

Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024

der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen

als Gleichstellungsplan gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG NRW) vom 9. November 1999 und des Rahmenplans zur Gleichstellung aller Geschlechter an der FernUniversität in Hagen vom 27. August 2020

Im Einvernehmen mit dem Ministerium für Heimat, Kommunales, Bau und Gleichstellung des Landes Nordrhein-Westfalen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat werden die Gleichstellungspläne gemäß der Experimentierklausel § 6a LGG zu Chancengerechtigkeitsplänen. Chancengerechtigkeit und Diversität werden dabei integriert. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft unterstützt das hochschulweite Vorhaben, Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit enger mit Maßnahmen, die zur Chancengerechtigkeit beitragen, zu verknüpfen. Dadurch sollen der enge Bezug aufeinander, Schnittmengen und Überschneidungen von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Chancengerechtigkeit besser sichtbar gemacht und konsequent ausgebaut werden. Die FernUniversität verfolgt einen intersektionellen Ansatz, in dem die Chancengerechtigkeit als gesamtuniversitäre Querschnittsaufgabe verankert ist.

Inhalt

Präambel.....	2
Vorbemerkung zu den Handlungsfeldern	3
Handlungsfeld Studium.....	3
Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	7
Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	11
Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät.....	13
Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre	16
Handlungsfeld Forschung.....	18
Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	21
Handlungsfeld Personalentwicklung	23
Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie.....	25
Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	27
Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten	29
Anlage	30

Präambel

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (1999) und des Gleichstellungskonzepts der FernUniversität in Hagen 2019–2022 legt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ihren Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 vor. Dieser nimmt die Anregungen der früheren Pläne zur Frauenförderung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sowie des Gleichstellungsplans der Fakultät aus dem Jahre 2018 auf und ergänzt diese, um den insgesamt positiven Trend in der Erhöhung des Anteils von Studentinnen, Absolventinnen und Mitarbeiterinnen weiter fortzusetzen.

Allgemeines Ziel des Chancengerechtigkeitsplans ist, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beizutragen. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft strebt an, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Fakultät zu erreichen sowie Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Ein weiteres Anliegen ist dabei die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne der familienfreundlichen Hochschule.

Die Leitung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, vertreten durch den Dekan bzw. den Leiter des Zentralbereichs, wirkt darauf hin, dass der Inhalt des Chancengerechtigkeitsplans allen Beschäftigten bekannt gemacht wird und setzt sich für dessen Umsetzung und Fortentwicklung ein.

Ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen gelten die Regelungen und Vorgaben des Gleichstellungskonzepts der FernUniversität in Hagen 2019–2022 vom 22. Februar 2019.

Vorbemerkung zu den Handlungsfeldern

Die Datengrundlage der Bestandsaufnahme zu den einzelnen Handlungsfeldern – soweit in diesen eine statistische Erfassung möglich ist – ist im „Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft: Tabellarische Bestandsaufnahme“ beigefügt. Erläuterungen dazu finden sich zudem im Endbericht „Endbericht zum Gleichstellungsplan 2018–2020 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen (vom 22. September 2021)“, der ebenfalls als Anlage beigefügt ist.

Handlungsfeld Studium

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt übergeordnet das Ziel, die Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studentinnen und Studenten sowie bei Absolventinnen und Absolventen in den einzelnen Studiengängen zu erhöhen.

a) Studentinnen und Studenten

In den Studiengängen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird langfristig ein Geschlechterverhältnis der neu eingeschriebenen Studentinnen und Studenten angestrebt, das dem bundesdeutschen Durchschnitt entspricht und derzeit bzgl. des Frauenanteils bei 44,8%¹ liegt. Bis zum Ende der Laufzeit des vorliegenden Chancengerechtigkeitsplans soll auf dem Weg zum langfristigen Ziel ein Frauenanteil von 40% angestrebt und damit eine Steigerung um nahezu 5% realisiert werden.

In der dezidierten Betrachtung der Studiengänge soll der Anteil der Studentinnen in den beiden Wirtschaftsinformatikstudiengängen (Ziel Bachelor: 28%; Ziel Master: 27%) und in dem Masterstudium Volkswirtschaftslehre (Ziel: 34%) gesteigert und somit die positive Entwicklung fortgesetzt werden.

Für die beiden rein wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge (B.Sc./M.Sc. Wirtschaftswissenschaft), welche die meisten Studentinnen und Studenten an der Fakultät aufweisen, wird eine Steigerung des weiblichen Anteils um jeweils ca. 2% angestrebt.

b) Absolventinnen und Absolventen

Bei den Absolventinnen und Absolventen wird weiterhin langfristig ein repräsentatives Geschlechterverhältnis angestrebt. Auf diesem Weg möchte die Fakultät den Anteil der Absolventinnen insgesamt zunächst auf den bundesweiten Wert an Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher Studienabschlüsse von 45% bringen.

¹ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/732324/umfrage/studierende-im-fach-wirtschaftswissenschaften-in-deutschland-nach-geschlecht/> (abgerufen am 18.09.2021)

Dazu wird in diesem Rahmen angestrebt, bei allen einzelnen Studienabschlüssen den Frauenanteil um ca. 2% zu erhöhen. Da die beiden rein wirtschaftswissenschaftlichen – und von der Anzahl der Studentinnen und Studenten her größten – Studiengänge (B.Sc./M.Sc. Wirtschaftswissenschaft) allein für sich bereits den Zielwert erreicht bzw. sogar überschritten haben, können diese die geringeren Frauenanteile in den anderen Studiengängen kompensieren und zur Gesamtzielerreichung beitragen. Der Anteil der Absolventinnen liegt (insgesamt) nahezu bei allen Studiengängen der Fakultät (mit der Ausnahme des Bachelorstudienganges Wirtschaftsinformatik) deutlich über dem Anteil der Studentinnen. Dies lässt vermuten, dass das vorgehaltene Studienangebot der Fakultät für Studentinnen gut zu absolvieren ist und diese sogar gegenüber den männlichen Vertretern erfolgreicher studieren. Die Vermutung liegt nahe, dass – ceteris paribus – einer Steigerung des Studentinnenanteils ein Zuwachs beim Absolventinnenanteil folgen könnte.

Die geplanten Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils werden somit mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung auch eine (positive) Veränderung des Absolventinnenanteils nach sich ziehen.

Die Fakultät strebt an, hinsichtlich des prozentualen Anteils von Absolventinnen und Absolventen auch weiterhin innerhalb des jeweils gültigen Zielkorridors für die einzelnen Studiengänge der Fakultät zu bleiben.

c) Inklusives Studium

Um allen Studentinnen und Studenten der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft eine möglichst hindernisfreie Teilnahme am Studium zu ermöglichen, gilt es, barrierefreies Studienmaterial zur Verfügung zu stellen sowie eine gleichberechtigte Teilnahme an sämtlichen Prüfungsformaten (Einsendearbeiten, Klausuren, Seminare und Abschlussarbeiten) zu ermöglichen.

Daher sollen die vorhandenen Studienmaterialien auf ihre Barrierefreiheit hin überprüft und bei Bedarf entsprechend verbessert werden. Dies betrifft neben den schriftlichen Materialien auch die digitalen Angebote wie die modulbegleitenden Moodle-Umgebungen. Im Bereich der Prüfungsformate sollen den Studentinnen und Studenten mit Bedarfen an Nachteilsausgleichen insb. die Klausurteilnahmen weiterhin ermöglicht und die Teilnahme noch weiter erleichtert werden, beispielsweise durch Online-Prüfungen.

Handlungsfeld Studium					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Studentinnenanteils	Studienberatung für spezielle Zielgruppen Frauen und spezielle Zielgruppen werden durch die Studienberaterinnen und Studienberater des Zentralbereichs der Fakultät in Einführungs- und Präsenzveranstaltungen gezielt angesprochen.			Dekanin/Dekan	
Erhöhung des Studentinnenanteils	Ausbau des Beratungsangebots Neben den vorhandenen Beratungskanälen werden weitere Angebote (z. B. virtuelle Beratung, Online-Beratungsabende) konzipiert und durchgeführt. In den Veranstaltungen sollen vor allem Alumnae als Vorbilder eingeladen werden und als gute Beispiele dienen.			Dekanin/Dekan	
Erhöhung des Studentinnenanteils	Gestaltung der Fakultätsnetzseite Überarbeitung der Fakultätsnetzseite in Hinblick auf eine attraktivere Ansprache von Studieninteressentinnen und das erleichterte Auffinden von Informationen für Menschen mit Inklusionsbedarf. Es wird vermehrt Bildmaterial eingesetzt, das Frauen unmittelbarer anspricht, und es sollen Stimmen von Absolventinnen platziert werden.			Dekanin/Dekan	
Erhöhung des Absolventinnenanteils	Gewinnung von Mentorinnen Um den Anteil der Absolventinnen zu erhöhen, werden bei Neubesetzungen von Mentorinnen- und Mentorenstellen bevorzugt Frauen eingestellt; dies gilt insbesondere für die Fächer, die von Frauen eher weniger gewählt werden. Um qualifizierte Mentorinnen zu gewinnen, werden Stellenausschreibungen in den einschlägigen Frauennetzwerken platziert und insbesondere Frauen adressiert.			Dekanin/Dekan	

Erhöhung des Absolventinnenanteils	Planungsunterstützung bei Abschlussarbeiten Darüber hinaus bieten die Lehrstühle insbesondere Müttern aktive Unterstützung bei der Einhaltung des Zeitplanes während der Abschlussarbeitsphase an.			Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber	
Erhöhung des Absolventinnenanteils	Motivation von Studentinnen und Absolventinnen Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen geeignete Studentinnen und Absolventinnen der Bachelorstudiengänge regelmäßig zur Aufnahme eines Masterstudiums.			Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber	
Erhöhung des Absolventinnenanteils	Kandidatinnen für Studienpreise Kandidatinnen werden regelmäßig durch die jeweils Vorschlagsberechtigten für Studienpreise benannt.			Dekanin/Dekan	
Inklusion verbessern	Ausbau der Barrierefreiheit Das vorhandene Studienmaterial wird auf seine Barrierefreiheit hin überprüft und dahingehend verbessert. Die Moodleumgebungen der Module werden barriereärmer gestaltet. Neben den vorhandenen Nachteilsausgleichsmöglichkeiten sollen weitere Erleichterungsformen geprüft und durchgeführt werden (z. B. Online-Klausuren für Menschen mit Bedarf an Nachteilsausgleich)			Dekanin/Dekan	

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt das Ziel, die Frauenanteile im Bereich des wissenschaftlichen Personals sowie an Promotionen und Habilitationen nach Möglichkeit zu steigern.

a) Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist bestrebt, die Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Personals ausgehend vom aktuellen Niveau zu steigern. Die vorrangigen Bemühungen konzentrieren sich dabei auf die Beschäftigungsgruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten, weil diese zum einen die größte Gruppe ist und zum anderen bereits im letzten Berichtszeitraum eine positive Veränderung erfahren hat. Darüber hinaus befinden sich vornehmlich in dieser Gruppe jene Mitarbeiterinnen, die eine Promotion anstreben. Ein Anteil von 40% (gegenüber 37,46%, Stand 2019) an Mitarbeiterinnen in diesem Bereich erscheint als realistische Zielgröße und würde – ceteris paribus – auch für den gesamten Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten zu einer Erhöhung des Frauenanteils beitragen.

b) Promotionen

Im Bereich der Promotionen gilt, zwischen laufenden Promotionsverfahren und abgeschlossenen Promotionen zu differenzieren. Dabei sollten die laufenden Promotionsverfahren am unmittelbarsten mit der Zusammensetzung der Gruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten korrelieren. Von daher hat sich die Fakultät das ambitionierte Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei den laufenden Promotionsverfahren mit dem entsprechenden Anteil der Tarifbeschäftigten in Übereinstimmung zu bringen und ebenfalls einen Wert von 40% anzustreben (gegenüber 34,9%, Stand 2020).

Die abgeschlossenen Promotionen sind aufgrund ihrer insgesamt geringeren Gesamtzahl stärker von Schwankungen betroffen. Der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen liegt im Durchschnitt der Studienjahre 2018–2019 bei 37,9%. Ausgehend von diesem erfreulichen Wert möchte die Fakultät am Ende des Planungszeitraums erreichen, dass auch im Bereich der abgeschlossenen Promotionen ein Frauenanteil von 40% erzielt wird.

c) Habilitationen

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft erfolgen insgesamt nur wenige Habilitationen. Aufgrund dieser geringen Grundgesamtheit kommt es bei jeder weiteren Habilitation zu einer Fluktuation in den Werten, so dass hierzu keine Berechnung nach dem Kaskadenprinzip erfolgt. Gleichwohl werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die aktuell eine Habilitation an der Fakultät anstreben, in besonderem Maße gefördert und in ihren Bedürfnissen unterstützt.

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wiss. Tarifbeschäftigten	<p>Motivation von Absolventinnen</p> <p>Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen geeignete Absolventinnen regelmäßig zur Bewerbung auf Qualifizierungsstellen und/oder zur Promotion. Dabei werden sie auf die einschlägigen Frauenförderprogramme hingewiesen. Neue Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber werden durch die Dekanin oder den Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät entsprechend sensibilisiert.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber</p> <p>Fakultäts-gleichstellungs-beauftragte</p>	
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wiss. Tarifbeschäftigten	<p>Zielgruppenspezifische Platzierung von Stellenausschreibungen</p> <p>Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gezielt in Frauennetzwerken veröffentlicht.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Personaldezernat</p>	
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wiss. Tarifbeschäftigten	<p>Stellenvergabe bei gleicher Qualifikation</p> <p>Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber werden dafür sensibilisiert, Stellen für wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte bei gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen zu vergeben.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Fakultäts-gleichstellungs-beauftragte</p>	
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wiss. Tarifbeschäftigten	<p>Vorabansprache von Bewerberinnen</p> <p>Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber suchen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf.</p>			<p>Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber</p>	
Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<p>Verbesserung der Arbeitsbedingungen</p> <p>Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber werden dafür sensibilisiert, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst flexible, ergebnisorientierte Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen, um familienbedingten Bedürfnissen entsprechen zu können.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Leiter des Zentralbereichs</p> <p>Fakultäts-gleichstellungs-beauftragte</p>	

Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie	<p>Verbesserung der Stellenfinanzierung bei Inanspruchnahme von Elternzeit und Familienarbeit</p> <p>Die Dekanin/der Dekan setzt sich weiterhin dafür ein, im Austausch mit der Hochschulleitung ein fakultätsübergreifendes Finanzierungsmodell fortzuentwickeln, das sowohl den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern eine Stellensicherheit bei der Inanspruchnahme von Eltern- und Familienarbeitszeiten gewährleistet.</p>			Dekanin/Dekan	
Steigerung des Anteils der Doktorandinnen und entsprechender Absolventinnen	<p>Motivation der wissenschaftlichen Beschäftigten</p> <p>Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen und unterstützen geeignete Mitarbeiterinnen wiederkehrend zur Anfertigung einer Promotion. Sie schaffen ihnen durch eine angemessene Aufgabengestaltungen die erforderlichen zeitlichen Spielräume.</p>			Lehrstuhl-inhaberinnen und -inhaber	
Steigerung des Frauenanteils im Bereich der abgeschlossenen Promotionen	<p>Unterstützung des Promovendinnen-Netzwerks</p> <p>Das Promovendinnen-Netzwerk wird aktiv durch die Dekanin/den Dekan und die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät unterstützt. Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber weisen ihre wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf die speziellen Angebote des Netzwerks, wie das Promotionscoaching, das Bewerbungstraining oder die kontinuierliche Schreibberatung, hin und ermuntern sie zur Teilnahme daran. Zusätzlich ermöglichen sie den Mitarbeiterinnen durch entsprechende Arbeitszeitgestaltung die Teilnahme daran.</p>			Dekanin/Dekan Lehrstuhl-inhaberinnen und -inhabern	
Unterstützung der Habilitandinnen	<p>Motivation der Habilitandinnen</p> <p>Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät ermutigen und unterstützen ihre Habilitandinnen auf dem Wege der Habilitationserstellung. Sie schaffen ihnen durch eine angemessene Aufgabengestaltung die erforderlichen zeitlichen Spielräume.</p>			Dekanin/Dekan Habilitation-betreuerinnen und -betreuer	

Unterstützung der Habilitationen	Unterstützung des Forschungs- und Graduiertenservice Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern als Betreuerinnen und -betreuer von Habilitationen weisen ihre Mitarbeiterinnen wiederkehrend auf den Forschungs- und Graduiertenservice hin.			Habilitations- betreuerinnen und -betreuer	
Steigerung des Anteils der Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitationen	Zentrales Informationsangebot auf Fakultätsnetzseite Sämtliche besonderen Angebote der Fakultät und der FernUniversität, die den Frauen bei der Zielerreichung dienlich sein können, werden auf der Fakultätsnetzseite gesondert ausgewiesen bzw. es wird auf die entsprechenden fakultätsübergreifenden Angebote verwiesen.			Dekanin/Dekan	
Abbau von Inklusions- und Diversitätshindernissen	Sensibilisierung für Inklusion und Diversität Die Dekanin/der Dekan und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte werden wiederkehrend sämtliche Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber auf die besonderen Bedürfnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf Inklusion und Diversität hinweisen, um diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst hindernisfreie sowie gleichberechtigte Teilnahme am universitären Arbeitsalltag zu ermöglichen.			Dekanin/Dekan Fakultäts- gleichstellungs- beauftragte	

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt grundsätzlich das Ziel, den Frauenanteil an Professuren und bei der Überbrückung etwaiger Vakanzen zu erhöhen. Dazu werden Frauen in jedem Fall bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Aufgrund des Lebensalters der aktuellen Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber wird es vor dem Jahr 2026 keine Emeritierungen geben und – sieht man von Annahme möglicher ehrenwerter Rufe an andere Universitäten ab – somit auch nicht die Möglichkeit, durch Nachfolgebesetzungen den Anteil an Hochschullehrerinnen zu erhöhen. Erst ab diesem Zeitpunkt wird es bis zum Ende des Jahrzehnts fünf Nachfolgebesetzungen geben. Der laut Kaskadierung anzustrebende Anteil an Hochschullehrerinnen von 30% wäre nur erreichbar, wenn mehr als die Hälfte der freiwerdenden Lehrstühle zukünftig von Frauen besetzt würden. Gleichwohl wird die Fakultät die Erhöhung des Frauenanteils weiterverfolgen, sobald sich hierzu die Gelegenheit geben wird.

In den Zeitraum des vorliegenden Planes fällt die Neuschaffung von zwei Professuren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Dies ist zum einen der Lehrstuhl für „BWL, insb. Gestaltung soziotechnischer Informationssysteme“ und zum anderen die Juniorprofessur „Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Energiewirtschaft“. Im Rahmen der Berufungsverfahren verfolgte die Fakultät das Ziel, beide Neubesetzungen zumindest geschlechterparitätisch vorzunehmen. Der Dekan wird alle Anstrengungen unternehmen, dass sich im Rahmen der Abarbeitung der Liste eine ggf. berufene Bewerberin für die Rufannahme an die Fakultät entscheidet.

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Anteils an Lehrstuhlinhaberinnen	<p>Bemühung um Rufannahme</p> <p>Die Dekanin oder der Dekan wird alle Anstrengungen unternehmen, dass sich im Rahmen der Abarbeitung der Liste eine ggf. berufene Bewerberin für die Rufannahme an die Fakultät entscheidet.</p>			Dekanin/Dekan	
Erhöhung des Anteils an Lehrstuhlinhaberinnen	<p>Vorabansprache von möglichen Bewerberinnen</p> <p>Geeignete Bewerberinnen werden durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission frühzeitig gezielt angesprochen.</p> <p>Bei Bewerbungen werden auch diejenigen Frauen berücksichtigt, die aufgrund struktureller Bedingungen (z. B. Pflege- oder Erziehungsarbeit) anders verlaufende Karrierewege aufweisen, aber die formalen Qualifikationen erfüllen.</p>			<p>Berufungskommissionsvorsitzende oder -vorsitzender</p> <p>Ausscheidende/r Lehrstuhlinhaberinnen oder -inhaber</p>	
Erhöhung des Anteils an Lehrstuhlinhaberinnen	<p>Sensibilisierung von Berufungskommissionsmitgliedern</p> <p>Die Mitglieder von Berufungskommissionen werden zu Beginn eines Berufungsverfahrens für gendersensible Aspekte von Berufungsverfahren sensibilisiert.</p> <p>Mitglieder werden auf entsprechende Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen und zu einer Teilnahme motiviert.</p> <p>Den Mitgliedern von Berufungskommissionen wird ein sog. Online-Tool zugänglich gemacht, mit dessen Hilfe sie sich zum Auftakt des Berufungsverfahrens mit den genderrelevanten Themen befassen.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Berufungskommissionsvorsitzende oder -vorsitzender</p> <p>Fakultätsgleichstellungsbeauftragte</p>	
Erhöhung des Anteils an Lehrstuhlinhaberinnen	<p>Vorabansprache von möglichen Bewerberinnen für Lehrstuhlvertretungen</p> <p>Lehrstuhlvertretungen werden bei entsprechender Bewerberlage und gleicher Qualifikation vorrangig an Frauen vergeben. Die Fakultät sucht bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.</p>			Dekanin/Dekan	

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ist weiterhin unverändert hoch und liegt bei mehr als 95%. In diesem Handlungsfeld ist die Fortbildung das vorrangige Ziel der Fakultät.

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in speziellen Themenfeldern	<p>Motivation zur Fort- und Weiterbildung zu speziellen Themenfeldern</p> <p>Die Umsetzungsverantwortlichen motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, hochschulinterne oder externe Fort- und Weiterbildungsangebote wahrzunehmen, um in ausgewählten Themenbereichen weitergehende Kenntnisse zu erlangen, die im vorhandenen Tätigkeitsbereich hilfreich sind. Zu diesen Themenbereichen gehören beispielsweise SAP-Portal-Schulungen, spezielle Informations- und Schulungsveranstaltungen, IT-Anwenderschulungen sowie Englisch-Konversation.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Leiter des Zentralbereichs</p> <p>Vorgesetzte/ Vorgesetzter</p>	
Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen mit dem Ziel der Höhergruppierung	<p>Motivation zur Fort- und Weiterbildung für Höhergruppierung</p> <p>Mitarbeiterinnen werden durch die jeweiligen Vorgesetzten, die Dekanin/den Dekan und den Leiter des Zentralbereichs ermuntert, zielgerichtete Fortbildungen durchzuführen, die eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ermöglichen. In Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat bemüht sich die Fakultät, die Mitarbeiterinnen insb. in finanzieller und arbeitszeitlicher Hinsicht zu unterstützen. Mitarbeiterinnen, die eine entsprechende Fortbildung abgeschlossen haben, erhalten höherwertige Aufgaben, um ihnen eine höhere Eingruppierung zu ermöglichen.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Leiter des Zentralbereichs</p> <p>Vorgesetzte/ Vorgesetzter</p>	
Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für den Wiedereinstieg nach Elternzeit oder Beurlaubung	<p>Motivation zur Fort- und Weiterbildung für Wiedereinstieg</p> <p>Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung, die ihren Anspruch auf Elternzeit oder Beurlaubung für Familienarbeit (z. B. Pflege von Angehörigen) wahrnehmen, werden durch den Leiter des Zentralbereichs Informationen über Fortbildungen zur Verfügung gestellt, die den Wiedereinstieg in den Beruf oder das vorherige Arbeitsumfeld erleichtern.</p>			<p>Leiter des Zentralbereichs</p>	

Abbau von Inklusions- und Diversitätshindernissen	Sensibilisierung für Inklusion und Diversität Die Dekanin/der Dekan und die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte werden wiederkehrend sämtliche Vorgesetzte auf die besonderen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf Inklusion und Diversität hinweisen, um diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine möglichst hindernisfreie sowie gleichberechtigte Teilnahme am universitären Arbeitsalltag zu ermöglichen.			Dekanin/Dekan Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte	
---	---	--	--	---	--

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre

Bestandsaufnahme Gender und Diversität in der Lehre

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sieht ihr eigenes Studienangebot bedingt durch die besondere Vermittlungsform der Fernlehre bereits als grundsätzlich gut geeignet, Gender- und Diversitätsanforderungen gerecht zu werden. Dies gilt in gleicher Weise selbstverständlich auch für die benachbarten Fakultäten der FernUniversität. Durch das Fernstudium kann den diversen, vielfältigen Bedürfnissen der Studentinnen und Studenten in vielerlei Hinsicht bereits vom Ansatz her gut entsprochen werden.

Dennoch gilt es natürlich im „Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre“ mehrere Aktionsbereiche im Besonderen zu beleuchten, die sich u. a. auf die Inhalte und die Didaktik beziehen.

Im Bereich der fachlichen Inhalte bieten die Fachgebiete der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft im Vergleich zu anderen Forschungsgebieten sicherlich weniger Ansätze zur expliziten Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsthemen. Gleichwohl sieht die Fakultät verschiedene Möglichkeiten, Gender- und Diversitätsinhalte in die Lehre der Fakultät aufzunehmen. Dies zeigte sich bereits in der Erstellung zahlreicher Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten) an mehreren Lehrstühlen, die die angesprochenen Themenbereiche in Zusammenhang mit den kernfachlichen Themen bringen (s. Anlage im Endbericht).

Somit zeigt es Wirkung, dass die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber durch die Dekanin/den Dekan auf die Angebote des Portals „Gender in der Lehre“ hingewiesen wurden und die Studentinnen und Studenten durch die Professorinnen und Professoren dazu ermutigt wurden, entsprechende wissenschaftliche Arbeiten zu den Themen des Handlungsfeldes anzufertigen.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Es ist ein Ziel der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten – soweit fachlich umsetzbar – in der unmittelbaren Lehre weiterhin zu stärken und sukzessive die Thematik in weitere Fachgebiete auszudehnen. Dabei geht es nicht nur um die Anpassung der Studienmaterialien, sondern vielmehr auch um die Art und Weise der Vermittlung durch die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber auf den unterschiedlichen Ebenen. Der Grundsatz der Freiheit der Lehre muss von diesem Vorhaben unberührt bleiben. In diesem Handlungsfeld geht es somit vor allem darum, bereits begonnene Zielvorhaben fortzusetzen, anhand eigener guter Beispiele innerhalb der Fakultät zur Nachahmung anzuregen und die Umsetzung sowohl qualitativ als auch quantitativ auszubauen.

Am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre (insbes. Personalführung und Organisation) von Herrn Prof. Dr. Jürgen Weibler soll eine Gender-Gastprofessur für den Zeitraum Wintersemester 2021/22 verankert werden, die aus Mitteln des Gleichstellungskonzeptes finanziert wird. Ziel ist es, die Sichtbarkeit von sog. Gender-Studies an der Fakultät zu steigern und das Forschungsprofil in diesem Bereich kontinuierlich zu stärken.

Handlungsfeld Gender und Diversität in der Lehre					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Ausweitung gender- und diversitätsrelevanter Aspekte in der Lehre	<p>Sensibilisierung der Professorinnen und Professoren</p> <p>Die Dekanin/der Dekan wird wiederkehrend sämtliche Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber auf die besonderen, lehrunterstützenden Angebote des hochschulweiten Portals „Gender in der Lehre“ hinweisen und zur Berücksichtigung in der Lehre in den unterschiedlichen Aktionsbereichen auffordern.</p>			Dekanin/Dekan	
Ausweitung gender- und diversitätsrelevanter Aspekte in der Lehre	<p>Motivation der Studentinnen und Studenten sowie der Doktorandinnen und Doktoranden</p> <p>Die Professorinnen und Professoren motivieren ihre Studentinnen und Studenten, sich in ihren Abschlussarbeiten mit gender- und diversitätsspezifischen Themen zu befassen. Die Doktorandinnen und Doktoranden werden in gleicher Weise dazu angeregt, sich selbst im Rahmen der eigenen Lehrverpflichtung mit den Themen zu befassen und dies wiederum an die von ihnen betreuten Studentinnen und Studenten weiterzugeben.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber</p> <p>Fakultätsgleichstellungsbeauftragte</p>	
Stärkung der Lehrtätigkeit im Bereich „Gender/Queer Studies“	<p>Gastprofessur „Gender/Queer Studies“</p> <p>Die Vergabe der Gastprofessur im Bereich „Gender/Queer Studies“ für ein Semester soll auf zwei Ebenen wirken. Zum einen wird die Gastprofessur explizit an Frauen vergeben, um diese auf ihren wissenschaftlichen Laufbahnen zu stärken und Gelegenheit zum Erfahrungsausbau zu geben.</p> <p>Zum anderen soll die Gastprofessur im Rahmen ihrer Tätigkeit Studienmaterial mit Bezug zum Handlungsfeldthema erstellen, das auch nachhaltig Verwendung finden soll. Dies soll auch dazu dienen, als Kristallisationskern für weitere neue Studieninhalte zu wirken.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Prof. Dr. Weibler</p>	

Handlungsfeld Forschung

Bestandsaufnahme Forschung

Im Handlungsfeld Forschung verfolgte und unterstützte die Fakultät die vorrangigen Ziele, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung zu erhöhen und Forschungsvorhaben mit sog. Genderinhalten zu identifizieren und zu fördern.

Das erstgenannte Ziel, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung zu steigern, ist eng verknüpft mit der Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Dabei zeigt die Steigerung des Frauenanteils in der Beschäftigtengruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten um mehr als 3%-Punkte auf insgesamt 37,4% eine positive Entwicklung. Damit wird die Sichtbarkeit von Frauen in der Forschung erhöht und verbessert.

Die Möglichkeiten in der Wirtschaftswissenschaft, die ursprünglichen Forschungsinhalte mit den Themenbereichen der Genderforschung in Verbindung zu bringen, sind nicht in allen Teildisziplinen unmittelbar gegeben. Dennoch ist es einzelnen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Fakultät gelungen, sich mit entsprechenden Vorhaben zu beschäftigen und dazu Veröffentlichungen zu erstellen. Die Betreuung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten im Bereich von Bachelor- und Masterarbeiten durch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zusätzlich dazu beitragen, zukünftig weitere Forschungsvorhaben und Veröffentlichungen im genannten Themenbereich zu ermöglichen.

Herr Dr. Sonnabend, vom Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbes. Wirtschaftspolitik, forscht aktuell zu Geschlechterunterschieden in Arbeitsmärkten und im Wettbewerb und bearbeitet dazu mehrere Projekte (u. a. „Female Workers, Male Managers“, „Artists' Labour Market and Gender“, „Gender differences in overconfidence and decision making“).

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät wird weiterhin das Ziel verfolgen, den Anteil von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten zu steigern. Dieses Zielvorhaben ist eng verknüpft mit den Zielen und Maßnahmen in den Handlungsfeldern „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ und „Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren“ und wird mittelbar dazu führen, dass die Repräsentanz und Sichtbarkeit von Frauen in der Forschung verbessert wird.

Forschungsvorhaben mit Gender- und Diversitätsbezug sollen von den Hochschullehrerinnen und -lehrern und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch zukünftig nach den fachlichen Möglichkeiten identifiziert und umgesetzt werden. Die Fakultät wird sie darin unterstützen.

Die Gastprofessur „Gender und Queer Studies“, die ab dem Wintersemester 2021/22 an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verortet ist, soll neben den Tätigkeiten im Bereich der Lehre auch wahrnehmbare Forschungsergebnisse erzeugen.

Handlungsfeld Forschung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung der Repräsentanz von Frauen	Erhöhung der Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen Bei der Auswahl neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird darauf geachtet, dass Frauen nicht benachteiligt werden und sie bei gleicher Erfüllung der Einstellungsvorsetzungen vorrangig ausgewählt werden.			Dekanin/Dekan Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber	
Steigerung der Repräsentanz von Frauen	Sicherstellung der Sach- und Personalmittelbereitstellung Die Fakultät stellt sicher, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen nicht benachteiligt werden.			Dekanin/Dekan	
Ausdehnung von Forschungsaktivitäten	Sensibilisierung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Die Dekanin/der Dekan weist wiederkehrend auf das Informations- und Unterstützungsangebot des universitätsweiten Portals „Gender in der Forschung“ hin und ermutigt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich mit entsprechenden Forschungsinhalten zu beschäftigen.			Dekanin/Dekan	
Ausdehnung von Forschungsaktivitäten	Gleichstellung bei Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien dürfen Frauen nicht benachteiligt werden. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendienanträgen die Anträge von Frauen bevorzugt.			Dekanin/Dekan	
Sichtbarmachung von Forschungsergebnissen	Informationsbereitstellung auf Fakultätsnetzseite Die wissenschaftlichen Veröffentlichungen werden auf der Netzseite zusätzlich in der Art verfügbar gemacht, dass eine geschlechtsdifferenzierende Sichtweise bzw. Darstellung möglich ist.			Leiter des Zentralbereichs	

Sichtbarmachung von Genderthemen	Gastprofessur „Gender und Queer Studies“ Die erzielten Forschungsergebnisse der Gastprofessur „Gender und Queer Studies“ werden auf der zentralen Fakultätsnetzseite veröffentlicht ausgewiesen.			Leiter des Zentralbereichs	
----------------------------------	---	--	--	----------------------------	--

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die geschlechterparitätische Besetzung der fakultätsinternen Gremien stellt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft auch weiterhin vor eine besondere Herausforderung, die im Wesentlichen in der aktuellen Geschlechterverteilung der Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber begründet liegt, weil sich jedes Gremium zumindest zur Hälfte aus diesem Kreise zusammensetzt. Von daher liegen die realistisch möglichen Handlungsspielräume lediglich in der Rekrutierung aus dem Kreise der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Dennoch wird die Fakultätsleitung, vertreten durch die Dekanin/den Dekan, alles daransetzen und für eine Mitarbeit in den Gremien – vorrangig bei den wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen – werben, um so zumindest auf eine geschlechtsparitätischere Besetzung der Gremien hinzuwirken. Die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber werden daher durch die Dekanin/den Dekan dazu aufgefordert, an Gremienarbeit interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und hier insbesondere den Mitarbeiterinnen, die erforderlichen zeitlichen Freiräume zu gewähren.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Erhöhung des Frauenanteils in den Fakultätsgremien	<p>Motivation für Gremienarbeit</p> <p>Die Dekanin/der Dekan wird Frauen gezielt ansprechen, so dass Gremien nach Möglichkeit geschlechterparitatisch besetzt werden. Dies ist im Besonderen erforderlich, wenn Gremien neu besetzt werden und eine paritätische Besetzung noch nicht erreicht wurde.</p> <p>Ferner wird sich die Dekanin/der Dekan dafür einsetzen, dass Frauen, die sich in Gremien der Fakultät oder der Hochschule engagieren wollen, bei der gleichzeitigen Wahrnehmung von beruflichen Pflichten und Gremienarbeit im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten individuell unterstützt und entlastet werden.</p>			Dekanin/Dekan	
Verbesserung der Teilnahmemöglichkeit	<p>Organisatorische Erleichterung</p> <p>Termine für Besprechungen und Gremiensitzungen werden durch die Dekanin/den Dekan, den Leiter des Zentralbereichs und die jeweiligen Vorsitzenden familienfreundlich ausgerichtet und sollten nach Möglichkeit innerhalb der Arbeitszeiten liegen, zu denen auch Teilzeit-Beschäftigte anwesend sind.</p>			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Gremienvorsitzende/ Gremienvorsitzender	
Gender-Sensitivität steigern	<p>Teilnahme an Fortbildungsseminaren</p> <p>Die Dekanin/der Dekan wirbt bei sämtlichen Führungskräften der Fakultät dafür, an Gender-Seminaren teilzunehmen.</p>			Dekanin/Dekan	

Handlungsfeld Personalentwicklung

Bestandsaufnahme Personalentwicklung

Nachdem im vorangegangenen Berichtszeitraum bereits zwei Mitarbeiterinnen an Fortbildungen teilgenommen und diese erfolgreich abgeschlossen haben – die auch zu einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe geführt haben – war eine weitere Fortbildungsteilnahme einer Mitarbeiterin möglich.

Die Leitung der Fakultät hat weiterhin die Mitarbeiterinnen ermutigt, universitätsinterne und externe Qualifizierungsfortbildungen, auch zur Förderung überfachlicher Kompetenzen, zu nutzen. Es wurde dafür durch die Vorgesetzten Sorge getragen, dass die beruflichen Verpflichtungen mit der Teilnahme an Aus- und Fortbildungen nicht kollidieren.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft setzt es sich weiterhin zum Ziel, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus sämtlichen Tätigkeitsbereichen für die Wahrnehmung des Rechts auf persönliche Fort- und Weiterbildung zu motivieren. Bei den Qualifizierungsfortbildungen soll es allgemein um die Festigung und den Ausbau fachlicher und überfachlicher Kompetenzen gehen. Im Speziellen wird darauf Wert gelegt, im Rahmen entsprechender Angebote Gender- und Diversitätsaspekte als Querschnittsthemen zu integrieren.

Handlungsfeld Personalentwicklung					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Steigerung der Gender- und Diversitätskompetenz	<p>Motivation zur Fortbildungsteilnahme „Gender- und Diversitätsaspekte“</p> <p>Die Dekanin/der Dekan ermutigt die Personalverantwortlichen der Fakultät, bei der Gestaltung aller Personalmaßnahmen Gender- und Diversitätsaspekte als Querschnittsthemen zu integrieren.</p>			Dekanin/Dekan	
Steigerung der überfachlichen Kompetenz	<p>Motivation zur Fortbildungsteilnahme „Überfachliche Kompetenz“</p> <p>Die Dekanin/der Dekan, der Leiter des Zentralbereichs und die jeweiligen Vorgesetzten werden die Mitarbeiterinnen motivieren, Qualifizierungsfortbildungen der Universität sowie externe Angebote zu nutzen. Veranstaltungen, die der Förderung von überfachlichen Kompetenzen dienen, werden durch die jeweiligen Vorgesetzten bekanntgegeben.</p>			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Vorgesetzte/ Vorgesetzter	
Steigerung der fachlichen Kompetenz	<p>Motivation zur Fortbildungsteilnahme „Fachliche Kompetenz“</p> <p>Mitarbeiterinnen werden durch die Dekanin/den Dekan, den Leiter des Zentralbereichs und die jeweiligen Vorgesetzten ermutigt, Fortbildungen durchzuführen, die eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ermöglichen. Die Fakultät wird diesbezüglich eng mit dem Personaldezernat kooperieren, um sowohl entsprechende Fortbildungen anbieten bzw. wahrnehmen als auch eine höhere Eingruppierung realisieren zu können.</p>			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Vorgesetzte/ Vorgesetzter Personaldezernat	
Verbesserung der Teilnahmemöglichkeit	<p>Organisatorische Begleitmaßnahmen</p> <p>Die jeweiligen Vorgesetzten werden dafür Sorge tragen, dass die Teilnahme an Aus- und Fortbildungen nicht mit beruflichen Verpflichtungen kollidiert.</p>			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs Vorgesetzte/ Vorgesetzter	

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat es eine zentrale Bedeutung, dass für die Studentinnen und Studenten das Studium und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät der Beruf mit ihren familiären Bedürfnissen gut vereinbar ist.

Die Fakultät bietet (werdenden) Müttern während der Schwangerschaft und Eltern im ersten Lebensjahr des Kindes die Möglichkeit, Klausuren in Regional- und Studienzentren, ggf. auch online zu absolvieren. Dieses Angebot wird von Schwangeren und jungen Eltern aktiv genutzt und als positiv bewertet. Es hat sich somit bewährt, weil es diese Menschen bei der unterbrechungsfreien Fortführung ihres Studiums auf einfache Weise unterstützt.

Auf Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird ihnen im Rahmen der Möglichkeiten eines Lehrstuhls eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ermöglicht. Dies obliegt der Lehrstuhlführung und wird je nach Größe des Lehrstuhls individuell gehandhabt. In jedem Fall ist es das Bestreben sämtlicher Lehrstühle, die Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die individuellen Bedürfnisse im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auszurichten. Die technischen Fortschritte auf der Ebene digitaler Kommunikations- und Kooperationswerkzeuge – und getriggert durch die gesamtgesellschaftlichen Erfordernisse seit März 2020 – haben einen enormen Schritt in die Richtung der zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung zusätzlich möglich gemacht.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft setzt sich für die familienfreundliche Gestaltung von Studien- und Arbeitsbedingungen ein. Dazu setzt sie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um. Die Dekanin/der Dekan trägt dazu auf zwei Ebenen bei. Zum einen unterstützt sie die Studentinnen und Studenten, die Kinder betreuen und erziehen und/oder sich um pflegebedürftige Angehörigen kümmern, darin, dass sie ihr Studium trotz der begleitenden familiären Herausforderungen möglichst komplikationslos absolvieren können.

In ähnlicher Weise unterstützt sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unmittelbar oder über die Lehrstuhlinhaberinnen bzw. Lehrstuhlinhaber mittelbar, die beruflichen Aufgaben mit möglichen familiären Bedürfnissen in Einklang zu bringen.

Weder Studentinnen und Studenten noch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Nachteile in Studium und Beruf durch die Betreuung von Kindern oder durch die Pflege von Angehörigen entstehen. Zur Erzielung dieser Ziele wird auch das Angebot des universitätsweiten Angebots des Familienservice genutzt.

Die laufenden Maßnahmen, die aus dem Gleichstellungsplan 2018–2020 hervorgegangen sind, werden fortgeführt.

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Verbesserung der Studier- und Arbeitsbedingungen	Fortführung laufender Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilisierung der Arbeitszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zur weiteren Qualifizierung und Wiedereingliederung - Ausdehnung der Ermöglichung von Heimarbeit 			Dekanin/Dekan Leiter des Zentralbereichs	
Verringerung von Studier- und Arbeitshindernissen	Ausbau Beratungsangebot Die Beraterinnen und Berater des Zentralbereichs weisen die Studentinnen und Studenten hin auf: <ul style="list-style-type: none"> - Angebote während der Schwangerschaft und im ersten Lebensjahr des Kindes - das Angebot des Mini-Campus für Präsenzveranstaltungen (z. B. Seminare) auf dem Campus Hagen - die Dienste und Unterstützungsangebote des Familienservice 			Leiter des Zentralbereichs	

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Bestandsaufnahme Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist im Berichtszeitraum kein Fall von sexualisierter Belästigung oder Gewalt bekannt. Die Anlaufstellen für Beschwerden bezüglich sexualisierter Gewalt wurden nicht in Anspruch genommen.

Ziele und Maßnahmen auf Basis der Bestandsaufnahme

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, als Teil der FernUniversität, soll auch weiterhin ein Ort zum Studieren und Arbeiten sein, an dem es zu keiner Form von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder Gewalt kommt. Die mit dem vorausgehenden Gleichstellungsplan begonnenen Maßnahmen zur Bewahrung des Ist-Zustands sollen fortgeführt werden.

Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt					
Ziel der Maßnahme	Titel und Kurzbeschreibung	Status quo und Laufzeit	Finanzierung	Umsetzungsverantwortung	Anmerkungen
Sicherstellung von räumlicher Sicherheit	<p>Sicherheitsorientierte Auswahl von Veranstaltungsorten</p> <p>Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten achtet die Fakultät – unterstützt durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dezernats für Gebäudemanagement der FernUniversität – darauf, dass die Aspekte der räumlichen Sicherheit berücksichtigt werden. Räume, die subjektiv wahrnehmbare, persönliche Angstgefühle auslösen können (sog. Angsträume), werden vermieden.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Leiter des Zentralbereichs</p> <p>Dezernat 4.4.2 (Gebäudemanagement)</p>	
Erhöhung des Problembewusstseins bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	<p>Sensibilisierung von (neuen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</p> <p>Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten und die Dekanin/den Dekan über die Definition von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt informiert.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Vorgesetzte/ Vorgesetzter</p>	
Anlaufstellensicherung	<p>Anlaufstellen für Betroffene</p> <p>Die Dekanin/der Dekan, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und der Leiter des Zentralbereichs stehen Betroffenen als zur Verschwiegenheit verpflichtete Ansprechpersonen zur Verfügung. Es wird darauf geachtet, dass es immer eine weibliche Ansprechpartnerin und einen männlichen Ansprechpartner gibt.</p> <p>Die Bekanntmachung der Anlaufstellen erfolgt über die Fakultätsnetzseite.</p>			<p>Dekanin/Dekan</p> <p>Fakultätsgleichstellungsbeauftragte</p> <p>Leiter des Zentralbereichs</p>	

Verantwortlichkeit, Berichtspflichten, Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Gesamtverantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung ist die Fakultät, vertreten durch die Dekanin/den Dekan. Über die Zielerreichung der Maßnahmen wird der Gleichstellungskommission, dem Rektorat und dem Senat zum Ende der Laufzeit hin Bericht erstattet, koordiniert durch das Referat Chancengerechtigkeit. Zeitgleich wird die Fortschreibung des Chancengerechtigkeitsplans vorgenommen.

Der Chancengerechtigkeitsplan 2022–2024 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt zum 02.02.2022 in Kraft. Der Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät hat eine Laufzeit von drei Jahren. Es erfolgt eine Information aller Beschäftigten über den Chancengerechtigkeitsplan durch den Dekan.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02.02.2022, des Rektorats vom 07.12.2021, der Gleichstellungskommission vom 24.11.2021 und des Fakultätsrats der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft.

Hagen, den 02.02.2022

Die Rektorin der FernUniversität in Hagen

Professorin Dr. Ada Pellert

Anlage

- Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft:
Tabellarische Bestandsaufnahme
- Endbericht zum Gleichstellungsplan 2018–2020 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft
der FernUniversität in Hagen

Anhang zum Chancengerechtigkeitsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft: Tabellarische Bestandsaufnahme

Handlungsfeld Studium

Bestandsaufnahme Studentinnen und Studenten nach Wintersemestern und Abschlüssen nach Studienjahren¹

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft gesamt							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert Gesamt	20.652	20.588	21155	19840	19500	20714	
Weiblich	7.969	7.915	7964	7316	7090	7366	
Männlich	12.683	12.673	13191	12524	12410	13348	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	38,6%	38,4%	37,6	36,9%	36,4	35,5%	40%
Immatrikuliert Bachelor	14.835	14.397	14286	13090	12250	12544	
Weiblich	5.740	5.523	5366	4785	4478	4478	
Männlich	9.095	8.874	8920	8305	7772	8066	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	38,7%	38,7%	37,6	36,6	36,6	35,7%	
Immatrikuliert Master	5.817	6.191	6869	6750	7250	8170	
Weiblich	2.229	2.392	2598	2531	2612	2888	
Männlich	3.588	3.799	4271	4219	4638	5282	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	38,3%	38,6%	37,8	37,5	36	35,3	
	StJ ² 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse Gesamt	658	845	878	898	898	752	
Weiblich	268	383	378	386	405	315	
Männlich	390	462	499	512	493	437	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	40,7%	45,3%	43,1	43%	45%	41,9%	45%
Abschlüsse Bachelor	446	537	538	489	468	391	
Weiblich	185	245	241	214	221	157	
Männlich	261	292	296	275	247	234	
Divers					0	0	
Frauenanteil (in %)	41,5%	45,6%	44,8	43,8%	47,2%	40,2%	
Abschlüsse Master	212	308	340	409	430	361	
Weiblich	83	138	137	172	184	158	
Männlich	129	170	203	237	246	203	
Divers					00		
Frauenanteil (in %)	39,2%	44,8%	40	42,1%	42,8%	43,8%	
Übergang BA-MA Frauen						36,3%	
Übergang BA-MA Männer						50,8%	

¹ Da bei den auslaufenden Diplom- und Magisterstudiengängen nur sehr begrenzte Handlungsmöglichkeiten bestehen, wird auf eine Darstellung verzichtet, ebenso bei auslaufenden Bachelor- und Masterstudiengängen. Gebührenpflichtige Weiterbildungsstudiengänge werden hier nicht betrachtet.

² Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauf folgende Sommersemester (Studienjahr 2015=Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015).

Studiengang Bachelor Wirtschaftsinformatik							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	4.529	4.758	3813	3956	3921	4026	
Weiblich	853	929	762	837	886	944	
Männlich	3.676	3.829	3051	3119	3035	3082	
Frauenanteil (in %)	18,8%	19,5%	20	21,1	22,6	23,4%	28%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	82	117	72	84	91	74	
Weiblich	21	28	14	19	16	14	
Männlich	61	89	58	65	75	60	
Frauenanteil (in %)	25,6%	23,9%	19,4	22,6	17,6%	18,9%	21%
Übergang BA-MA Frauen						55,8%	
Übergang BA-MA Männer/d						56,5%	
Studiengang Master Wirtschaftsinformatik							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	1.023	1164	1253	1406	1467	1553	
Weiblich	194	221	238	262	296	328	
Männlich	829	943	1015	1144	1171	1225	
Frauenanteil (in %)	19,0%	19,0%	19	18,6	20,2	21,1%	27%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	3	21	52	57	67	74	
Weiblich	1	3	7	18	11	21	
Männlich	2	18	45	39	56	53	
Frauenanteil (in %)	33,3%	14,3%	13,5	31,6	16,4%	28,4%	32%
Studiengang Bachelor Wirtschaftswissenschaft							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	11.329	10.803	10473	9134	8329	8518	
Weiblich	5.081	4.815	4604	3948	3592	3534	
Männlich	6.248	5.988	5869	5186	4737	4948	
Frauenanteil (in %)	44,8%	44,6%	44	43,2	43,1	41,5%	43%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	364	420	465	405	377	317	
Weiblich	164	217	227	195	205	143	
Männlich	200	203	238	210	172	174	
Frauenanteil (in %)	45,1%	51,7%	48,8	48,1	54,4%	45,1%	47%
Übergang BA-MA Frauen						34,6%	
Übergang BA-MA Männer						49,1%	
Studiengang Master Wirtschaftswissenschaft							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	4.794	5.027	5381	5107	4984	5188	
Weiblich	2.035	2.171	2286	2196	2154	2245	
Männlich	2.759	2.856	3095	2911	2794	2943	
Frauenanteil (in %)	42,4%	43,2%	42,5	43	43,1	43,3%	46%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	209	287	276	337	345	277	
Weiblich	82	135	126	151	167	132	
Männlich	127	152	150	186	178	145	
Frauenanteil (in %)	39,2%	47,0%	45,7	44,8	48,4%	47,7%	49%

Studiengang Master Volkswirtschaft							
	WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 18/19	WS 19/20	WS 20/21	Ziel
Immatrikuliert	207	235	227	237	229	283	
Weiblich	61	72	74	73	70	80	
Männlich	146	163	153	164	159	203	
Frauenanteil (in %)	29	30,6%	32,6	30,8	30,6	28,3%	34%
	StJ 2014	StJ 2015	StJ 2016	StJ 2018	StJ 2019	StJ 2020	Ziel
Abschlüsse	6	6	12	15	18	10	
Weiblich	2	2	4	3	6	5	
Männlich	4	4	8	12	12	5	
Frauenanteil (in %)	33,3%	33,3%	33,3%	20%	33,3%	50%	50%

Quelle: Studierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Immatrikulierte mit Migrationshintergrund	10 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 20 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	20 Prozent ausländische Immatrikulierte
Immatrikulierte mit nicht-akademischem Hintergrund	72 Prozent seitens der Eltern	48 Prozent
Altersdurchschnitt Immatrikulierte Bachelor	36,6 Jahre	
Altersdurchschnitt Immatrikulierte Master	33,5 Jahre	

Quelle: Studierendenstatistik, Panelbefragung. Bund: Sozialerhebung

Inklusives Studium				
	WS 2018/2019	SS 2019	WS 2019/2020	SS 2020
Anzahl Studienbriefe barrierefrei	3 von 344	17 von 349	94 von 323	94 von 324
Anzahl barrierefreie Moodle-Kurse				
Nachteilsausgleiche (Anträge/Bewilligungen)				

Quelle: Dez.5, Fakultäten

Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs
Bestandsaufnahme Wissenschaftlicher Nachwuchs
Wissenschaftliche Beschäftigte (ohne Professuren)

Aktive wissenschaftliche Beschäftigte	VZÄ		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe Aktiv		davon Frauen		Frauenanteil		Köpfe TZ		davon Frauen		Frauenanteil	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Beamte																		
Wiss. Beamte unbefristet	7,00	7	1,00	1	14,3%	14,29%	7	7	1	1	14,3%	14,29%	0	0	0	0	0%	0%
...davon im Zentralbereich	2,00	2	0,00	0	0%	0%	2	2	0	0	0%	0%	0	0	0	0	0%	0%
Zeitbeamte A-Besoldung	4,50	8,75	0,75	1,75	16,67%	20%	5	9	1	2	20%	22,22%	2	1	1	1	50%	100%
...davon promoviert	4,50	8,75	0,75	1,75	16,7%	20%	5	9	1	2	20%	22,22%	2	1	1	1	50%	100%
Wiss. Beamte gesamt	11,50	15,75	1,75	2,75	15,2%	17,46%	12	16	2	3	16,7%	18,75%	2	1	1	1	50%	100%
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte																		
Wiss. Tarifbeschäftigte unbefristet	5,00	4,5	1,50	1	30%	22,22%	6	5	2	1	33,3%	20%	1	1	0	0	0%	0%
...davon im Zentralbereich	2,50	2	1,50	1	60%	50%	3	2	2	1	66,7%	50%	0	0	0	0	0%	0%
Wiss. Tarifbeschäftigte befristet	91,27	78,45	31,51	30,07	34,5%	38,33%	106	92	38	36	35,8%	39,13%	43	42	15	18	34,9%	42,86%
...davon promoviert	14,25	15,11	4,00	5,86	28,1%	38,78%	16	17	5	7	31,3%	41,18%	5	4	2	2	40%	50%
Wiss. Tarifbeschäftigte gesamt	96,27	82,95	33,01	31,07	34,3%	37,46%	112	97	40	37	35,7%	38,14%	44	43	15	18	34,1%	41,86%
Hilfskräfte																		
SHK	5,31	5,06	2,41	2,49	45,4%	49,2%	23	18	10	9	43,5%	50%	23	18	10	9	43,5%	50%
WHK	1,03	3,07	0	0	0%	0%	4	8	0	0	0%	0%	4	8	0	0	0%	0%

Hilfskräfte ge- samt	6,34	8,13	2,41	2,49	38%	30,6%	27	26	10	9	37%	33%	27	26	10	9	37%	34,7%
Fachmentoren																		
WOT		0,13		0,09		69,2%		2		1		50%		2		1		50%
Fachmentoren befristet	7,37	5,11	2,39	1,3	32,4%	25,44%	108	71	35	19	32,4%	26,76%	108	71	35	19	32,4%	26,76%
Fachmentoren unbefristet	4,00	3,7	0,93	0,7	23,3%	18,9%	62	60	16	14	25,8%	23,33%	62	60	16	14	25,8%	23,33%
Fachmentoren gesamt		8,81		2		22,7%		133		33		25,19%		131		33		25,19%
Gesamt aktive wissenschaftliche Beschäftigte (haupt- und nebenberuflich)																		
Gesamtanzahl	129,41	119,46	42,93	39,06	33,2%	32,70%	337	286	112	86	33,2%	30,07%	259	217	86	65	33,2%	29,95%
Beurlaubte wissenschaftliche Beschäftigte																		
Gesamtzahl								8		8		100%						
Lehrbeauftragte																		
Lehrbeauftragte extern besoldet		0,05		0,05		100%		1		1		100%						
Lehrbeauftragte intern unbesol- det	1,18	0	0,15	0	12,7%	0%	16	0	2	0	12,5%	0%						
Lehrbeauftragte gesamt	1,18	0,05	0,15	0,05	12,7%	100%	16	1	2	1	12,5%	100%						

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag 01.04.2016 und 01.04.2019

Promotionen und Habilitationen

	Studienjahr ³ 2015	Studienjahr 2018	Studienjahr 2019	Studienjahr 2020	Ziel
Abgeschlossene Promotionen	15	7	12	10	
Weiblich	5	3	5	3	
Männlich	10	4	7	7	
Frauenanteil	33,3%	42,4%	41,7%	30%	40%
Laufende Promotionsverfahren	68	79	79	83	
Weiblich	24	30	30	29	
Männlich	44	49	49	54	
Frauenanteil	35,3%	38%	38%	34,9%	40%
Abgeschlossene Habilitationen	1	1	0	1	
Weiblich	0	0	0	0	
Männlich	1	1	0	1	
Frauenanteil	0%	0%	0%	0%	erhöhen
Laufende Habilitationsverfahren ⁴	4	13	13	12	
Weiblich	3	4	4	4	
Männlich	1	9	9	8	
Frauenanteil	75%	30,8%	30,8%	33,3%	

Quelle: Absolvierendenstatistik Dezernat 1.1, Bereich Berichtswesen

Soziodemographie		
	Fakultät	Bundesweiter Vergleichswert
Doktoranden mit Migrationshintergrund	7 Prozent ausländische Staatsangehörigkeit, 13 Prozent Migrationshintergrund seitens der Eltern	20 Prozent
Doktoranden mit nicht-akademischem Hintergrund	40 Prozent seitens der Eltern	44 Prozent
Altersdurchschnitt	36	30

Quelle: NACAPS, destatis

³ Ein Studienjahr in der Prüfungsstatistik bezieht sich auf das Wintersemester und das darauffolgende Sommersemester (Studienjahr 2021=Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021).

⁴ Dem Berichtswesen von Dezernat 1 liegen keine Angaben zu laufenden Habilitationen vor. Bitte ergänzen Sie nach Möglichkeit diese Angaben für Ihre Fakultät.

Handlungsfeld Beschäftigung: Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren
Bestandsaufnahme Professuren

Professuren									Ziel
	Stichtag: 01.04.2016				Stichtag: 01.03.2021				
	gesamt	w	m	Frauenanteil	gesamt	w	m	Frauenanteil	
Professuren W2/W3	20	2	18	10%	20	1	19	5%	9%
Davon Professuren W3					17	0	17	0%	
Junior- und Stiftungsprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	
Davon Tenure-Track					0	0	0	0	
Professurvertretungen	0	0	0	0					
Gastwissenschaftler/innen									

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt

Handlungsfeld Beschäftigung: Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Fakultät
Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung im alten Gleichstellungsplan, 2016

Nichtwissenschaftliches Personal	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
Höherer Dienst								
Nicht-wiss. Beamte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Gehobener Dienst								
Nicht-wiss. Beamte	0,93	0,93	100%	1	1	100%	1	100%
Nicht-wiss. Angestellte	3	2	0%	3	2	66,70%	0	0%
...davon befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
...davon unbefristet	3	2	66,70%	3	2	66,70%	0	0%
Mittlerer Dienst								
Nicht-wiss. Beamte	0	0	0%	0	0	0%	0	0%
Nicht-wiss. Angestellte	21,88	21,88	100%	29	29	100%	9	100%
...davon befristet	1,5	1,5	100%	3	3	100%	1	100%
...davon unbefristet	20,38	20,38	100%	26	26	100%	8	100%
Gesamt aktives nicht-wissenschaftliches Personal (haupt- und nebenberuflich)								
Gesamtzahl	25,81	24,81	96,10%	33	32	97%	10	100%
Auszubildende								
Gesamtzahl								
Beurlaubte Beschäftigte								
Gesamtzahl				1	1	100%		

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.04.2016

Bestandsaufnahme Mitarbeitende in Technik und Verwaltung mit Eingruppierung, 2021⁵

	VZÄ	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe Aktiv	davon Frauen	Frauenanteil	Köpfe TZ	Frauenanteil
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet								
Gesamtzahl	14,45	13,45	93,08%	19	18	94,74%	12	100,00%
E6	12,65	12,65	100,00%	17	17	100,00%	11	100,00%
nicht zugeordnet ⁶	1,8	0,8	44,44%	2	2	100,00%	1	100,00%
Nicht-wiss. Angestellte befristet								
Gesamtzahl	0,5	0,5	100,00%	1	1	100,00%	0	0,00%
Nicht-wiss. Angestellte unbefristet im Zentralbereich								
Gesamtzahl	8,25	8,25	100,00%	9	9	100,00%	2	100,00%
Nicht-wiss. Beamte im Zentralbereich								
Gesamtzahl	0,93	0,93	100,00%	1	1	100,00%	1	100,00%
Mitarbeiter in Technik und Verwaltung gesamt								
Gesamtzahl	24,13	23,13	95,86%	30	29	96,67%	15	100,0%
<i>Gesamtzahl in 2016</i>	25,81	24,81	96,10%	33	32	97%	10	100%

Quelle: Personalstatistik Dezernat 3.4, Bereich Personalhaushalt, Stichtag: 01.03.2021

⁵ Aufgrund einer Umstellung der Datengrundlage und -darstellung erfolgt die Gegenüberstellung der Bestände des alten Gleichstellungsplans und der aktuellen Chancengerechtigkeitspläne nicht in einer Tabelle. In dieser neuen Tabelle werden nur die Gruppen aufgeführt, welche auch tatsächlich in den Daten für den einzelnen Bereich vorhanden sind. Zudem wird eine Darstellung nach Eingruppierung vorgenommen. Die Eingruppierung wird aus Datenschutzgründen nicht überall aufgeführt bzw. zugeordnet.

⁶ Aus Datenschutzgründen nicht zugeordnet.

Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe
Bestandsaufnahme Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Mitglieder (ohne Ersatzmitglieder)	Hochschullehrer	Akademische Mitarbeiter	Weitere Mitarbeiter	Studenten	gesamt
Fakultätsrat					
Weiblich	1	1	1	0	3
Männlich	7	2	0	2	11
Frauenanteil	12,5%	33,3%	100%	0%	27,7%
Ziel					42%
Promotionsausschuss					
Weiblich	0	0		0	0
Männlich	2	2		1	5
Frauenanteil	0%	0%		0%	0%
Ziel					50%
Prüfungsausschuss					
Weiblich	1	1		0	2
Männlich	1	0		1	2
Frauenanteil	50%	100%		0%	50%
Ziel					50%
Studienbeirat					
Weiblich	0			0	0
Männlich	2			2	4
Frauenanteil	0%			0%	0%
Ziel					25%
Habilitationskommission					
Weiblich	4	2		1	7
Männlich	47			1	48
Frauenanteil	7,8%	100%		50%	12%
Ziel					14%

Stichtag: 21.09.2021. Quelle: Eigene Angaben der Fakultät

Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Bestandsaufnahme Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Doktoranden	
Doktoranden mit Sorgearbeitsverpflichtungen	42 Prozent mit Kindern, 233 Wochenstunden Kinderbetreuungsverpflichtungen (Mittelwert), 5,3 Wochenstunden mit Sorgearbeit zur zu pflegende Angehörige (Mittelwert)
Doktoranden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen	vorwiegend keine

Quelle: NACAPS

Beschäftigte mit Schwerbehinderung			
gesamt	davon GdB <50	Frauen	Männer
7	1	3	4

Quelle: Schwerbehindertenvertretung

Endbericht zum Gleichstellungsplan 2018–2020 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der FernUniversität in Hagen

Im Gleichstellungsplan 2018–2020 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ging es allgemein um das Ziel, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft beizutragen. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft strebte an, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen diese derzeit unterrepräsentiert sind, eine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Fakultät zu erreichen sowie Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Ein weiteres Anliegen war die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne der familienfreundlichen Hochschule.

Die in den einzelnen Handlungsfeldern formulierten Ziele werden im Nachfolgenden separat behandelt.

1	Handlungsfeld Studium	1
2	Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs	3
3	Handlungsfeld Beschäftigung – Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren	5
4	Handlungsfeld Beschäftigung – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät	6
5	Handlungsfeld Gender in der Lehre	6
6	Handlungsfeld Forschung	7
7	Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe	8
8	Handlungsfeld Personalentwicklung	9
9	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie	9
10	Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt	10
11	Verbindlichkeit und Verantwortlichkeiten	11
	Anhang	12

1 Handlungsfeld Studium

Ziele

Im Handlungsfeld Studium verfolgte die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft das Ziel, die Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts bei Studentinnen und Studenten sowie Absolventinnen und Absolventen in den einzelnen Studiengängen zu erhöhen.

1. Bis zum 30.11.2020 möchte die Fakultät den Anteil der Studentinnen auf insgesamt 40% erhöhen.

2. Bis zum 30.11.2020 möchte die Fakultät den Anteil der Absolventinnen insgesamt bei über 45% halten.
3. Zusätzlich möchte die Fakultät bis 2020 den Anteil der Absolventinnen insbesondere im Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik auf 27%, im Masterstudiengang Volkswirtschaft auf 34% und im Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik auf 20% erhöhen.

Ergebnis

Im Wintersemester 2020/21 lag der Frauenanteil der Studentinnen und Studenten in allen fünf¹ an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft seit Beginn des Berichtszeitraums angebotenen Studiengängen bei 35,5% und ist damit gegenüber dem Wintersemester 2016/17 leicht zurückgegangen. Für die einzelnen Studiengänge stellt sich dies jedoch – wie in der folgenden Tabelle dargestellt – differenzierter dar.

Studiengang	Anteil der Studentinnen (in %)		Veränderung	Anteil der Absolventinnen (in %)		Veränderung
	WS 16/17	WS 20/21		WS 16/17	WS 20/21	
<i>Gesamt</i>	37,6	35,5	–	43,1	41,9	–
BA Wiwi	44,0	41,5	–	48,8	45,1	–
BA Winf	20,0	23,4	+	19,4	18,9	–
MA Wiwi	42,5	43,3	+	45,7	47,7	+
MA Winf	19,0	21,1	+	13,5	28,4	+
MA VWL	32,6	28,3	–	33,3	50,0	+

Es ist festzustellen, dass die Zielvorhaben 1. und 2., bei denen es um die Gesamtbewertung über alle Studiengänge geht, nicht ganz erreicht wurden. Es ist dabei aber zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Studentinnen und Studenten in den beiden Bachelorstudiengängen insgesamt spürbar abgenommen hat (–12,2% gegenüber dem Wintersemester 2016/17, absolut: –1.742).

Hingegen hat in den drei Masterstudiengängen sowohl insgesamt die Anzahl der Studentinnen und Studenten (+1.301; 18,9%) als auch die der Absolventinnen und Absolventen (+21; 16,2%) zugenommen. Dabei zeigt sich zugleich, dass der Anteil der Studentinnen (mit Ausnahme des Masterstudiums Volkswirtschaftslehre) und der Anteil der Absolventinnen gegenüber dem vorherigen Betrachtungszeitpunkt gestiegen ist.

Damit wurden die Zielerwartungen zu 3. – bis auf das Bachelorstudium Wirtschaftsinformatik – erreicht und sogar übertroffen. Es ist allerdings anzumerken, dass der Anteil selbstverständlich auch

¹ Seit dem Sommersemester 2019 bietet die Fakultät einen Masterstudiengang „Master Wirtschaftswissenschaft für Ingenieur/-innen und Naturwissenschaftler/-innen (M.Sc.)“ an, der somit noch nicht berücksichtigt werden kann.

stark von den Absolutzahlen abhängt. Bei Änderungen im Bereich von kleineren Absolutzahlen können die Anteilswerte schneller größere Schwankungen erfahren. So ist dies beispielsweise beim Masterstudiengang Volkswirtschaftslehre. Erfreulich ist vor allem die Steigerung des Anteils von Studentinnen in den „techniknahen“ Studiengängen der Wirtschaftsinformatik.

Besonders erfreulich ist zudem, dass der Anteil der Absolventinnen (insgesamt) deutlich über dem Anteil der Studentinnen liegt. Dies lässt vermuten, dass das vorgehaltene Studienangebot der Fakultät für die weiblichen Studentinnen gut zu absolvieren ist und diese sogar gegenüber den männlichen Studenten erfolgreicher studieren.

Maßnahmen

Die Studienberaterinnen und Studienberater des Zentralbereichs sprechen die Frauen in den Einführungs- und Beratungsveranstaltungen immer gezielt an und heben das Ziel der Erhöhung des Anteils von Studentinnen explizit hervor. Schwangeren Studentinnen sowie Studentinnen und Studenten mit Kindern im ersten Lebensjahr wird es ermöglicht, Prüfungen (Modulabschlussklausuren) alternativ in den Regionalzentren, und damit in größerer Wohnortnähe, abzuleisten. Die Lehrstühle bieten den Müttern aktive Unterstützung bei der Einhaltung der Zeitpläne im Rahmen der Abschlussarbeitserstellung an. Darüber hinaus ermutigen die Professorinnen und Professoren der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft Studentinnen und Absolventinnen eines Bachelorstudienganges zur Aufnahme eines Masterstudiums.

Die oben genannten Ergebnisse geben einen deutlichen Hinweis darauf, dass die durchgeführten Maßnahmen eine wahrnehmbare Wirkung erzielt haben.

2 Handlungsfeld Wissenschaftlicher Nachwuchs

Ziele

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt das Ziel, die Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen weiterhin ausgewogen zu halten.

a) Wissenschaftliches Personal:

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist bestrebt, die Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Personals bis zum Ende des Jahres 2020 in allen Bereichen mindestens wieder auf den Stand von 2012 zu erhöhen.

b) Promotionen:

Es ist das Ziel der Fakultät, den Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen der Fakultät im Durchschnitt der Prüfungsjahre 2019 bis 2021 auf 45% zu erhöhen, mindestens aber den bundesweiten Durchschnitt von 31% zu halten.

c) Habilitationen:

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft erfolgen nur wenige Habilitationen. Aufgrund dieser geringen Grundgesamtheit kommt es bei jeder weiteren Habilitation zu einer Fluktuation in den Werten, so dass hierzu keine Berechnung nach dem Kaskadenprinzip erfolgen kann. Stattdessen werden bei

Maßnahmen der Fakultät zur grundsätzlichen Steigerung der Anzahl der Habilitationen an der Fakultät die Bedürfnisse des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gefördert.

Ergebnis

Das unter a) anvisierte Ziel, den Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals anzuheben, ist nicht erreicht worden. Insgesamt ist der Anteil aber nahezu auf gleichem Niveau geblieben. Für die einzelnen Beschäftigungsgruppen stellt sich dies im Detail jedoch etwas differenzierter und zum Teil auch positiver dar.

Beschäftigungsgruppe	Frauenanteil (in %) Basis: Vollzeitäquivalente (VZÄ)		Veränderung
	2016	2019	
<i>Gesamt</i>	33,2	32,7	–
Beamte	15,2	17,46	+
Wiss. Tarifbeschäftigte	34,3	37,46	+
Hilfskräfte	38,0	30,6	–
Fachmentoren	29,2	22,7	–

Im Bereich der wissenschaftlichen Beamten hat der Frauenanteil leicht zugenommen. Aufgrund der Beschäftigungsart ist hier aber auch insgesamt wenig Bewegung zu erwarten.

Bei den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten zeigt die Vergrößerung des Anteils um mehr als 3%-Punkte in die richtige Richtung. In dieser Gruppe ist zudem der Anstieg bei den befristet Beschäftigten (inkl. der Promovierten) noch einmal deutlicher.

Die deutliche Verringerung des Frauenanteils bei den Hilfskräften liegt nahezu allein daran, dass sich die Anzahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte verdreifacht hat (von 1,03 auf 3,07 VZÄ), sich aber keine Frau darunter befindet.

Im Bereich der Fachmentoren ist – ebenso wie bei den Hilfskräften – ein Rückgang zu verzeichnen, der aber auch hier damit einhergeht, dass sich die Gesamtanzahl insbesondere aufgrund des Fortschreibens des Mentorenkonzepts der Fakultät um mehr als ein Fünftel reduziert hat. Eine Steuerung des Abgangs ist bei einer Vielzahl unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht in der Weise vergleichbar mit den Steuerungsmöglichkeiten bei Einstellungen.

Insgesamt ist aber festzustellen, dass sich gerade im Bereich des unmittelbaren wissenschaftlichen Nachwuchses, also der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten, eine positive Entwicklung zeigt, die sich mittelfristig auch auf die weiteren akademischen Abschlüsse auswirken sollte.

Zu a)

Das Veröffentlichen von Stellenanzeigen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in entsprechenden Frauennetzwerken, die gezielte Ansprache von guten Bachelor- und Masterabsolven-

tinnen, um diese an die Fakultät zu binden, sowie das Hinweisen aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf das Promovendinnennetzwerk, zeitigt demnach Erfolg.

Zu b)

Der Durchschnitt der von Frauen abgeschlossenen Promotionen in den Studienjahren 2018–2020 hat sich gegenüber den anderen vorliegenden Berichtsjahren (2013–2015: 25%) auf 37,9% erhöht. Der bundesweite Durchschnitt von 31% wurde damit übertroffen, die selbst angestrebte Zielgröße aber noch nicht erreicht.

Zu c)

In den Jahren 2018 und 2020 haben sich lediglich zwei männliche Kandidaten habilitiert. Die Erstellung einer Habilitation dauert mitunter mehrere Jahre und ist das Ergebnis eines langen Prozesses. Somit können sich ergriffene Maßnahmen in diesem Bereich des Handlungsfeldes erst mit einer sehr großen Verzögerung auswirken. Darüber hinaus kommt hinzu – wie in der Zielformulierung genannt –, dass sich an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft insgesamt nur sehr wenige Menschen habilitieren und sich dadurch die gewünschten Veränderungen nur schwierig umsetzen lassen.

Mit Stand 2019 befanden sich vier Frauen und acht Männer in einem Beschäftigungsverhältnis als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter mit dem Vorhaben zu habilitieren. Somit beträgt der Frauenanteil 33,3%. Dieser Anteil entspricht damit in etwa dem Anteil an abgeschlossenen und laufenden Promotionen. Hierbei sind auch wieder die größeren Schwankungen bei kleineren Gesamtzahlen in der Bewertung zu beachten.

Eine Habilitandin der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird durch eine Verlängerung eines Habilitandinnen-Stipendiums (Gleichstellungskonzept 2014–2017) noch weiterhin für den Zeitraum 31.10.2019 bis 30.10.2022 in ihrem Habilitationsvorhaben unterstützt

3 Handlungsfeld Beschäftigung – Stellenbesetzungen und Berufungen bei Professuren

Ziele

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt das Ziel, den Frauenanteil an Professuren und bei der Überbrückung etwaiger Vakanzen zu erhöhen. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Fakultät möchte die Zahl der Professorinnen der Fakultät bis 2020 erhöhen und mittelfristig die Zielgröße zur Besetzung von Professuren, die analog zur bereits beschlossenen Gleichstellungsquote gem. § 37a HG NRW bei 24% liegt, erfüllen.

Ergebnis

Im Berichtszeitraum 2018–2020 mussten drei Lehrstühle an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft aufgrund des altersbedingten Ausscheidens der vorherigen Lehrstuhlinhaber oder der Annahme eines ehrenwerten Rufs an eine andere Universität neu besetzt werden. Darunter war auch ein Lehrstuhl, den zuvor eine der zwei Professorinnen der Fakultät innegehabt hatte. Nach ordnungsgemäß durchge-

fürten Berufungsverfahren wurden diese drei Lehrstühle mit männlichen Professoren besetzt. In allen drei Berufungsverfahren war der Anteil der sich bewerbenden Frauen sehr gering (maximal 15%). Dies führte dazu, dass nach Anwendung des vorgegebenen und abgestimmten Kriterienkatalogs für die Auswahl einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten keine Bewerberin auf die Berufsungsliste von drei Kandidaten platziert werden konnte. Dadurch hat sich der Anteil der weiblichen Professuren an allen aktiven Professuren halbiert und liegt somit bei 5%.

Über die regulären Lehrstuhlinhaber hinaus hat die Fakultät noch eine weibliche außerplanmäßige Professorin. Bei den Privatdozentinnen und -dozenten erreichen die Privatdozentinnen hingegen einen Anteil von 30% bei insgesamt zehn Personen.

Die vorgesehene Maßnahme, alle Anstrengungen zu unternehmen, dass sich eine erstplatzierte Bewerberin für die Rufannahme entscheidet, konnte leider nicht zum Tragen kommen, weil es keine Bewerberin auf die Vorschlagsliste geschafft hat.

4 Handlungsfeld Beschäftigung – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung der Fakultät

Ziele

Ungeachtet der Frauenquote von nahezu 100% ist es das Ziel der Fakultät, dass sich die Mitarbeiterinnen weiter fortbilden und qualifizieren. Mitarbeiterinnen, die eine entsprechende Fortbildung abgeschlossen haben, erhalten höherwertige Aufgaben, um eine höhere Eingruppierung zu ermöglichen.

Ergebnis

Die Frauenquote im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung ist weiterhin bei mehr als 95%.

5 Handlungsfeld Gender in der Lehre

Ziele

Es ist das Ziel der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, die Integration von Genderaspekten – soweit fachlich umsetzbar – in der Lehre weiterhin zu stärken. Die Fakultät ist bestrebt, Gender in der Lehre in der gesamten fachlichen Breite der Fakultät zu implementieren.

Unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Freiheit der Lehre sollen weitere fachliche Genderinhalte in der Lehre der Fakultät aufgenommen werden.

Ergebnis

Neben der Fortsetzung der Umsetzung von gendergerechter Sprache in den Lehrmaterialien der Module wurden fachliche Genderinhalte in die Lehre aufgenommen, soweit sich eine explizite Berücksich-

tigung ermöglichen ließ. Dies geschah vor allem im Rahmen der Anfertigung von zahlreichen Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterarbeiten)² an mehreren Lehrstühlen und bei der Durchführung von Seminaren und der Bearbeitung entsprechender Seminararbeiten.

Somit zeigt es Wirkung, dass die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber durch die Fakultätsleitung auf die Angebote des Portals „Gender in der Lehre“ hingewiesen und die Studentinnen und Studenten durch die Professorinnen und Professoren dazu ermutigt werden, Seminar- und Abschlussarbeiten mit Gender-, Geschlechter-, Diversity- und Frauenthematiken anzufertigen.

6 Handlungsfeld Forschung

Ziele

Im Handlungsfeld Forschung verfolgte die Fakultät zwei wesentliche Ziele. Zum einen war es ein Anliegen, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung an der FernUniversität zu steigern.

Zum anderen wird die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – soweit fachlich umsetzbar – Forschungsvorhaben mit Genderinhalten innerhalb der Fakultät sowie fakultätsübergreifend identifizieren und fördern.

Ergebnis

Das erstgenannte Ziel, die Repräsentanz von Frauen in der Forschung zu steigern, ist eng verknüpft mit der Anzahl der wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Dabei zeigte bereits – wie im Handlungsfeld 2 „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ dargelegt – die Steigerung des Frauenanteils in der Beschäftigtengruppe der wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten um mehr als 3%-Punkte eine positive Entwicklung. Gerade diese Beschäftigungsgruppe weist auch insgesamt den größten Frauenanteil (37,4%) auf, der zudem noch über dem Gesamtdurchschnitt aller Beschäftigtengruppen des wissenschaftlichen Personals liegt. Damit wird auch die Sichtbarkeit von Frauen in der Forschung erhöht und verbessert.

Trotz der nicht so unmittelbaren Nähe und Verknüpfungsmöglichkeiten von wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsthemen mit den Themenbereichen Gender-, Geschlechter-, Diversity- und Frauenbezug – wie dies in anderen Fachdisziplinen wohl eher möglich ist – haben sich einzelne wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät mit entsprechenden Vorhaben beschäftigt und dazu auch Veröffentlichungen³ erstellt. Die Betreuung von wissenschaftlichen Abschlussarbeiten im Bereich von Bachelor- und Masterarbeiten durch die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie dies im „Handlungsfeld Gender in der Lehre“ beschrieben wurde, wird sicherlich dazu die Basis legen, zukünftig weitere entsprechende Forschungsvorhaben und Veröffentlichungen zu ermöglichen.

² Im Anhang ist eine Liste entsprechender Abschlussarbeiten beigefügt.

³ Im Anhang ist eine Liste entsprechender Veröffentlichungen beigefügt.

7 Handlungsfeld Gleichstellung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe

Ziele

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verpflichtet sich zu einer gleichstellungsorientierten Gestaltung aller hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse durch Gender Mainstreaming, institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und eine geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien.

Die geschlechterparitätische Besetzung der Gremien wird angestrebt, sofern im Einzelfall keine sachlich begründete Ausnahme vorliegt.

Ergebnis

Die hochschulinternen Strategie- und Entscheidungsprozesse der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft werden im Wesentlichen durch die vorhandenen Fakultätsorgane gesteuert und gestaltet. Dabei werden in den entsprechenden Entscheidungsprozessen die genderspezifischen Belange berücksichtigt.

Die nachfolgende Tabelle listet die Besetzung der Fakultätsorgane nach Geschlechtern auf:

Gremium	Männer	Frauen	Frauenanteil (in %)
Fakultätsrat	11	3	27,7
Promotionsausschuss	5	0	0
Prüfungsausschuss	2	2	50
Habilitationskommission	38	6	15,8
Studienbeirat	4	0	0

Die einzelnen aufgeführten Gremien der Fakultät weisen unterschiedliche Anteile an Frauen auf. Der Fakultätsrat wird in seiner Grundstruktur bereits aus mehr als der Hälfte der Mitglieder von den Hochschullehrerinnen und -lehrern besetzt. Da sich diese Gruppe – bis auf eine weibliche Professorin – allein aus Männern zusammensetzt, bildet sich dies auch wieder im Fakultätsrat ab. Dies begründet im Wesentlichen den geringen Anteil in diesem zentralen Fakultätsorgan. Eine zeitnahe Änderung ist daher nicht darstellbar.

Für den Promotionsausschuss haben sich trotz einer gezielten Ansprache keine weiblichen Vertreterinnen gefunden. Dies trifft sowohl auf die akademischen Mitarbeiterinnen als auch auf die Studentinnen zu. Zumindest sind die ersten Vertreter für die Hochschullehrerinnen und -lehrer und die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Frauen.

Der Prüfungsausschuss ist aktuell paritätisch besetzt.

Im Studienbeirat, der sich lediglich aus vier Personen, davon zwei Professoren und zwei Studenten, zusammensetzt, befindet sich aktuell keine Frau.

Als weiteres Gremium der Fakultät, das nur im Bedarfsfall eines anstehenden Habilitationsverfahrens zusammenkommt, ist die Habilitationskommission zu nennen. Hierbei wird die Zusammensetzung

eindeutig durch die hauptamtlichen, entpflichteten und in den Ruhestand versetzten Professorinnen/Professoren und Privatdozentinnen/Privatdozenten der Fakultät geprägt. Dies erklärt den geringen Frauenanteil, der sich aber – ähnlich wie beim Fakultätsrat – auch nur schwerlich kurz- bis mittelfristig ändern lässt.

Die Leitung des Zentralbereichs setzt alles daran, durch entsprechendes Führungsverhalten die Bedarfe von Frauen wahrzunehmen, diesen gerecht zu werden und die erforderliche Unterstützung zukommen zu lassen. Dazu gehört es wiederkehrend, Frauen zu fördern, sie auf mögliche Fortbildungen hinzuweisen und ihnen die Teilnahme daran zu ermöglichen. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig ihres Geschlechts von der Zentralbereichsleitung gleichbehandelt.

8 Handlungsfeld Personalentwicklung

Ziele

Gender-Sensibilität und -Kompetenz ist ein Qualitätskriterium für alle Bereiche der Personalentwicklung. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Gender-Aspekte in der Personalentwicklung und in den Fortbildungs- und Beratungsangeboten zu berücksichtigen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft unterstützt den Auf- und Ausbau eines Angebots zur Sensibilisierung von (künftigen) Führungskräften und Personalverantwortlichen für Gender- und Diversity-Aspekte.

Ergebnis

Die Mitarbeiterinnen wurden durch die Leitung der Fakultät ermutigt, universitätsinterne und externe Qualifizierungsfortbildungen, auch zur Förderung überfachlicher Kompetenzen, zu nutzen, um dadurch ggf. eine Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe zu ermöglichen. Es wurde dafür durch die Vorgesetzten Sorge getragen, dass die beruflichen Verpflichtungen mit der Teilnahme an Aus- und Fortbildungen nicht kollidieren.

9 Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

Ziele

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft gestaltet familienfreundliche Studien- und Arbeitsbedingungen und setzt Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie um.

Hierzu gehört eine gezielte und kontinuierliche Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie bzw. Kindern sowie die Rücksichtnahme auf die besondere Situation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studentinnen und Studenten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, so dass diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studentinnen und Studenten keinerlei Nachteile in Beruf und Studium entstehen.

Ergebnis

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie wurde durch die Fortführung bereits bestehender Maßnahmen verstetigt.

Dazu gehörte zum einen die Ermöglichung wohnortnaher Klausuren für Studentinnen während der Schwangerschaft und im ersten Lebensjahr des Kindes in den Regionalzentren und zum anderen die Ermöglichung der Anpassung der Arbeitszeit durch die Vorgesetzten an der Fakultät an die Bedürfnisse von Eltern in Bezug z.B. auf Kinderbetreuungs- oder Schulzeiten. Unterstützt und ermöglicht wurde durch die Vorgesetzten an der Fakultät auch weiterhin die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen; auf diese wurden insb. auch Eltern in Elternzeit hingewiesen und zur Teilnahme aufgefordert. Sofern es die bis dahin geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen möglich machten, wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wahrnehmung von alternierender Telearbeit eingeräumt.

Darüber hinaus unterstützen die Vorgesetzten nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit – dies gilt insbesondere auch für männliche Beschäftigte. Die familienfreundliche Terminierung von Besprechungen und Gremiensitzungen, die auch die Belange von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen, wurde ebenso umgesetzt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentralbereichs nahmen die Beratung von Studentinnen in Schwangerschaft sowie in Mutterschutz- und Erziehungszeiten in ihr Beratungsportfolio auf, um auf die speziellen Angebote für diese Gruppe der Studentinnen und Studenten zielgerichtet aufmerksam zu machen.

10 Handlungsfeld Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt

Ziele

Es ist und bleibt das Ziel der Fakultät, dass es weiterhin nicht zu sexualisierter Gewalt von und durch Mitglieder der Fakultät kommt.

Ergebnis

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist im Berichtszeitraum – ebenso wie im Zeitraum davor – kein Fall von sexualisierter Belästigung oder Gewalt bekannt.

Die durchgeführten Maßnahmen, wie z.B. die bewusste Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten (z.B. für Vorträge, Seminare und Klausuren) unter dem Aspekt der Sicherheit, das Informieren neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Definition sexualisierter Belästigung und das Verhalten von Ansprechpersonen für Betroffene wurden wie vorgesehen umgesetzt.

11 Verbindlichkeit und Verantwortlichkeiten

Der Gleichstellungsplan 2018–20 ist entsprechend der gesetzlichen Vorgaben für die gesamte Fakultät für Wirtschaftswissenschaft, und damit für ihre sämtlichen Mitglieder, verbindlich. Der Plan wird daher auf breiter Basis mitgetragen und gelebt.

Die Gesamtverantwortlichkeit für die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes 2018–20 ergibt sich aus den gesetzlichen Grundlagen und obliegt der Fakultät, vertreten durch die Dekanin oder den Dekan. Damit tragen alle Mitglieder der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft die Verantwortung für die dauerhafte Verwirklichung des sich hieraus ergebenden Auftrags.

Besonders gefordert sind hierbei die Leitungsebene bzw. die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber für die jeweils in ihrer Verantwortung liegenden Bereiche sowie die Dekanin oder der Dekan und der Fakultätsrat als Organe der Fakultät. Dabei wird eng mit der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten zusammengearbeitet, die in ihrer Doppelfunktion auch als Vertreterin der Hochschulvergleichstellungsbeauftragten an sämtlichen Sitzungen des Fakultätsrats mit Antrags- und Rederecht teilnimmt.

Die Leitungsebene bzw. die Lehrstuhlinhaberinnen und Lehrstuhlinhaber sowie die Organe der Fakultät nehmen ihre Verantwortung ernst und richten ihr Handeln auch an den Maßnahmen und der Zielerreichung des Gleichstellungsplanes aus.

Anhang

Übersicht über Abschlussarbeiten mit relevantem Themenbezug (2018–2020)

Bachelorarbeiten

Aufteilung der Hausarbeitszeit innerhalb einer Familie und deren Auswirkung auf das Einkommen der Frau

Der Einfluss von Diversität auf die Innovationsfähigkeit und Produktivität – eine kritische Analyse aus Sicht des Konzerncontrollings

Die Bedeutung von Diversity in Entscheidungsprozessen – eine kritische Analyse aus Sicht des Konzerncontrollings

Die Unternehmensnachfolge im Wege der Familienstiftung unter Berücksichtigung steuerlicher Gestaltungsmaßnahmen

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen: Ursachen und Handlungsempfehlungen

Diversity im Controlling – eine Analyse möglicher Einflüsse auf den Controllingprozess

Diversity Management: Empfehlungen für die Umsetzung

Gender differences in investment behavior across countries and their relationship to economic development, gender equality, and culture

Gender und Aussehen als Einflussfaktor auf die Interaktion zwischen Mitarbeiter und Kunden

Gender und Competitiveness – Eine empirische Analyse am Beispiel des Marathonlaufs

Genderaspekte im Controlling innovativer Projekte – eine kritische Analyse

Genderaspekte im Innovationscontrolling – Eine kritische Analyse

Genderaspekte im Projektcontrolling – Eine kritische Analyse

Geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufswahl: Die Bedeutung von gleichgeschlechtlichen Vorbildern

Implementierung eines Diversity Controllings in der öffentlichen Verwaltung – Möglichkeiten und Grenzen

Kulturelle Diversität und Erfolg – Eine empirische Analyse

Status quo der Diversity Forschung im Accounting – Eine kritische Literaturanalyse

Masterarbeiten

Diffusion digitaler Trends in Familienunternehmen: Eine prototypische Fallstudie bei der Grumbach Maschinenteile GmbH

Altersdiversität in Unternehmen: eine kritische Würdigung des Forschungsstandes

Auswirkungen von Diversity auf den Unternehmenserfolg – eine kritische Analyse aus Perspektive des Controllings

Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen durch Genderstereotype? Eine systematisierte Bestandsaufnahme und kritische Analyse

Der Einfluss von Diversität auf die Innovationsfähigkeit – Eine kritische Analyse aus Sicht des Konzerncontrollings

Eignen sich Kryptowährungen zum Hedging oder zur Diversifikation klassischer Investments? – Eine empirische Analyse

Erbschafts- und Schenkungsteuer bei großen Familienunternehmen – Beispielhafte Darstellung und steuerplanerische Analyse

Führt Diversität zu besserer Performance? Eine kritische Analyse der Empirie zum Diversity Management

Generationswechsel in deutschen Familienunternehmen – Interne oder externe Übergabe?

Diplomarbeiten

Fertilitätsentscheidungen in Paarbeziehungen – eine familienökonomische Analyse

Übersicht über Veröffentlichungen mit relevantem Themenbezug (2018–2020)

Geyer, C.; Matern, J.; Pfister, M.: Quo vadis, Frauenquote?, in: Personalwirtschaft, Heft 1/2020, S. 50-52.

Sonnabend, H. u. M. Lackner: Gender differences in overconfidence and decision-making in high-stakes competitions: evidence from freediving contests, LKU Working Paper No. 2016, 2020.

Sonnabend, H. u. M. Marchenko: Dr. H. Sonnabend: Artists' Labour Market and Gender: Evidence from German visual artists, WU Work-ing Paper Series No. 307, 2020

Sonnabend, H. u. U. Rinne: Female Workers, Male Managers: Gender, Leadership, and Risk-Taking, IZA Discussion Paper No. 12726, 2019.

Weibler, Jürgen: Ethnische Diversität und Produktivität in Organisationen, Juni 2020, Leadership Insiders.

Weibler, Jürgen: Führung in anderen Kulturen – Ergebnisse der GLOBE-Studie, in Rosenstiel, L. v.; Regnet, E.; Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, 8. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart, 2020, S. 585-604.

Weibler, Jürgen: Weibliche Führungskräfte in NPO – Exklusion von der Macht?, in Verbändereport, 2019, 5, 36-42.

Weibler, Jürgen; Endres, Sigrid: Erste Frau als Co-CEO eines Dax-Konzerns – Warum Co-Leadership gefragt ist, Oktober 2019, Leadership Insiders.