

# 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 15.12.2015, der Gleichstellungsauftrag verankert, nach dem die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken und zur Frauen- und Geschlechterforschung beitragen 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, II und III 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 langfristig das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und 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 Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine ausführliche Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der universitären Qualifizierungsstufen zu Grunde. Weiterführend zeigt er langfristige Ziele und kurzfristige Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter auf. Hierbei wird insbesondere noch einmal ein Blick auf die Maßnahmen des Gleichstellungsplans des Fachbereichs aus dem Jahr 2017 bis 2019 gerichtet und die darin formulierten Zielvorgaben werden kritisch analysiert. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2022.

## 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 dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige zusammen.

Nach § 42 Abs. 5 in Verbindung mit § 12 Absatz 5 der Grundordnung der Universität Osnabrück hat/ haben die dezentrale/n Gleichstellungsbeauftragte/n 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 Entscheidungsträgern des Fachbereichs an folgenden Verfahren rechtzeitig und umfassend zu beteiligen ist/ sind:

- 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/n Gleichstellungsbeauftragte/n 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. Bestandsaufnahme: Studierende, abgeschlossene Prüfungen und Beschäftigte am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Studierende/ Studierendefälle <sup>1</sup>	gesamt	männlich	weiblich	W prozentual
Studierende allgemein	<b>1488</b>	<b>993</b>	<b>509</b>	<b>34,21</b>
davon Bachelor	895	597	298	33,30
davon B.Sc. Wirtschaftswissenschaft	767	483	284	37,02
davon B.Sc. Wirtschaftsinformatik	128	114	14	10,94
davon 2-Fächer-Bachelor	153	95	58	37,91
davon Diplom	3	2	1	33,30
davon Master	381	254	127	33,30
davon Master BWL/ Economics	345	224	121	35,07
davon Master Wirtschaftsinformatik	36	30	6	16,67
<b>davon 1. Fachsemester<sup>2</sup></b>	<b>412</b>	<b>262</b>	<b>150</b>	<b>36,41</b>
davon Bachelor	262	179	86	<b>32,45</b>
davon 2-Fächer-Bachelor	54	23	31	<b>57,41</b>
davon Master	83	56	27	<b>32,53</b>

### I. Studierende und AbsolventInnen

In der Gruppe der Studierenden beträgt der Frauenanteil insgesamt 34,21 Prozent. Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ergibt sich ein Frauenanteil von 33,30 Prozent bei den Bachelor-Studierenden - beziehungsweise 37,91 Prozent bei den Zwei-Fächer-Bachelorstudierenden. Im Studiengang „Wirtschaftswissenschaft“ liegt der Frauenanteil bei 37,02 Prozent, im Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ lediglich bei 10,72 Prozent. Die Masterstudiengänge „Betriebswirtschaftslehre“ und „Economics“ haben einen Frauenanteil von 35,07 Prozent, der Masterstudiengang „Wirtschaftsinformatik“ lediglich 16,67 Prozent – was einen Frauenanteil bei den Masterstudierenden von insgesamt 33,30 Prozent ergibt.

<sup>1</sup> Studierendefall: Anzahl aller immatrikulierten Studierenden aller angestrebter Abschlüsse in allen gewählten Fächern (ohne Beurlaubte), Stichtag 15.11.2018, Quelle: Hochschulinterne Erhebung (ZBW)

<sup>2</sup> Studienjahr 2018/2019

## II. Abgeschlossene Prüfungen

	gesamt	männlich	weiblich	W prozentual
<b>Abgeschlossene Prüfungen FB09<sup>3</sup></b>	<b>876</b>	<b>575</b>	<b>301</b>	<b>34,36</b>
davon Bachelor	489	322	167	<b>34,15</b>
davon B.Sc. Wirtschaftswissenschaft	457	294	163	<b>35,67</b>
davon B.Sc. Wirtschaftsinformatik	32	28	4	<b>12,50</b>
davon 2-Fächer-Bachelor <sup>4</sup>	35	16	19	<b>54,29</b>
davon Master	352	237	115	<b>32,67</b>
davon Master BWL/ Economics	324	212	112	<b>34,57</b>
davon Master Wirtschaftsinformatik	28	25	3	<b>10,71</b>
<b>Promotionen<sup>5</sup></b>	32	22	10	<b>31,25</b>
<b>Habilitationen<sup>6</sup></b>	keine			

Bei den Absolvent\*innen der Studienjahre 2016 bis 2018 sind Frauen mit einem Anteil von insgesamt 34,36 Prozent vertreten. Auf die einzelnen Studiengänge entfällt der Anteil der Frauen im Studienabschluss des Bachelors auf 34,15 Prozent, wobei er im Bachelor „Wirtschaftswissenschaft“ bei 35,67 und im Bachelor „Wirtschaftsinformatik“ bei 12,5 Prozent liegt. Im Zwei-Fach-Bachelor liegt der Frauenanteil bei 54,29 Prozent. Im Master sind insgesamt 32,67 Prozent der Absolventen Frauen, wobei der Anteil in BWL und Economics bei 34,57 Prozent und in der Wirtschaftsinformatik bei 10,71 Prozent liegt.

Der Frauenanteil beträgt unter den Studienanfängern ungefähr 36,4 Prozent und unter den Absolvent\*innen 34,4 Prozent, er bleibt offenbar über die Jahre nahezu konstant.

Bei den Promotionen wird wegen der geringen Fallzahlen und wegen der Vergleichbarkeit mit den Absolvent\*innenzahlen auf den gesamten Berichtszeitraum der Studienjahre 2016 bis 2018 Bezug genommen. Im Durchschnitt dieser Jahre beträgt der Frauenanteil 31,25 Prozent. Der Frauenteil an den Promotionsabschlüssen liegt somit unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen. Im Berichtszeitraum wurde kein Habilitationsverfahren abgeschlossen.

<sup>3</sup> Eigene Erhebung für die Studienjahre 2016 bis 2018 Stand: 05.11.2019

<sup>4</sup> Studienjahre 2016 bis 2018; Stand: 15.12.2018; Quelle Management Informationssystem (MIS), einschließlich der Nachmeldungen des SoSe 2018

<sup>5</sup> Studienjahre 2016 bis 2018; Stand: 15.12.2018; Quelle Management Informationssystem (MIS)

<sup>6</sup> Studienjahre 2016 bis 2018; Stand: 15.12.2018; Quelle Management Informationssystem (MIS)

### III. Beschäftigte

Beschäftigte <sup>7</sup>	gesamt	männlich	weiblich	W prozentual
<b>Wissenschaftlicher Dienst (ohne Hilfskräfte)</b>	<b>67</b>	<b>46</b>	<b>21</b>	<b>31,34</b>
davon (Junior-)Professor*innen	17	14	3	17,65
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	50	32	18	36,00
<b>Hilfskräfte</b>	<b>66</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	<b>37,88</b>
Wissenschaftliche Hilfskräfte <sup>8</sup>	25	14	11	44,00
Studentische Hilfskräfte <sup>9</sup>	41	27	14	34,17
<b>Nicht-wissenschaftlicher Dienst</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>92,00</b>

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal beträgt 31,34 Prozent. Von 17 besetzten Professuren sind drei mit einer Frau besetzt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen liegt der Frauenanteil bei 36 Prozent und damit sogar leicht über dem Frauenanteil bei den Absolvent\*innen.

Bei den studentischen Hilfskräften liegt der Frauenanteil aktuell bei 34,17 Prozent und ist fast identisch zum Frauenanteil bei den Studierenden. Der Anteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt dagegen sogar bei 44 Prozent. Dies stützt die Vermutung, dass Frauen im Studium nicht weniger erfolgreich sind als Männer.

Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind 92 Prozent der Beschäftigten weiblich. Männer sind nach wie vor stark unterrepräsentiert.

## 5. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan<sup>10</sup>

### I. Vergleich der Daten

Insgesamt sind aktuell<sup>11</sup> knapp 14.000 Studierende an der Universität Osnabrück eingeschrieben, davon sind 58 Prozent weiblich. Der Absolventinnen-Anteil beträgt 66 Prozent (Stand: 15.05.2019), der Anteil der Promovendinnen lag im Studienjahr 2018 (Stand: 15.12.2018) bei 48 Prozent.

Am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden mit 34,21 Prozent zu 33,04 Prozent leicht gestiegen. Bezüglich der Absolvent\*innen ist der Frauenanteil relativ konstant geblieben (34,36 Prozent zu 35,30 Prozent).

Im Bereich der abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil über die Jahre 2004 bis 2008 (ca. 25 Prozent), die Jahre 2009 bis 2012 (ca. 33 Prozent) und die Jahre 2013 bis 2015 (ca. 17 Prozent) aktuell mit 31,25 Prozent wieder auf einem relativ hohen Niveau. Diese Entwicklung wurde aufgrund des hohen Frauenanteils bei den wissenschaftlichen

<sup>7</sup> eigene Erhebung zum 01.01.2020

<sup>8</sup> Hilfskraft mit abgeschlossenem Erststudium

<sup>9</sup> Hilfskraft ohne Abschluss

<sup>10</sup> Der letzte Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum von 2013 bis 2016

<sup>11</sup> ZBW, Stand: 15.05.2019

Mitarbeitern in den Jahren 2013 bis 2015 erwartet. Da dieser Anteil erneut von 33,33 Prozent auf 34,69 Prozent gestiegen ist, kann in Zukunft von einer ähnlichen Quote bei den abgeschlossenen Promotionen ausgegangen werden.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (34,69 Prozent) entspricht in etwa dem Anteil der weiblichen Studierenden (34,21 Prozent).

Zum 01.01.2020 sind am Fachbereich drei Professorinnen tätig. Der Frauenanteil konnte im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan verdreifacht werden und beträgt aktuell 17,65 Prozent.

Insgesamt konnte im wissenschaftlichen Bereich der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 26,86 auf 31,34 Prozent gesteigert werden.

Bei den Hilfskräften liegt der Frauenanteil insgesamt bei 37,88 Prozent, wobei er bei den studentischen Hilfskräften mit 34,17 Prozent etwa dem Frauenanteil bei den Studierenden entspricht. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist weiterhin steigend (von 42,86 auf 44 Prozent).

Bezüglich des nichtwissenschaftlichen Personals kann festgehalten werden, dass Männer nach wie vor stark unterrepräsentiert sind (Frauenanteil: 92 Prozent).

## **II. Erreichen der gesetzten Ziele**

### **1. Langfristige Ziele**

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals und der Professuren besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Das Ziel, die mit steigender wissenschaftlicher Qualifikation zunehmende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, wurde zwar nicht erreicht, allerdings ist der Anteil in diesem Bereich weiter gestiegen. Insbesondere bei den Professor\*innen hat sich der Anteil nahezu verdreifacht.

Auch konnten mehr weibliche wissenschaftliche Hilfskräfte eingestellt werden, was das Potential birgt, neue wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

### **2. Kurzfristige und mittelfristige Ziele**

Im Bereich der Tutor\*innen und studentischen Hilfskräfte liegt der Frauenanteil derzeit bei ca. 34 Prozent und ist im Vergleich zum vorherigen Plan konstant geblieben, womit das Ziel, diesen Zustand aufrecht zu erhalten, erreicht wurde. Wie oben bereits erwähnt, konnte der Anteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte im Vergleich zum Anteil der Studentinnen nochmals erhöht werden.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen wurde mittelfristig eine Erhöhung des Frauenanteils auf 35 Prozent angestrebt. Diese Zielvorgabe ist mit 36 Prozent erfüllt und entspricht somit dem Frauenanteil unter den Studierenden.

Im Bereich der Promotionen wurde das Ziel gesetzt, eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, der zumindest dem Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zum Zeitpunkt des damaligen Berichts (33,33 Prozent) entsprechen soll. Dieses Ziel ist mit einem Anteil von 31,25 Prozent nur knapp verfehlt worden. In den kommenden Jahren ist ebenfalls mit einem Anteil von Promovendinnen von über 30 Prozent zu rechnen.

## 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 weitere Maßnahmen abgeleitet werden können.

### I. Studium, Tutor\*innen und studentische Hilfskräfte

Im Bereich der Tutor\*innen und studentischen Hilfskräfte liegt der Frauenanteil derzeit bei 34,17 Prozent und ist nahezu identisch mit dem 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.

Ähnlich sieht es bei den Absolventinnen aus: auch hier gibt es einen Anteil von ca. 34 Prozent.

Betrachtet man die unterschiedlichen Studiengänge am Fachbereich ergibt sich ein anderes Bild: Bei den Zwei-Fach-Bachelor-Studierenden ist der Anteil der Absolventinnen mit 54,29 Prozent überdurchschnittlich. In den Studiengängen der Wirtschaftsinformatik liegt der Anteil sowohl der Studentinnen, der Studienanfängerinnen und der Absolventinnen mit ca. 10 bis 12 Prozent weit unter dem Durchschnitt. Hier strebt der Fachbereich in den kommenden Jahren eine Erhöhung des Frauenanteils auf das Niveau der allgemeinen Studentinnen- und Absolventinnenzahlen an.

### II. Wissenschaftliche Qualifikationsphase

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. Aktuell sind mehr als ein Drittel der Promovierenden weiblich, und zwei von den drei Habilitierenden sind Frauen, sodass das Erreichen dieses Ziels realistisch erscheint.

Die verstärkte weibliche Präsenz in der Lehre (drei Professuren plus wissenschaftliche Dauerstelle in der Statistik) könnte sich positiv auf das Interesse weiblicher Studierender an einer wissenschaftlichen Karriere auswirken.

### III. Professor\*innen/ Juniorprofessor\*innen

Wenn bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes Professor\*innenstellen zu besetzen sein sollten, setzt sich der Fachbereich das Ziel – im gegebenen Fall und bei gleicher Qualifizierung – verstärkt Frauen zu berücksichtigen.

### IV. Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Fachbereich fördert die Besetzung von Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich durch geeignete männliche Bewerber. Eine Zielvorgabe ist nicht quantifizierbar.



## 7. Maßnahmenkatalog

### I. Studium

Die Professor\*innen 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 Studentinnen unter Genderaspekten angeboten werden. Entsprechende Bedarfe sollen von der Fachschaft gemeldet werden.

Die Professor\*innen werden gebeten, geeignete Studentinnen regelmäßig auf mögliche Tätigkeiten an ihrem Fachgebiet hinzuweisen.

### II. Wissenschaftliche Qualifikationsphase

Die Professor\*innen 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 bei Interesse 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, wenn eine geeignete Betreuung vorübergehend nicht gegeben ist.

In Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und ggf. anderen Fachbereichen wird im Berichtszeitraum bei Bedarf ein Workshop zum Thema „Audit familiengerechter Fachbereich“ angeboten. Dieser Workshop richtet sich an alle Studierenden und Mitarbeiter\*innen 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, Beruf und Pflege hingewiesen (familiengerechte Hochschule).

Das Dekanat geht frühzeitig auf Mitarbeiter\*innen 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 (bereits in der Bachelorphase) auf die Möglichkeit der Promotion und Mitarbeit am Fachgebiet angesprochen werden. Die Professor\*innen 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.

Bei der Veranstaltungsplanung wird auf die Vereinbarkeit der Veranstaltungszeiten mit familiären Interessen der Dozentinnen und Dozenten geachtet.

## 8. Beschluss und Inkrafttreten

Der Entwurf des Gleichstellungsplans des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften wurde dem Fachbereichsrat in der Sitzung am 5. Februar 2020 zur Diskussion vorgelegt und mehrheitlich, bei einer Enthaltung, beschlossen. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2022.

## 9. Checkliste Akteur\*innen

Fachbereichsleitung	Erstellung, Fortschreibung, Datenerhebung
Fachbereichsrat	Beschluss
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Mitwirkung
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	Beratung
Zentrale Kommission für Gleichstellung (ZKfG)	Beratung und Diskussion
Zentrales Berichtswesen (ZBW)	Datenerhebung