

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.

Der Koalitionsvertrag von SPD und Bündnis 90/Die Grünen von 2022 sieht vor, ein neues Gesetz auf den Weg zu bringen, in dem die Rahmenbedingungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung verbessert werden. Ein Entschließungsantrag der Koalition, um das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) zu novellieren, wurde am 22.03.2023 im Landtag beraten und beschlossen.

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“ – die im Juli 2022 um den Aspekt der Diversität erweitert wurde – 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 acht 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 2020 bis 2022 gerichtet und die darin formulierten Zielvorgaben werden kritisch analysiert. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2025.

2. Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist der Herstellung struktureller Chancengleichheit und der Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrags 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.

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 einmal im Semester über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen.

4. Bestandsaufnahme: Studierende, abgeschlossene Prüfungen und Beschäftigte am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Studierende/ Studierendefälle ¹ WS 22/23	gesamt	männlich	weiblich	W prozentual
Studierende allgemein	1292	908	384	29,72%
davon Bachelor	808	577	231	28,59%
davon Wirtschaftswissenschaft	609	408	201	33,00%
davon Wirtschaftsinformatik	199	169	30	15,07%
davon 2-Fächer-Bachelor	89	61	28	31,46%
davon Master	395	270	125	31,65%
davon BWL	275	186	89	32,36%
davon Economics	57	30	27	47,37%
davon Wirtschaftsinformatik	63	54	9	14,28%
davon 1. Fachsemester²	436	304	132	30,28%
davon Bachelor	306	208	98	32,03%
davon Wiwi	227	143	84	37,00%
davon Winf	79	65	14	17,72%
davon 2-Fächer-Bachelor	23	19	4	17,39%
davon Master	107	77	30	28,04%
davon BWL	63	47	16	25,40%
davon Economics	28	17	11	39,29%
davon Wirtschaftsinformatik	16	13	3	18,75%

I. Studierende

In der Gruppe der Studierenden beträgt der Frauenanteil insgesamt um die 30 Prozent. Bei der Betrachtung der einzelnen Studiengänge ergibt sich ein unterschiedliches Bild: In den Masterprogrammen liegt der Frauenanteil insgesamt *über* dem prozentualen Anteil aller Studierenden des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, in den Mono-Bachelorstudiengängen liegt er darunter, im Zwei-Fächer-Bachelor leicht darüber.

Aufgeschlüsselt auf die einzelnen Studiengänge ist festzustellen, dass der Frauenanteil sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudiengang „Wirtschaftsinformatik“ nur bei ca. 15 Prozent liegt. Hervorzuheben ist der überdurchschnittliche Frauenanteil im Masterstudiengang Economics, der nur knapp weniger als die Hälfte beträgt.

¹ Studierendefall: Anzahl aller immatrikulierten Studierenden aller angestrebten Abschlüsse in allen gewählten Fächern (ohne Beurlaubte), Quelle: MIS, stichtagsbezogenen Studierenden-Daten (jeweils Stand 15.11. oder 15.05. eines Jahres)

² Studienjahr 2022/2023

II. Abgeschlossene Prüfungen

	gesamt	männlich	weiblich	W prozentual
Abgeschlossene Prüfungen FB09³	924	603	321	34,74%
davon Bachelor	536	343	193	36,01%
davon B.Sc. Wirtschaftswissenschaft	428	257	171	39,95%
davon B.Sc. Wirtschaftsinformatik	68	59	9	13,24%
davon 2-Fächer-Bachelor	40	27	13	32,50%
davon Master	348	233	115	33,05%
davon Master BWL	255	168	87	34,12%
davon Master Economics	45	31	14	31,11%
davon Master Wirtschaftsinformatik	48	34	14	29,17%
Promotionen⁴	33	24	9	27,27%
Habilitationen⁵	1	1	0	0,00%

Bei den Absolvierenden der Studienjahre 2020 bis 2022 sind Frauen mit einem Anteil von insgesamt 35 Prozent vertreten.

Auf die einzelnen Studiengänge entfällt der Anteil der Frauen im den Bachelorstudiengängen insgesamt auf etwa 36 Prozent, wobei er im Bachelor „Wirtschaftswissenschaft“ bei knapp 40 Prozent und im Bachelor „Wirtschaftsinformatik“ bei lediglich 13 Prozent liegt. Im Zwei-Fach-Bachelor liegt der Frauenanteil bei etwa einem Drittel.

In den Masterstudiengängen entfallen mehr als 33 Prozent der Abschlüsse auf Frauen, wobei der Anteil in der „Betriebswirtschaftslehre“ knapp über diesem Wert, im Studiengang Economics 2 Prozentpunkte und in der „Wirtschaftsinformatik“ etwa 4 Prozentpunkte unter diesem Wert liegt.

Der Frauenanteil beträgt unter den *Studienanfängern* zum Studienjahr 2022/2023 ungefähr 30 Prozent, was einen Rückgang von 6 Prozentpunkten im Vergleich zum Studienjahr 2018/2019 darstellt. Der Anteil der Abschlüsse weiblicher Studierender liegt bei etwa 34,74 Prozent und hat sich im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (34,36 Prozent) kaum verändert. Offenbar studieren weibliche Studierende erfolgreicher als ihre männlichen Kommilitonen.

Bei den Promotionen wird wegen der geringen Fallzahlen und wegen der Vergleichbarkeit mit den Absolvierendenzahlen auf den gesamten Berichtszeitraum der Studienjahre 2020 bis 2022 Bezug genommen. Im Durchschnitt dieser Jahre beträgt der Frauenanteil 27,27 Prozent. Der Frauenteil an den Promotionsabschlüssen liegt deutlich unter dem Frauenanteil an den Studienabschlüssen.

Im Berichtszeitraum wurde lediglich ein Habilitationsverfahren abgeschlossen.

³ Eigene Erhebung für die Studienjahre 2020 bis 2022, Stand: 15.12. eines Jahres

⁴ Studienjahre 2020 bis 2022; Stand: 15.12. eines Jahres; Quelle Management Informationssystem (MIS)

⁵ Studienjahre 2020 bis 2022; Quelle: Hochschulinterne Erhebung

III. Beschäftigte

Beschäftigte ⁶	gesamt	männlich	weiblich ⁷	W prozentual
Wissenschaftlicher Dienst (ohne Hilfskräfte)	71	50	21	29,58%
davon (Junior-)Professor*innen	17	13	4	23,53%
davon Mittelbau	54	37	17	31,48%
davon unbefristet	2	1	1	50,00%
Vollzeit	2	1	1	50,00%
Teilzeit	0	0	0	0,00%
davon befristet	52	36	16	30,77%
Vollzeit	45	30	15	33,33%
Teilzeit	7	6	1	14,29%
Hilfskräfte	96	57	39	40,63%
Wissenschaftliche Hilfskräfte ⁸	1	1	0	0,00%
Studentische Hilfskräfte ⁹	95	56	39	41,05%
Nichtwissenschaftlicher Dienst	23	2	21	91,30%
davon unbefristet	21	2	19	90,48%
Vollzeit	9	2	7	77,78%
Teilzeit	12	0	12	100,00%
davon befristet	2	0	2	100,00%
Vollzeit	0	0	0	0,00%
Teilzeit	2	0	2	100,00%

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal beträgt 29,58 Prozent – etwa zwei Prozentpunkte weniger als im vorherigen Berichtszeitraum.

Von 17 besetzten Professuren sind mittlerweile vier mit einer Frau besetzt, was einem Anteil von 23,53 statt 17,65 Prozent im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan ausmacht.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen liegt der Frauenanteil bei 31,48 Prozent und damit leicht unter dem Frauenanteil bei den Absolvent:innen (34,74 Prozent).

Der Frauenanteil bei den Hilfskräften liegt mit 40,63 Prozent deutlich über dem der Studierenden (29,72 Prozent).

⁶ hier: Beschäftigte aller Finanzierungen – Professor*innen einschließlich Juniorprofessor*innen und Verwalter*innen/ Vertreter*innen, Stichtag 31.12.2022; Quelle: Auswertung Dezernat 2

⁷ Allgemeine Anmerkung: Die Geschlechteroptionen „divers“ und „unbekannt“ werden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht angegeben.

⁸ Hilfskraft mit abgeschlossenem Erststudium

⁹ Hilfskraft ohne Abschluss

Im nichtwissenschaftlichen Bereich sind etwa 91 Prozent der Beschäftigten weiblich. Männer sind nach wie vor stark unterrepräsentiert.

5. Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan¹⁰

I. Vergleich der Daten

Insgesamt sind aktuell¹¹ 13.596 Studierende an der **Universität Osnabrück** eingeschrieben, davon sind 59,4 Prozent weiblich. Der Absolventinnen-Anteil beträgt 66,3 Prozent (Stand: 15.12.2022), der Anteil der Promovendinnen lag im Studienjahr 2022 (Stand: 15.12.2022) bei 42,3 Prozent.

Am **Fachbereich Wirtschaftswissenschaften** ist der Frauenanteil in der Gruppe der *Studierenden* von 34,21 Prozent auf 29,72 Prozent gesunken.

Bezüglich der *Absolvent:innen* ist der Frauenanteil relativ konstant geblieben (34,74 Prozent zu 34,36 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), die Jahre 2013 bis 2015 (ca. 17 Prozent), die Jahre 2017 bis 2019 (ca. 31 Prozent) aktuell mit 27,27 Prozent wieder etwas rückläufig.

Der Anteil der *wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen* (31,48 Prozent) liegt etwas über dem der weiblichen Studierenden ((29,72 Prozent) und etwas unter dem Anteil der Absolventinnen (34,74 Prozent).

Zum 01.01.2023 sind am Fachbereich vier *Professorinnen* tätig. Der Frauenanteil konnte im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan noch einmal um knapp 6 Prozentpunkte gesteigert werden und beträgt aktuell 23,53 (zu 17,65) Prozent. Besonders positiv ist hier hervorzuheben, dass es dem Fachbereich gelungen ist, im Rahmen einer Ausschreibung einer Juniorprofessur in der Wirtschaftsinformatik eine Professorin zu gewinnen.

Insgesamt ist im *wissenschaftlichen Bereich* der Anteil der weiblichen Beschäftigten leicht rückläufig (29,25 zu 31,34 Prozent).

Bei den *Hilfskräften* liegt der Frauenanteil insgesamt bei 40,63 Prozent – und damit deutlich über dem Frauenanteil bei den Studierenden. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum ist er von 37,88 Prozent um etwa 3 Prozentpunkte gestiegen.

Beim *nichtwissenschaftlichen Personal* sind Männer nach wie vor stark unterrepräsentiert sind (Frauenanteil: 91,3 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 liegt der Anteil immer noch bei ca. 30 Prozent. Insbesondere bei den Professor:innen hat sich der Anteil nochmals um 6 Prozentpunkte erhöht.

¹⁰ Der letzte Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum von 2017 bis 2020

¹¹ ZBW, Stand: 15.11.2022, Quelle MIS

Auch konnten mehr weibliche studentische 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. 40 Prozent und konnte im Vergleich zum vorherigen Plan gesteigert werden, womit das Ziel, diesen Zustand aufrecht zu erhalten, erreicht wurde.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen wurde mittelfristig eine Erhöhung des Frauenanteils auf 35 Prozent angestrebt. Diese Zielvorgabe ist mit 31,48 Prozent knapp verfehlt worden – liegt aber über dem Anteil weiblicher Studierender.

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 (36 Prozent) entsprechen soll. Dieses Ziel ist mit einem Anteil von 27,27 Prozent deutlich verfehlt worden. In den kommenden Jahren ist aufgrund eines Anteils von 31,48 Prozent Promovendinnen mit einem Frauenanteil von über 30 Prozent bei den Promotionen 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 über 40 Prozent und deutlich über dem Frauenanteil bei den Studierenden. Der Fachbereich strebt an, diesen Zustand aufrecht zu erhalten, und den Anteil der Studentinnen zu erhöhen.

Ähnlich sieht es bei den Absolventinnen aus. Hier ist das Ziel, den Anteil von ca. 35 Prozent zu halten.

Betrachtet man die *unterschiedlichen Studiengänge* am Fachbereich ergibt sich ein folgendes Bild: Im Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaft liegt der Anteil weiblicher Studierender leicht über dem Durchschnitt von knapp 30 Prozent, im Masterstudiengang Economics sogar fast bei der Hälfte. In der Wirtschaftsinformatik hingegen sind die Anteile wesentlich geringer: im Bachelorstudiengang 15 Prozent um im Masterstudiengang 14 Prozent. Insbesondere in der Wirtschaftsinformatik strebt der Fachbereich in den kommenden Jahren eine Erhöhung des Frauenanteils 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 etwa ein Drittel (28,7 Prozent) der 73 Promovierenden weiblich, und zwei von den drei Habilitierenden sind Frauen, sodass das Erreichen dieses Ziels realistisch erscheint.

Die verstärkte weibliche Präsenz in der Lehre (vier 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 besondere Förderprogramme 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 entsprechende Förderprogramme 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 Netzwerkes 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/ des Mobilen Arbeitens 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. dem Niedersachsen-Technikum und dem Zukunftstag. Im Rahmen des Niedersachsen Technikums stellt sich das Fach „Wirtschaftsinformatik“ vor, um Barrieren abzubauen und so weibliche Studierende für das Bachelorstudium zu begeistern.

Seit einiger Zeit setzt der Fachbereich auf den Einsatz von Studienbotschafter:innen. Bei der Auswahl wird darauf geachtet, dass mindestens eine Stelle mit einer weiblichen Studierenden besetzt wird. Die Studienbotschafter:innen geben auf den Social Media Seiten des Fachbereichs Einblicke in ihre Studiengänge und präsentieren diese auch regelmäßig bei verschiedenen Veranstaltungen in Schulen.

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 8. November 2023 zur Diskussion vorgelegt und einstimmig beschlossen. Er tritt rückwirkend zum 1. Januar 2023 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2025.

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