



**Prof. Dr. Daniela Rastetter**

Gleichstellungsbeauftragte

Fakultät für Wirtschafts- und  
Sozialwissenschaften  
Von-Melle-Park 9  
Raum B427  
20146 Hamburg

Tel. +49 40 42838-2777

E-Mail : [gleichstellung@wiso.uni-hamburg.de](mailto:gleichstellung@wiso.uni-hamburg.de)

Website: [http://www.wiso.uni-](http://www.wiso.uni-hamburg.de/einrichtungen/gleichstellung/startseite/)

[hamburg.de/einrichtungen/gleichstellung/startseite/](http://www.wiso.uni-hamburg.de/einrichtungen/gleichstellung/startseite/)

## Gleichstellungsversammlung, 16.11.2016

### Protokoll

#### 1. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten:

##### 1.1. Gleichstellung an der Fakultät:

- Erneute Ausschreibung Genderförderfonds (5000,00 Euro für herausragende Projekte im Bereich der Gleichstellung in Forschung und Lehre) und Genderpreis für Studienabsolvent/innen und Doktorand/innen, die sich in ihrer Abschlussarbeit bzw. Dissertation mit Genderthemen beschäftigt haben (je ein Preis für eine Dissertation mit einem Preisgeld in Höhe von 600,- Euro sowie für je eine Master- und Bachelorarbeit mit einem Preisgeld in Höhe von 200,- Euro (Buchgutschein)

Zur Zeit läuft das Auswahlverfahren.

Es wird vorgeschlagen, die Frist für die Anträge in Zukunft ins Semester zu legen, um eine Verlängerung der ursprünglichen Antragsfrist zu vermeiden.

- Neue Ausschreibungen: Themenunabhängige Post-Doc-Förderung für Frauen - Förderung von Dienstreisen sowie Lektoraten (Fördersumme gesamt: 5000,00 Euro)

Wiedereinstiegsprogramm für Eltern/ Pflegende in Form von Hilfskraftstunden, welche auf sechs Monate begrenzt sind (Fördersumme gesamt: 5000,00 Euro)

Finanzielle Unterstützung deutschsprachiger Lektorate für Menschen mit nicht deutscher Muttersprache (Fördersumme gesamt: 1000,00 Euro)

Zu allen Ausschreibungen wurden Bewerbungen eingereicht, die Zahl der Bewerbungen sollte in Zukunft erhöht werden.

- Der Entwurf des neuen Gleichstellungsplans ist fertig und wird an das Dekanat zur Prüfung geschickt.

- **Vergangene Veranstaltungen:**  
 Workshop Berufungstraining für Frauen 29.01.2016  
 Podiumsdiskussion Frauen auf der Flucht 11.02.2016  
 Teilnahme am Programm des Diversity Tages 07.06.2016  
 Programmpunkte:  
 Vortrag Daniela Rastetter: Aktive Mittagspause GLEICHSTELLUNG Diversity Management: in 30 min. erklärt  
 Stephan Schmucker: Cultural Diversity Training – Kulturelle Vielfalt erkennen und nutzen!  
 Ausstrahlung von Filmen mit Diversity-Bezug im Foyer/VMP 9  
 Performances zum Thema Diversity auf dem Campus
- Workshop Der Karriere Preis für männliche WiMis, 08.11.2016

## 1.2. Aktuelle Entwicklung (Zahlen, Berufungen etc.)

- **Beteiligung an Berufungskommissionen**  
 Fünf Rufannahmen, davon drei Frauen.  
 Vier Rufablehnungen, davon zwei Frauen  
 Fünf Annahmen auswärtiger Rufe, davon vier Frauen  
 Es wird die Frage gestellt, ob im Falle von auswärtigen Rufannahmen Frauen und Männer gleich gute Chancen haben, an der UHH nachzuverhandeln. Dazu sollen soweit möglich die Frauen, welche die Fakultät verlassen haben, befragt werden.
- **Statistik geprüfte Einstellungen**  
 Prüfung von Einstellungen wiss. MA:  
 Gesamtanzahl Bewerbungen: 1053, davon männlich 610, weiblich 443.  
 Einstellungen: männlich 71, weiblich 61.  
 Promotionsförderung: 53, davon männlich 26, weiblich 27  
 Post-Doc: 17, davon männlich 11, weiblich 6  
 Vertretungsprofessuren: 8, davon männlich 4, weiblich 4  
 Ausschreibungsverzicht: 68  
 Es fehlen Zahlen dazu, ob Frauen oder Männer eher Teilzeitstellen oder befristete Stellen mit kürzerer Laufzeit erhalten. Diese Zahlen sollen erhoben werden. Es fehlen genaue Zahlen zu Geschlechteranteilen bei Ausschreibungsverzicht. Dies soll in Zukunft genauer dokumentiert werden.
- Die Ausschreibung von Tenure Track Juniorprofessuren wird jetzt ermöglicht
- Die Geschlechterverteilung bei Studierenden, WiMis und Professuren von 2014 bis 2016 wird vorgestellt (siehe Anhang).

Es fehlen Zahlen zu studentischen Hilfskräften. Es wird angeregt, diese Zahlen zu beschaffen.

### 1.3. An der UHH

- Neue Gleichstellungsrichtlinie erschienen 16.09.2016
- Diversity-Audit (2016-2018)  
Das Diversity-Audit dient als Prozess-Begleitung und -Unterstützung bei der Entwicklung des Diversity-Konzeptes der UHH. Dabei werden verschiedene wichtige Handlungsfelder mit Blick auf Rahmenbedingungen und Status Quo analysiert. Im Laufe der Auditierung werden dann entsprechende Ziele und Maßnahmen entwickelt.

Im Fokus des Auditierungsprozesses stehen folgende Handlungsfelder:

- Strategie und Struktur
  - Studium und Lehre
  - Service und Beratung
  - Personalmanagement
  - Interne Kommunikation und Partizipation
  - Externe Kommunikation
  - IT und Liegenschaften
- In der Gleichstellungskonferenz wurde diskutiert, dass sich die Zahl der Ausschreibungsverzichte bei Einstellungen erhöht und dabei mehr Männer als Frauen berücksichtigt werden. Die Zahl erhöht sich auch an der WiSo Fakultät, jedoch kann keine Bevorzugung von Männern festgestellt werden. Dies wird in Zukunft vom Gleichstellungsbüro bei der Dokumentation genauer geprüft, um verlässliche Zahlen zu erhalten.

## 2. **Kommende Veranstaltungen**

- Workshop Diversity in der Lehre 19.01.2017
- Berufungstraining für Frauen
- Reihe „Geschlecht und Migration“
- Jour Fixe Gender und Diversity: Vernetzung aller Fakultätsmitglieder, die zu Gender und Diversity arbeiten oder arbeiten wollen

## 3. **Wahl neuer KandidatInnen als Stellvertreter/innen**

Wiederwahl Wiebke Frieß

Weiterhin stellen sich zur Wahl:

Niklas Wallmeier (VWL)

Felix Sebastian Schroeter (VWL)

Mandy Tietgen (Sozialökonomie)

Alle werden mit 9 von 9 Stimmen (keine Gegenstimmen, keine Enthaltungen) gewählt. Diese Wahl muss durch den Fakultätsrat bestätigt werden.

#### 4. Ihre Fragen und Anregungen

- LOMI-Kriterien

Hier gibt es zur Zeit keine Gleichstellungskriterien. Folgende Kriterien werden vorgeschlagen:

- Ist das Verhältnis der Geschlechter ausgewogen in den einzelnen Professuren?
- Wie ist die Vollzeit-/Teilzeitverteilung bei weiblichen und männlichen Mitarbeitenden?
- Kaskadenmodell: entsprechen die Anteile bei den WiMis den Anteilen bei den Studierenden bzw. die Anteile der Postdocs den Anteilen der Doktorand/innen?
- Wie viele WiMis mit Pflegeverantwortung gibt es? Was macht die Professur zur Förderung dieser WiMis?
- Alle Vorschläge werden kontrovers diskutiert und offenbaren verschiedene Probleme in der Durchführung. Daniela Rastetter wird die Vorschläge des Forschungsdekanats abwarten und ggf. eine Stellungnahme machen.
- Laut neuer Fakultätssatzung müssen die Gleichstellungsbeauftragten zu jeder Fachbereichssitzung und zu jeder Vorstandssitzung eingeladen werden. Dies geschieht bisher nicht. Wünschenswert wäre aber, auf jeden Fall die Tagesordnung zu verschicken, damit abhängig von den Themen die Gleichstellungsbeauftragten teilnehmen können.