

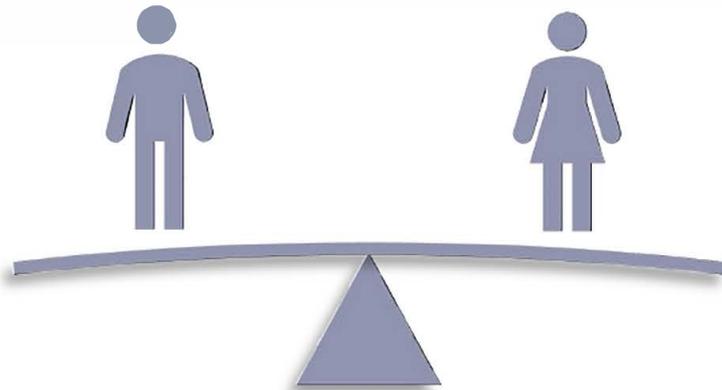


**UNIVERSITÄT
BIELEFELD**



Fakultät für
Wirtschaftswissenschaften

Gleichstellungsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 2022 – 2024



Hinweis zur Veröffentlichung:

Der Gleichstellungsplan wurde in der Fakultätskonferenz der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften in der Sitzung vom 27.10.2021 beraten und von ihr in dieser Form einstimmig beschlossen.

Die mit Schreiben vom 31.01.2022 mitgeteilten Empfehlungen des beschließenden Senatsausschusses und der Schwerbehindertenvertretung wurden zur Kenntnis genommen.

gez.

Prof. Dr. Hermann Jahnke, Dekan

Inhaltsverzeichnis

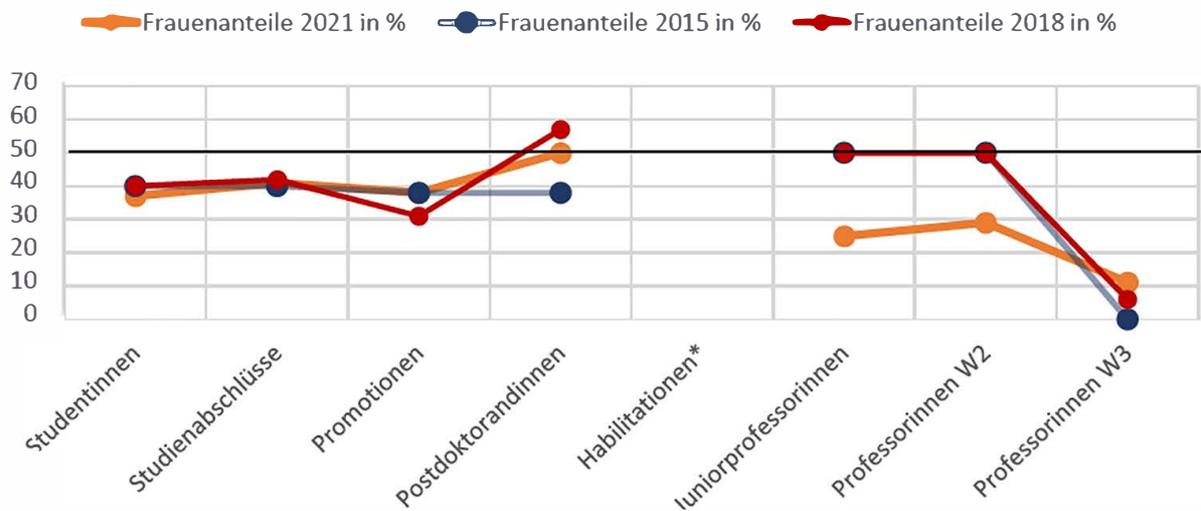
1	Präambel	3
2	Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	3
3	Bestandsanalyse und Bilanz	5
4	Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	6
5	Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	9
6	Flankierende Dimensionen	9
7	Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung	11
8	Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	11
9	Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät	12

1 Präambel

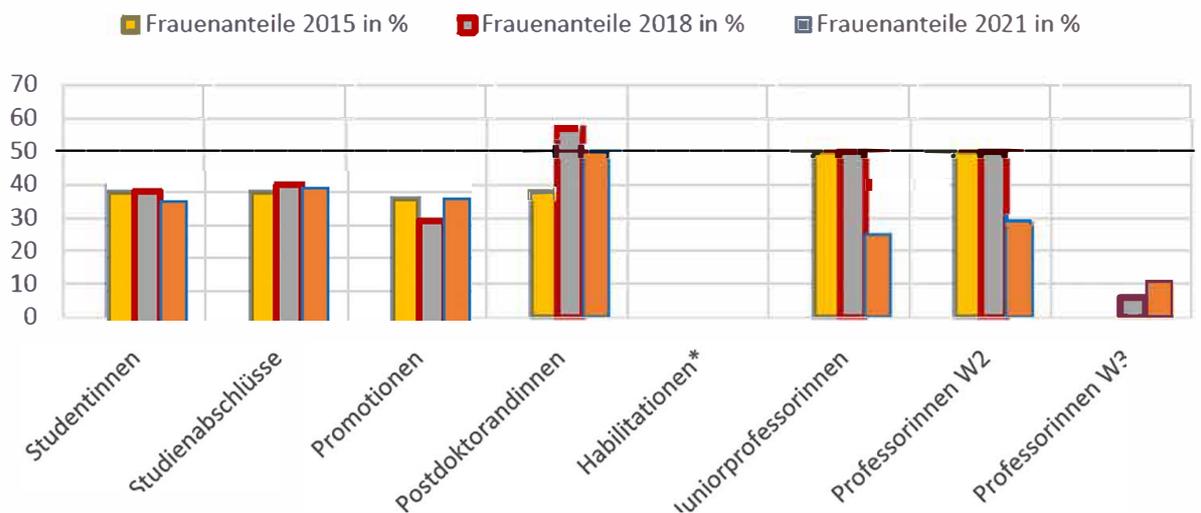
Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften möchte mit Hilfe des Gleichstellungsplans gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer schaffen bzw. erhalten. Grundlage hierfür sind das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes, das Gleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld. Die übergeordneten rechtlichen Regelungen sind für die Fakultät bindend, sofern im Fakultätsplan keine weitergehenden Richtlinien festgelegt sind.

Die Verantwortlichkeit für Angelegenheiten der Gleichstellung liegt bei dem*der Dekanin, der*die hierbei von der Fakultätsverwaltungsleitung und der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern unterstützt wird.

2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben



Alternative Darstellung als Säulendiagramm



*Anmerkung: In Jahr 2020 wurden keine Habilitationsverfahren durchgeführt.

Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021	m	w		w in %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen
Professuren, davon:	28	6	17,6%			
W3 / C4 (gesamt)	16	2	11,1%	1	1	15,8%
davon zusätzliche W3 (UNIPlus o.a.)						-
W2 / C3 (gesamt)	5	2	28,5%	0	-	-
davon zusätzliche W2 (UNIPlus o.a.)						-
W1 (Juniorprof.)	7	2	22,2%	0	-	-
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, davon:	47	31	39,7%			
A14 a. Z.						100%
A13 a. Z.						100%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)						-
E 13/14 unbefr. Vollzeit ¹⁾						-
E 13/14 unbefr. Teilzeit ¹⁾						-
E 13/14 befr. Vollzeit ¹⁾	13	7	35,0%	7	5	50%
E 13/14 befr. Teilzeit ¹⁾	19	17	47,2%	8	5	50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	0	0	/	/	-	-
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit						-
E 13/14 Drittmittel Vollzeit	5	3	37,5%	/		mindestens 50%
E 13/14 Drittmittel Teilzeit						-
Professurvertretungen	0	0	/	/	-	-
Hilfskräfte, davon:	29	15	34,1%			
WHK	15	11	42,0%	nicht abschätzbar	-	50%
SHK	14	4	22,0%	nicht abschätzbar	-	mindestens 50%
Abschluss Studium ²⁾	124	87	41%	/		42%
Abschluss Promotion ³⁾	9	3	25,0%	/		40%
Abschluss Habilitation	0	0	/	/		-

¹⁾ Erläuterung: Ein Teil der Haushaltsstellen wird zu einem bestimmten Anteil auch aus Sondermitteln (HSP, Masterprogramm, QVM) finanziert.

²⁾ gesamte Anzahl aller Studienabschlüsse Wintersemester 2019/20 – Sommersemester 2020

³⁾ gesamte Anzahl aller abgeschlossenen Promotionen 01.10.2019 – 30.09.2020

3 Bestandsanalyse und Bilanz

In der Statusgruppe *der Professor*innen* konnte der Anteil der W3-Professorinnen in den letzten drei Jahren leicht erhöht werden. Zum 1. Januar 2018 wurde die Professur „Data Science“ mit einer Professorin besetzt. Diese Professur wurde im Berichtszeitraum von einer W2- in eine W3-Professur umgewandelt, ausgeschrieben und konnte nach Durchführung eines Berufungsverfahrens erneut mit einer Frau – der bisherigen Stelleninhaberin – am 19. Juli 2019 besetzt werden. Die Einrichtung und Besetzung der Professur erfolgte zunächst als Maßnahme im Rahmen des Programms UNiplus. Die Umwandlung der Stelle konnte aufgrund der Förderung durch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ermöglicht werden. Des Weiteren konnte ab dem 1. Oktober 2020 eine zusätzliche Professur für Arbeitsmarktökonomik (W2 mit Tenure Track) mit einer Professorin, die zuvor eine Juniorprofessorinnenstelle innehatte, erfolgreich besetzt werden. In den Berufungsverfahren wurden die Berufungskommissionen bei ihrer Einsetzung im Rahmen der Fakultätskonferenz darauf hingewiesen, dass sie vor und während der Stellenausschreibung als geeignet erscheinende Wissenschaftlerinnen direkt ansprechen und zu einer Bewerbung auffordern sollten. Dies wurde entsprechend umgesetzt. Dieses Vorgehen wird auch zukünftig bei allen Berufungsverfahren verwirklicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die strategische Ausrichtung der Fakultät in Forschung und Lehre analytisch-quantitativ geprägt ist (siehe Strategiepapier der Fakultät). Erfahrungsgemäß gibt es daher in vielen Besetzungsverfahren weniger entsprechend ausgewiesene Kandidatinnen. Aus diesen Grund nimmt die Fakultät die Direktansprache sehr ernst, um trotzdem möglichst viel geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern. In zukünftigen Verfahren soll ein Qualitätsbericht seine Anwendung finden, um die Neugewinnung von Professorinnen strukturell und nachhaltig zu fördern und zu unterstützen. Wie auch den Zielvorgaben (2022-2024) zu entnehmen ist, wird im Jahr 2023 eine W3-Stelle durch altersbedingtes Ausscheiden frei werden, die mit einer Frau besetzt werden soll. Im Fall von Fluktuationen wird versucht, die freiwerdenden Professuren auch mit Frauen zu besetzen.

Im Bereich der *Juniorprofessor*innen* hat sich der relative Anteil der Juniorprofessorinnen im Vergleich zur Bestandsaufnahme im Jahr 2018 verringert. Dabei spielt eine männlich besetzte zusätzliche Juniorprofessur eine Rolle, die aus Drittmitteln finanziert, welche durch den Stelleninhaber selbst eingeworben wurden. Positiv hervorzuheben ist, dass eine Juniorprofessorin der Fakultät auf eine W2-Professur berufen wurde (s.o.).

Nach dem erfolgreichen Einwerben einer Gender-Gastprofessur, die für das Studienjahr 2021 geplant war, konnte hierfür Frau Prof.‘in Dr. Sabine Köszegi von der TU Wien gewonnen werden. Sie hat im Mai 2021 zum Thema „I’d blush if I could: Eine Genderperspektive auf KI Technologien und Digitalisierung“ ihren Auftaktvortrag gehalten. Dieser ist fakultätsübergreifend auf Interesse gestoßen und wurde zahlreich besucht. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten weitere im Studienjahr 2021 geplante Veranstaltungen, die in Präsenz stattfinden sollen, in das folgende Studienjahr 2022 verschoben werden.

Im Bereich der *wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen* ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten gestiegen, allein bei den aus Drittmitteln finanzierten Stellen ist der Anteil gefallen. So liegt der Anteil der im Haushalt befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen bei 35% (Vollzeit), 47,2% (Teilzeit), in Projekten bei 37,5%. Über die gesamte Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen betrachtet, liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen bei 40%. Der Anteil weiblicher Promovierender in der freien Promotion beträgt 40% und ist damit vergleichbar zum Anteil der weiblichen Promovierenden im strukturierten Promotionsstudiengang „Economics and Management“, welcher 38% beträgt (Stichtag:

30.06.2021). Um weitere Studentinnen für Promotionen zu gewinnen, macht die Fakultät regelmäßig auf Informationsveranstaltungen verschiedener Fachbereiche aufmerksam.

Bei den *studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften* ist der Anteil der Frauen gesunken. Die Rekrutierung von Hilfskräften erfolgt durch Informationen in Veranstaltungen und Aushängen. Darüber hinaus erfolgt eine direkte Ansprache von besonders geeigneten Kandidatinnen, was aufgrund der Corona-Pandemie schwierig war.

Bei den *Studentinnen* der Fakultät, die das Studium abschließen, fallen die Anteile wie folgt aus: Der durchschnittliche Anteil der Abschlüsse im Wintersemester 2019/20 – Sommersemester 2020 liegt derzeit bei 41% und ist damit höher als der durchschnittliche Anteil der Studentinnen im Wintersemester 2020/21, der bei 37% liegt.

Bezüglich der *abgeschlossenen Promotionen* lässt sich folgendes festhalten: Im Prüfungsjahr 2020 (Wintersemester 2019/20 – Sommersemester 2020) sind an der Fakultät 12 Promotionen abgeschlossen worden, 3 davon waren von Frauen; das entspricht einem Anteil von 25%. Betrachtet man wie bei den Zielvorgaben des letzten Gleichstellungsplans eines Dreijahreszeitraum vom 1.10.2018 bis 30.9.2021, dann entspricht der Anteil einer Höhe von 28%. Damit wurde das angestrebte Ziel aus dem vorherigen Gleichstellungsplan knapp verfehlt. Im strukturierten Promotionsstudiengang „Economics and Management“ liegt der Anteil an Absolventinnen im Prüfungsjahr 2020 mit 2 von 6 bei 1/3 und konnte im Vergleich zum Vorzeitraum leicht gesteigert werden. Die Fakultät ist bemüht, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Allerdings werden einige Studierende des Promotionsprogramms durch ein internationales Gremium ausgesucht; daher obliegt die Auswahl hier nicht allein der Fakultät.

In den Studienjahren 2020 und 2021 wurden 23 Doktorand*innen im Promotionsstudiengang „Economics and Management“ eingeschrieben, davon sind 10 Doktorandinnen. Das entspricht ebenfalls einem Anteil von 43,5%. Insgesamt liegt der Anteil der Wissenschaftlerinnen, die im Studienjahr 2020 und 2021 mit ihrer Promotion begonnen haben ebenfalls bei 43,5% (17 von 39 Promovierenden).

4 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Ziel der Fakultät ist es, durch verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen in allen Bereichen den Anteil an Frauen zu erhöhen. Sie wird daher in den kommenden Jahren flankierende Gleichstellungsmaßnahmen für Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen mit Mitteln in Höhe von bis zu 50.000 € fördern. Auch sollen Schnittstellen, an denen Frauen sich gegen eine akademische Karriere entscheiden oder an denen sie nicht weiterkommen, genauer analysiert und identifiziert werden. Hiermit unterstreicht die Fakultät die Wichtigkeit, Gleichstellung substantiell zu fördern.

Förderung von Professorinnen

Die Fakultät versucht weiterhin intensiv, freiwerdende Stellen mit Professorinnen und Juniorprofessorinnen zu besetzen. In zukünftigen Berufungsverfahren (insbesondere W2 und W3) soll der Qualitätsbericht der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten/ Gleichstellungskommission eine geeignete Anwendung finden, um die Neugewinnung von Professorinnen strukturell und nachhaltig zu fördern und zu unterstützen. Bei allen Berufungsverfahren findet eine Begutachtung der Scientific Community im Falle von Vakanzen statt, um bei Ausschreibungen zu prüfen, ob geeignete Kandidatinnen direkt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Es wird bei freiwerdenden Stellen und Neuausschreibungen geprüft, ob geschlechtsspezifische Fragestellungen in Lehre und

Forschung berücksichtigt werden können. Bei Stellendenominationen findet unter Berücksichtigung der Strukturplanung und Ausrichtung der Fakultät eine Reflexion statt, ob eine gezielte Schwerpunktsetzung in Bereichen, in denen Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, erfolgen kann oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommen. Auf einen möglichst hohen Anteil an Einladungen zu Berufungsvorträgen von Bewerberinnen wird geachtet.

Im Sommersemester 2021 hat Frau Prof.‘in Dr. Sabine Köszegi von der TU Wien die erste Gender-Gastprofessur der Fakultät angetreten. Im Mai 2021 hat sie ihren Auftaktvortrag gehalten, der fakultätsübergreifend angenommen wurde, was den institutionellen Mehrwert und die damit einhergehende Signalwirkung der ersten Gendergastprofessur an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unterstreicht. Die im Studienjahr 2022 stattfindenden Veranstaltungen ermöglichen eine erhöhte Sichtbarkeit von Frauen in Forschung und Lehre als Role Model. Ziel ist es zudem, das Netzwerk der Fakultät in Bezug auf Genderthemen in Forschung und Lehre zu erweitern und neue Impulse zu setzen. Diese kann auch nachhaltig zur Erweiterung des Lehrangebots mit Genderbezug führen. Alle geplanten Veranstaltungen werden fakultätsübergreifend beworben.

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ziel der Fakultät ist das Erlangen eines weiteren, gegebenenfalls auch überproportionalen Zuwachses des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Die letzten Zahlen zu abgeschlossenen Promotionen lassen eine Tendenz erkennen, dass mehr Frauen im Promotionsstudiengang promovieren als dass sie eine freie Promotion wählen. Diese Beobachtung soll genauer analysiert werden. Insbesondere stellt sich die Frage, ob sich darauf besondere Fördermaßnahmen für Frauen hinsichtlich der Promotion ableiten lassen. Weiterhin ist es Ziel der Fakultät, den Anteil promovierender Frauen allgemein sowohl bei den Planstellen als auch bei den Drittmittelstellen beizubehalten und wo möglich zu erhöhen. Dazu werden spezifische Fördermaßnahmen ergriffen, wie z. B. eine direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen, um auf vorhandene Promotionsmöglichkeiten hinzuweisen. Es soll auch in Zukunft weiterhin intensiv versucht werden – analog zum Bewerbungsverfahren bei Professuren - vor und während der Stellenausschreibung geeignet erscheinende Absolventinnen direkt anzusprechen und zu einer Bewerbung aufzufordern, um den Anteil weiblicher Beschäftigter nach Möglichkeit zu halten und wieder zu steigern.

Zukünftig sollen für interessierte Bachelor- und Masterstudentinnen fakultätseigene Netzwerktreffen initiiert werden, die Perspektiven verschiedener Promotionsmöglichkeiten an der Fakultät aufzeigen. Über fakultätsübergreifende Treffen wird informiert. So fand z.B. Ende September 2021 das "Young Women in Theoretical Sciences" Network Meeting statt, zu dem auch alle Studentinnen der Fakultät eingeladen wurden. Um weitere Maßnahmen finanzieren zu können, fördert die Fakultät wie bereits erwähnt mit freien Fakultätsmitteln in den kommenden Jahren flankierende Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. Role Model Seminaren und Workshops oder Vorträgen von Wissenschaftlerinnen zu verwandten Forschungsthemen für Doktorandinnen).

Um Habilitations- und Dissertationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen zu fördern, werden Mittel für die Teilnahme an Kongressen und Gastaufenthalten zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus können in der Fakultät Mittel für den Einsatz von studentischen Hilfskräften beantragt werden, um wissenschaftliche Zuarbeit zu ermöglichen. Dies gilt auch für familienbedingt nicht voll nutzbare Zeiträume in der Arbeitsphase. Es besteht die Möglichkeit der Beantragung weiterer Mittel für das Korrekturlesen englischsprachiger Publikationen und die Übernahme der Einreichungsgebühr bei akademischen Zeitschriften für Beiträge von Frauen bis zu einem

Gesamtbetrag von 2.000 €/Jahr, soweit diese nicht von der Universitätsbibliothek übernommen werden.

Insgesamt weist die Fakultät verstärkt auf vorhandene Förderungsmöglichkeiten für Frauen hin, insbesondere über die Internetseite der Gleichstellungskommission der Fakultät und weitere Informationswege. Dies kann weiterhin durch die administrative Unterstützung einer weiblichen Hilfskraft, die speziell für Gleichstellungsangelegenheiten eingestellt wird, erfolgen. Natürlich wird auch auf die Teilnahmemöglichkeit an zentralen Förderprogrammen, wie dem universitätseigenen Mentoringprogramm „Movement“ oder universitätsweite Thementage an verschiedenen Stellen hingewiesen.

Förderung von Studentinnen

Studentinnen werden durch verschiedene Maßnahmen unterstützt. Dazu zählt z.B. das Angebot einer auf die spezifischen Belange von Studentinnen eingehende und angemessene Studienberatung, das Angebot von Computerkursen, die nur für Studentinnen angeboten werden und sich bereits in der Vergangenheit einer regen Teilnahme erfreuten.

Darüber hinaus werden Studentinnen von Anfang des Studiums an über die Gleichstellungsarbeit informiert. Im jeweils zu Beginn eines Wintersemesters erscheinenden „Mänatscher“ (eine Zeitschrift der Fachschaft Wirtschaftswissenschaften) werden alle wichtigen Informationen zum Studium und von der Universität zusammengefasst und auf speziellen Seiten Tipps für Studentinnen aufgeführt, die u. a. Angaben über Förderangebote für Studentinnen im Studium sowie konkrete Ansprechpartner*innen enthält. Die Orientierungsphase, die zu Beginn eines jeden Wintersemesters für neue Bachelorstudierende durch die Fachschaft organisiert wird, weist auf Unterstützungsangebote und Ansprechpartnerinnen für Studentinnen, auf die Gleichstellungskommission und das studentische Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultät als eine mögliche Ansprechpartnerin hin.

Informationen zu speziell für Studentinnen eingerichteten Veranstaltungen sowie Förderangeboten und Tipps zum Studium werden auf der Internetseite der Gleichstellungskommission veröffentlicht.

In Planung sind Informationsveranstaltungen für Studentinnen und eine gezielte Ansprache zur vermehrten Gewinnung von Studentinnen als studentische Hilfskräfte und zur Übernahme von Tutorien – speziell auch ausländische Studentinnen sowie die Veröffentlichung von Erfahrungsberichten von Tutorinnen auf der Homepage der Fakultät.

In weiterer Planung sind ein regelmäßiges Role-Model-Seminar speziell für Studentinnen, zu dem erfolgreiche Frauen aus der Wirtschaft eingeladen werden, die eine Vorbildrolle einnehmen können sowie Netzwerktreffen von Bachelor- und Masterstudentinnen mit Doktorandinnen, zu dem alle Studentinnen der Fakultät eingeladen werden. Dies fördert die Fakultät.

Es bestehen Überlegungen, Angebote des Career Services der Universität Bielefeld für Studentinnen der Fakultät, wie praktikumsbegleitende Kurse, in denen die Studentinnen ihre beruflichen Ziele erarbeiten können erneut anzubieten – trotz der geringen Annahme in der Vergangenheit.

Sobald es nach den Corona-bedingten Einschränkungen der Präsenz wieder Veranstaltungsangebote der Jungen Uni oder des Zentrums für Lehren und Lernen gibt, wie

z.B. die Herbsthochschule für Schülerinnen, beabsichtigt die Fakultät diese wieder durch ihre Teilnahme zu unterstützen.

Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Hier finden die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen Beachtung. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung werden zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen durch Vorgesetzte und die Fakultätsleitung ausdrücklich ermutigt.

5 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

Anteil von Frauen in Gremien

Zum Erreichen einer Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in universitären Selbstverwaltungsgremien wird die paritätische Repräsentanz bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen beider Geschlechter bei gleichzeitigen natürlichen Grenzen (s.o.) im professoralen Bereich angestrebt. Ein Ausgleich durch zusätzliche studentische Hilfskraftmittel im Falle von Engpässen bei den betroffenen Frauen zur Wahrnehmung von Aufgaben in der Selbstverwaltung durch Inanspruchnahme der vom Rektorat zu Verfügung gestellten Mittel oder einer temporären Reduzierung des Lehrdeputats, sofern es die Lehrsituation im entsprechenden Bereich gestattet, ist weiterhin möglich.

Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen sowie Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Die Gleichstellung ist Verantwortungsbereich der Dekanin oder des Dekans (s. Präambel) und somit bei der Fakultätsleitung etabliert. Die in Abschnitt 3 dargelegte Entwicklung der Fakultät zeigt die Aufmerksamkeit, die die Fakultät der Gleichstellung widmet. Anreizsysteme sind in der Fakultät weder etabliert noch vorgesehen.

Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

Nachdrücklich werden die im geltenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der Universität Bielefeld und der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen unterstützt.

6 Flankierende Dimensionen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mitglieder aller Statusgruppen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten findet statt sowie die Unterstützung der gesetzlichen Richtlinien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Fakultät fördert und berücksichtigt arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen. Hierzu gehören auch Arbeitszeitreduzierungen und ggf. auch Aufstockungen. Als bisheriger Beitrag sind die nachhaltigen und erfolgreichen Bemühungen des Rektorats, die Vorlesungszeiten um Weihnachten und den Weihnachtsschulferien in den nächsten Jahren etwas zu flexibilisieren, zu nennen.

Elternzeit wird derzeit sowohl von Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeitern in Anspruch genommen; dies wird von der Fakultät ausdrücklich begrüßt und weiter gefördert. Nachwuchswissenschaftler*innen wird die Möglichkeit gegeben, während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u.a. teilzuhaben.

Die Fakultät gewährleistet gleiche Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte wie für Vollzeitbeschäftigte sowie Möglichkeit für Teilzeitbeschäftigte, in gleicher Weise an Weiterbildungsmaßnahmen und in der Selbstverwaltung teilzunehmen.

Es findet eine aktive Unterstützung der Dual-Career-Maßnahmen des Rektorats (z.B. in Berufungsverfahren) statt.

Für Studentinnen besteht die Möglichkeit der Wiederaufnahme des Studiums ohne weitere Verzögerung oder Behinderung nach der Geburt ihres Kindes. Es wird darauf geachtet, dass im Rahmen der Modularisierung, Strukturierung und der operativen Organisation des Studiums studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen.

Gender in Forschung und Lehre

Durch Einrichtung der zusätzlichen W1-Professur „Gründungsmanagement / Gender im Gründungsprozess“ und Besetzung mit einer Juniorprofessorin wird dazu beigetragen, dass das Thema als Forschungsgegenstand und in Lehrveranstaltung präsent ist. Im Jahr 2020 ist beispielsweise folgende Veröffentlichung erschienen:

Bormann K, Backs S, Hoon C. What Makes Nonfamily Employees Act as Good Stewards? Emotions and the Moderating Roles of Stewardship Culture and Gender Roles in Family Firms. *Family Business Review*. 2020: 0894486520968826.

<https://doi.org/10.1177/0894486520968826>

Weiterhin soll das Netzwerk der Fakultät in Bezug auf Genderthemen in Forschung und Lehre erweitert und neue Impulse gesetzt werden. Dies wird auch durch die Gender-Gastprofessur 2021/22 unterstrichen, die hierfür wertvolle Impulse gibt. Diese kann auch nachhaltig zur Erweiterung des Lehrangebots mit Genderbezug führen. Über die Einrichtung einer weiteren Gender-Gastprofessur wird an der Fakultät diskutiert.

Der weitere Ausbau von Gender in Forschung und Lehre soll auch mit den speziell dafür reservierten Fakultätsmitteln gefördert werden.

Digitalisierung

Gerade unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, aber auch durch die grundsätzlich fortschreitende Entwicklung, nimmt die Digitalisierung in verschiedenen Bereichen des Fakultätsalltags einen zunehmenden Raum ein.

Der Fakultät ist bewusst, dass dies auch Gleichstellungsaspekte berühren kann, deren Auswirkungen daher aufmerksam beobachtet und begleitet werden. Hierbei sollen z.B. Fragen des Zugangs zu Ressourcen, des Wandels von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten oder auch des Umfangs erhobener Daten berücksichtigt werden.

Qualitätsmanagement und Evaluation

Die vorstehend im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen sollen regelmäßig reflektiert und bewertet werden.

Für die Umsetzung der Maßnahmen der Fakultät ist die Dekanin oder der Dekan zuständig.

7 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Die Fakultät möchte den Anteil der *Professorinnen* erhöhen und wird versuchen im Rahmen der kommenden Berufungsverfahren dieses Ziel zu realisieren. Allerdings werden bis einschließlich 2024 nur eine Professur durch altersbedingtes Ausscheiden frei.

Sollten weitere Stellen für *Juniorprofessuren* geschaffen werden, so wird sich die Fakultät besonders darum bemühen, qualifizierte Wissenschaftlerinnen für Bewerbungen zu gewinnen.

Im Bereich der *Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen* soll versucht werden, den erzielten Anteil an Frauen zu erhöhen.

Die Anzahl der *weiblichen studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräfte* soll weiterhin erhöht werden.

Bei den Zielsetzungen sind die Studierendenanteile (weiblich/männlich) zu berücksichtigen. Das Reservoir an qualifizierten potentiellen Bewerber*innen ist dadurch jeweils festgelegt. Die im Gleichstellungsplan dargestellten Maßnahmen dienen daher auch der Erhöhung des Anteils der *Studentinnen*.

8 Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Es ist geplant mit freien Fakultätsmitteln Schnittstellen, an denen Frauen sich gegen eine akademische Karriere in den Wirtschaftswissenschaften, speziell in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, entscheiden oder an denen sie nicht weiterkommen, genauer zu analysieren und identifizieren. Hiermit unterstreicht die Fakultät die Wichtigkeit substantiell die Gleichstellung zu fördern.

Fortbildungen mit Bezug zur Gleichstellungsarbeit können von den Mitgliedern der Gleichstellungskommission wahrgenommen werden. Dies wird auch dadurch unterstützt, dass die Verwaltungsleitung über spezielle Fortbildungsangebote informiert.

Zur Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit findet eine administrative Unterstützung durch eine SHK statt.

Die Gleichstellungskommission wird nach Statusgruppen im Verhältnis 1:1:1:1 besetzt und von der Fakultätskonferenz eingesetzt.

9 Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Fortschreibung

Dieser Gleichstellungsplan wird von der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät spätestens nach 1,5 Jahren auf seine Wirksamkeit überprüft und nach Ablauf von drei Jahren entsprechend fortgeschrieben.

Bekanntmachung

Dieser Gleichstellungsplan wird sowohl durch fortwährenden Aushang bekannt gemacht als auch auf der Homepage der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften veröffentlicht.

Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2019-2021

	Bestand			Zielvorgaben 2018 für 2021 für den Frauenanteil in %	Abweichung in Prozent- punkten	Kommentar
	Beschäftigte zum 30.06.2021	m	w			
Professuren, davon:	28	6	17,6%			
<i>W3 / C4 (gesamt)</i>	16	2	11,1%	-		Keine Zielvorgabe, Frauenanteil wurde gesteigert
<i>davon zusätzliche W3 (UNIPlus o.a.)</i>	2	1	33,3%	-	-	-
<i>W2 / C3 (gesamt)</i>	5	2	28,5%	-	-	Keine Zielvorgabe, Frauenanteil ist gesunken
<i>davon zusätzliche W2 (UNIPlus o.a.)</i>	1	1	50,0%	-	-	-
<i>W1 (Juniorprof.)</i>	7	2	22,2%	50%	-27,8	Zielvorgabe nicht erreicht
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen, davon:	47	31	39,7%			
<i>A14 a. Z.</i>	1	0	0,0%	-		
<i>A13 a. Z.</i>	0	1	100%	min. 50%	+50	Zielvorgabe erreicht/übertroffen, allerdings weniger Stellen als 2018
<i>A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)</i>	2	1	33,3%	-	-	Keine Zielvorgabe, Frauenanteil wurde gesteigert
<i>E 13/14 unbefr. Vollzeit¹⁾</i>	1	0	0,0%	-	-	-
<i>E 13/14 unbefr. Teilzeit¹⁾</i>	0	2	100%	-	-	-
<i>E 13/14 befr. Vollzeit¹⁾</i>	13	7	35,0%	42%	-7	Zielvorgabe nicht erreicht
<i>E 13/14 befr. Teilzeit¹⁾</i>	19	17	47,2%	42%	+5,2	Zielvorgabe erreicht/übertroffen
<i>Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit</i>	0	0	/	-	-	-
<i>Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit</i>	2	0	0,0%	-	-	-
<i>E 13/14 Drittmittel Vollzeit</i>	5	3	37,5%	min. 50%	-12,5	Zielvorgabe nicht erreicht
<i>E 13/14 Drittmittel Teilzeit</i>	4	0	0,0%	-	-	-
<i>Professurvertretungen</i>	0	0	/	-	-	-
Hilfskräfte, davon:	29	15	34,1%			
<i>WHK</i>	15	11	42,0%	50%	-8	Zielvorgabe nicht erreicht
<i>SHK</i>	14	4	22,0%	min 50%	-28	Zielvorgabe nicht erreicht
Abschluss Studium	124	87	41%	42%	-1	Zielvorgabe nicht erreicht
Abschluss Promotion	9	3	25,0%	35%	-10	Zielvorgabe nicht erreicht
Abschluss Habilitation	0	0	/	-		-

Erläuterungen zu der tabellarischen Auswertung der Zielvorgaben:

Die Planung und Festlegung der Zielvorgaben für 2021 wurde in 2018 auf Grundlage der damals getroffenen Prognosen hinsichtlich freiwerdender Stellen vorgenommen. Im Berichtszeitraum 2019 bis 2021 dann tatsächlich freigewordene Stellen wurden aber oftmals nicht in gleichem Umfang nachbesetzt, sondern ggf. (vorübergehend) durch Änderung der Stellenstruktur in einem anderen Umfang. Zum Beispiel wurden aus vakanten oder auch besetzten Teilzeitstellen durch Aufstockungen, welche z.B. aus Sondermitteln finanziert wurden, Vollzeitstellen geschaffen oder befristete Beschäftigungen in unbefristete umgewandelt. Weiterhin wurde im Berichtszeitraum eine signifikante Anzahl an Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte zusätzlich geschaffen.

Daher ist zu berücksichtigen, dass sich Veränderungen des Frauenanteils nicht ausschließlich durch Stellenbesetzungsverfahren ergeben haben, und dass es somit auch Veränderungen in einigen Personalkategorien gegeben hat, für die in 2018 keine Zielvorgaben festgelegt worden waren.

Evaluation der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 2019-2021

Ziel	Evaluation
Anteil der Professorinnen erhöhen	
Qualifizierte Wissenschaftlerinnen für mögliche Juniorprofessuren gewinnen	
Anteil der Frauen im Bereich der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen respektive zumindest halten	
Anzahl der weiblichen Hilfskräfte zumindest halten und im wissenschaftlichen Bereich beibehalten	
Anteil der weiblichen Promovierenden weiter erhöhen (40 % angestrebt)	

Maßnahme	Evaluation
<u>Förderung von Wissenschaftlerinnen</u>	
• Professuren und Juniorprofessuren mit Frauen besetzen	
• Direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen	
• Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Fragestellungen bei Neuausschreibungen	
• Niveau der Einladungen zu Berufungsvorträgen von weiblichen Bewerberinnen halten	
• Durchführung einer befristeten Gender-Gastprofessur	
• Anteil der promovierenden Frauen beibehalten respektive erhöhen	
• Einladung zu Vorstellungsgesprächen	
• Förderung durch frühzeitige Informationen	
• Bereitstellung von Mitteln für Teilnahme an Kongressen	
• Bereitstellung von Mitteln für Einreichungsgebühr bei akademischen Zeitschriften sowie Open-Source-Plattformen und Korrekturlesen	
• Förderung von Habilitations- und Dissertationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen	
• Bereitstellung von Mitteln für Kongresse, Gastaufenthalte und studien ische Hilfskräfte	
• BIGSEM	
• Verteilung des Gleichstellungsflyers	
• Verstärkung der Aktivitäten zur Heranführung weiblicher Studierender an die Promotion	
• Bevorzugte Auswahl von weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs bei Stipendien, Gastprofessuren, Lehraufträgen und Lehrstuhlveranstaltungen	
• Ausbau der Internetseite der Gleichstellungskommission	
<u>Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung</u>	
• Beachtung der gesetzlichen Richtlinien und des universitären Gleichstellungsplans	
• Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen	
<u>Förderung von Studentinnen</u>	
• Unterstützung zur Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien	
• Angemessene Studienberatung für Studentinnen	
• Verteilung des "Mänätschers"	
• Hinweis auf Unterstützungsangebote der Orientierungsphase	
• Hinweis auf Ansprechpartnerin der Vertreterin der Gleichstellungskommission	
• Computerkurse für Studentinnen anbieten	
• Role-Model-Seminar für Studentinnen anbieten	
• Information bzgl. Veranstaltungen über Internetseite der Gleichstellungskommission	
<u>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</u>	
• Ermöglichung von Erziehungsurlaub für Beschäftigte und Student*innen	
• Berücksichtigung arbeitsvertraglicher und -zeitgleicher Ausgleiche bei familiären Belastungen	
• Flexibilisierung der Vorlesungszeiten um Weihnachten	
• Möglichkeit zu Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden etc. während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten	
• Wiederaufnahme des Studiums nach Geburt des Kindes ohne Verzögerung	
• Keine Nachteile für studierende Eltern -> keine Pflichtveranstaltungen außerhalb üblicher Kinderbetreuungszeiten	
• Gleiche Aufstiegschancen sowie Weiterbildungsmaßnahmen für Teilzeitbeschäftigte wie Vollzeitbeschäftigte	
<u>Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen</u>	
• Unterstützung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Männern und Frauen	
• Unterstützung der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	
<u>Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung</u>	
• Paritätische Repräsentanz beider Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen	
• Ausgleich durch studentische Hilfskraftmittel bei Engpässen	
• Ggf. temporäre Reduzierung des Lehrdeputats (nur Hochschullehrerinnen)	