

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

1. Präambel

Gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 9. Dezember 2010 allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst, die auch für die Universität Osnabrück als Hochschule in staatlicher Verantwortung gelten.

Zusätzlich ist in § 3 Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007, zuletzt geändert durch Artikel 1 dieses Gesetzes vom 15.12.2016, der Gleichstellungsauftrag verankert, nach dem die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken sollen.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus hat die Universität Osnabrück sich als Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf der Grundlage selbstverpflichtender Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ausdrücklich zu der im Jahr 2008 beschlossenen Einführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ und ihrer Umsetzung bekannt. Zudem hat die Universität Osnabrück im Rahmen der Antragstellung im Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder ein verbindliches Gleichstellungskonzept vorgelegt, dessen Grundlage u. a. die Gleichstellungspläne der neun Fachbereiche der Universität bilden.

Mit dem vorliegenden Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften in Umsetzung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 7 und 3 Abs. 3 NHG das Ziel, die mit steigender wissenschaftlicher Qualifikation zunehmende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, Frauen und Männer gleichermaßen. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht die Gleichstellungsbeauftragte als Sachverständige mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine ausführliche Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der universitären Qualifizierungsstufen zu Grunde. Weiterführend zeigt er zukünftige Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter auf. Hierbei wird auch noch einmal der Gleichstellungsplan des Fachbereichs aus dem Jahr 2013 bis 2016

betrachtet, und die darin formulierten Zielvorgaben werden kritisch analysiert. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2019.

2. Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist dem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag verpflichtet. Die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger am Fachbereich arbeiten zur Umsetzung dieses Auftrages mit der/den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige zusammen.

Nach § 42 Abs. 5 in Verbindung mit § 12 Absatz 5 Satz 4 der Grundordnung der Universität Osnabrück hat die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte den Auftrag, an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Universität bzw. des Fachbereiches mitzuwirken. Diese Mitwirkung erstreckt sich auf die Entwicklungsplanung, die Erstellung des Gleichstellungsplanes sowie auf Struktur- und Personalentscheidungen. Aus diesem Auftrag ergibt sich, dass sie nach den Regelungen des NHG in Verbindung mit den Ordnungen der Universität Osnabrück (z. B. Grundordnung, Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren in den Fachbereichen, Ordnung zur Bestellung und zum Widerruf von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren) durch die jeweiligen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger des Fachbereichs an folgenden Verfahren rechtzeitig und umfassend zu beteiligen ist:

- a) bevorstehende Personalmaßnahmen, insbesondere Ausschreibungen und Ausschreibungsverzicht, Einstellungen, Verlängerungen und Aufstockungen,
- b) Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren sowie der Verleihung von Honorarprofessuren.

3. Umsetzung des Gleichstellungsplans

Das Dekanat und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans nach den hierin geregelten Zuständigkeiten in all seinen Teilen.

I. Berichtspflicht

Über die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird regelmäßig berichtet (Gleichstellungsbericht). Der Gleichstellungsbericht wird schriftlich und mündlich im Fachbereichsrat durch die Dekanin/den Dekan und unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet. Das Dekanat berichtet unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dem Fachbereichsrat nach erfolgter Evaluation über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen.

II. Evaluation des Gleichstellungsplans

Der laufende Gleichstellungsplan wird nach Ablauf der ersten Hälfte seines Geltungszeitraums evaluiert. Zur Evaluation und Fortschreibung des Plans wird am Fachbereich ein Workshop durchgeführt, dem Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen angehören. Aufgabe dieses Workshops ist es, Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans zu überprüfen und ihre Einhaltung einzufordern sowie Empfehlungen zur Gleichstellungsarbeit abzugeben. Der Workshop wird durch das Dekanat unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten organisiert.

4. Studierende, abgeschlossenen Prüfungen und Beschäftigte am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften¹

Gruppe	M	W	W prozentual	Gesamt
Studierende gesamt²	993	490	33,04	1483
davon Bachelor	637	297	31,80	934
davon 2-Fächer-Bachelor	103	68	39,77	171
davon Diplom	2	1	33,33	3
davon Master	251	124	33,07	375
davon 1. Fachsemester³	423	234	35,62	657
davon Bachelor	276	146	34,60	422
davon 2-Fächer-Bachelor	57	42	42,42	99
davon Master	90	46	33,82	136
Abgeschlossene Prüfungen⁴ gesamt	482	263	35,30	745
davon Bachelor	282	171	37,75	453
davon 2-Fächer-Bachelor	25	12	32,43	37
davon Diplom	15	10	40,00	25
davon Master	160	69	30,13	229
davon Magister		1	100,00	1
Promotionen⁵	19	4	17,39	23
Habilitationen⁶	1	0	0,00	1

¹ Daten der ersten Tabelle vom Zentralen Berichtswesen (ZBW) erfasst

² Stand: Sommersemester 2016. Keine Lehramtsstudiengänge am Fachbereich

³ Studienjahr 2015/2016

⁴ Sommersemester 2013 bis Wintersemester 2015/2016

⁵ Studienjahre 2013 bis 2015

⁶ Studienjahre 2013 bis 2015

Wissenschaftlicher Bereich⁷			
	Gesamtzahl	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil der Frauen
Beschäftigte (ohne Hilfskräfte)	67	18	26,86
davon ProfessorInnen	16	1	6,25
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	51	17	33,33
davon unbefristet	1	0	0,00
Vollzeit	1	0	0,00
Teilzeit		0	0,00
davon befristet	50	17	34,00
Vollzeit	28	7	25,00
Teilzeit	22	10	45,45
Hilfskräfte			
Wissenschaftliche Hilfskräfte ⁸	7	3	42,86
Studentische Hilfskräfte ⁹	62	23	37,10
Nicht-wissenschaftlicher Bereich			
Beschäftigte	23	21	91,30
Befristet	3	3	100,00
Unbefristet	20	18	90,00

1. Studierende und AbsolventInnen

In der Gruppe der Studierenden beträgt der Frauenanteil insgesamt 33,04 %. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergibt sich ein Frauenanteil von 31,80 % bei den Bachelorstudierenden beziehungsweise 39,77 % bei den 2-Fächer-Bachelorstudierenden, 33,33 % bei den Diplom-Studierenden, 33,07 % bei den Master-Studierenden.

Bei den AbsolventInnen der Studienjahre 2013 bis 2015 sind Frauen mit einem Anteil von 35,30 % vertreten. Auf die einzelnen Studiengänge entfällt der Anteil der Frauen im Studienabschluss des Bachelors auf 37,75 % beziehungsweise 32,43 % auf den 2-Fach-Bachelor, im Diplom auf 40,00 % und schließlich beim Master auf 30,13 %.

Der Frauenanteil beträgt unter den Studienanfängern ungefähr 36 %¹⁰ und unter den AbsolventInnen 35,3 %. Der Frauenanteil bleibt offenbar über die Jahre konstant.

⁷ eigene Erhebung zum 31.12.2016

⁸ Hilfskraft mit abgeschlossenem Erststudium

⁹ Hilfskraft ohne Abschluss

¹⁰ nur Bachelorstudierende

2. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil aktuell bei 37.1 % und damit leicht über dem Frauenanteil bei den Studierenden. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt dagegen sogar bei 42,86 %. Dies stützt die Vermutung, dass Frauen im Studium nicht weniger erfolgreich sind als Männer.

3. Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen wird wegen der geringen Fallzahlen auf den gesamten Berichtszeitraum der Studienjahre 2013-2015 Bezug genommen. Im Durchschnitt dieser Jahre beträgt der Frauenanteil 17,39 %. Der Frauenanteil an den Promotionsabschlüssen liegt somit unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen. Im Berichtszeitraum wurde ein Habilitationsverfahren eines männlichen Doktoranden abgeschlossen.

4. Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal beträgt 26,86 %. Von 16 besetzten Professuren ist eine Professur von einer Frau besetzt. Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen liegt der Frauenanteil bei 33,33 % und damit nur leicht unter dem Frauenanteil bei den AbsolventInnen.

5. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind 91,30 % der MitarbeiterInnen Frauen. Alle befristeten Stellen sind mit Frauen besetzt. Bei den unbefristeten Stellen beträgt der Frauenanteil 90 %.

5. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan¹¹

1. Vergleich der Daten

In der Gruppe der Studierenden ist der Frauenanteil mit ca. 33 % relativ konstant geblieben. Bezüglich der AbsolventInnen ist der Frauenanteil leicht gesunken (von ca. 40 auf 35 %).

Im Bereich der abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil über die Jahre 2004 bis 2008 (ca.25 %) und die Jahre 2009 bis 2012 (ca. 33 %) mit 17,39 % in den Jahren 2013 bis 2015 rückläufig. Dieser Anteil wird aufgrund des relativ hohen Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern vermutlich in den kommenden Jahren wieder steigen.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist von 29,82 auf 33,33 % gestiegen und entspricht in etwa dem Anteil der weiblichen Studierenden.

Aufgrund erfolgreicher Bleibeverhandlungen ist eine Professur weiterhin mit einer Frau besetzt.

¹¹ Der letzte Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum von 2013 bis 2016

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von 21,43 auf 42,86 % zu verzeichnen, der Anteil der studentischen Hilfskräfte ist nahezu gleich geblieben.

Bezüglich des nichtwissenschaftlichen Personals kann festgehalten werden, dass Männer nach wie vor stark unterrepräsentiert sind.

2. Erreichen der gesetzten Ziele

a) Langfristige Ziele

Das Ziel, die mit steigender wissenschaftlicher Qualifikation zunehmende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, wurde nicht erreicht. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals und der Professuren besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Bei der zu besetzenden Stelle einer Juniorprofessur konnte leider keine Frau berücksichtigt werden. Der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte hat sich in den letzten Jahren nahezu verdoppelt. Das birgt das Potential, neue Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

b) Kurzfristige und mittelfristige Ziele

(1) Studierende und studentische Hilfskräfte

Im Bereich der TutorInnen und studentischen Hilfskräfte liegt der Frauenanteil derzeit bei ca. 37 % und ist im Vergleich zum vorherigen Plan konstant geblieben, womit das Ziel erreicht wurde, diesen Zustand aufrecht zu erhalten. Wie oben bereits erwähnt, konnte zumindest der Anteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte parallel zum Anteil der Studentinnen deutlich gesteigert werden.

(2) Wissenschaftliches Personal

Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wurde mittelfristig eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Bereichen auf 35 % angestrebt. Diese Zielvorgabe ist mit 33,33 % nahezu erfüllt und entspricht somit dem Frauenanteil unter den Studierenden.

(3) Promovierende und Habilitierende

Im Bereich der Promotionen wurde das Ziel gesetzt, eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, der zumindest dem Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zum Zeitpunkt des damaligen Berichts entsprechen soll. Dieses Ziel ist nicht erreicht worden. Allerdings ist in den kommenden Jahren ein erhöhter Anteil an abgeschlossenen Promotionen zu erwarten.

c) Maßnahmen zur Zielerreichung

Die im letzten Gleichstellungsplan ausgearbeiteten Maßnahmen sind zum größten Teil bereits umgesetzt worden und haben sich als wiederkehrende Aufgaben etabliert. Zu diesem

Ergebnis ist auch der Workshop zur Evaluation und Fortschreibung des Plans gekommen, der am 27.10.2015 stattgefunden hat.

6. Ziele

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften setzt sich weiterhin das Ziel, die mit steigender wissenschaftlicher Qualifikation zunehmende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Dabei sollen bewährte Maßnahmen fortgeschrieben und neue Bedarfe aufgedeckt werden, aus denen neue Maßnahmen abgeleitet werden können.

Lehraufträge sollen vermehrt an Frauen vergeben werden, um zu gewährleisten, dass zukünftig auch Honorarprofessuren an Frauen verliehen werden können.

I. Studium, TutorInnen und studentische Hilfskräfte

Im Bereich der TutorInnen und studentischen Hilfskräfte liegt der Frauenanteil derzeit bei 37,1 % und damit sogar etwas höher als der Frauenanteil bei den Studierenden. Der Fachbereich strebt an, diesen Zustand aufrecht zu erhalten und den Anteil der TutorInnen und Hilfskräfte gegebenenfalls parallel zum Anteil der Studentinnen zu erhöhen.

II. Wissenschaftliche Beschäftigte und wissenschaftliche Qualifikation

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter liegt der Frauenanteil derzeit bei einem Drittel, was aktuell dem Frauenanteil unter den Studierenden entspricht. Dieser Zustand soll ebenfalls aufrechterhalten werden.

Analog hierzu strebt der Fachbereich an, den Frauenanteil in den Bereichen Promotion, Juniorprofessur und Habilitation zu erhöhen. Dieser Anteil sollte zumindest dem Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen entsprechen, was derzeit nicht der Fall ist.

Nach derzeitigem Stand sind bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes keine Professorenstellen zu besetzen. Jedoch setzt sich der Fachbereich das Ziel – im gegebenen Fall und bei gleicher Qualifizierung – verstärkt Frauen zu berücksichtigen.

7. Maßnahmenkatalog

I. Studium

- Die ProfessorInnen und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte weisen Studentinnen auf das Mentoring-Programm für Masterstudentinnen (MentUOS) der Universität hin und unterstützen sie bei der Teilnahme.
- Zur Förderung der Selbstpräsentation soll in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro oder dem Team Fort- und Weiterbildung ein Rhetorikworkshop für Stu-

dentInnen unter Genderaspekten angeboten werden. Entsprechende Bedarfe sollen von der Fachschaft gemeldet werden.

- Die ProfessorInnen werden gebeten, geeignete Studentinnen regelmäßig auf mögliche Tätigkeiten an ihrem Fachgebiet hinzuweisen.

II. Wissenschaftliche Qualifikationsphase

- Die ProfessorInnen und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte weisen Doktorandinnen und Postdoktorandinnen auf das Mentoring-Programm der Universität hin und unterstützen sie bei der Teilnahme.
- Von der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird ein Doktorandinnen-Stammtisch zum Zwecke des Austausches und des Netzwerkens angeboten.
- Es wird regelmäßig auf Angebote zur Fort- und Weiterbildung hingewiesen, wie z. B. Karriereworkshops und Karriereberatung des ZePrOs oder des Gleichstellungsbüros, oder Kurse zur Förderung der Selbstpräsentation für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

III. Nichtwissenschaftlicher Bereich

- Durch Freistellungen für interne von der Universität angebotene Fortbildungsmöglichkeiten unterstützt der Fachbereich die Weiterqualifikation der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich.

IV. Strukturelle und personelle Maßnahmen

- Auf der Homepage des Fachbereichs wird auf die Themen Gleichstellung und Familiengerechte Hochschule hingewiesen.
- Der Fachbereich unterstützt Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, wie z. B. die Möglichkeit von Telearbeit oder das Mitbringen von Kindern.
- In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und ggf. anderen Fachbereichen wird im Berichtszeitraum ein Workshop zum Thema „Audit familiengerechter Fachbereich“ angeboten. Dieser Workshop richtet sich an alle Studierenden und MitarbeiterInnen mit Kind am Fachbereich.
- Bei der Einstellung erhalten alle Beschäftigten Informationen vom Dekanat über die Strukturen der Universität/ des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften. Darin wird auch auf die Angebote des Familienbüros zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Pflege hingewiesen (familiengerechte Hochschule).
- Das Dekanat geht frühzeitig auf MitarbeiterInnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen (sofern bekannt) zu und bespricht mit ihnen individuell den konkreten Unterstützungsbedarf. Insbesondere wird besprochen, in welchem Umfang flexiblere Arbeitszeiten ermöglicht werden können.

V. Wiederkehrende Maßnahmen

- Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte weist regelmäßig auf Veranstaltungen des zentralen Gleichstellungsbüros hin. Hierzu werden die Medien E-Mail, Newsletter und HTW-Infoscreen genutzt.
- Zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Studierender beteiligt sich der Fachbereich an Veranstaltungen wie z. B. „MINT for Girls“, Niedersachsen-Technikum und dem Zukunftstag.
- Geeignete Examenskandidatinnen sollen gezielt auf die Möglichkeit der Promotion und Mitarbeit am Fachgebiet angesprochen werden. Die ProfessorInnen werden gebeten, in ihrem Umfeld nach geeigneten Kandidatinnen Ausschau zu halten.
- Geeignete promovierte Frauen sollen gezielt auf die Möglichkeit einer Habilitation am Fachbereich hingewiesen und ermutigt werden, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.
- Bei der Vergabe von Lehrstuhlvertretungen und Lehraufträgen sollen bei gleicher Qualifikation Frauen vorrangig berücksichtigt werden, um sie in ihren Lehrerfahrungen aktiv zu unterstützen.
- Der Fachbereich berücksichtigt qualifizierte Frauen bei der Verleihung von Honorarprofessuren.
- Bei der Veranstaltungsplanung wird auf die Vereinbarkeit der Veranstaltungszeiten mit familiären Interessen der Dozentinnen und Dozenten geachtet.

8. Beschluss und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften wurde in der Sitzung des Fachbereichsrates am 26. April 2017 beschlossen. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2019.

9. Checkliste AkteurInnen

Fachbereichsleitung	Erstellung, Fortschreibung und Datenerhebung
Fachbereichsrat	Beschluss
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Mitwirkung
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Beratung
Zentrales Berichtswesen (ZBW)	Datenerhebung