

# Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

## 1. Handlungsfeld „Personalpolitik“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein.

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte <sup>1</sup> 2024
Professuren (VZÄ)	19		17	21
Anteil Frauen	10,5%	16%	5,9%	14,3%
Anteil Männer	89,5%		94,1%	85,7%
Hauptamtliches Wiss. Personal (VZÄ)	79,070		77,890	
Anteil Frauen	25,0%		22,4%	
Anteil Männer	75,0%		77,6%	
Glass-Ceiling-Index	2,38		3,80	2,4
Wissenschaftlicher Mittelbau <sup>2</sup> , davon: Promo- vierte WMA (VZÄ) <sup>3</sup>	19,750		20,910	20,910
Anteil Frauen	25,3%		16,7%	33,7%
Anteil Männer	74,7%		83,3%	66,3%
Wissenschaftlicher Mittelbau, davon: nicht-promovierte WMA (VZÄ)	40,320		39,980	39,980
Anteil Frauen	31,6%	43%	32,3%	43%
Anteil Männer	68,4%		67,7%	57%
Wissenschaftlicher Mittelbau, davon: Befristete WMA (VZÄ)	56,070		53,140	53,140
Anteil Frauen	29,9%		30,3%	38%
Anteil Männer	70,1%		69,7%	62%
Unbefristete WMA (VZÄ)	4,000		10,660	10,660
Anteil Frauen	25,0%		0%	16,6%
Anteil Männer	75,0%		100,0%	83,4%
Stud. und wiss. Hilfskräfte (VZÄ)	11,798		9,762	9,762
Anteil Frauen	48,1%		43,0%	46,1% <sup>4</sup>
Anteil Männer	51,9%		57,0%	53,9%

Tabelle 1: Personal

Auswertung zum Handlungsfeld „Personalpolitik“:

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Handlungsfeld „Personalpolitik“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

Der Anteil der weiblichen Promovierenden ist zwischen den Jahren 2015 und 2018 leicht angestiegen, der Anteil der Post-Doktorandinnen ist im gleichen Zeitraum gesunken. Auch wenn die relative Veränderung eine wesentliche Abnahme signalisiert, muss festgehalten werden, dass die absolute Zahl der Post-Doktorandinnen von eins auf null gesunken ist. Dennoch ist es das Ziel der Fakultät, Post-Doktorandinnen zu gewinnen.

<sup>1</sup> Die Festlegung der Zielwerte erfolgt nach dem Kaskadenmodell.

<sup>2</sup> Promovierte und nicht-promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende einschließlich Vertretungsprofessuren

<sup>3</sup> Einschließlich Vertretungsprofessuren

<sup>4</sup> Entspricht dem Anteil der weiblichen Studierenden (vgl. Tabelle 3).

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

Der Anteil der Professorinnen ist im Vergleich zu den Daten des letzten Gleichstellungsplans der Fakultät zwischen 2015 und 2018 gesunken (wobei bei der Interpretation der Tabelle 1 und der folgenden Tabellen beachtet werden muss, dass der letzte Gleichstellungsplan der Fakultät zwar aus dem Jahr 2015 stammt, die Festlegung der Zielwerte aber auf einer Datenerhebung aus dem Jahre 2012 beruht<sup>5</sup>). Trotz der Akquirierungsbemühungen in den Berufungsverfahren ist der Frauenanteil von 0,1 (2) auf 0,06 (1) gesunken. Auch hier besteht Handlungsbedarf, so dass wir weiterhin die von der Stabstelle Berufsmanagement vorgeschlagenen Maßnahmen nutzen werden. Es gilt zu berücksichtigen, dass mit der Einstellung von Frau Prof. Dr. Frehe-Halliwel eine Professorin im Jahr 2019 eingestellt wurde, so dass von ersten Erfolgen berichtet werden kann.

Maßnahmen im Handlungsfeld „Personalpolitik“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Handlungsfeld „Personalpolitik“ ein:

In Einklang mit dem im Gender-Monitor-Bericht der Friedrich-Schiller-Universität Jena genannten personalpolitischen Zielen strebt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gendergerechte Beschäftigungsverhältnisse, eine gleichstellungsorientierte Organisationskultur sowie die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit an.

Laut Vorgabe durch den Senatsbeschluss vom 18.02.1997 soll bei der Feststellung der Unterrepräsentanz für die Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal der angestrebte Frauenanteil der jeweiligen Qualifikationsstufe aus dem Frauenanteil der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe abgeleitet werden (Kaskaden-Modell). Die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber der Fakultät sowie die bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind daher bemüht, je nach Situation in ihrem jeweiligen Entscheidungsbereich zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Die Maßnahmen zur Veränderung der Situation zielen demzufolge überwiegend darauf ab, das Angebot an qualifizierten Bewerbungen zu vergrößern, hierüber auch den Anteil der Bewerbungen von qualifizierten Frauen zu erhöhen und damit langfristig auch die Frauenanteile in den betroffenen Beschäftigungskategorien zu steigern.

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Personalpolitik“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

Um den skizzierten Zielen nachzukommen, wird die Fakultät auch in Zukunft bestrebt sein, den Frauenanteil in den Beschäftigungskategorien wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Professorinnen und Professoren anzuheben (siehe Zielwerte in Tabelle 1).

Zu den Maßnahmen gehören:

- Anhebung des Frauenanteils im Bereich Promovierende:
  - Frühzeitige Nachwuchsförderung durch die gezielte Ansprache und Anwerbung von begabten Studentinnen auf Tutorenstellen.
  - Die gezielte Aufforderung von guten und sehr guten Absolventinnen zur Bewerbung auf offene Mitarbeiterstellen.
  - Die geschlechtsneutrale Formulierung der Stellenausschreibungen.
  - Die möglichst umfangreiche Bekanntmachung von Stellenausschreibungen, auch über die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und der Universität.

<sup>5</sup> Siehe FSU-Gleichstellungsmonitor 2012/2013.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

- Anhebung des Frauenanteils im Bereich Post-Docs:
  - Um den Anteil der weiblichen Habilitandinnen zu steigern, sollen gute Doktorandinnen gezielt angesprochen und zur weiteren akademischen Karriere aufgefordert bzw. ermutigt werden.
  - Auf bereits bestehende Angebote der FSU soll zukünftig gezielt aufmerksam gemacht werden:
    - <https://www.uni-jena.de/universität/gleichstellung+und+diversität/wissenschaftliche+karriere/gleich+zur+promotion>
    - <https://www.uni-jena.de/universität/gleichstellung+und+diversität/wissenschaftliche+karriere/gleich+in+der+postdoc-phase>

Nach Möglichkeit sollte auch darauf hingewirkt werden, dass die Selbstverwaltungsgremien der Fakultät entsprechend den Beschäftigungsanteilen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besetzt sind. Besonderes Augenmerk liegt hier auf den Gruppen der nicht-promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und auf der Gruppe der Professorinnen. Vor allem in der Nachwuchsförderung wird das Ziel verfolgt, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zu unterstützen.

Grundsätzlich werden in Abstimmung mit dem jeweiligen Lehrstuhl und in Einklang mit den Vorlesungszeiten auch weiterhin flexible Arbeitszeitformen und eine individuelle Arbeitsortwahl gewährleistet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder Mutterschutz werden regelmäßig über Aktivitäten innerhalb der Fakultät über den zentralen E-Mail-Verteiler informiert.

### Bereich „Gremientätigkeiten“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Wert 2016	Zielwert 2018	Ist-Wert 2018	Zielwert 2024
<b>Gremien<sup>6</sup></b>				
Dekanate (Personen)			3	3
Anteil Frauen			33,3%	0%
Anteil Männer			66,7%	100%
Fakultätsrat insgesamt (Personen)	13		13	
Anteil Frauen	30,8%		30,8%	
Anteil Männer	69,2%		69,2%	
Fakultätsräte Professuren (Personen)	7		7	
Anteil Frauen	14,3%	<sup>7</sup>	14,3%	
Anteil Männer	85,7%		85,7%	

Tabelle 2: Gremien

<sup>6</sup> Vergleichswert für 2016

<sup>7</sup> Zielwerte hier nicht aussagekräftig, da auf Basis der IST-Werte von 2012 gemacht. War 2016 bereits übererfüllt.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

Auswertung im Bereich „Gremientätigkeiten“

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Bereich „Gremientätigkeiten“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

Im Bereich des Dekanats ist aufgrund des niedrigen Frauenanteils und der Altersstruktur im Bereich der Professorinnen und Professoren realistisch gesehen im Jahr 2024 keine Frau zu erwarten.<sup>8</sup>

Im Fakultätsrat insgesamt sind Frauen mit einem Anteil von 30,8 % und Männer mit einem Anteil von 69,2% vertreten. Unter den professoralen Mitgliedern des Fakultätsrates sind Frauen mit 14,3% zwar unterrepräsentiert, jedoch verglichen zum Professorinnenanteil überdurchschnittlich vertreten (5,9%). In der letzten Amtsperiode (2017-2020) wurde die Fakultät durch eine Dekanin vertreten. Zu betonen ist ferner, dass die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät laut Gender-Monitor-Bericht aus dem Jahr 2018 die einzige von einer Dekanin geleitete Fakultät der FSU war.<sup>9</sup>

Der derzeitige Frauenanteil im gesamten Fakultätsrat ist mit 31% ähnlich dem Frauenanteil des wissenschaftlichen Gesamtpersonals.

Maßnahmen im Bereich „Gremientätigkeiten“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Bereich „Gremientätigkeiten“ ein:

Zielwerte für den Fakultätsrat können nicht formuliert werden, da es sich um Wahlämter handelt. Die Mitglieder der Fakultät sind aber selbstverständlich bemüht, möglichst viele weibliche Mitglieder zur Kandidatur zu bewegen.

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Bereich „Gremientätigkeiten“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

Um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen, werden Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aktiv angesprochen und zur Kandidatur aufgefordert und auf die Bedeutung einer Gremientätigkeit für die Fakultät hingewiesen. Im Sinne der Nachwuchsförderung werden Promovierende bereits zu Beginn Ihrer Promotionszeit an eine Gremientätigkeit herangeführt und miteinbezogen.

<sup>8</sup> Frau Prof. Frehe-Halliwell ist noch relativ neu an der Fakultät und Frau Prof. Übelmesser hatte das Amt bereits 2017-2020 übernommen.

<sup>9</sup> Siehe Gender-Monitor der FSU 2018, Abbildung 18.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

### 2. Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Studierende (Personen) <sup>10</sup>	1876		1563	1282 <sup>11</sup>
Anteil Frauen	45,7%	49%	46,1%	49,0% <sup>12</sup>
Anteil Männer	54,3%		53,9%	51,0%
Studierende im 1. FS (Personen) <sup>13</sup>	633		557	123
Anteil Frauen	44,1%		46,1%	48,0%
Anteil Männer	55,9%		53,9%	52,0%
Studienabschlüsse (Anzahl) im Prüfungsjahr	431		469	306
Anteil Frauen	42,9%		47,8%	48,0%
Anteil Männer	57,1%		52,2%	52,0%
Studienabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2018-2021			1849	1216
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)			47,0%	49,0%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)			53,0%	51,0%

Tabelle 3: Studierende

#### Auswertung zum Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist im Beobachtungszeitraum ansteigend und kann mit 46% am Ende der betrachteten Periode als ausgewogen bezeichnet werden. Der Zielwert konnte zwar nicht erreicht werden, aber der positive Trend lässt schlussfolgern, dass die im letzten Gleichstellungsplan angedachten Maßnahmen wirksam sind und daher weiterverfolgt werden sollten. Aus diesem Grund sehen wir hier keinen zusätzlichen Handlungsbedarf. Ein Nicht-Erreichen des Zielwertes ist unserer Ansicht nach mit den rückläufigen Studierendenzahlen zu erklären. Anzumerken ist es, dass trotz der abnehmenden Gesamt-Studierendenzahl der oben erwähnte positive Trend des Frauenanteils zu verzeichnen ist.

Die Anzahl der Studierendenzahlen sind insgesamt rückläufig. Marketingmaßnahmen, die diesem Trend entgegenwirken sollten, haben bisher nicht den gewünschten Erfolg gebracht. Der Anteil der weiblichen Studierenden (insgesamt und im 1. FS) sowie erfolgreiche Abschlüsse von Studentinnen haben im Vergleich zu dem vorherigen Berichtsjahr zugenommen.

#### Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“ ein:

<sup>10</sup> Studierende grundständiger Studiengänge im jeweiligen Wintersemester 2015/16 bzw. 2018/19.

<sup>11</sup> Orientiert sich an der Anzahl der Studierenden im Sommersemester 2021.

<sup>12</sup> Entspricht dem Zielwert des letzten Gleichstellungsplans der Fakultät vom 10.02.2016.

<sup>13</sup> Studierende im 1. FS in grundständigen Studiengängen im jeweiligen Wintersemester 2015/16 bzw. 2018/19.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

Um die Studierendenzahl insgesamt zu erhöhen, wurde ein Imagefilm der Fakultät erstellt. Für die Rolle der/des Bewerber/in/s wurde explizit eine weibliche Person ausgesucht, um in erster Linie Frauen anzusprechen und zur Bewerbung zu ermuntern.

Des Weiteren gibt es eine Broschüre mit den zumeist weiblichen Ansprechpartnern in der Verwaltung. Auch hier wird darauf gesetzt, dass dies in erster Linie Frauen anspricht und zur Bewerbung ermuntert. Da eher weibliche Studierende eine Beratung hinsichtlich gleichstellungsbezogener Fragen benötigen, wird in der Broschüre zudem auf die Ansprechpartnerinnen der Gleichstellung aufmerksam gemacht.

Zudem wurde mit dem neuen Studiengang B.A. Wirtschaft und Sprachen ein Studiengang geschaffen, der inhaltlich verstärkt Frauen anspricht und indirekt auch den Frauenanteil der anderen Studiengänge unserer Fakultät erhöht.<sup>14</sup>

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

Um explizit weibliche Studieninteressierte anzusprechen, wird über die Vorstellung der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge im Rahmen des jährlich stattfindenden Girls' Day als weitere Fördermaßnahme zur gezielten Werbung weiblicher Erstsemester nachgedacht. Weiterhin wird eine Beteiligung an der „Langen Nacht der Wissenschaften“ angestrebt, um weibliche Schulabgänger für ein Studium der Wirtschaftswissenschaften zu begeistern.

Gemäß Senatsbeschluss vom 06.12.1994 soll davon abgesehen werden, wichtige Lehrveranstaltungen und Klausuren der Fakultät nach 16 Uhr und an Wochenenden anzusetzen. Sollte dies nicht realisierbar sein, werden auf Antrag von Studierenden mit Kind(ern) nach Möglichkeit Sonderregelungen für Prüfungen und Fristsetzungen eingeräumt. Studierende können sich im Prüfungsamt der Fakultät dahingehend beraten lassen.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät fördert darüber hinaus Studienregelungen, die auf die Elternschaft von Studierenden Rücksicht nehmen:

- Die Prüfungsberechtigung in Zeiten des Mutterschutzes kann auf Antrag aufrechterhalten werden.
- Für werdende Mütter werden auf Wunsch bei schriftlichen Prüfungen Außenplätze reserviert.
- Weiterhin ist die Möglichkeit des Teilzeitstudiums (Verdopplung der Regelstudienzeit) in den aktuellen Masterstudiengängen gegeben. Für Bachelorstudierende besteht ebenfalls die Option, dies zu beantragen.

Darauf soll zukünftig verstärkt hingewiesen werden.

Studierende und Promovierende werden zudem auch durch die Veranstaltung von Seminaren für das Thema Gleichstellung sensibilisiert. In der Vergangenheit wurde z.B. ein Seminar zum Thema *Gender Economics* am Lehrstuhl Allgemeine VWL/Finanzwissenschaft veranstaltet. Außerdem werden am Lehrstuhl für BWL/Organisation, Führung und Human Resource Management regelmäßig Qualifikationsarbeiten zum Thema *Diversity-Management* verfasst.

<sup>14</sup> Einige Studierende haben später in einen anderen Bachelorstudiengang der Fakultät gewechselt oder haben nach Abschluss des B.A. Wirtschaft und Sprache in einem Masterstudiengang der Fakultät weiter studiert.

In Einklang mit den im Gender-Monitor-Bericht der Friedrich-Schiller-Universität Jena genannten Zielen im Bereich Lehre und Studiengänge strebt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät auch weiterhin eine gendergerechte Partizipation und Studienbetreuung, die Gendersensibilisierung Studierender sowie die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft an.

Neben dem oben genannten neuen Studiengang B.A. Wirtschaft und Sprachen soll auch die Möglichkeit der Anrechnung von Sprachmodulen im Master BWL stärker bekannt gemacht und auf das Sprachenzentrum verwiesen werden.

Ferner wurden Module zum Thema „Klima und Nachhaltigkeit“ geschaffen. Aus Erfahrung interessiert dieses Thema vor allem weibliche Studieninteressierte. Daher sollen diese Module und deren Inhalte in der Bewerbung der Studiengänge entsprechend gewürdigt und ihnen ein prominenter Platz eingeräumt werden.

Wir haben festgestellt, dass das Studium der Wirtschaftswissenschaften häufig immer noch ein sogenannter Verlegenheitsstudiengang ist, also ein Studiengang der weniger aufgrund des eigenen Interesses gewählt wird, sondern eher aufgrund späterer Berufsaussichten. Zudem werden Verlegenheitsstudiengänge häufig von männlichen Studienanfängern gewählt, da weibliche Studienanfänger oftmals planvoller und strukturierter an ihr Studium gehen. Studienanfängerinnen erfragen häufiger Informationen zu einem Bachelorstudium und den darauf aufbauenden Möglichkeiten in einem Masterstudiengang sowie die konkreten Aussichten auf Berufschancen. Diesem Informationsbedarf möchte die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät nachkommen und niederschwellige Angebote schaffen, welche aufzeigen sollen, welche Möglichkeiten das Studium der Wirtschaftswissenschaften an sich sowie der Studienverlauf bieten. Damit ergibt sich eine, für die Studierenden gefühlte, höhere Planungssicherheit, die vor allem von weiblichen Studierenden sehr geschätzt wird.

Immer wieder bietet die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät zusammen mit ihrem Alumniverein oder dem Fachschaftsrat (Praxis-)Vorträge an; für das kommende Semester ist beispielsweise Dagmar Wöhrle im Gespräch. Es sollen dabei zunehmend auch weibliche Kräfte aus der Wirtschaft eingeladen werden, die über ein Fachthema oder ihre berufliche Laufbahn berichten werden. Diese Vorträge können dann, besonders auch medial z. B. durch Fotos, festgehalten und digital verbreitet werden, um verstärkt weibliche Vorbilder für Studierende zu schaffen.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

### 3. Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Promovierende (Personen) <sup>15</sup>	86		86	40 <sup>16</sup>
Anteil Frauen	31,7%		33,7%	35,6%
Anteil Männer	68,3%		66,3%	64,4%
Promotionsabschlüsse (Anzahl) im Prüfungsjahr	19		18	10
Anteil Frauen	5,3%		27,3%	35,6%
Anteil Männer	94,7%		72,7%	64,4%
Promotionsabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2012-2015 bzw. 2015-2018	79		83	40
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	25,3%		28,9%	35,6%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	74,7%		71,1%	64,4%
Habilitationsabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2012-2015 bzw. 2015-2018	5		5	4
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	20,0%	25%	20%	25%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	80,0%		80%	75%

Tabelle 4: Graduierte

Auswertung zum Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“:

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

Der Anteil der Promotionen weiblicher Mitarbeiter ist, verglichen mit dem letzten Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2018, gestiegen, was darauf hindeutet, dass die Förderung von Frauen fruchtet.

Betrachtet man die Promotionsprädikate, so zeigt sich sogar, dass Frauen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät häufiger das beste Prädikat „summa cum laude“ zugesprochen bekommen als Männer.<sup>17</sup>

Der Frauenanteil bei den Habilitationen ist gleich geblieben, aber die Zunahme der promovierten Frauen zeigt eine positive Tendenz, an der die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ansetzen möchte.

<sup>15</sup> Stichtag 1.12.2015 bzw. 1.12.2018

<sup>16</sup> Auch hier sind die Zahlen gesunken, da die strukturierten Doktorandenprogramme der Fakultät teilweise ausgelaufen sind.

<sup>17</sup> Gender-Monitor der FSU 2018, Tabelle 17.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“ ein:

Siehe Handlungsfeld 1

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

Die bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind neben den bereits in Handlungsfeld 1 aufgeführten Maßnahmen aufgefordert, auf geeigneten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu achten und durch

- die regelmäßige Auswertung der Prüfungslisten und -ergebnisse der jeweiligen Lehrstühle zwecks Identifikation guter weiblicher Studierender,
- die gezielte Ansprache guter Studentinnen für interessante Abschlussarbeitsprojekte,
- die gezielte Ausschöpfung von Förderungsmöglichkeiten für begabte weibliche Studierende, z. B. Ermöglichung der Teilnahme oder Mitarbeit an Forschungsprojekten und Exkursionen,
- die gezielte Aufforderung von guten und sehr guten Absolventinnen zur Bewerbung um Stipendien, Preise u. ä.,
- die gezielte Aufforderung begabter weiblicher Studierender, als studentische Hilfskraft zu arbeiten (wenn möglich, unter Betonung des Forschungscharakters der Tätigkeiten)

die betreffenden Frauen zur wissenschaftlichen Tätigkeit zu ermutigen und so als Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat erkannt, dass ein besonderes Augenmerk auf die Förderung der weiblichen Promovierenden und Post-Docs gelegt werden muss. Trotz der Zunahme von Promotionsabschlüssen weiblicher Mitarbeiter, ist ein geringer Frauenanteil bei Habilitationen zu verzeichnen. Um Frauen zu einer weiterführenden wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen, ist geplant, frühzeitig bei den weiblichen Promovierenden anzusetzen und ihnen Möglichkeiten für eine Habilitation aufzuzeigen (siehe Angebote der Graduiertenakademie). Weiterhin ist angedacht, eine Umfrage unter wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchzuführen, um Ansatzpunkte für eine weiterführende Förderung zu finden.

Die Karriereberatung insbesondere weiblicher Beschäftigter sollte in Form regelmäßiger Mitarbeitergespräche erfolgen und mit einem ersten Gespräch unmittelbar nach der Einstellung beginnen. Hier sollten gezielte Anregungen zu Publikationsstrategien, Konferenzbesuchen und -vorträgen sowie Auslandsaufenthalten gegeben werden. Konkret wäre beispielsweise eine gezielte Ansprache von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Durchführung von Lehrveranstaltungen an ausländischen Universitäten, z. B. im Rahmen des Programms "ERASMUS Dozentenmobilität", denkbar.

Weiterhin können qualifizierte Doktorandinnen gezielt auf eine mögliche Habilitation und/oder die Übernahme von Juniorprofessuren vorbereitet und hierzu motiviert werden. Unterstützung findet sich hier unter anderem durch das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen (sowie für Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Juniorprofessorinnen), ein hochschulübergreifendes Angebot der Universitäten Halle-Wittenberg, Jena und Leipzig, auf das gezielt hingewiesen werden sollte.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

In diesem Zusammenhang ist auch die gezielte Unterstützung von frisch promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Beantragung von Habilitationsstipendien durch Gutachten und die konkrete Hilfestellung bei der Suche nach internen und externen Gutachter(inne)n für Stipendien, Forschungsprojektanträge und Prüfungsleistungen sowie die gezielte Förderung der Drittmittelfähigkeit von Mitarbeiterinnen mit entsprechender Unterstützung dieser Aktivitäten denkbar. Konkret wäre hier beispielsweise die gezielte Aufforderung promovierter Mitarbeiterinnen durch die Fakultät zur Teilnahme an den vom Vizepräsidium Forschung angebotenen Förderprogrammen zur Förderung der Drittmittelfähigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und zur Förderung des wissenschaftlichen Austausches der Nachwuchsforscherinnen ("ProChance") zu nennen.

Weiterhin sollte die Familienplanung unterstützt werden. Hierzu wäre während der Schwangerschaft oder Elternzeit ein Karrieregespräch über die Pläne und Möglichkeiten, die Gestaltung der weiteren Zusammenarbeit sowie die Finanzierung zu begrüßen. Selbstverständlich ist inzwischen das Angebot für sich im Mutterschutz befindliche Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen in Elternzeit, an Forschungsseminaren innerhalb der Fakultät teilzunehmen sowie die kontinuierliche Einbindung dieser Promovierenden in das Lehrstuhlteam durch regelmäßige Treffen zu fördern. Auch wäre die Möglichkeit der Vertretung von Mitarbeiterinnen in Elternzeit auf Konferenzen und Workshops durch deren Ko-Autoren wünschenswert.

Generell strebt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät im Bereich Nachwuchsförderung eine gendergerechte Partizipation und Nachwuchsförderung, eine gendergerechte Karriereförderung sowie die Vermeidung von Qualifizierungsabbrüchen durch Elternschaft an.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

### 4. Handlungsfeld „Berufungen“

Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Werte 2014	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Berufungsverfahren (Anzahl)	0		1	1
Bewerbungen (Anzahl)	0		40	
Anteil Frauen			30,0%	
Anteil Männer			70,0%	
Einladung Vorträge (Anzahl)	0		6	
Anteil Frauen			66,7%	
Anteil Männer			33,3%	
Listenplatzierungen (Anzahl)	0		3	
Anteil Frauen			66,7%	
Anteil Männer			33,3%	
Ruferteilungen (Anzahl)	3		1	
Anteil Frauen	66,7%		0%	
Anteil Männer	33,3%		100,0%	
Neuberufungen/ Ernennungen (Anzahl)	2		1	
Anteil Frauen	0%		0%	
Anteil Männer			100,0%	
Mitglieder Berufungskommission (Personen)	0		9	9
Anteil Frauen			22,2%	40%
...Anteil Männer			77,8%	60%
Gutachten (Anzahl)	k.A.		4	4
Anteil Frauen			50,0%	50,0%
...Anteil Männer			50,0%	50,0%

Tabelle 5: Berufungen

Auswertung zum Handlungsfeld „Berufungen“:

Bitte nehmen Sie hier eine Auswertung hinsichtlich der Gleichstellungssituation im Handlungsfeld „Berufungen“ an der Fakultät vor. In welchen Punkten sehen Sie Handlungsbedarf?

Realistisch für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ist ungefähr ein Berufungsverfahren pro Jahr. Die Anzahl der Bewerbungen sowie die Quote der Bewerberinnen sind stark von der ausgeschriebenen Forschungsrichtung abhängig. Da momentan nicht absehbar ist, was bis 2024 ausgeschrieben sein wird, können in diesem Bereich keine Zielwerte festgelegt werden. Natürlich ist die Fakultät stets bemüht, durch geeignete Maßnahmen wie aktive Rekrutierung von Frauen den geforderten Korridor an Bewerberinnen zu erfüllen. Eine Übererfüllung anzustreben ist oftmals unrealistisch.

Im Bereich der Berufungskommission wird natürlich darauf geachtet, dass der geforderte Frauenanteil von 40% eingehalten wird. An unserer Fakultät erzeugt diese Quote allerdings eine andere Schiefelage. Da im professoralen Bereich an der Fakultät wenige Frauen vertreten sind, muss die

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

Frauenquote in den Berufungskommission meist von den anderen Statusgruppen erbracht werden, was allerdings zur Benachteiligung der männlichen Vertreter anderer Statusgruppen führen kann.<sup>18</sup>

### Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“

Bitte tragen Sie hier die bisher eingesetzten Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“ ein:

Laut Thüringer Gleichstellungsgesetz sollen bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren, Lehraufträgen und Professuren gleichwertig qualifizierte Frauen nach Möglichkeit vorrangig berücksichtigt werden, solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Beschäftigungskategorie besteht.

Aktive Rekrutierung: wurde eine Stelle ausgeschrieben, startet die Kommission ihre Arbeit und fordert gezielt geeignet scheinende Frauen zur Bewerbung auf. Außerdem sprechen die professoralen Mitglieder der Berufungskommission andere Professorinnen und Professoren, die im Umfeld des Berufungsgebietes arbeiten (innerhalb der Universität sowie bundesweit und darüber hinaus), an und fragen nach möglichen Kandidatinnen. Diese werden in geeigneter Weise von der Ausschreibung in Kenntnis gesetzt und/oder zur Bewerbung aufgefordert. Das Ergebnis dieser Bemühungen wird im Sitzungsprotokoll der Kommission vermerkt.

Bitte tragen Sie hier die im Zeitraum 2021 - 2024 geplanten Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“ ein: Welche Ihrer Ziele möchten Sie mit welchen Maßnahmen erreichen?

Die Fakultät wird auch weiterhin in besonderer Weise darauf achten, dass hochqualifizierte Frauen in allen Phasen von Berufungsverfahren angemessen berücksichtigt werden. In Bewerbungsverfahren wird die Elternschaft der Kandidatinnen und Kandidaten (z.B. Erziehungszeiten) entsprechend berücksichtigt, wenn es um die Bewertung ihres bisherigen Karrierewegs geht. Die Einschätzung der Leistungen orientiert sich am "akademischen Alter" der Kandidatinnen und Kandidaten (Qualifizierungszeit in VZÄ minus Mutterschutz- und Elternzeiten). Entsprechend der Handlungsempfehlungen des Senats der FSU kann zudem „eine Verbreiterung der Bewertungsgrundlage auf der Basis des persönlichen VZÄ für Forschung“ erfolgen.

Die Berufungskommissionen streben ergänzend zu den Regelungen in der Gleichstellungsrichtlinie der Universität an, Gutachten paritätisch von Gutachterinnen und Gutachtern einzuholen, sofern die Zahl der potentiellen Gutachterinnen dies zulässt.

---

<sup>18</sup> Wissenschaftliche Mitarbeiter, die gern erste Erfahrungen in der Arbeit einer Berufungskommission sammeln würden (nicht ganz unerheblich für die weitere akademische Karriere) bekommen an unserer Fakultät meist keine Gelegenheit dazu.

## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät 2021-2024

Sonstige Anmerkungen:

Der Fakultät ist es wichtig, dass die oben aufgeführten Maßnahmen nicht zu einer überproportionalen Belastung der weiblichen Fakultätsangehörigen in der akademischen Selbstverwaltung führen.

Dieser Gleichstellungsplan wurde im Wintersemester 2021/2022 vom Rat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in seiner 208. Sitzung am 20.10.2021 beschlossen. Nach Ablauf von drei Jahren (Wintersemester 2024/2025) wird dieser Gleichstellungsplan diskutiert. Wurden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes bis dahin nicht erreicht, so berät der Fakultätsrat über die Gründe. Die/Der Dekan/in berichtet dem Fakultätsrat über diese Entwicklungen. Weiterhin berät der Fakultätsrat bei Nichterreichen der Zielvorgaben über eine Veränderung der Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben. Das Ergebnis der Beratungen wird im neuen Gleichstellungsplan niedergelegt.