



Gleichstellungsplan

der Fakultät für Erziehungswissenschaft

vom 14.6.2023 mit einer Laufzeit von fünf Jahren

Dekanat der Fakultät für Erziehungswissenschaft

Prof. Dr. Kerstin Michalik (Gleichstellungsbeauftragte)

Dr. Mathias Gintzel (stellvertretender Gleichstellungsbeauftragte)

Dr. Uta Wagner (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Grundlagen und Ziele der Gleichstellung	3
II. Bestandsaufnahme zur Gleichstellung von Männer und Frauen	4
Studierende	4
Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen	4
Professuren, Juniorprofessuren und Akademisches Personal.....	4
Professuren und Juniorprofessuren	4
Akademisches Personal	4
Forschung und Lehre zu Gender- und Diversity-Themen	4
III. Ziele der Gleichstellungsarbeit	6
Ziele im Hinblick auf die Struktur des wissenschaftlichen Personals, die Nachwuchsförderung und die Struktur der Studierenden	6
Gender- und Diversity-Kompetenz als Zielkategorie für die Qualitätsentwicklung in Forschung und Lehre	7
IV. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele.....	8
Richtlinien zur Stellenbesetzung.....	8
Strukturelle Gleichstellung – Nachwuchsförderung	8
Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	9
Strukturelle Gleichstellung - Studierende.....	9
Gender- und Diversitykompetenz in Forschung und Lehre	9
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	10
Gleichstellungsförderfonds der Fakultät	10
Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10
Förderung von gender- und diversity-bezogenen Forschungsprojekten	11
V. Verantwortlichkeiten	11
VI. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten	11
Wahl.....	11
Beteiligung an Gremien der Fakultät.....	12
Dekanat.....	12
Fakultätsrat.....	12
Berufungsausschüsse.....	12
Sonstige Gremien	12
Unterstützung durch die Fakultät.....	12
VII. Erhebung von Datenmaterial	13
VIII. Gültigkeit und Evaluation.....	13
Richtlinie zur Vergabe von Mitteln aus dem Gleichstellungsförderfonds der Fakultät Erziehungswissenschaft ...	18

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)¹ und der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 7. Februar 2019. 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.

Die Gleichstellungsarbeit basiert auf den drei zentralen Grundsätzen Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Diversität. Es gehört zu den Zielen 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.

Im Sinne der von der Universität Hamburg 2008 unterzeichneten Charta der Vielfalt² und des hochschulspezifischen Diversity-Konzeptes (2019-2023) vom 21. Januar 2019³ sieht sich die Fakultät dem Anliegen verpflichtet, Gleichstellung um den Aspekt der **Förderung von Vielfalt** zu erweitern und Diskriminierungen in jeglicher Form entgegenzuwirken. Dies impliziert die Herstellung eines Arbeitsumfeldes, in dem die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden gefördert und respektiert wird, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, sozialer und kultureller Herkunft, Alter, religiöser und weltanschaulicher Überzeugung und Behinderungen.

Gleichstellung und Förderung von Vielfalt sind damit integraler Bestandteil aller Personal- und Entwicklungsplanung. Eine weitere Säule der Gleichstellung ist die Gewährleistung der **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung** (Kinderbetreuung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) durch die Schaffung geeigneter Maßnahmen. Die Fakultät für Erziehungswissenschaft verfolgt das Anliegen, durch den Gleichstellungsplan Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen und strukturelle Chancengleichheit zu gewährleisten. Sie fördert ihre Mitglieder ausdrücklich auf, strukturelle Ungleichheiten in allen Statusgruppen und Arbeitszusammenhängen zu überprüfen.

¹ 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.“

² Siehe <http://www.charta-der-vielfalt.de/startseite.html>

³ <https://www.fid.uni-hamburg.de/diversity-konzept.pdf>

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

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

II. Bestandsaufnahme zur Gleichstellung von Männern und Frauen

Studierende

An der Fakultät für Erziehungswissenschaft sind rund 73% der Studierenden Frauen. Damit sind Männer unter den Studierenden deutlich unterrepräsentiert. Mit der Einführung des Grundschullehramtes im Wintersemester 2020/21 hat sich der Anteil der weiblichen Studierenden in diesem Studiengang erwartungsgemäß weiter erhöht.

Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen

Rund 74% der Studienabschlüsse entfallen auf Frauen (vgl. Tab. 6 im Anhang). Bei den Promotionen sind Frauen derzeit (Zeitraum 2016-2022) mit rund 64% vertreten (vgl. Tab. 3 und 4 im Anhang), d. h. sie sind im Verhältnis zu den Studienabschlüssen leicht unterrepräsentiert. Bei den Habilitationen schwankt der prozentuale Anteil von Jahr zu Jahr aufgrund der geringen Fallzahlen sehr stark, in den letzten sieben Jahren (2016-2022) lag der Anteil von Frauen an den Habilitationen bei rund 75%. (vgl. Tab. 5 im Anhang).

Professuren, Juniorprofessuren und Akademisches Personal

Auf der Ebene des Akademischen Personals ist die Gleichstellung von Männern und Frauen quantitativ weitgehend erreicht, wobei die Verteilung innerhalb der einzelnen Fachbereiche teilweise sehr unterschiedlich ausfällt (vgl. Tabellen 1 und 2 im Anhang).

Professuren und Juniorprofessuren

Bei den unbefristeten Professuren beträgt der Anteil von Frauen in den Fachbereichen insgesamt 50% (Stichtag 1.12.2022). Im Fachbereich 1 beträgt der Anteil von Frauen 71%, im Fachbereich 2 liegt er bei 60%, im Fachbereich 4 bei 50%. Im Fachbereich 5 beträgt der Frauenanteil 40% und im Fachbereich 3 liegt er bei nur 20%. Damit ist der Anteil von Frauen an den Professuren insgesamt seit 2016 weitgehend stabil geblieben. Dies gilt auch für die Juniorprofessuren, die zum Stichtag zu 80% mit Frauen besetzt waren. Bei der Verteilung auf die verschiedenen Stellenkategorien wird deutlich, dass Frauen bei den W3-Professuren insgesamt unterrepräsentiert sind (40%).

Akademisches Personal

Im Akademischen Personal macht der Frauenanteil 67% aus.

Forschung und Lehre zu Gender- und Diversity-Themen

Die verschiedenen Kerndimensionen von Diversity (Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sozialer Status) sind

im Lehr- und Forschungsprofil der Fakultät in vielfältiger Hinsicht vertreten. So werden in der Lehre Diversity bezogene Fragestellungen im Kontext der prioritären Themen und als besondere Schwerpunkte in den Bereichen Heterogenität und Inklusion, Mehrsprachigkeit und Migration, Interkulturelles und Interreligiöses Lernen, Demokratiepädagogik, Partizipation und lebenslanges Lernen sowie in verschiedenen Fachdidaktiken bearbeitet. Im Fachbereich Allgemeine, Interkulturelle und International Vergleichenden Erziehungswissenschaft sowie Pädagogischen Psychologie gibt es einen eigenen umfangreichen Forschungsschwerpunkt Diversity in Educational Research (DivER), in dem Forschung zu Diversität in Gesellschaft, Schule und Lehrkräftebildung angesiedelt ist.

Im Rahmen der Reform der Lehrkräftebildung an der Universität Hamburg ist das Themenfeld Inklusion unter anderem im Rahmen des drittmittelfinanzierten Projektes Professionelles Lehrerhandeln unter sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen (ProfaLe) neu konzipiert und als fester Bestandteil der Ausbildung in verschiedenen Bereichen verankert worden. Barrierefreiheit ist ein wichtiger Grundsatz für die Lehre an der Fakultät für Erziehungswissenschaft. Die im Rahmen des Projektes ProfaLe geschaffene Servicestelle InkuSoB (Inklusive Schule ohne Barrieren) bietet Studierenden und Lehrenden umfangreiche Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten hinsichtlich der barrierefreien Gestaltung von Lehr- und Lernsettings in den Handlungsfeldern Schule und Hochschule. Da das Projekt zum 1.1.2024 ausläuft, ist eine Fortsetzung der Servicestelle bisher nicht gesichert.

Auch das diversitätssensible Thema Sprachbildung ist ein besonderer Ausbildungsschwerpunkt der Fakultät, der an verschiedenen Stellen des Curriculums berücksichtigt und in vielfältiger Form in die Forschungsaktivitäten der Fakultät eingegangen ist. Der Bereich sprachlich-kulturelle Heterogenität wurde im Rahmen der Reform der Lehrkräftebildung im Projekt ProfaLe unter Beteiligung verschiedener Fachbereiche intensiv bearbeitet und es wurden neue Ausbildungsformate für einen sprachsensiblen Unterricht entwickelt. Im neu gegründeten Forschungszentrum Literacy in Diversity Settings wird in zahlreichen Forschungsprojekten der Bedeutung sprachlicher Diversität im Zusammenwirken mit unterschiedlichen Differenzkategorien nachgegangen. Auch im Zuge der Maßnahmen zur Internationalisierung der Ausbildung von Lehrkräften sind Projekte entwickelt worden, die auf einen konstruktiven Umgang mit Diversität ausgerichtet sind. Im vom DAAD geförderten Projekt Diversity Contexts in Teacher Education (DiCoT, 2021-2024) wurden Hochschullehrende zu Anti-Bias-Multiplikator*innen qualifiziert und ein innovatives Seminarkonzept für die Vorbereitung angehender Lehrkräfte auf das Orientierungspraktikum in in- und ausländischen Diversity-Kontexten im BA-Studium entwickelt, erprobt und institutionalisiert. In einem zweiten Schritt werden Lehrende aller Fachrichtungen auf der Grundlage des Anti-Bias-Ansatzes im Sinne einer diskriminierungskritischen Perspektive auf Hochschullehre und Schule qualifiziert, um Elemente des Ansatzes sowohl in der eigenen Lehre als auch als Bestandteil der Qualifizierung von Lehrkräften zu berücksichtigen. Die neu eingerichtete Professur für Grundschulpädagogik mit dem Schwerpunkt des Diversitätsspektrums im Vor- und Grundschulalter ist ein weiterer Baustein für die Verankerung von Diversity in Lehre und Forschung.

Während der Bereich Diversity als Element von Forschung und Lehre in den letzten Jahren sehr intensiv und breit ausgebaut worden ist, gilt dies nicht in gleichem Maße für Gender als zentrale Dimension struktureller Benachteiligung und Diskriminierung in der Gesellschaft. Auch wenn die Heterogenitätsdimension Gender in unterschiedlichem Ausmaß auch ein Bestandteil der vielfältigen Lehr- und Forschungsaktivitäten zu Diversity ist, findet diese Dimension der Gleichstellungsarbeit insgesamt noch zu wenig Berücksichtigung. Der Bereich der Genderforschung ist an der Fakultät für Erziehungswissenschaft zurzeit nicht durch eine eigene Professur mit diesem Arbeitsschwerpunkt vertreten. Dementsprechend gibt es nur eine begrenzte Zahl von Promotionen und Forschungsprojekten zu Gender-Fragen (wie z. B. die Projekte Transnationale Familien: Gender und Bildung (GenED) und Teacher Expectations, Gender Stereotypes and Professional Knowledge (TEG)) und auch die Zahl der Lehrveranstaltungen, die explizit genderbezogenen Fragestellungen und Themen gewidmet sind, ist ausbaufähig. Das im Gleichstellungsplan von 2016-2020 formulierte Ziel, eine Professur mit der Teilwidmung Genderforschung einzurichten, um auf eine stärkere Profilierung der Fakultät für Erziehungswissenschaft in diesem Arbeits- und Forschungsfeld hinzuwirken, ist noch nicht umgesetzt worden.

Der im letzten Gleichstellungsplan eingerichtete Gleichstellungsförderfonds für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie sowie zur die Förderung Gender- und Diversity-bezogener Forschung und Lehre hat sich weitgehend bewährt. 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 verschiedene Mittel beantragen, wobei sich insbesondere die Finanzierung studentischer Hilfskräfte als ein wichtiges und intensiv genutztes Angebot erwiesen hat. Die als weiteres Element des Gleichstellungsförderfonds geschaffene Möglichkeit für wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Promovierenden sowie Masterstudierenden, finanzielle Mittel für Gender- und Diversity bezogene Forschungsarbeiten zu beantragen, ist hingegen nur begrenzt wahrgenommen worden, und hier bedarf es weiterer Bemühungen, um das Angebot wirksamer zu machen.

Zur Förderung Gender bezogener Forschung und Lehre wurde im Rahmen des Gleichstellungsförderfonds zu Beginn des Jahres 2019 die Vortragsreihe „Genderperspektiven neu denken!“ etabliert, in deren Rahmen in jedem Semester jeweils zwei Vorträge stattfinden. Diese Vortragsreihe ist sehr gut besucht und hat sich in vollem Umfang bewährt.

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 (2023-2028) weiterhin auf eine paritätische Besetzung der Stellen in Wissenschaft und Lehre

hinzuwirken, bis ein Frauenanteil von 50% in möglichst allen Fachbereichen erreicht ist. Mit der Ausschreibung der entsprechenden Stellen strebt die Fakultät eine weitere Erhöhung des Anteils von Frauen an, wobei die bestehende Unterrepräsentation von Frauen bei den W3-Professuren im Sinne einer paritätischen Besetzung beseitigt werden soll. Bei zukünftigen Stellenbesetzungen sind auch die mit Gender verbundenen Differenzdimensionen stärker als bisher zu gewichten.

Die bestehenden Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium und Familienverantwortung, insbesondere zur Unterstützung von Studierenden oder Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kindern, werden weitergeführt und weiter entwickelt.

Angesichts der geringen Repräsentanz von Studierenden männlichen Geschlechts gilt es weiterhin Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die dazu geeignet sind, den Anteil männlicher Studierender in allen erziehungswissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen, insbesondere jedoch im Studiengang Grundschullehramt sowie in den Studiengängen mit dem Schwerpunkt Sonderpädagogik. Damit verbunden ist die Notwendigkeit, einer einseitigen Vergeschlechtlichung der Fachkulturen entgegenzuwirken.

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

Im Einklang mit der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg von 2019 fördert die Fakultät weiterhin die Integration Gender und Diversity bezogener Fragestellungen in Lehre und Forschung und bemüht sich um die Verstetigung und Weiterentwicklung der bisherigen Maßnahmen. Die Fakultät arbeitet darauf hin, die Arbeitsergebnisse der Servicestelle Inklusive Schule ohne Barrieren (InklusoB) auch nach dem Ablauf der drittmittelfinanzierten Maßnahme für die Gestaltung einer barrierefreien Hochschule und Schule zu sichern.

Sowohl in der Lehrkräftebildung als auch in den grundständigen Studiengängen erfolgen Bemühungen, um die Heterogenitätsdimension Gender noch stärker als bisher zu berücksichtigen. Aktuelle Ergebnisse aus der Schul- und Unterrichtsforschung zeigen, dass die Umsetzung eines geschlechtergerechten Unterrichts, der zum Abbau von Geschlechterstereotypen beiträgt, bislang noch zu wenig 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. Bei der Berufsorientierung Jugendlicher dominieren nach wie vor die klassischen geschlechtsspezifischen Muster. Dies zeigt sich nicht zuletzt im Rahmen des Grundschullehramtes, in dem nur eine sehr geringe Anzahl von männlichen Studierenden vertreten ist. Auch die Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie lastet immer noch einseitig auf den Frauen, und um diese Reproduktionsmuster langfristig zu verändern und Lehramtsstudierende für die Entwicklung und Durchführung von geschlechtergerechtem Unterricht zu befähigen, bedarf es eines Ausbaus geeigneter Seminare und Vorlesungen. Diese anzubieten ist nicht nur Aufgabe der Allgemeinen Erziehungswissenschaft, sondern es sind hier auch die Fachdidaktiken gefordert, sich an der Entwicklung von Lehr-Lern-Konzepten zu

beteiligen, in denen Gender als ein zentraler Aspekt von Heterogenität noch stärker berücksichtigt wird als bisher.

Angesichts der nach wie vor eher geringen Ausprägung der Genderforschung an der Fakultät beschließt die Fakultät, in den nächsten fünf Jahren eine Professur mit einer Teilwidmung Gender- und Diversity-Forschung auszuschreiben, um auf eine stärkere Profilierung der Fakultät für Erziehungswissenschaft insbesondere im Bereich der Genderforschung hinzuwirken.

Die Fakultät ist sensibel für Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Lehr- und Forschungsbereich und wirkt im Einklang mit der Richtlinie zum Schutz sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (15.1.2021)⁴ auf deren Prävention und Abbau hin.

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 möglichst in allen Fachbereichen und in allen Stellenkategorien (W2/W3), d. h. insbesondere auf den Ausgleich der Unterrepräsentanz von Frauen bei den W3-Professuren 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. Die Fakultät wirkt auf eine möglichst breite Ausschreibung von Professuren hin, um eine Verengung des Feldes potenzieller Bewerber*innen zu verhindern.

Strukturelle Gleichstellung – Nachwuchsförderung

Die Fakultät strebt an, den Anteil der Frauen unter den Promotionen auf 75% zu erhöhen. Dies entspricht dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen und ist erforderlich für eine paritätische Besetzung der Professuren. Um dieses Ziel zu erreichen und 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.
- Bereitstellung von fachspezifischen Informationen über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien.
- 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.

⁴ www.fid.uni-hamburg.de/intern/richtlinie-schutz-vor-sexualisierter-diskriminierung.pdf

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.
- Das Studienbüro der Fakultät bietet für Studierende mit Kindern und Familienaufgaben ergänzend zur Orientierungseinheit regelmäßig eine allgemeine Beratung an.
- Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, (Junior-)Professor*innen oder Promovierende⁵ 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 Mitarbeiter*innen 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.

Strukturelle Gleichstellung - Studierende

Die Fakultät fördert und intensiviert Maßnahmen, die darauf abzielen, den Anteil männlicher Studierender in allen erziehungswissenschaftlichen Studiengängen, insbesondere jedoch im Grundschullehramt und in den Studiengängen mit Schwerpunkt Sonderschule zu erhöhen.

Hierzu beteiligt sich die Fakultät zum Beispiel am Boy's Day oder an geeigneten Aktivitäten zur Gewinnung männlicher Studierender in Zusammenarbeit mit dem Studienseminar.

Gender- und Diversitykompetenz in Forschung und Lehre

Zur weiteren Entwicklung und Förderung von Gender- und Diversitykompetenz in Forschung und Lehre gehören folgende Maßnahmen und die Bereitstellung der dafür erforderlichen Mittel:

- Die Fakultät arbeitet darauf hin, in den nächsten fünf Jahren eine Professur mit der (Teil-)Denomination Gender- und Diversityforschung zu besetzen.
- Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in den Modulen der Studiengänge.
- Angebot von Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezug.
- Finanzierung von Gastvorträgen, Workshops und Lehraufträgen einschlägiger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Gender- und Diversity-Thematik durch einen Etat von 2.000 Euro. Fortsetzung der Vortragsreihe „Genderperspektiven neu denken!?“.
- Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Thematik im Rahmen von Forschungswerkstätten im Lehramtsstudium.

⁵ Promovierende sind Personen, die von der Fakultät zur Promotion zugelassen sind.

- Erhalt und weiterer Ausbau der Genderbibliothek im Hinblick auf Gender- und Diversity-Aspekte. Ausstattung der Bibliothek mit einem jährlichen Etat in Höhe von 1.000 Euro.
- Ausbau der Medienbibliothek (Podcasts und Videos mit Vorträgen zu Gender und Diversity-Themen in der Pädagogik und Erziehungswissenschaft; Unterrichtsvideos) mit einem Etat von 300 Euro.
- Umsetzung der vorhandenen Empfehlungen für die Berücksichtigung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache in Forschung und Lehre.
- Gewährleistung von Barrierefreiheit in der Lehre (Lehrmaterialien, Seminargestaltung, Studienleistungen)

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät sensibilisiert für Formen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und ergreift in Abstimmung mit der Kontakt- und Beratungsstelle der Universität Maßnahmen zu deren Prävention. Hierzu gehören

- Sensibilisierung von Studierenden und Mitarbeiter*innen für Formen und Erscheinungsformen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt durch Öffentlichkeitsmaßnahmen
- Hinweise durch die Gleichstellungsbeauftragten für die Erstberatung bei Vorfällen
- Informationen zu Fortbildungsangeboten für Führungskräfte

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 Mitarbeiter*innen, Promovierende und (Junior-)Professor*innen mit Kindern (bis zu 14 Jahren) oder Pflegeaufgaben folgende Mittel beantragen:

- Finanzierung studentischer Hilfskräfte
- Finanzielle Unterstützung bei der Kindernotfallbetreuung bzw. bei Betreuungsgpässen in Höhe von bis zu 300 Euro pro Semester

- Übernahme von zusätzlichen Reisekosten bei Mitnahme einer Betreuungsperson bei dienstlich notwendigen Reisen
- Finanzielle Unterstützung bei Auslandsaufenthalten (z.B. Kindergartengebühren, Schulgeld)

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 „Gender- und Diversitykompetenz in Forschung und Lehre“ werden Projekte finanziell unterstützt, die sich gender- und diversity-bezogenen 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 Hilfskräfte

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

Die Fakultät schreibt jährlich einen Preis in der Höhe von 500 Euro (in Form eines Gutscheins für Fachliteratur) für hervorragende Abschlussarbeiten (Bachelor-, Master- oder Doktorarbeiten) zu Gender- und Diversity-Themen aus. Die Preisjury wird aus Mitgliedern der Fakultät verschiedener Stellenkategorien paritätisch besetzt.

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 Gleichstellungsrichtlinienrichtlinie der Universität Hamburg Abschnitt VI.2.4 bei Stellenausschreibungen beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragten werden an der Erstellung von Ausschreibungen und Scoutinglisten für Professuren 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 stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten erhalten Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft im Umfang von 20 Stunden im Monat. Die Gleichstellungsbeauftragten erhalten eine Minderung der Lehrverpflichtung im Umfang von insgesamt vier Stunden.

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 Wissenschaftler*innen (Professuren differenziert nach Stellenkategorien, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen).

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 14.06. 2023

IX. Anhang

Etat des/der Gleichstellungsbeauftragten

1. Gleichstellungsförderfonds	12.000 €
2. Genderbibliothek	1.000 €
3. Medienbibliothek	500 €
4. Gastvorträge und Lehraufträge	2.500 €
5. Gelder für stud. Hilfskräfte im Umfang von 50 Stunden/Monat	9.000 €
Gesamt	25.000 €

Tabellen Stellenverteilung Professuren und Akademisches Personal

Die folgenden Tabellen beziehen sich auf den Stichtag 1.12.2022 (Stabsstelle Datenmanagement)

Tabellen Personal der Fakultät nach Geschlecht

Tab. 1: Personal der Fakultät nach Geschlecht (ohne HUL)

Fachbereiche	Fachbereich 1		Fachbereich 2		Fachbereich 3		Fachbereich 4		Fachbereich 5		Gesamt	
	N	W in %	N	W in %								
C 4/W 3	3	33%	3	67%	3	33%	5	20%	6	50%	20	40%
C 3/W 2	4	100%	7	57%	2	0%	5	80%	4	25%	22	59%
W1	1	100%	2	50%	1	100%	0		1	100%	5	80%
davon W1TTW2	0		1	100%	0		0		1	100%	2	100%
Professuren	8	75%	12	58%	6	33%	10	50%	11	45%	47	53%
davon ohne W1	7	71%	10	60%	5	20%	10	50%	10	40%	42	50%
Akademisches Personal	62	73%	34	68%	18	33%	18	67%	26	77%	158	67%
Auf Zeit	58	72%	25	72%	17	53%	17	65%	24	75%	141	70%
Auf Dauer	4	75%	9	56%	1	100%	1	100%	2	100%	17	71%

Tab. 2: Personal der Fakultät nach Geschlecht (mit HUL)

Fachbereiche	Fachbereich 1		Fachbereich 2		Fachbereich 3		Fachbereich 4		Fachbereich 5		Gesamt	
	N	W in %	N	W in %								
C 4/W 3	4	50%	3	67%	3	33%	5	20%	6	50%	21	43%
C 3/W 2	5	100%	7	57%	2	0%	5	80%	4	25%	23	61%
W1	2	100%	2	50%	1	100%	0		1	100%	6	83%
davon W1TTW2	1	100%	1	100%	0		0		1	100%	3	100%
Professuren	11	82%	12	58%	6	33%	10	50%	11	45%	50	56%
davon ohne W1	7	71%	10	60%	5	20%	10	50%	10	40%	42	50%
Akademisches Personal	62	73%	34	68%	18	33%	18	67%	26	77%	158	67%
Auf Zeit	58	72%	25	72%	17	53%	17	65%	24	75%	141	70%
Auf Dauer	4	75%	9	56%	1	100%	1	100%	2	100%	17	71%

Tabellen Promotionen, Habilitationen und Studienabschlüsse

Tab. 3: Abgeschlossene Promotionen 2003 – 2022

Jahr	N	w	w%
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	17	71%
2015	25	16	64%
2016	33	21	64%
2017	33	18	55%
2018	25	16	64%
2019	24	10	41%
2020	30	25	83%
2021	19	12	63%
2022	20	16	80%

Tab.4: Anzahl und Anteil der eingeschriebenen Promovierenden in der Fakultät EW nach Geschlecht 2014 – 2022 (jeweils Wintersemester)

Jahr	N	w	w%
2014	223	149	67%
2015	231	152	66%
2016	233	153	66%
2017	228	158	69%
2018	215	153	71%
2019	223	158	71%
2020	220	151	69%
2021	210	145	69%
2022	201	141	70%

Quelle: Stabsstelle Datenmanagement

Tab. 5: Habilitationen 2003 - 2022

Jahr	N	w	w%
2003	2	1	50
2004	5	3	60
2005	5	0	0
2006	2	2	100
2007	1	1	100
2008	2	1	50
2009	1	1	100
2010	2	2	100
2011	0	0	/
2012	1	0	0
2013	1	1	100
2014	2	2	100
2015	0	0	/
2016	1	1	100
2017	0	0	/
2018	0	0	/
2019	1	0	0
2020	2	2	100%
2021	1	1	100%
2022	0	0	/
gesamt	29	19	65,52%

Quelle: Stabsstelle Datenmanagement

Tab. 6: Studienabschlüsse in den Studiengängen der Fakultät 2022

Studiengang	Studien- abschlüsse (WiSe 2021/22)	davon weiblich (relativ)	Studien- abschlüsse (SoSe 2022)	davon weiblich (relativ)
Hauptfachstudiengänge				
Erziehungs- und Bildungswissenschaft BA	51	86%	58	83%
Erziehungs- und Bildungswissenschaft MA	31	81%	27	81%
Mehrsprachigkeit und Bildung MA	7	100%	9	89%
Lehramtsstudiengänge gesamt				
Lehramt Primar- und Sekundarstufe I BA	163	85%	14	93%
Lehramt Primar- und Sekundarstufe I MEd	90	79%	95	83%
Lehramt an Gymnasien BA/BSc	149	63%	23	57%
Lehramt an Gymnasien MEd	95	67%	90	61%
Lehramt an Beruflichen Schulen BSc	94	63%	17	53%
Lehramt an Beruflichen Schulen MEd	74	54%	52	60%
Lehramt Sonderpädagogik BA	109	81%	23	74%
Lehramt Sonderpädagogik MEd	44	89%	56	79%
Weiterbildung				
Behindertenpädagogik MA	4	25%	3	100%
Higher Education MA	4	75%		
Integrative Lerntherapie MA			5	100%

Quelle: Stabsstelle für Datenmanagement, Datenerzeugung am 28.04.2023.

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 Hilfskräfte im Umfang von **3 Monaten à 15 Stunden** pro Antrag. Folgeanträge können berücksichtigt werden, sofern noch Mittel vorhanden sind
- 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 formlos 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

Anträge zur Finanzierung studentischer oder wissenschaftlicher Hilfskräfte können laufend gestellt werden.

Antragstellung für die Finanzierung einer Kinderbetreuung

- Vor- und Nachname der Antragsteller*in
- 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 Antragsteller*in 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 laufend 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 Mitarbeitenden, 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 laufendgestellt 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:

1. 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).
2. Die Betreuung muss wegen eines kurzzeitigen Ausfalls der regulären Betreuung stattfinden.
3. Die Tätigkeit außerhalb der regulären Dienstzeit muss **unvermeidbar** sein.

4. Die Fremdbetreuung muss die einzige Möglichkeit zur Sicherung der Betreuung der Kinder sein.
5. 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 Kindern oder pflegebedürftigen Familienangehörigen an der Fakultät für Erziehungswissenschaft

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

Die Fakultät für Erziehungswissenschaft fördert die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie und bietet wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und Promovierenden mit Kindern (bis zu 14 Jahren) oder familiären Pflegeaufgaben die Möglichkeit, finanzielle Mittel für studentische Hilfskräfte zu beantragen. Diese Hilfskräfte werden aus dem Gleichstellungsförderfonds finanziert. Die Leitlinie für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften der BWFGB von 2019 und deren Ausführungsbestimmung im Bereich der Universität Hamburg von 2021 sind einzuhalten.

Die Beschäftigungsgrenze pro Antragstellung beträgt **drei Monate à 15 Stunden**, danach muss ein neuer Antrag gestellt werden. Eine Verlängerung ist in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Mitteln maximal zwei Mal möglich. Anträge können laufend 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 Pfllegetätigkeit

Bitte richten Sie bei Bedarf die jeweiligen Anträge an:

Universität Hamburg

Fakultät für Erziehungswissenschaft

Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Kerstin Michalik

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