Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Gleichstellungsplan 2023 – 2027

für den Wissenschaftsbereich der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft an der Universität Hamburg

Erstellt von

Dr. Ariane Marion-Jetten, Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Christine Busch, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Christian Spreckels, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Vom Fakultätsrat beschlossen am 9. Oktober 2024. Im Akademischen Senat angenommen am 10. April 2025.

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Grundlagen und Ziele der Gleichstellung **3**

II. Bestandsaufnahme **4**
Studierende
Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen
Professuren, Juniorprofessuren und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
Forschung und Lehre zu Gender- und Diversity-Themen

III. Ziele der Gleichstellungsarbeit **5**
Ziele im Hinblick auf die Struktur des wissenschaftlichen Personals, die Nachwuchsförderung und die Struktur der Studierenden
Gender- und Diversity-Kompetenz als Zielkategorie für die Qualitätsentwicklung in Forschung und Lehre
Inklusivitätsmaßnahme – Sportinstitut

IV. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele **6**
Richtlinien zur Stellenbesetzung
Strukturelle Gleichstellung – Nachwuchsförderung
Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
Genderkompetenz in Forschung und Lehre
Gleichstellungsförderfonds der Fakultät

V. Verantwortlichkeiten **8**

VI. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten **8**
Wahl
Beteiligung an Gremien der Fakultät
Dekanat
Fakultätsrat
Berufungsausschüsse
Unterstützung durch die Fakultät

VIII. Gültigkeit und Evaluation **10**

I. Allgemeine Grundlagen und Ziele der Gleichstellung

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft 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 11. Juli 2023)[1] und der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg vom November 2023, die die seit 1997 geltende Frauenförderrichtlinie ablöst.

Es ist das Ziel der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft, die **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, Männern, und diverser Menschen, in allen Planungs-, Entscheidungs-, und Organisationsprozessen** zu gewährleisten und eine Gleichstellung männlicher, weiblicher, und diverser Mitglieder in allen Statusgruppen zu erreichen. Die Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft 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 Institute.

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 Psychologie und Bewegungswissenschaft verfolgt das Anliegen, durch den Gleichstellungsplan Benachteiligungen jeden Geschlechts abzubauen und strukturelle Chancengleichheit zu gewährleisten. Sie fordert 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 unter anderem von Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Herkunft, Alter, religiöser Überzeugung und körperlichen Fähigkeiten. In diesem Sinne unterstützt die Fakultät das Anliegen, **Gleichstellung um den Aspekt der Förderung von Vielfalt** zu erweitern und Diskriminierungen in jeglicher Form entgegenzuwirken.

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

Die Fakultät stellt aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Betrag für die/den Gleichstellungsbeauftragte/n sowie einen **Gleichstellungsförderfonds** für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung.

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

---

[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.“

II. Bestandsaufnahme

Studierende

An der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft zeigt sich in beiden Instituten eine unterschiedliche Situation. In der Psychologie sind mehr als zwei Drittel bis zu vier Fünftel der Studierenden Frauen, in der Bewegungswissenschaft zeigt sich in den Lehramts-Studiengängen ein ausgewogeneres Verhältnis mit einer leichten Mehrheit der Männer, während der BA Bewegungswissenschaft zu knapp zwei Dritteln von Männern studiert wird. Insgesamt sieht das Verhältnis folgendermaßen aus: Männer sind unter den Studierenden deutlich unterrepräsentiert.

Eine Differenzierung der beiden Institute ergibt folgendes Bild:

Studiengang	Abschluss	weiblich	männlich	divers	unbekannt	gesamt
Psychologie	Bachelor	465	162			627
Psychologie	Master	270	55	1		326
Psychologie	Diplom	2	1			3
Psychologie	Promotion	42	23			65
Psychologie Nebenfach	Bachelor	66	19	1		86
Psychologie Nebenfach	Diplom	12	11			23
Bewegungswissenschaft	Bachelor	89	167			256
Bewegungswissenschaft	Master	3	5			8
Bewegungs- und Sportwissenschaft	Master	33	37			70
Sportwissenschaft	Diplom	0	0	0	0	0
Sportwissenschaft	Promotion	8	11			19
Gesundheitswissenschaften	Promotion	2	2			2
Bewegungswissenschaft Nebenfach	Bachelor	3	5			8
Bewegungswissenschaft Nebenfach	Diplom		1			1
Performance Studies	Master	0	0	0	0	0
Lehramt Gym Sport	Bachelor	6	13			19
Lehramt GS Sport	Bachelor	69	33			102
Lehramt Sek Sport	Bachelor	99	160			259
Lehramt Prise Sport (bis WiSe2019/2020)	Bachelor	2	10			12
Lehramt Sonderpädagogik Sport	Bachelor	0	6			6
Lehramt Berufliche Schulen Sport	Bachelor	19	27			46
Lehramt Gym Sport	Master	29	31			60
Lehramt Prise Sport	Master	24	31			55
Lehramt Sonderpädagogik Sport (SoPed)	Master	10	10			20
Lehramt Berufliche Schulen Sport	Master	7	11			18
Lehramt Gym Sport	Weiterbildungs- / Ergänzungsstdg.	1	1			2
Gesundheitswissenschaften LA	Bachelor	72	9		1	82
Gesundheitswissenschaften LA	Master	48	11			59
	Summe	1381	852			2234

Tabelle1: Übersicht Studierendenzahlen Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft (Stand 01.12.2023)

Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen

Das gleiche Bild zeigt sich bei den Abschlüssen: Rund 80% der Studienabschlüsse in der Psychologie entfallen auf Frauen. In der Bewegungswissenschaft halten sich die Frauen und Männer bei den Abschlüssen der verschiedenen Studienrichtungen mehr oder weniger die Waage, wohingegen in den Haupt-Studiengängen BA und MA Bewegungswissenschaft der Anteil der Männer zu zwei Drittel überwiegt. Bei den Promotionen sind Frauen derzeit (Zahlen von 2022/23) mit rund 75% vertreten (vgl. **Tab.** im Anhang). Bei den Habilitationen schwankt der prozentuale Anteil aufgrund der geringen Fallzahlen sehr stark (vgl. **Tab.** im Anhang).

Professuren, Juniorprofessuren und wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Personals ist die Gleichstellung von Männern und Frauen quantitativ weitgehend erreicht, wobei die Verteilung innerhalb der beiden Institute und deren Arbeitsbereichen sowie hinsichtlich der Stellenkategorien unterschiedlich ausfällt.

Bei den C3/4 und W2/3-Professuren (Stichtag 01.12.2022) beträgt der Anteil von Frauen in den Instituten insgesamt 43%. Im Institut Psychologie beträgt der Anteil von Frauen 45% obwohl dreiviertel der Studierenden weiblich sind, im Institut Bewegungswissenschaft liegt er bei nur 33%. Bei den Juniorprofessuren waren zum Stichtag 50% der Stellen mit Frauen besetzt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen macht der Frauenanteil rund 61% aus. (Vgl. **Tab** im Anhang)

Forschung und Lehre zu Gender- und Diversity-Themen

Der Bereich der Gender- und Diversityforschung ist an der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft zurzeit kaum vertreten. Es gibt aktuell keine Professur, die diesen Arbeitsschwerpunkt hat. Dementsprechend gibt es nur eine geringe Zahl von Forschungsprojekten zu Gender-Fragen und nur wenige Lehrveranstaltungen, die genderbezogenen Fragestellungen und Themen gewidmet sind, wie beispielsweise das im Semester-Turnus mit wechselnden Themen in der Bewegungswissenschaft stattfindende Gender-Seminar aus dem auch regelmäßig BA-Arbeiten in diesem Themenfeld erwachsen.

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 (2023-2027) weiterhin auf eine paritätische Besetzung der Professuren hinzuwirken, bis ein Frauenanteil von 50% in beiden Instituten in den verschiedenen Stellenkategorien (W1-W3) erreicht ist. Dieses Ziel soll bei den Stellenausschreibungen Berücksichtigung finden. Bei den Juniorprofessuren sollte das Überschreiten der 50%-Marke kein Grund sein, männliche Bewerber zu bevorzugen, weil es weiterhin vielfältige Mechanismen gibt, die Frauen den Zugang zu Professuren erschweren und der Anteil von Frauen in den höher dotierten Professuren universitätsweit nach wie vor deutlich niedriger liegt.

Im Hinblick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs gilt es vorerst weiterhin, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders zu fördern, um den Anteil der Frauen an den Promotionen und Habilitationen zu sichern bzw. weiter

auszubauen. Es werden ferner geeignete Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium und Lehre/Beruf mit Familienverantwortung (Kinderbetreuung und Pflege), insbesondere zur Unterstützung von Studierenden oder Nachwuchswissenschaftler/innen 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 den psychologischen Studiengängen, im Hauptfach BA und MA Bewegungswissenschaft den Anteil von Frauen zu erhöhen.

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

Im Einklang mit der aktuellen Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg (§ III) fördert die Fakultät die Integration Gender und Diversity bezogener Fragestellungen in die Lehre. Zum Beispiel Geschlecht als Analysekategorie sowie implizite Genderkonzepte werden in den Lehrveranstaltungen im Hinblick auf Genderkompetenz sowohl der Lehrenden als auch der Studierenden reflektiert und gefördert. Die Fakultät fordert die Lehrenden auf, Ergebnisse der Gender- und Diversity-Forschung in ihre Lehrveranstaltungen in angemessener Weise einzubeziehen. Zudem befördert die Fakultät die Entwicklung und Durchführung von Forschungsprojekten sowie Lehrangeboten zu Gender- und Diversity-Themen.

Inklusivitätsmaßnahme – Sportinstitut

Um das Sportprogramm für alle, unabhängig vom Geschlecht, zugänglicher zu machen, werden wir uns bemühen, die Umkleideräume für alle Geschlechter zugänglicher zu machen. Das heißt, wir werden gemeinsam mit den Studierenden und Dozierenden die Möglichkeiten prüfen, die Sportanlagen um eine FLINTA- und/oder All-Gender-Umkleidekabine zu erweitern.

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 Stellen in beiden Instituten aktiv hingewirkt. Die Berufungsausschüsse schöpfen alle Möglichkeiten zur Berufung qualifizierter Frauen aus. Ausschreibungen werden über Fachgesellschaften und wissenschaftliche Einrichtungen bekannt gemacht. Es werden auch Anstrengungen unternommen, um Mitglieder von Minderheiten, z. B. mit Behinderungen oder aus der Geschlechtervielfalt, einzustellen. Es wird (z.B. in Datenbanken) gezielt nach potentiellen Kandidatinnen recherchiert und diese werden aktiv angesprochen.

Die Zusammensetzung der Berufungsausschüsse regelt die Berufungsordnung der Universität (§5(3)), sowie das HmHG (§3(5)).

Strukturelle Gleichstellung – Nachwuchsförderung

Um eine Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe bei Promotionen und Habilitationen zu gewährleisten, sind folgende Maßnahmen richtungsweisend:

- Bei der Vergabe von Promotionsstipendien wird auf eine gleichmäßige Repräsentanz qualifizierter Männern und Frauen geachtet.
- Qualifizierte Menschen mit Behinderungen oder aus dem Bereich der

Geschlechtervielfalt werden ebenfalls für Promotionsstipendien in Betracht gezogen.
- Die Voraussetzungen für die Vergabe von Stipendien werden generell auf nachteilige Wirkungen von Altersgrenzen, die wegen der Erfüllung familiärer (Kinderbetreuung und Pflege) Aufgaben überschritten werden, überprüft und ggf. geändert.
- Zudem unterstützt die Fakultät aus ihrem Gleichstellungsförderfonds die Teilnahme von Studierenden in ihrer Abschlussphase sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen an Mentoring- und Coachingprogrammen.
- Die Fakultät unterstützt weiterhin die Teilnahme an bestehenden universitären Angeboten zum Prüfungs- und Bewerbungstraining, die in Zusammenarbeit mit dem Career Center der Universität Hamburg durchgeführt werden.
- Aus dem Gleichstellungsförderfonds können Doktorand/innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter Mittel für die aktive Teilnahme an Konferenzen und Seminaren z.B. in Form von Vorträgen oder ähnlichem zur Verfügung gestellt werden, um eine frühzeitige Vernetzung in der Wissenschaft zu ermöglichen.

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Eine wichtige Voraussetzung für die Förderung von Nachwuchswissenschaftler/innen 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 bei der Platzvergabe in Seminaren bevorzugt berücksichtigt.
- Wissenschaftliche Mitarbeiter oder Promovierende mit kleinen 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 ihren wissenschaftlichen Mitarbeitern eine finanzielle Unterstützung für Kindernotfallbetreuung aus dem Gleichstellungsförderfonds an. Dies beinhaltet bspw. die Möglichkeiten zur Mitnahme bzw. Betreuung von Kindern während Konferenzteilnahmen.
- Die Fakultät achtet im Einklang mit den Maßgaben der familienfreundlichen Hochschule darauf, dass die Festlegung von Arbeitszeiten und Sitzungsterminen mit familiären Aufgaben vereinbar ist. Sitzungen sollen daher vor 16 Uhr enden.

Gender- und Diversitykompetenz in Forschung und Lehre

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

- Die Fakultät wirkt darauf hin, dass Veranstaltungen im Bereich der gender- und gleichstellungsspezifischen Forschung und Lehre angeboten werden. Es werden insbesondere einschlägige Lehrveranstaltungen und wissenschaftliche Vorträge (sowohl für Gender als auch Diversitythemen) sowie bei Bedarf von Lehraufträgen und Exkursionen finanziert und

wissenschaftliche Tagungen unterstützt.
- Die Fakultät achtet auf die Berücksichtigung einer gendergerechten Sprache in Forschung und Lehre (s. Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg vom 16.09.2016)

Gleichstellungsförderfonds der Fakultät

Der Gleichstellungsförderfonds der Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft ist ein Fonds für

- Maßnahmen zur Gleichstellung und Nachwuchsförderung,
- zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie und
- die Förderung gender- und diversitybezogener Forschung und Lehre.

Die Fakultät stellt aus ihren Haushaltsmitteln einen etatmäßig fest verankerten Beitrag in Höhe von 10.000,- Euro pro Jahr zur Verfügung. Die Vergabe der Mittel erfolgt auf Antrag. Über die Vergabe der Mittel entscheidet die/der Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit ihrer/seiner Vertretung(en). Über die Festlegung der Kriterien entscheiden die Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit der Dekanin/dem Dekan.

Für folgende Maßnahmen können Mittel beantragt werden:

- Finanzierung studentischer Hilfskräfte
- Finanzielle Unterstützung für Kindernotfallbetreuung
- Mentoring- und Coachingprogramme sowie Weiterbildungsmaßnahmen
- Lehre / Gastvorträge / Workshops
- Teilnahme an Tagungen (z.B. Reise-/Kongresskosten)

V. Verantwortlichkeiten

Die Fakultät ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und für die Vermeidung von Diskriminierungen jeglicher Art. Das Dekanat achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans. 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/dem Gleichstellungsbeauftragten unterstützt (vgl. VI).

VI. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten

Wahl /Rechenschaftspflicht

Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie zwei Stellvertreter/innen werden durch den Fakultätsrat für die Dauer von drei Jahren gewählt. Mindestens eine dieser Personen muss weiblichen Geschlechts sein und jedes Institut sollte mit mindestens einer Person vertreten sein. Die Wiederwahl ist zulässig.

Die Rechenschaftspflicht der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach rechtlichen Vorgaben.

Beteiligung an Gremien der Fakultät

Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die/der Stellvertreter/innen haben ein Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Sitzungen der Gremien und Ausschüsse der Fakultät.

Dekanat

Der/die Gleichstellungsbeauftragte sowie die/der Stellvertreter/innen werden zu Sitzungen des Dekanats hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind. Die Dekanin/der Dekan informiert die/den Gleichstellungsbeauftragte/n regelmäßig über die zu besetzenden Stellen für wissenschaftliches Personal anhand einer Übersicht der über Landesmittel angestellten Professor/innen und deren Ausscheidetermine.

Fakultätsrat

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

Berufungsausschüsse

Der/die Gleichstellungsbeauftragte sowie die/der Stellvertreter/in wird bei der Besetzung von Professuren, Juniorprofessuren, Vertretungs- und Gastprofessuren in allen Phasen des Berufungsverfahrens einbezogen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg vom 16.09.2016 bei Stellenausschreibungen beteiligt. Ausschreibungen werden vor ihrer Veröffentlichung frühzeitig der/dem Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet. Die/der Gleichstellungsbeauftragte nimmt gemäß Berufungsordnung § 5 (3) an den Sitzungen des Berufungsausschusses teil und wird wie ein Mitglied eingeladen. Die Dekanin/der Dekan berücksichtigt bei Berufungsangelegenheiten und Einstellungen von wissenschaftlichem Personal die Stellungnahme des/der Gleichstellungsbeauftragten.

Unterstützung durch die Fakultät

Für seine/ihre Tätigkeit 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 20 Stunden. Jede/r Stellvertreter/innen erhält Unterstützung durch eine studentische Hilfskraft im Umfang von 10 Stunden im Monat.

VII. Gültigkeit und Evaluation

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren. Er wird nach Ablauf der Frist auf seine Wirksamkeit überprüft und fortgeschrieben.

Hamburg, den 20. September 2024

Anhang

Tabelle

Stand 2023 **Studienabschlüsse 2023**	**Weiblich**	**Männlich**	**Gesamt**
BA Bewegungswissenschaft	8	17	**28**
MA Bewegungswissenschaft	14	7	**13**
Promotion Sportwissenschaft	1	1	**2**
Performance Studies	2	0	**2**
BSc Psychologie	77	24	**101**
MSc Psychologie	72	13	**89**
Promotion Psychologie	8	2	**10**

Stand 2023

Position	**FB Psychologie**		**FB Bewegungswissenschaften**	**Fakultät PB Gesamt**
Professorinnen	W1	1	0	6
	W2/C3	3		
	W3/C4	2		
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	50		11	66