

Gleichstellungsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 2013 - 2015

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 Landesgleichstellungsgesetz 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.

1. Gleichstellungskommission der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Die Fakultätskonferenz bildet die Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät. Die Gleichstellungskommission wird nach Statusgruppen im Verhältnis 1 : 1 : 1 : 1 besetzt. Mitglieder der Gleichstellungskommission können Frauen und Männer sein. Den Vorsitz der Gleichstellungskommission übernimmt eine Frau.

2. Bestandsaufnahme und -prognose

Im Rahmen der Bestandsaufnahme ist festzuhalten, dass derzeit die Frauen an der Fakultät in den Statusgruppen unterschiedlich vertreten sind.

Es ist gelungen, eine Frau als *Professorin* für die Fakultät zu gewinnen. Die Fakultät hat seit 2007 zwei weitere W3-Rufe an Frauen erteilt (ein weiterer wurde am IMW erteilt), alle Rufe wurden aufgrund attraktiverer anderer Rufe und/oder aus persönlichen Gründen abgelehnt. Eine Bewerberin, die bei einer Juniorprofessur auf den ersten Listenplatz gesetzt war, zog ihre Bewerbung noch vor Ruferteilung zurück.

Im Rahmen einer Prognose ist darauf hinzuweisen, dass aus heutiger Sicht zu erwarten ist, dass 2013-2015 zwei W3-Stelle besetzt werden (Ausschreibung im WiSe 2012/13). Die Berufungskommissionen werden bei ihrer Einsetzung im Rahmen der Fakultätskonferenz immer darauf hingewiesen, dass sie vor und während der Stellenausschreibung als geeignet erscheinende Wissenschaftlerinnen direkt ansprechen und zu einer Bewerbung auffordern sollten. Allerdings äußern sich die Kenner der betroffenen Arbeitsmärkte nicht besonders positiv über entsprechende Berufungschancen für die – im Rahmen der Identität der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften – formulierten Stellenanforderungen. Zudem zeigten die drei Rufablehnungen von Wissenschaftlerinnen deutlich an, dass das berufliche Umfeld für die jeweiligen Ehemänner hier im Bielefelder Raum nicht generell attraktiv ist. Dies mindert die Erfolgchancen einer Berufung von Wissenschaftlerinnen.

In den letzten Jahren wurden entweder durch Stellenumwandlungen (WMA-Stellen in JP-Stellen) oder durch den Hochschulpakt 2010 insgesamt vier Juniorprofessur-Stellen geschaffen. Die Besetzung gestaltete sich teilweise schwierig, sodass derzeit nur zwei der Stellen besetzt sind, beide mit männlichen Wissenschaftlern. Teilweise hatte sich keine einzige Kandidatin auf durchaus offene Ausschreibungen beworben, teilweise entsprachen die wenigen Bewerberinnen deutlich nicht den Qualifikationsanforderungen in Lehre und/oder Forschung. Zwei der Juniorprofessorenstellen sind bzw. werden aufgrund der

Stellenbesetzungsproblematik in WMA-Stellen umgewandelt (worden), übrigens zur Aufstockung von Stellen ausschließlich von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dennoch überlegt ein Teil der Professoren – v. a. aus der Volkswirtschaftslehre – in Zukunft die eine oder andere WMA-Stelle in Juniorprofessorenstellen umzuwandeln. Eine quantitative Prognose über die Aussichten, eine weibliche Juniorprofessorin zu gewinnen, lässt sich hier nicht erstellen.

Im *Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern* konnte in den letzten drei Jahren der Anteil der weiblichen Beschäftigten erfreulicherweise erhöht werden. So liegt der Anteil der im Haushalt befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen bei 33 % bzw. 56 %, in Projekten bei 45 %. Bei der Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Stellen aus anderen Finanzierungen gezahlt werden, liegt der Anteil bei 57%. Prognostisch lässt sich in diesem Bereich nichts Genaueres festhalten: Die Nachfrage nach angebotenen Stellen und auch das Angebot freier Stellen schwankt immer wieder aufgrund der Arbeitsmarktsituation für Wirtschaftswissenschaftler und der Etatsituation.

Bei *studentischen Hilfskräften* liegt derzeit der Anteil bei 39 %, bei wissenschaftlichen Hilfskräften bei 57 Prozent. Prognostisch wird dies vermutlich so in etwa Bestand haben können. Die Besetzung hängt eng mit den Bewerbungen zusammen.

Vom professoralen Bereich abgesehen ist die Ist-Situation zufriedenstellend. Sie entspricht bzw. übersteigt sogar den Anteil weiblicher Studierender im Erstsemester.

Angesichts der typischerweise geringen Anzahl an weiblichen Bewerberinnen auf Ausschreibungen wissenschaftlicher Stellen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften ist der Aufbau weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses von besonderer Bedeutung. Seit 2009 haben an der Fakultät 43 Doktorand(inn)en promoviert, 10 davon waren weiblich. Im Rahmen des strukturierten Promotionsprogramms BiGSEM war der Anteil weiblicher Absolventinnen mit 3 von 15 noch geringer. Die Gründe für diesen relativ geringen Frauenanteil unter den Promovierenden sind nicht offensichtlich, die Fakultät ist bemüht diesen Anteil zu erhöhen.

3. Ziele

Die Fakultät möchte den Anteil der Professorinnen erhöhen und wird versuchen im Rahmen der Berufungsverfahren ‚Statistik‘ und ‚Ökonometrie‘ jeweils qualifizierte Kandidatinnen besonders aktiv zu einer Bewerbung zu motivieren.

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

Im Bereich der *Akademischen Mitarbeiterinnen* und Mitarbeiter soll – aufgrund der relativ bereits guten Situation - lediglich versucht werden, den erzielten Anteil an Frauen zumindest zu halten oder aber im Zweifelsfall möglichst noch zu erhöhen.

Die Anzahl der *weiblichen Hilfskräfte* soll zumindest gehalten und im wissenschaftlichen Bereich soweit es durch die Bewerberlage möglich ist erhöht werden.

Der Anteil der weiblichen Promovierenden an der Fakultät soll erhöht werden, angestrebt ist ein Anteil von ca. 33%.

Bei den Zielsetzungen sind die *Studierendenanteile* (weiblich/männlich) zu berücksichtigen. Das Reservoir an qualifizierten potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern ist dadurch

jeweils festgelegt und gestattet keine großen Sprünge im Hinblick auf eine überproportionale Anstellungsquote.

4. Maßnahmen

4.1. Förderung von Wissenschaftlerinnen

Die Fakultät bemüht sich verstärkt, Professuren und Juniorprofessuren mit Frauen zu besetzen. Hierfür wird sie sich im Falle von Vakanzen vorab die Scientific Community näher ansehen (s. o.), um bei Ausschreibungen zu prüfen, ob geeignete Kandidatinnen direkt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Es wird des Weiteren jeweils geprüft, ob, insbesondere bei Neuausschreibungen, geschlechtsspezifische Fragestellungen in Lehre und Forschung berücksichtigt werden können. Unter Berücksichtigung der Strukturplanung und Ausrichtung der Fakultät wird eine Reflexion bei Stellendenominationen vorgenommen, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen in denen Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt.

Die Fakultät ist bemüht, den Anteil von Einladungen zu Berufungsvorträgen von weiblichen Bewerberinnen zu erhöhen. Es wird dazu besonderer Wert darauf gelegt, dass Frauen, bei denen eine realistische Chance besteht, dass sie in die Berufungsliste aufgenommen werden könnten, zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Die Fakultät hat im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses einen Antrag auf die Einrichtung einer Juniorprofessur im Bereich Arbeitsmarktökonomik gestellt, die mit einer Frau besetzt werden muss. Eine Entscheidung zu diesem Antrag steht noch aus. Im Fall einer positiven Entscheidung hat sich die Fakultät verpflichtet die zweite Hälfte der sechsjährigen Laufzeit aus eigenen Mitteln zu finanzieren.

Die Fakultät wird die Beantragung einer befristeten Gender-Gastprofessur diskutieren. Voraussetzung für einen derartigen Antrag ist es, dass eine mit der Ausrichtung und Strukturplanung der Fakultät in Einklang stehende inhaltliche Fokussierung der Stelle gefunden werden kann.

Um den Anteil der promovierenden Frauen sowohl bei den Planstellen als auch bei den Drittmittel-Stellen zumindest beizubehalten und gegebenenfalls zu erhöhen, werden spezifische Fördermaßnahmen ergriffen. Selbstverständlich ist, dass nach der Papierform möglicherweise geeignete Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Des Weiteren achten wir darauf, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs durch ausreichende und frühzeitige Information gefördert wird, die Förderung vorrangig im alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb stattfindet sowie Frauen die gleichen Chancen zuteil werden, auf Tagungen, bei Publikationen und durch Auslandsaufenthalte eigene Forschungsergebnisse zu präsentieren sowie Netzwerke aufzubauen. Frauen sollen verstärkt darauf hingewiesen werden, welche Förderungsmöglichkeiten für sie vorhanden sind. Dies betrifft auch Informationen und Angebote seitens der Universität. Eine aus Frauenfördermitteln finanzierte Wissenschaftliche Hilfskraft (BA-Abschluss; 9 Std./Woche) soll mithilfe des Dekanats und der Gleichstellungskommission die Informationsangebote sammeln sowie per Intranet sowie durch Informationsveranstaltungen regelmäßig den Nachwuchswissenschaftlerinnen anbieten. Um dies zu erreichen, stellt die Fakultät ausreichend Mittel für die Teilnahme an Kongressen zur Verfügung. Des Weiteren übernimmt die Fakultät die Einreichungsgebühr bei akademischen Zeitschriften für Beiträge von Frauen bis zu einem Gesamtbetrag von 2.000 €/Jahr.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften möchte insbesondere Habilitations- und Dissertationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen fördern. Hierbei handelt es sich um die Zurverfügungstellung von Mitteln für die Teilnahme an Kongressen und Gastaufenthalten an geeigneten Institutionen sowie Mittel für den Einsatz von studentischen Hilfskräften, um wissenschaftliche Zuarbeit zu ermöglichen. Dies gilt gerade auch für familienbedingt nicht voll nutzbare Zeiträume in der Arbeitsphase. Die Fakultät plant des Weiteren eine Befragung unter MA Studierenden, um ein klareres Bild darüber zu erlangen, welche Faktoren insbesondere weibliche MA Studentinnen zur Aufnahme einer Promotion motivieren, bzw. welche sie davon abhalten. Diese Befragung soll dann die Basis für Aktionen der Fakultät sein, um die Anzahl weiblicher Promovierender an der Fakultät zu erhöhen.

Die Graduiertenschule der Fakultät, BiGSEM, hat in den letzten Jahren einen Gleichstellungsflyer erarbeitet, der nun innerhalb und außerhalb der Universität Bielefeld verteilt werden wird, um bei weiblichen Studierenden für eine Promotion innerhalb der BiGSEM zu werben. Innerhalb der BiGSEM Webseite gibt es auch einen eigenen Abschnitt zur Gleichstellung (<http://www.bigsem.de/equal-opportunities.html>). Die in den vergangenen Jahren begonnenen Aktivitäten zur gezielten Heranführung von weiblichen Studierenden an die Promotion (etwa spezielle Reisestipendien für MA Studentinnen, um an dem gemeinsamen Doctoral Workshop mit den Europäischen Partneruniversitäten in Paris teilzunehmen) sollen noch verstärkt werden. Im Jahr 2012 wurden bereits vier Reise-Stipendien für MA-Studentinnen zum jährlichen „Doctoral Jamboree“ in Paris zur Verfügung gestellt.

Um einen weiteren, gegebenenfalls auch überproportionalen Zuwachs an weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs zu erlangen, macht die Fakultät sowie machen alle Fakultätsmitglieder es sich zudem zur Aufgabe, bei der Vergabe von Stipendien (v. a. BiGSEM), Gastprofessuren, Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen Frauen besonders auf diese Möglichkeiten hinzuweisen sowie auch – soweit dies rechtlich möglich ist – bevorzugt auszuwählen respektive einzustellen.

4.2 Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beachtet die gesetzlichen Richtlinien und die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen. Hierbei wird besonders die Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen durch Vorgesetzte und die Fakultätsleitung betont.

4.3 Förderung von Studentinnen

Neben der Unterstützung zur Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien und des Rahmenplans macht sich die Fakultät zur Aufgabe, eine auf die spezifischen Belange von Studentinnen, einschließlich ausländischen Studentinnen, eingehende und angemessene Studienberatung anzubieten.

Jeweils zu Beginn eines Wintersemesters erscheint der „Mänatscher“ (eine Zeitschrift der Fachschaft Wirtschaftswissenschaften), der alle wichtigen Informationen zum Studium und von der Universität enthält. Hier gib es spezielle Seiten mit Tipps für Studentinnen, die u. a. Angaben über Hilfsangebote für Studentinnen im Studium sowie konkrete AnsprechpartnerInnen nennen.

Zu Beginn eines jeden Wintersemesters organisiert die Fachschaft eine Orientierungsphase für neue Studierende. Hier wird ebenfalls auf Unterstützungsangebote und Ansprechpartnerinnen für Studentinnen hingewiesen. In diesem Rahmen wird auch auf die Gleichstellungskommission verwiesen und die Vertreterin für die Studierenden als eine mögliche Ansprechpartnerin vorgestellt.

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften brechen vermutlich etwas mehr Frauen als Männer das Studium ab (genaue Zahlen sind allerdings nicht bekannt und eruiert). Daher begann die Fakultät im Herbst 2008 mit einer Studie, die das Abbruchverhalten von Studentinnen untersuchen sollte. Mithilfe der vorliegenden Auswertung der Studie wurden gezielte Maßnahmen eingeleitet, um dazu beizutragen, den Abbruch des Studiums von inländischen sowie ausländischen Studentinnen zu reduzieren. So werden u. a. in großen Veranstaltungen/Vorlesungen, die durch Tutorien begleitet werden, speziell Frauentutorien eingerichtet, die von Tutorinnen geleitet werden. Zwar hat sich herausgestellt, dass der Termin des Tutoriums mit Abstand das wichtigste Entscheidungskriterium ist, ein Anteil an den weiblichen Studierenden wünscht sich jedoch ein geschlechtsspezifisches Tutorium. In Großveranstaltungen kann dem Wunsch entsprochen werden. In Zusammenarbeit mit dem Career Service der Universität Bielefeld werden in den kommenden Jahren für Studentinnen der Fakultät praktikumsbegleitende Kurse angeboten, in denen die Studentinnen ihre beruflichen Ziele erarbeiten können. Darüber hinaus werden in Abständen Computerkurse nur für Frauen angeboten.

Die Fakultät plant ihre Internetseite umzugestalten. Im Rahmen dessen sollen die Studentinnen der Fakultät vermehrt über die speziell für sie eingerichteten Veranstaltungen sowie über Hilfsangebote und Tipps zum Studium informiert werden.

Zur vermehrten Gewinnung von Studentinnen als studentische Hilfskräfte sollen Studentinnen – speziell auch ausländische Studentinnen – durch eine eigene Informationsveranstaltung gezielt angesprochen und zur Übernahme von Tutorien angeregt werden. Unterstützend soll auf der Homepage der Fakultät eine Seite mit Erfahrungsberichten von Tutorinnen eingerichtet und eine Liste angehängt werden, in der sich interessierte Studentinnen eintragen können.

4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für Mitglieder der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten gewährleistet werden. Dies trifft uneingeschränkt auch auf männliche Beschäftigte und Studenten zu, die durch ihren Anteil am Erziehungsurlaub wie auch an der Erziehung indirekt ihren Partnerinnen ein berufliches Weiterkommen ermöglichen. Deshalb unterstützt die Fakultät die gesetzlichen Richtlinien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und setzt sich zudem zur Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Einen Beitrag hat der Dekan der Fakultät bereits dadurch geleistet, indem er das Rektorat nachhaltig und erfolgreich dazu bewegt hat, die Vorlesungszeiten um Weihnachten und den Weihnachtsschulferien in den nächsten Jahren etwas zu flexibilisieren. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern soll des Weiteren während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. a. teilzuhaben. Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können.

Im Rahmen der Modularisierung, Strukturierung und operativen Organisation des Studiums ist die Fakultät bestrebt, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Darüber hinaus haben Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise die Möglichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen und in der Selbstverwaltung teilzunehmen.

4.5 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

Die Fakultät unterstützt mit Nachdruck 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.

4.6 Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, strebt die Fakultät bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter an. Im professoralen Bereich sind hier allerdings natürliche Grenzen (s. o.) gesetzt. Sollten Engpässe bei den betroffenen Frauen zur Wahrnehmung von Aufgaben in der Selbstverwaltung entstehen, wird die Fakultät durch zusätzliche studentische Hilfskraftmittel für einen Ausgleich sorgen. Sofern es die Lehrsituation im entsprechenden Bereich gestattet, ist auch eine temporäre Reduzierung des Lehrdeputats möglich.

4.7. Evaluation

Die Fakultät wird sicherstellen, dass bei der Lehrevaluation geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt werden. Die vorstehend aufgeführten Maßnahmen sollen zudem regelmäßig reflektiert und bewertet werden.

Für die Umsetzung der Maßnahmen der Fakultät ist der Dekan zuständig

5. 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.

6. Bekanntmachung

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

Anlage Tabelle Zielvorgaben

Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2013 bis 2015)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2015 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.12	m	w		w %	Anzahl der mit Frauen besetzenden Stellen zu
W3 / C4	11	0		2	1	9 %
W2 / C3	1	1	50%			50 %
A14 a. Z. / C2	0	0				
A13 a. Z. / C1	1	1	50%			
W1 (Juniorprof.)	2	0		2	1	50 %
Professurvertret.	1	0	0	0	0	100 %
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	2	0				
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	1	0		Neue Stelle eingerichtet Besetzung zum 1.9.12	1	50 %
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0				
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	6	3	33%			40 %
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	8	10	56%			60 %
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	1	0				
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit + wissMA	3	4	57%			
E 13/14 / IIb-I Drittm.	6	5	45%			50 %

Professur auf Zeit (Teilz.- QV- und S)	1	0				
WHK	3	4	57%			60 %
SHK	28	18	39%			40-50 %
Abschluss Studium SS 11 + WS 11/12	12 9	82	39%			40 %
Abschluss Promotion in 2011	14	3	18%			33 %
Abschluss Habilitation	1	0				