



**FORTSCHREIBUNG DES POSITIONSPAPIERS ZUR
FÖRDERUNG VON GLEICHSTELLUNG UND
DIVERSITÄT IN DER FAKULTÄT
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN
IM ZEITRAUM VON 2020 – 2022**

(beschlossen vom FKR W am 11.11.2020)

ZIELE

Um eine diversitätsgerechte, familienfreundliche und geschlechtergerechte sowie wertschätzende Hochschulkultur weiterzuentwickeln, ist es notwendig, Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung, Gleichstellung und Inklusion in die alltäglichen Prozesse der Lehre und der Forschung, des Studiums und der Qualitätssicherung zu integrieren und dafür geeignete Maßnahmen engagiert voranzutreiben.

Dieser Maxime sieht sich die Fakultät Wirtschaftswissenschaften verpflichtet und arbeitet weiterhin daran, alle Lehr-, Lern-, Arbeits- und Forschungskontexte und -prozesse chancengerecht zu gestalten und strukturelle sowie Diversitäts- und Gleichstellungsstandards umzusetzen. Nachdem in den vergangenen Jahren viele Prozesse angestoßen und Best-Practice-Formate entwickelt wurden, sollen die nächsten zwei Jahre zur Fokussierung auf ausgewählte Handlungsfelder und zur Konkretisierung von Maßnahmen genutzt werden. Im Rahmen eines kollegialen Austausches im FKR wurden dafür folgende Schwerpunkte gesetzt:

Sensibilisierung: Unterstützung der weiteren Entwicklung einer Sensibilität für Geschlechter, kulturelle Unterschiede und globale Wahrnehmungsweisen.

Struktur: Weitere Entwicklung transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe sowie Steuerungsprozesse der Fakultät bei gleichzeitiger Förderung einer breiten Beteiligungskultur.

Lehre: Integration und fachspezifische Ausdifferenzierung von Gender-Diversity-Aspekten in der Lehre sowie Erhöhung der Motivation der Fakultätsangehörigen, diese Aspekte zu integrieren.

Die Konzentration auf diese drei Handlungsfelder hat zudem zum Ziel, Verbindungen zu bereits laufenden Fakultätsprozessen, hier insbesondere die AACSB-Akkreditierung, herzustellen und Synergien zu nutzen.

IST-ZUSTAND AKTUELLE PERSONELLE SITUATION

Die Verfolgung der Zielsetzungen und die Exploration geeigneter Maßnahmen bedürfen einer Analyse der derzeitigen Personalsituation und relevanter Rahmenbedingungen in der Fakultät, die nachfolgend übersichtlich dargestellt sind. Dabei liegen geschlechtsspezifische Daten vor, eine Analyse diversity-relevanter Aspekte ist derzeit aufgrund einer nicht vorhandenen Datenbasis noch nicht möglich. Um bereichsspezifische Besonderheiten bei den Studierenden herauszuarbeiten, sind die Studierendendaten zusätzlich nach Studienprogramm differenziert.

Aktuelle Personalsituation Fakultät Wirtschaftswissenschaften (Stand 09/2020)

Beschäftigte der Fakultät	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
nichtwissenschaftliches Personal – gesamt	41	33	80,5
wissenschaftliches Personal – gesamt	131	35	26,7
Gesamt	172	68	39,5
Wissenschaftliches Personal			
wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	65	22	33,9
davon wiss. Nachwuchs	43	22	51,2
Professuren	77	17	22,1

Quelle: Stand 14.09.2020, Darstellung als Köpfe (daher sind Mehrfachzählungen, bspw. durch 50% Drittmittel, möglich)

Differenzierung nach wissenschaftlichen Karrierestufen

Wissenschaftliche Karrierestufen	Stand: Professuren 06/2020; Absolvent*innen: amtliche Datenlieferung (BSOS) vom 03.06.2020; Studierendensstatistik SoSe 2020: Studierende 18.06.2020; Laufende Promotionen: 10/2020 AACSB				
	Anzahl			in %	
	w	m	Gesamt	w	m
Leitungen Dekanate	2	2	4	50,0	50,0
Professuren W2/W3	12	55	68	17,6	82,4
davon Professuren auf Zeit*	2	4	6	33,3	66,7
davon Drittmittelprofessuren/Verwaltung	1	2	3	33,3	66,7
Juniorprofessuren (davon mit Tenure Track)	5 (1)	4	9 (1)	55,6 (60)	44,4 (40)
Nachwuchsgruppenleitungen					
Laufende Promotionen	83	114	197	42,1	57,9
Masterabsolvent*innen	54	38	92	58,7	41,3
Bachelorabsolvent*innen	78	98	176	44,3	55,7
Studierende	1313	1676	2989	43,9	56,1

* temporär aus Dritt- u. Sondermitteln eingerichtet, wie Gast-, Vertretungs- u. Verwaltungsprofessuren, Seniorprofessuren

Differenzierung nach Studienprogramm: Immatrikulationen SoSe 2020 – Bachelor

Immatrikulationen <i>Stand 03.06.2020</i>	Anzahl			in %	
	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>gesamt</i>	<i>w</i>	<i>m</i>
<i>Studienprogramm</i>					
Wirtschaftspädagogik (B.A.)	65	59	124	52,4	47,6
Major Betriebswirtschaftslehre	349	412	761	45,9	54,1
Major Ingenieurwissenschaften	27	201	228	11,8	88,2
Major Intern. Business Administration & Entrepreneurship	133	107	240	55,4	44,6
Major Rechtswissenschaften	232	162	394	58,9	41,1
Major Volkswirtschaftslehre	34	103	137	24,8	75,2
Major Wirtschaftsinformatik	48	227	275	17,5	82,5
Major Wirtschaftspsychologie	2	1	3	66,7	33,3
Gesamt	890	1272	2162		
Durchschnitt				41,2	58,8

Quelle: Studierendenstatistik SoSe 2020 (Datenstand: 03.06.2020)

Differenzierung nach Studienprogramm: Immatrikulationen SoSe 2020 – Master

Immatrikulationen <i>Stand 03.06.2020</i>	Anzahl			in %	
	<i>w</i>	<i>m</i>	<i>gesamt</i>	<i>w</i>	<i>m</i>
<i>Studienprogramm</i>					
Intern. Economic Law	10	9	19	52,6	47,4
Int. J. MA of Research in Work and Psychology	6	0	6	100,0	0,0
Man. and Business Development	54	39	93	58,1	41,9
Man. and Data Science	30	38	68	44,1	55,9
Man. and Engineering	31	81	112	27,7	72,3
Man. and Finance & Accounting	28	48	76	36,8	63,2
Man. and Human Resources	69	10	79	87,3	12,7
Man. and Marketing	68	8	76	89,5	10,5
Staatswissenschaften	47	57	104	45,2	54,8
Gesamt	342	290	633		
Durchschnitt				54,2	45,8

Quelle: Studierendenstatistik SoSe 2020 (Datenstand: 03.06.2020)

MAßNAHMEN

Aus den genannten Zielsetzungen werden unter Einbeziehung der IST-Datenlage Maßnahmen für die Handlungsfelder *Sensibilisierung*, *Struktur* und *Lehre* abgeleitet und nachfolgend aufgeführt. In den damit verbundenen konkreten Aktivitäten wird eine große Chance gesehen, genderspezifische Ungleichgewichte zu adressieren, gender- und diversitätsbezogene Aspekte weiter in die Breite der Fakultät zu tragen, Herausforderungen zu diskutieren sowie Engagement und Kompetenzen in diesen Bereichen zu bündeln.

Sensibilisierung:

Maßnahme	Inhalt	Verantwortlichkeit
Workshops	Es soll ein Workshop für die Mitglieder der Fakultät angeboten werden, der für Geschlechter, kulturelle Unterschiede, Rassismus und globale Wahrnehmungsweisen sensibilisiert und informiert.	Dekanat
	Zudem soll die inhaltliche Befassung und Diskussion von Herausforderungen und möglichen Maßnahmen im Kontext Gender/Diversity kontinuierlich fortgesetzt werden. Für die 1. Jahreshälfte 2021 wird ein Workshop geplant, bei dem auf Grundlage einer weitergehenden datenbasierten Problemanalyse Strategien entwickelt werden sollen.	FKR / Dekanat

Struktur:

Maßnahme	Inhalt	Verantwortlichkeit
Nachteilsausgleich	Das Dekanat will sich dafür einsetzen, dass im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten ein Nachteilsausgleich für überdurchschnittlich engagierte Frauen in der Selbstverwaltung eingeführt wird (Frauen sind an der Fakultät W beispielsweise durch die Quotenregelung von mind. 0,4 in Berufungskommissionen stärker gefordert als andere Geschlechter), z. B. durch eine zentrale Regelung bei Forschungsfreisemestern. Allen Lehrenden, die aufgrund besonderer familiärer Belastung in einzelnen Semestern geringere Leistungen erbringen konnten, wird auf Antrag weiterhin ermöglicht, entsprechende Semester aus der Wertung der leistungsorientierten Mittelverteilung zu nehmen.	Dekanat

<p>Diversity-Fonds</p>	<p>Der Diversity-Fonds wurde in der letzten Periode mit dem Ziel der Förderung und des „Anstoßens“ gleichstellungsrelevanter Maßnahmen, u. a. mit Blick auf die Herausforderungen bei der geschlechterspezifischen Studienfachwahl, eingeführt. Als erster Schritt wurde der Antrags-, Bewilligungs- und Berichtsprozess entwickelt und getestet. In 2020-2022 sollen die gewonnenen Erkenntnisse und Verbesserungsvorschläge aus der Fakultätsgemeinschaft in die <i>Weiterentwicklung des Diversity-Fonds</i> fließen. Zum einen ist der Beantragungsrahmen zu überdenken, derzeit stehen je 500 EUR für zehn mögliche Maßnahmen zur Verfügung, was zu kleinteilig erscheint. Darüber hinaus soll der Fonds nochmals in der Fakultät unter Konkretisierung der Themenbereiche und expliziter Ansprache der Studierenden bekannt gemacht werden.</p>	<p>Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte der Fak W</p>
<p>Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen</p>	<p>Entwicklung einer <i>Strategie zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen</i> (insb. in Berufungen) in Zusammenarbeit Dekanat mit den Mitgliedern des FKR:</p> <p>Neben der bisher verfolgten aktiven Ansprache und dem gezielten Recruiting ist aus den vergangenen Berufungsprozessen deutlich geworden, dass nach Möglichkeit schon bei der Profilierung der auszuschreibenden Professuren – im Rahmen einer breiteren Profilausrichtung – verstärkt auf die „Marktlage“ bei potentiellen Kandidatinnen zu achten ist, um den Pool an qualifizierten Bewerberinnen zu erhöhen.</p> <p>Die Fakultät steht vor der Herausforderung, dass bis 2030 überproportional viele Professorinnen in den Ruhestand gehen werden, was bei gleichbleibender Berufungspraxis zu einer weiteren Abnahme des (ohnehin schon schlechten) Anteils von Professorinnen an dauerhaften Professuren führen wird.</p> <p>Die Mitglieder des Fakultätsrats und des Dekanats teilen das Verständnis, dass daher die Berufung von Frauen in den nächsten Jahren höchste Priorität haben soll. Die fachbereichsspezifische Situation soll dabei Berücksichtigung finden. Dementsprechend ist es erforderlich, die fakultätsinterne Diskussion zur Berufung von Frauen zu intensivieren (Dazu soll auch der zweite o.g. Workshop dienen, d.h. nach breiteren Lösungen zu suchen, die kein Geschlecht diskriminieren).</p>	<p>Dekanat in Zusammenarbeit mit zuständigen Universitätsstellen</p>

	Als eine der Grundlagen dieses Diskurses wird das Dekanat entsprechende Anstrengungen zur Gewinnung von Frauen, die an anderen Hochschulen praktiziert werden, intensiv recherchieren. In diesem Zuge soll ergebnisoffen geprüft werden, ob und inwieweit andere Berufungsmodelle für die neue Besetzungsplanung ab 2026 umgesetzt werden könnten.	
Kommunikation	Sammlung und sichtbare Darstellung aller (kontinuierlich) laufenden Maßnahmen und Prozesse im Kontext Gender und Diversity	Dekanat

Lehre:

Maßnahme	Inhalt	Verantwortlichkeit
Fachspezifische Integration von Gender-Diversity-Aspekten	<p>Die Integration von Gender-Diversity-Aspekten in die Lehre ist ein Querschnittsthema. In den nächsten zwei Jahren sollen in diesem Kontext <i>konkrete Bezüge aufgezeigt und fachspezifisch ausdifferenziert</i> werden. Da diese Thematik ebenfalls für die jeweiligen Studiengangsentwicklungen, Konzeptionsphasen und Akkreditierungsprozesse von Interesse ist, könnte der Zugang zum jeweiligen Fach über die Fachkoordinator*innen ein sinnvoller und synergiebildender Weg sein. Zielsetzung wäre in der Zweijahresperiode mit möglichst zwei Studienprogrammen zu starten, von denen mindestens ein Programm einen Mangel an weiblichen Studierenden aufweist. Die Ausarbeitung von entsprechenden fachspezifischen Handreichungen ist wünschenswert, die den jeweiligen Lehrenden des Faches Anregungen bieten, wie diese Themen in der Lehre umzusetzen sind.</p> <p>Eine Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und der Referentin für Diversität (Lehrservice) wird dabei ebenso angestrebt wie die Auslotung von Synergien für den AACSB-Prozess.</p>	Gleichstellungsbeauftragte der Fak W