können kurzfristig** bis eine Woche vor der Veranstaltung gestellt werden.

## **B. Unterstützung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mit Kinder oder pflegebedürftigen Familienangehörigen an der Fakultät für Erziehungswissenschaft**

### **Merkblatt für die Antragstellung für studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Promovierende und (Junior)professor/innen mit Kindern (bis zu 14 Jahren) oder Pflegeaufgaben**

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bietet wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, Promovierenden und (Junior-)Professorinnen bzw. (Junior-)Proessoren mit Kindern (bis zu 14 Jahren) oder familiären Pflegeaufgaben die Möglichkeit, finanzielle Mittel für studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte zu beantragen. Diese Hilfskräfte werden aus dem Gleichstellungsförderfonds finanziert. Die Richtlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften im Bereich der Universität Hamburg vom 22. August 2008 ist einzuhalten.

Die Beschäftigungsgrenze pro Antragstellung beträgt **sechs Monate**, danach muss ein neuer Antrag gestellt werden. Eine Verlängerung ist in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Mittel maximal zwei Mal möglich. Es werden einheitlich bis zu **15 Stunden pro Monat** finanziert. Anträge können **jeweils zum Quartal** (1.3., 1.6., 1.9., 1.12.) eines jeden Jahres gestellt werden.

#### **Antragstellung für die Finanzierung studentischer Hilfskräfte Der Antrag muss folgende Angaben enthalten:**

- Vor- und Nachname der Antragstellerin/des Antragstellers
- Dienststelle/Fachbereich/Arbeitsbereich
- Kopie der Geburtsurkunde des zu betreuenden Kindes oder Nachweis der Pflegetätigkeit

Bitte richten Sie bei Bedarf die jeweiligen Anträge an:

Universität Hamburg  
Fakultät für Erziehungswissenschaft  
Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Dr. Kerstin Michalik  
Von-Melle-Park 8  
20146 Hamburg

Oder per E-Mail an: [Kerstin.Michalik@uni-hamburg.de](mailto:Kerstin.Michalik@uni-hamburg.de)

## C Merkblatt zur Antragstellung für Maßnahmen zur Förderung gender- und diversity-bezogener Forschung und Lehre

Im Hinblick auf die Förderung von Genderkompetenz in Forschung und Lehre werden Projekte finanziell unterstützt, die sich genderbezogenen Fragestellungen widmen. Anträge können von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Promovierenden sowie Studierenden, die eine Masterarbeit anfertigen, für folgende Unterstützungsmaßnahmen gestellt werden:

- Literaturanschaffungen (über die Martha-Muchow-Bibliothek)
- Finanzierung von Reise- und Fortbildungskosten
- Finanzierung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte
- Andere Projektbezogene Ausgaben, die im Einzelfall zu bewilligen sind

### **Der Antrag muss folgende Angaben enthalten:**

- Vor- und Nachname der Antragstellerin/des Antragstellers sowie der/des Verantwortlichen und der Mitwirkenden am Forschungs- bzw. Lehrvorhaben
- Dienststelle/Fachbereich/Arbeitsbereich
- Titel des Forschungs- oder Lehrvorhabens, für das Literatur/Reise- u. Fortbildungskosten/studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte benötigt werden
- Zeitraum des Forschungs- bzw. Lehrvorhabens,
- Exposé zum Vorhaben mit genauer Begründung der beantragten Kosten.
- Genaue Kostenaufstellung; ggfs. mit Darlegung zu Bemühungen um anderweitige Mitteleinwerbung

Anträge zur **Finanzierung von Literatur** können **jederzeit** gestellt werden, sofern noch Mittel vorhanden sind. Anträge zur Finanzierung von Reise- und Fortbildungskosten bzw. von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften können **jeweils zum Quartal** gestellt werden.

Bitte richten Sie den Antrag an:

Universität Hamburg  
Fakultät für Erziehungswissenschaft  
Gleichstellungsbeauftragte  
Prof. Dr. Kerstin Michalik  
Von-Melle-Park 8  
20146 Hamburg

Oder per E-Mail an: Kerstin.Michalik@uni-hamburg.de

