



Tag der Gleichstellung 2015

1. Dezember 2015

Stand und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit

Das Gleichstellungsteam



Gleichstellungsbeauftragte
der Fakultät
Prof. Dr. Kerstin Michalik



Stellvertreterin
Barbara Scholand



stud. Hilfskraft
Katharina Sadowsky

- 1. Bericht über den Stand der Gleichstellungsarbeit** an der Fakultät für Erziehungswissenschaft.
Vorstellung des neuen Gleichstellungsplans (2016-2020)
- 2. Bettina Kleiner - Vortrag zum Thema: "Geschlecht und Begehren in schulischer Interaktion: Ausschlüsse, Einschlüsse und Reinszenierungen "**
- 3. Dagmar Filter**, Leiterin des Hochschulübergreifenden Zentrums GenderWissen Hamburg – **Vorstellung des Zentrums und Vortrag zum Thema: „Brennpunkte der Gleichstellungspolitik an der Universität Hamburg“**
- 4. Diskussion, Fragen, Wünsche und Anregungen**

Studienfach	Abschlussgruppe	WiSe Gesamt	m	w	w in %	SoSe Gesamt	m	w	w in %
Behindertenpädagogik	Master	11	0	11	100%	10	0	10	100%
Erziehungs- und Bildungswissenschaft	Bachelor	600	90	510	85%	520	80	440	85%
	Master	285	30	255	90%	244	25	219	90%
Erziehungswissenschaft	Diplom/ Magister	108	28	80	74%	88	23	65	74%
Lehramt	Bachelor	3461	1087	2374	69%	2795	908	1887	68%
	Master	2213	662	1591	72%	1929	540	1389	72%
	Master PriSe	720	118	602	84%	632	96	536	85%
	Master LaGym	705	251	454	64%	625	231	394	63%
	Master LaSo	356	79	277	78%	310	70	240	77%
	Master LaBeruf	432	174	258	60%	143	219	362	61%

Abgeschlossene Promotionen

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

Promotionen 2003 - 2015

Eingeschriebene Promovierende 2014/2015

	Insg.	w	w in %
WS 2014	223	149	67%
SoSe 2015	229	151	66%

Habilitationen 2009 - 2014

Jahr	Insg.	w	w in %
2009	1	1	100%
2010	2	2	100%
2011	---	---	---
2012	1	0	0%
2013	1	1	100%
2014	2	2	100%

Professuren Geschlechterverteilung in den Fachbereichen 1-5 (Stichtag 01.12.2014)

	m	w	w in %	gesamt
C4 / W3	14	8	36%	22
C3 / W2	12	18	60%	30
W1	2	4	67%	6
Professuren (ohne W1)	28	30	52% 50%	58 52
WiMi	45	71	61%	116
TVP	1	30	97%	31

Geschlechterverteilung differenziert nach Fachbereichen – Professuren ohne W 1

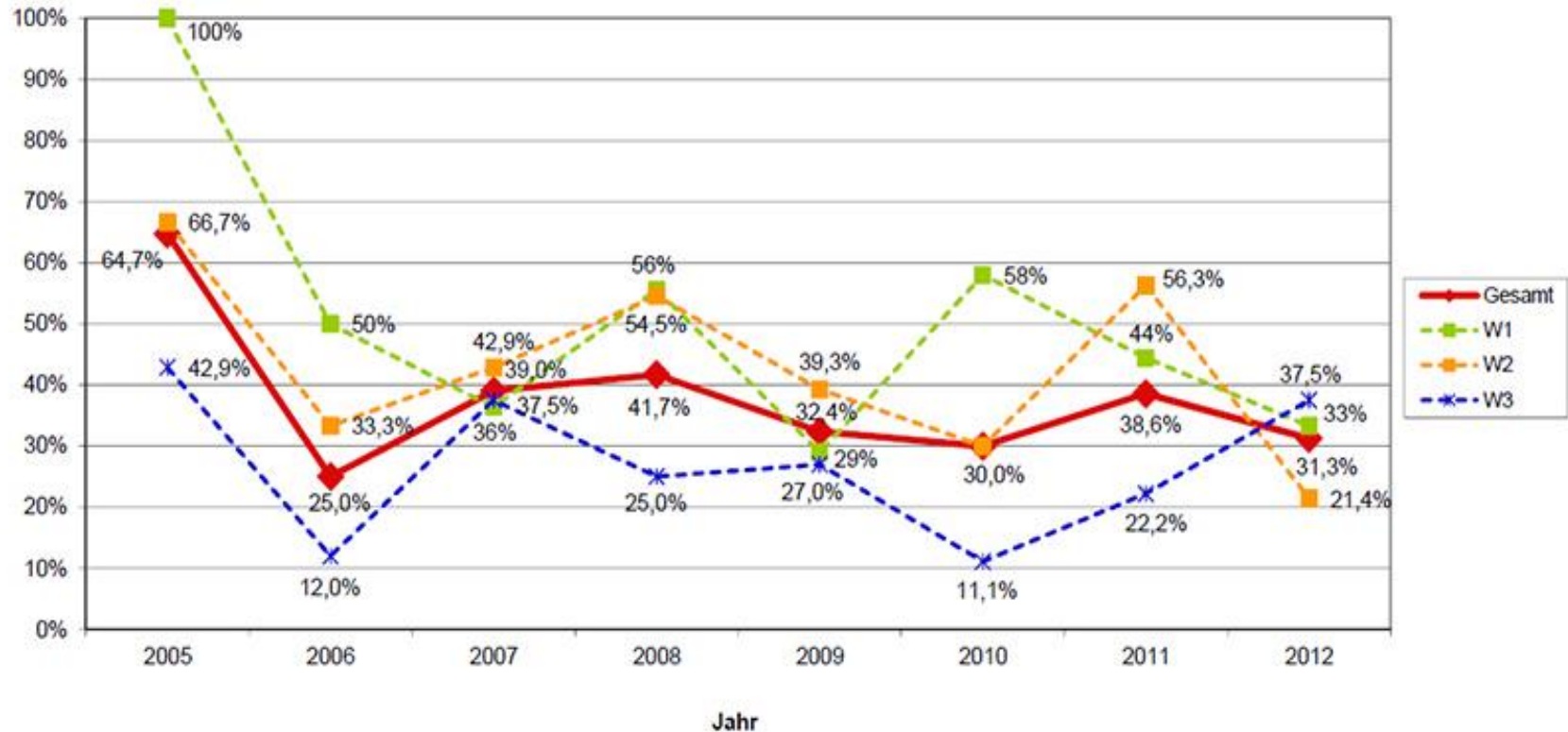
Fachbereiche	C4/ W3		C3/ W2		
	m	w	m	w	
FB 1	4	1	0	5	60%
FB 2	3	1	3	6	54%
FB 3	2	1	2	1	33%
FB 4	3	1	2	4	50%
FB 5	2	4	5	2	46%

W1	<i>Didaktik der Informatik</i>	5
W1	<i>Behindertenpädagogik /Psychische und motorische Entwicklung</i>	2
W1	Islamische Theologie	5
W1	Didaktik der Kinder- und Jugendliteratur	4
W1	Lehren und Lernen an der Hochschule	HUL
W1	Schulpädagogik/Schulentwicklungsforschung	2
W1	Sozialpädagogik/Theorie und Praxis der Kinder- und Jugendhilfe	2
W2	Historische Bildungsforschung	1
W3	Systematische Erziehungswissenschaft	1
W3	Interkulturelle Bildungsforschung	1
W3	Lehren und Lernen an der Hochschule	HUL
W2/W3	Psychologie des Lehrens und Lernens	2
W3	Wirtschaftspädagogik	3
W3	Empirische Berufsbildungsforschung	3
W2	Didaktik der personenbezogenen Dienstleistungsberufe	3
	Didaktik der beruflichen Fachrichtungen	
W2	Elektrotechnik/Informationstechnik und Metalltechnik	3

Frauenanteil an den neu berufenen Professuren nach Besoldung Universität Hamburg ohne Medizin

2005 - 2012

Quelle: AS-Protokolle, Referat 621



Forschung und Lehre zu Gender- und Diversity-Themen

- Der Bereich Genderforschung ist an der Fakultät für Erziehungswissenschaft nicht hinreichend vertreten
- Es gibt keine Professur mit diesem Arbeitsschwerpunkt
- Es gibt nur wenig Promotionen und Forschungsprojekte zu Gender-Fragen
- Es gibt nur wenig Lehrveranstaltungen, die genderbezogenen Fragestellungen und Themen gewidmet sind

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) **- Ziele der Gleichstellungsarbeit**

Struktur des wissenschaftlichen Personals, Nachwuchsförderung, Struktur der Studierenden

- Hinwirkung auf eine paritätische Besetzung der Professuren in allen Fachbereichen
- Berücksichtigung der strukturellen Benachteiligung von Frauen bei der zukünftigen Besetzung von Juniorprofessuren
- Besondere Bemühungen zur Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, um den Anteil der Frauen an den Promotionen und Habilitationen zu sichern bzw. weiter auszubauen
- Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium und Familienverantwortung
- Maßnahmen zur Erhöhung des männlichen Anteils an den Studierenden

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) **- Ziele der Gleichstellungsarbeit**

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

- Integration Gender und Diversity bezogener Fragestellungen in die Lehre
- Förderung der Entwicklung und Durchführung von Forschungsprojekten zu Gender- und Diversitythemen
- Prüfung der Möglichkeiten, eine Professur zur Genderforschung oder eine Professur mit der Teilwidmung Genderforschung einzurichten

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) - Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Strukturelle Gleichstellung – Nachwuchsförderung

- Bei der Vergabe von Promotionsstipendien wird auf eine gleichmäßige Repräsentanz qualifizierter Männern 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.

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) - Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

- Studierenden mit Familienaufgaben werden bei der Platzvergabe in Seminaren bevorzugt berücksichtigt.
- Die Fakultätsbibliothek bietet für Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Familienaufgaben besondere Ausleihbedingungen an.
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit Kindern oder Pflegeaufgaben können aus dem Gleichstellungsförderfonds der Fakultät Mittel für eine studentische Hilfskraft beantragen.
- Die Fakultät unterstützt Promovierende mit Familienverantwortung im Bedarfsfall mit finanziellen Mitteln zur Beendigung der Qualifikationsarbeit (Abschlussstipendien oder Stellenverlängerungen).
- Für die Teilnahme an Veranstaltungen von dienstlichem Interesse können aus dem Gleichstellungsförderfonds Kosten für die Kinderbetreuung beantragt werden.
- Für die Überbrückung von Engpässen (Schulferien, Wochenendseminare) können aus dem Gleichstellungsförderfonds Kosten für die Kinderbetreuung beantragt werden.

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) - Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Strukturelle Gleichstellung – Studierende

- 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 der Aktivitäten.

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) - Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Genderkompetenz in Forschung und Lehre

- Erhalt und weiterer Ausbau der Genderbibliothek. Ausstattung der Bibliothek mit einem jährlichen Etat in Höhe von 1.000,00 Euro.
- Ausbau der Medienbibliothek (Podcasts und Videos mit Vorträgen zu Genderthemen in der Pädagogik und Erziehungswissenschaft; Unterrichtsvideos) mit einem Etat von 300,00 Euro.
- Finanzierung von Gastvorträgen, Workshops und Lehraufträgen einschlägiger Wissenschaftler/innen zur Genderthematik/Genderdidaktik durch einen Etat von 2.000,00 Euro).
- Angebote zur (Weiter-) Qualifizierung der Lehrenden im Bereich Gender- und Diversity-Kompetenz in der Lehre.
- Berücksichtigung der Genderthematik im Rahmen von Forschungswerkstätten im Lehramtsstudium.
- Verabschiedung und Umsetzung einer Richtlinie für die Berücksichtigung einer geschlechtergerechten Sprache in Forschung und Lehre.

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) - Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsförderfonds der Fakultät (12.000 Euro)

Der Gleichstellungsförderfonds der Fakultät für Erziehungswissenschaft ist ein Fonds für

- Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie und für
- die Förderung Gender- und Diversity-bezogener Forschung und Lehre.

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) - Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsförderfonds der Fakultät

1. Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Promovierende mit Kindern oder Pflegeaufgaben können folgende Mittel beantragen:

- Finanzierung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte
- Kinderbetreuung für Veranstaltungen von dienstlichem Interesse (Tagungen, Vorträge)
- Kinderbetreuung für Engpässe (Schulferien, Wochenendseminare)

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) - Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsförderfonds der Fakultät

2. 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 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen und Promovierende sowie Studierende, die eine Masterarbeit anfertigen, für folgende Unterstützungsmaßnahmen stellen:

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

Der neue Gleichstellungsplan (2016-2020) - Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

Etat des/der Gleichstellungsbeauftragten (bisher 12.000 Euro pro Jahr)

1. Gleichstellungsfonds	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 €

Gesamt **22.500 €**