



# GLEICHSTELLUNGSVERSAMMLUNG

## Sommersemester 2025

## **GLEICHSTELLUNGSVERSAMMLUNG - AGENDA**

1. Das Team für Gleichstellung an der WiSo Fakultät
2. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten:  
Gleichstellung an der Fakultät und an der UHH
3. Aktuelle Zahlen
4. Ihre Fragen, Anregungen und Wünsche



# 1. TEAM FÜR GLEICHSTELLUNG



Prof. Dr. Daniela Rastetter



Dr. Stephan Schmucker



Dr. Youssef Ibrahim



Dr. Jan Berendsen



Katja Kellner



Dr. Christine Zöllner



Dr. Monika Pater



Dr. Christian Zimpelmann

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät seit 2014
- Mitglied im Zentrum Gender & Diversity (ZGD)



<https://zgd-hamburg.de/>



zeitschrift für

diversitätsforschung  
und -management

diversitatis



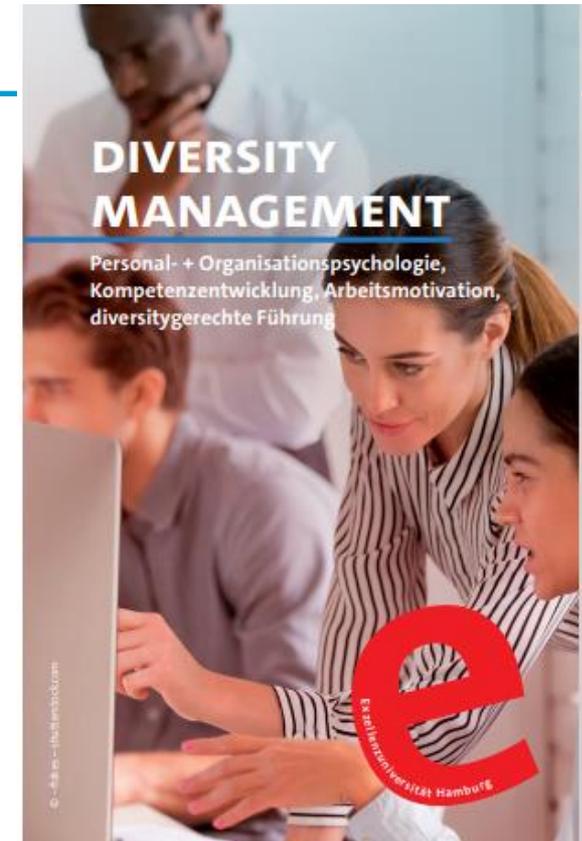
**Diversity und Rassismus im Hochschulkontext - glänzende Fassaden und gebrochene Versprechen**

GÜLAY CAĞLAR, SABINA GARCÍA PETER, JANA GERLACH UND HEIKE PANTELMANN;  
VIKTORIA NIEBEL UND MERVİ HEIKKINEN; CANA WEIDER; VILDAN AYTEKIN  
UND MEI HU; LIRIO GUTIÉRREZ RIVERA UND MANUELA BETANCUR MORALES;  
ADOLÉ AKUE-DOVI UND CANÉ CAĞLAR; BONTU LUCIE GUSCHKE; RAHİM HAJJİ;  
CINTIA ARÃOJO, CONNY STEENBLOCK UND JANINA SUNDERMEIER; BRITT DAHMEN,  
RAHAB NJERI UND LINA VOLLMER; VICTORIA SAINT, HANNAH EGER,  
MONICA-DIANA PODAR, NORA GOTTLIEB UND HANNA LUETKE LANFER;  
NETZWERK HOCHSCHULANGEHÖRIGER MIT RASSISMUSERFAHRUNGEN

## Herausgeber:innen

Prof. Dr. Andrea D. Bührmann  
Dr. Laura Dobusch  
Prof. Dr. Ilona Ebbers  
Prof. Dr. Brigitte Halbfas  
Prof. Dr. Daniela Rastetter  
Prof. Dr. Barbara Sieben  
PD Dr. Thomas Köllen  
Prof. Dr. Erol Yildiz

- Zertifikatsprogramm  
Diversity Management
- 4 Module
- Neuer Kursbeginn 11.10.2025
- Universitätszertifikat „Diversity  
Manager:in“
- <https://www.zfw.uni-hamburg.de/weiterbildung/gesundheitspsychologie-kriminologie/diversity-management.html>

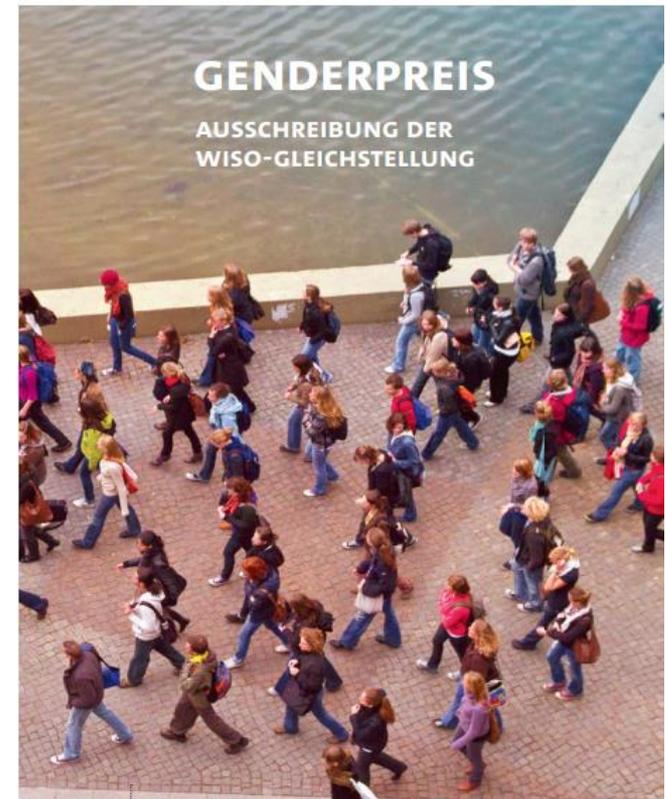


## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

# Genderpreis 2025

Bewerbungen (Preisvergabe im Herbst):

- 2 x Bachelorarbeiten (EUR 400)
- 3 x Masterarbeiten (EUR 800)
- 1 x Dissertation (EUR 1200)
- 1 x Paper (EUR 500)



## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN Genderförderfonds 2025:

- Keine Bewerbungen
- Nicht vergebene Fördermittel sollen der Care-Förderung und/oder der Unterstützung von Veranstaltungen zugute kommen.





## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

### Sonstige Förderungen 2025:

- Weibl. Postdoc-Förderung:  
Keine Bewerbungen
- Unterstützung von Wiss. MA mit  
Care-Aufgaben:  
5 Bewerber:innen (SHK-Stunden  
5 h/Woche, 6 Monate)



### FÖRDERFORMATE DER WISO- GLEICHSTELLUNG



## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

### Unconscious Bias

- Workshops zum Thema Unconscious Bias in Berufungs- und Einstellungsverfahren wurden in das LOMI-System integriert
- Pilot-Workshop war am 20.11.2024
- Nächster Workshop im Rahmen der Diversity Tage: 23.06.: „Think Twice. Wie sich inklusivere Personalentscheidungen treffen lassen.“
- Link: [Think Twice. Wie sich inklusivere Personalentscheidungen treffen lassen : WiSo-Fakultät : Universität Hamburg](#)
- Anmeldung: [gleichstellung.wiso@uni-hamburg.de](mailto:gleichstellung.wiso@uni-hamburg.de)

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

### Vernetzungstreffen Gender und Diversity

- Die WiSo Gleichstellung lädt alle Forschenden, die sich mit Themen aus dem Spektrum Gender und Diversity befassen, zum zweiten Vernetzungstreffen ein:
- 09.07., 10.30 – 12.00, Raum VMP9 A215
- Input zur Forschung von Dr. Mrunali Damania (Climate, Climatic Change, and Society Project, CLICCS)

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

### Aktualisierung des Flyers Sexualisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz

- In Zusammenarbeit mit dem Zentrum Antidiskriminierung der Universität Hamburg hat die WISO-Gleichstellung den Flyer zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung am Arbeitsplatz“ aktualisiert.
- Link zum Flyer:  
[250305 Gleichstellung SexualisierteDiskriminierung.indd](#)

**FÜR BETROFFENE:**

An wen können Sie sich wenden?

**FÜR VORGESETZTE:**

Wie können Sie Mitarbeitende schützen?

**FÜR KOLLEG:INNEN UND LEHRENDE:**

Welche Unterstützung können Sie anbieten?

Macht sich eine  
vorgesetzte Person  
über verschleierte  
Frauen lustig?

Drängt sich ein:e  
Kolleg:in im Aufzug  
dichter an Sie,  
als es Ihnen  
angenehm ist?

**Sexualisierte  
Diskriminierung  
findet auf vielen  
Ebenen statt –  
verbal, nonverbal  
und tätlich.**

Hören Sie  
entwürdigende  
Kommentare über  
Ihre Kleidung  
oder Ihren  
Körper?

Werden beim  
Teameeting  
anzügliche Witze  
erzählt, über die  
Sie nicht lachen  
können?

Macht ein:e  
Kolleg:in ironische  
Bemerkungen über  
Ihre sexuelle  
Orientierung?

**FAKULTÄT**

FÜR WIRTSCHAFTS- UND  
SOZIALWISSENSCHAFTEN  
GLEICHSTELLUNG

**KONTAKT**

Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät  
Prof. Dr. Daniela Rastetter  
[gleichstellung.wiso@uni-hamburg.de](mailto:gleichstellung.wiso@uni-hamburg.de)  
+49 40 42838-2777  
[www.wiso.uni-hamburg.de/  
einrichtungen\\_service/gleichstellung.html](http://www.wiso.uni-hamburg.de/einrichtungen_service/gleichstellung.html)

Hier finden Sie das  
Zentrum Antidiskrimi-  
nierung an der  
Universität Hamburg



Die Richtlinie zum Schutz  
vor sexualisierter Diskrimi-  
nierung der UHH finden  
Sie hier:



Universität Hamburg  
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

**FAKULTÄT**

FÜR WIRTSCHAFTS- UND  
SOZIALWISSENSCHAFTEN

# SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

INFORMATIONEN DER WISO  
GLEICHSTELLUNG



## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- Zentrum für Antidiskriminierung: Katharina Höfel und Itimad Lasfar
- Link zur Webseite: [Antidiskriminierung : UHH : Universität Hamburg](#)



## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- **Veranstaltungen an der UHH/1**
- Informationen zur Gleichstellungsarbeit an der UHH: Auf der Webseite der Stabsstelle Gleichstellung
- Link zur Stabsstelle Gleichstellung:  
[Stabsstelle Gleichstellung : UHH : Universität Hamburg](#)
- 23. – 27. Juni 2025, digital und Präsenz  
[Diversity Tage 2025](#)

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- **Veranstaltungen an der UHH/2**
- Erscheinungsformen des Antisemitismus erkennen – und handeln: Veranstaltung für Lehrende der UHH am 07.07.2025, 10.00 Uhr bis 16.00 Uhr in Präsenz: [Erscheinungsformen des Antisemitismus erkennen – und handeln: Veranstaltung für Lehrende der UHH am 07.07.2025 : Stabsstelle Gleichstellung : Universität Hamburg](#)

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- **Veranstaltungen an der UHH/3**
- Antimuslimischen Rassismus erkennen – und handeln:  
Veranstaltung für Lehrende der UHH am 14.07.2025, 10.00 Uhr  
bis 16.00 Uhr in Präsenz: [Antimuslimischen Rassismus  
erkennen – und handeln: Veranstaltung für Lehrende der UHH  
am 14.07.2025 : Stabsstelle Gleichstellung : Universität  
Hamburg](#)

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- **Veranstaltungen an der UHH/4**
- 08. Juli 2025, 15.00 – 19.00 Uhr, Präsenz  
[Workshop: Ich werde Vater! – Ein Vorbereitungskurs rund um Geburt und Elternzeit/Wiedereinstieg](#)

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

- **Veranstaltungen an der UHH/5**
- Wechseljahre@work: Was alle über die Wechseljahre wissen sollten!  
[Wechseljahre@work : KUS-Portal : Universität Hamburg](#)  
Auftaktveranstaltung: Mo, 03.11.2025, 11:00 Uhr bis 12:30 Uhr
- Di, 04.11.2025, 11:00 - 12:30 Uhr: [MindfulHER – Frauengesundheit im Fokus](#)
- Mi, 05.11.2025, 11:00 - 12:30 Uhr, Digital: [Hitzewallungen wegfuttern ... geht das? - Ernährung, die in den Wechseljahren helfen kann](#)

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

### Mentoring-Programm:

- Bis Mitte Juli bewerben – Mentoring-Angebot des Career & Qualification Centers: Für Studentinnen\* und Absolventinnen\*.
- Link: [Bis Mitte Juli bewerben – Mentoring-Angebot des Career & Qualification Centers: Für Studentinnen\\* und Absolventinnen\\* : Stabsstelle Gleichstellung : Universität Hamburg](#)

Das Mentoring&programm

## 2. BERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

### Agathe-Lasch-Coaching plus divers

- Bewerbungen sind ab Herbst 2025 wieder möglich.
- Nach der ersten Professorin der UHH benanntes fakultätsübergreifende Coachingprogramm.
- Agathe Lasch: jüdische Germanistin, 1923 berufen.
- Zur Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen 2013 gestartet und 2017 um den Gedanken der Diversitätsförderung erweitert.

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

#### Hauptberufliche Professor:innen nach Geschlecht und Besoldungsgruppe

	Anteil	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften		66		70		77		80		76		76		74	
W1*		11		13		14		18		13		12		11	
Weiblich	46,7%	5	45,5%	8	61,5%	10	71,4%	11	61,1%	9	69,2%	8	66,7%	9	81,8%
W2 / C3		13		13		14		14		14		13		14	
Weiblich	35,7%	4	30,8%	4	30,8%	5	35,7%	5	35,7%	5	35,7%	4	30,8%	4	28,6%
W3 / C4		41		44		48		46		48		49		47	
Weiblich	32,5%	13	31,7%	14	31,8%	16	33,3%	17	37,0%	19	39,6%	21	42,9%	20	42,6%
Höherer Dienst**		1				1		2		1		2		2	
Weiblich	20,0%		0,0%	0	0,0%	1	100,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.24

Die Statistik bezügl. W1 mit/ohne Tenure Track wird zur nächsten Versammlung angefordert.

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

#### Hauptberufliche Professor:innen nach Geschlecht Fachbereich und Besoldungsgruppe

	2022		2023		2024	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	76		76		74	
Fachbereich Volkswirtschaftslehre	15		13		14	
W1	1		1		1	
Weiblich	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
W2 / C3	4		3		3	
Weiblich	2	50,0%	1	33,3%	1	33,3%
W3 / C4	10		9		10	
Weiblich	2	20,0%	3	33,3%	4	40,0%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

Hauptberufliche Professor:innen nach Geschlecht Fachbereich und Besoldungsgruppe						
	2022		2023		2024	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	76		76		74	
Fachbereich Sozialökonomie	36		35		35	
W1	8		6		6	
Weiblich	6	75,0%	5	83,3%	6	100,0%
W2 / C3	5		5		6	
Weiblich	1	20,0%	1	20,0%	1	16,7%
W3 / C4	22		23		22	
Weiblich	8	36,4%	9	39,1%	8	36,4%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

Hauptberufliche Professor:innen nach Geschlecht Fachbereich und Besoldungsgruppe						
	2022		2023		2024	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	76		76		74	
Fachbereich Sozialwissenschaften	24		27		24	
W1	4		5		4	
Weiblich	3	75,0%	3	60,0%	3	75,0%
W2 / C3	5		5		5	
Weiblich	2	40,0%	2	40,0%	2	40,0%
W3 / C4	15		16		14	
Weiblich	8	53,3%	9	56,3%	8	57,1%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht, Fachbereich und Art der Beschäftigung

	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b>	220		225		244		252		247		259		220	
<b>FB Volkswirtschaftslehre</b>	41		42		53		54		45		49		41	
Wiss. Mitarbeiter:innen	40		40		53		53		45		48		39	
WiMA§28(1)Promo	28		27		26		23		18		18		20	
Weiblich	10	35,7%	10	37,0%	8	30,8%	8	34,8%	6	33,3%	4	22,2%	4	20,0%
WiMA§28(2)Habil	6		4		5		7		6		6		1	
Weiblich	3	50,0%	1	25,0%	2	40,0%	1	14,3%		0,0%	0	0,0%	0	0,0%
WiMA§28(3)DriMi	5		8		18		20		17		21		11	
Weiblich	1	20,0%	1	12,5%	7	38,9%	8	40,0%	7	41,2%	11	52,4%	5	45,5%
WiMA§28(3)Lehre	1		1		1		1		1		1		1	
Weiblich	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
WiMA§28(3)Sonst					3		2		3		2		6	
Weiblich					3	100,0%	2	100,0%	1	33,3%	0	0,0%	1	16,7%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.24

Statistik zur Kategorie „divers“ wird zur nächsten Versammlung angefordert.

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht, Fachbereich und Art der Beschäftigung

	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b>	220		225		244		252		247		259		220	
<b>FB Sozialökonomie</b>	106		107		110		120		117		128		111	
Wiss. Mitarbeiter:innen	106		105		109		117		114		126		109	
WiMA§28(1)Promo	53		49		50		54		55		53		45	
Weiblich	25	47,2%	28	57,1%	27	54,0%	31	57,4%	29	52,7%	27	50,9%	23	51,1%
WiMA§28(2)Habil	16		14		14		12		10		11		9	
Weiblich	6	37,5%	5	35,7%	7	50,0%	8	66,7%	4	40,0%	4	36,4%	3	33,3%
WiMA§28(3)DriMi	16		20		29		30		26		38		27	
Weiblich	9	56,3%	7	35,0%	14	48,3%	14	46,7%	14	53,8%	22	57,9%	16	59,3%
WiMA§28(3)Lehre	15		13		13		14		14		13		15	
Weiblich	7	46,7%	6	46,2%	7	53,8%	7	50,0%	6	42,9%	6	46,2%	7	46,7%
WiMA§28(3)Sonst	6		9		3		7		9		11		13	
Weiblich	2	33,3%	7	77,8%	2	66,7%	6	85,7%	7	77,8%	8	72,7%	7	53,8%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.24

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal (ohne Professor:innen) nach Geschlecht, Fachbereich und Art der Beschäftigung

	2018		2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b>	220		225		244		252		247		259		220	
<b>FB Sozialwissenschaften</b>	71		73		79		76		83		79		64	
Wiss. Mitarbeiter:innen	70		72		78		75		82		77		61	
WiMA§28(1)Promo	28		24		21		21		25		24		20	
Weiblich	15	53,6%	14	58,3%	11	52,4%	10	47,6%	9	36,0%	10	41,7%	7	35,0%
WiMA§28(2)Habil	6		15		13		9		10		8		4	
Weiblich	3	50,0%	9	60,0%	6	46,2%	6	66,7%	5	1,0%	5	62,5%	2	50,0%
WiMA§28(3)DriMi	17		19		30		29		31		27		14	
Weiblich	8	47,1%	10	52,6%	12	40,0%	12	41,4%	14	45,2%	12	44,4%	7	50,0%
WiMA§28(3)Lehre	4		4		4		4		5		6		4	
Weiblich	1	25,0%	1	25,0%	1	25,0%	1	25,0%	1	20,0%	1	16,7%	1	25,0%
WiMA§28(3)Sonst	15		10		10		12		11		12		19	
Weiblich	11	73,3%	7	70,0%	8	80,0%	6	50,0%	6	54,5%	8	66,7%	13	68,4%

Quelle: Hochschulpersonalstatistik, Stichtag 01.12.24

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

Studierende nach Geschlecht und Fachbereich, 2018 - 2025

		WiSe 2018/19		WiSe 2019/20		WiSe 2020/21		WiSe 2021/22		WiSe 2022/23		WiSe 2024/25	
Geschlecht		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b>		6.400		6.347		6.355		6.215		6.201		5.899	
<b>Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen - WISO</b>		293		301		343		337		345		64	
	weiblich	145	49,5%	142	47,2%	164	47,8%	169	50,1%	171	49,6%	40	62,5%
<b>FB Volkswirtschaftslehre</b>		1.127		1.102		1.020		954		888		903	
	weiblich	410	36,4%	398	36,1%	356	34,9%	327	34,3%	296	33,3%	296	32,8%
<b>FB Sozialökonomie</b>		3.161		3.075		3.063		3.004		3.065		3.147	
	weiblich	1.799	56,9%	1.762	57,3%	1.760	57,5%	1.703	56,7%	1.701	55,5%	1.759	55,9%
<b>FB Sozialwissenschaften</b>		1.819		1.869		1.929		1.920		1.903		1.785	
	weiblich	1.047	57,6%	1.085	58,1%	1.136	58,9%	1.135	59,1%	1.128	59,3%	1.083	60,7%

Quelle: Hochschulstatistik, Stand: 01.12.2024

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

Promovierende 2023				2024		
Fachbereich	Gesamt	weiblich	Frauenanteil in Prozent	Gesamt	weiblich	Frauenanteil in Prozent
FB VWL	79	25	32%	4	1	25,0%
FB SozÖk	85	43	51%	3	2	66,7%
FB SoWi	186	97	51%	17	5	29,4%
Graduate School				311	150	48,2%

## 3. AKTUELLE ZAHLEN

### Studierende VWL, 2015 - 2024

	Studierende VWL	weibliche Studierende FB VWL	Studierende B.Sc. VWL	weibliche Studierende B.Sc. VWL	Anteil Frauen B.Sc. VWL
WiSe15/16	1062	430	623	211	33,86%
WiSe16/17	1086	409	677	204	30,13%
WiSe17/18	1088	428	711	235	33,05%
WiSe18/19	1127	410	752	233	30,10%
WiSe19/20	1115	401	719	213	29,62%
WiSe20/21	1020	356	685	198	28,90%
WiSe21/22	968	332	651	187	27,30%
WiSe22/23	896	300	618	173	27,99%
WiSe23/24	886	287	612	166	27,12%
WiSe24/25	907	297	656	192	29,27%

Quelle: Hochschulstatistik

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

#### Kommissionen und Einstellungen 2023/2024/2025 (Stand:06/2025)

##### Verfahren 23/24/25

- 10 Berufungskommissionen, davon 2 laufende
- 5 Vertretungsprofessuren
- 2 Lecturer-Stellen
- 2 Evaluationen

### 3. AKTUELLE ZAHLEN

#### Kommissionen und Einstellungen 2024/2025

(Stand:06/2025)

Rufannahme 2024

- 1 W2 weibl., 1 W2 männl., 1 W3 weibl., 1 W3 männl.

Rufannahme 2025

- 1 W2 weibl., 1 W2 männl.

2024/25

- Einstellung von 5 Vertretungsprofessor:innen (3 weibl., 2 männl.)

## SCHREIBEN SIE UNS!

Unter diesem Link können Sie uns Ihre Anliegen mitteilen –  
anonym oder mit Ihrem Namen:

[Gleichstellung : WiSo-Fakultät : Universität Hamburg \(uni-hamburg.de\)](https://uni-hamburg.de/Gleichstellung/WiSo-Fakultät)

Wir freuen uns, wenn Sie Kontakt zu uns aufnehmen!

Felder mit einem \* sind Pflichtfelder und müssen ausgefüllt werden.

Ihre Nachricht an uns: Sie haben Beratungsbedarf?  
Sie möchten inhaltliche Vorschläge machen?  
Bitte schreiben Sie uns!  
Ihre Nachricht ist anonym - wenn Sie eine Antwort erhalten möchten, denken Sie bitte daran, Ihre  
Mailadresse anzugeben!

Sie haben ein Anliegen? Wie können wir Ihnen helfen? Bitte geben Sie, neben Ihrem Anliegen, hier Ihre Mailadresse an, wenn Sie eine Antwort von uns erhalten möchten



## **4. IHRE FRAGEN, ANREGUNGEN UND WÜNSCHE!**



## 4. BERICHT DES DEKANS, PROF. DR. KAI-UWE SCHNAPP

- Zwei Themenfelder werden verfolgt: Early career researcher fördern und Diversitätsthemen
- Nach Überarbeitung des HambHG gilt in Berufungskommissionen nicht mehr insgesamt eine Frauenquote von 40%, sondern auf Professor:innenebene.

## 4. BERICHT DES DEKANS, PROF. DR. KAI-UWE SCHNAPP

- Sparmaßnahmen an der UHH führen zu Verschlechterung hinsichtlich Gleichstellungsthemen, beispielsweise dadurch, dass im Mutterschutz keine Vertretung mehr zur Verfügung gestellt wird. Prof Schnapp wird in jedem Einzelfall versuchen, Lösungen zu finden und familienfreundliche Bedingungen zu schaffen.
- Die Fakultät soll für alle ein sicherer Ort sein.

## 4. BERICHT DES DEKANS, PROF. DR. KAI-UWE SCHNAPP

- An der Fakultät besteht bisher kein gutes Onboarding, weder für internationale Beschäftigte noch im Rahmen von Rollenwechseln. Hier soll zunächst der Bedarf erhoben und dann die Situation verbessert werden.
- Frage an Prof. Schnapp: Wie kann in Berufungskommissionen Zeit gewonnen werden, so dass die Einbeziehung der Gleichstellung nicht als Störfaktor und Verlangsamung wahrgenommen wird?