

Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans gem. § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW der Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht der Universität Siegen (2023 – 2027)

Beschluss des Fakultätsrats der Fakultät III Wirtschaftswissenschaften,
Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht vom 09.11.2022

VORBEMERKUNG

Die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Fakultät III erfordert teils Veränderungen bei der Aufnahme und Darstellung der statistischen Daten. Um eine möglichst aussagekräftige Analyse zu ermöglichen, wurden einige wenige relevante Änderungen zu den vorherigen Fassungen vorgenommen. Dies betrifft vor allem eine stärkere Ausdifferenzierung nach den einzelnen Fächern innerhalb der Fachgruppe (vgl. § 5 Abs. 1 Satz 4 LGG NRW). Während in den vorherigen Fassungen die Oberkategorie Wirtschaftswissenschaften eine einheitliche Erfassung mehrerer Fächer beinhaltete, wird nun nach den einzelnen an der Fakultät III vorhandenen Fächern Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht differenziert und werden die Fächer einzeln tabellarisch dargestellt und ausgewertet. Durch diese neue Differenzierung ist ein detaillierterer Blick auf die Frauenquoten in den einzelnen Bereichen möglich, wodurch auch fakultätsinterne Unterschiede erkennbar werden.

Zwar erschweren die neu eingeführten statistischen Unterkategorien teils eine direkte Vergleichbarkeit mit den vergangenen Fassungen des Gleichstellungsplans, jedoch lässt die Ausdifferenzierung im Bereich statistisch kleiner Gruppen auch eine angemessene qualitative Sachstandsbewertung zu.

Des Weiteren finden derzeit Überlegungen dazu statt, inwiefern die Aufgaben der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten in Zukunft unterstützt werden können, um die Arbeit in diesem wichtigen Bereich voranzutreiben. In Frage käme beispielsweise eine WHB-Kraft, welche bei der Umsetzung der unten aufgeführten Maßnahmen und anderen Aufgaben unterstützen könnte. Gerade auch bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans entstehen Aufgaben, welche die Einrichtung einer WHB-Stelle überlegenswert machen. Inwiefern die Mindestanforderungen solch einer Stelle (Vertragslaufzeit mindestens sechs Monate, bei vier Wochenstunden) mit den Arbeiten ausgefüllt werden können, muss in den kommenden Monaten erörtert werden.

Ein weiterer Aspekt, um die Arbeit rund um die Gleichstellung zu forcieren, könnte darin bestehen, regelmäßig über (fakultätsinterne) E-Mail-Verteiler über aktuelle Maßnahmen, Förderungen etc. zu informieren. Diese Informationen könnten zielgerichtet an die verschiedenen Zielgruppen versendet werden, um das Thema Gleichstellung im Universitätsalltag präsenter zu machen.

PRÄAMBEL

Ein zentrales Qualitätskriterium für die Entwicklung der Hochschulen in Deutschland und eine wesentliche Voraussetzung für die umfassende Erschließung von Innovationspotentialen für Wissenschaft und Forschung stellt die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Umfeld dar. Entsprechend hat die Universität Siegen zur Sicherung der Chancengleichheit in den vergangenen Jahren einen besonderen Fokus auf die Implementierung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen auf allen Organisationsebenen und deren Entwicklung gelegt. Dieses zentrale Anliegen wird dabei von allen Fakultäten aufgegriffen und umgesetzt, so auch von der Fakultät III.

Dieses abgestimmte Vorgehen ermöglichte u.a. die Zertifizierung der Universität als familiengerechte Hochschule und die Auszeichnung mit dem Prädikat TOTAL E-QUALITY. Als strukturbildende Maßnahmen wurden der Women Career Service der Universität (Karriere- und Personalentwicklung für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und wissenschaftsstützendes Personal) sowie das 2010 gestartete Mentoring-Programm FraMeS für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durchgeführt. Ergänzend dazu wurde durch das Gleichstellungsbüro im Oktober 2020 das Fast Forward. Tandemprogramm+ für neuberufene Professorinnen an der Universität Siegen eingerichtet. Das Programm unterstützt im Falle der Erstberufung oder eines Hochschulwechsels neuberufene Professorinnen beim Ankommen an der Universität Siegen. Neben wertvollen Tipps bietet es Gelegenheit zur Vernetzung und zum kollegialen Austausch. An all diesen Maßnahmen beteiligt sich die Fakultät III und engagiert sich in diesen Bereichen.

Bereits seit der Ausschreibung des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder (März 2008) legt die Universität Siegen ihr abgestimmtes Gleichstellungskonzept vor, welches die konsequente und durchgängige Umsetzung von Gleichstellung in zentralen und dezentralen Organen und Einrichtungen sowie im Prozessmanagement der Hochschule sicherstellt. Im Sommersemester 2008 vereinbarten die Mitglieder der DFG strukturelle und personelle Gleichstellungsstandards, zu deren Umsetzung sie sich verpflichteten. Als Mitgliedseinrichtung der DFG erstattet die Universität Siegen regelmäßig Bericht über die Implementierung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und ist darüber hinaus eine Selbstverpflichtung hinsichtlich der Steigerung der Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft eingegangen.

Seit Erstellung der ersten dezentralen Frauenförderpläne 1999 sind die ehemaligen Fachbereiche bzw. seit 2011 die Fakultäten und zentralen Einrichtungen an der Universität Siegen regelmäßig und systematisch an der Entwicklung gleichstellungssichernder Maßnahmen und Steuerungsmechanismen sowie an deren Umsetzung beteiligt. Die Fakultät III sieht sich in der Verantwortung, den oben genannten Anforderungen gerecht zu werden. Mit dem vorliegenden dezentralen Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Fakultät III, aktiv zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Siegen einen starken Beitrag zu leisten und mitzuhelfen, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu erfüllen. Die Fakultät III verpflichtet sich darüber hinaus zur Einhaltung des universitätsinternen Rahmenplans zur Gleichstellungsförderung, der u.a. die Modalitäten aller Stellenausschreibungen festlegt.

Diesen Maßgaben und Ideen folgend und teils antizipierend hat sich die Fakultät III der Universität Siegen zum Ziel gesetzt, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und

Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung, Technik und Verwaltung sowie Studium zu fördern. Dazu hat die Fakultät III bereits einige Maßnahmen ergriffen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen und wird dies in Zukunft weiterhin tun bzw. ausbauen. Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät III, also für die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung/Dienstleistung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen.

Die Fakultät III legt hiermit gemäß des geänderten Landesgleichstellungsgesetzes LGG § 5 ihren fortgeschriebenen Gleichstellungsplan vor. Der Bericht für die Fakultät III bezieht sich auf den Zeitraum seit der Erstellung des letzten Planes (2017–2022), Aussagen zu Prognosen und zukünftigen Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf die nächsten fünf Jahre (Laufzeit vom 01.01.2023 bis 31.12.2027).

Die Fakultät III ergreift zur Erreichung der Gleichstellungs-Ziele unterschiedliche Maßnahmen, die in den folgenden Abschnitten vertiefend ausgearbeitet werden. Die angestrebten Maßnahmen sowie Instrumente basieren auf der aktuellen Bestandssituation.

1. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

1.1. Bestandsaufnahme und Analyse

Generell ist den nachfolgenden Ausführungen folgender bisheriger Realisierungsgrad mit den genannten Maßnahmen vorzuschicken:

- Seit der letzten Fassung des Gleichstellungsplanes sind einige Juniorprofessuren (Juniorprofessur für Plurale Ökonomik; Juniorprofessur für Rechtssoziologie) sowie eine Vertretungsprofessur (W2 Lehrstuhl „Wirtschaftsinformatik, insb. IT für die Alternde Gesellschaft“) mit Frauen besetzt worden.
- Weitere laufende Berufungsverfahren, bei denen teilweise bereits Berufungsvorschläge der Fakultät vorliegen, werden im Laufe der Jahre 2022/2023 voraussichtlich mit einem höheren Frauenanteil besetzt werden können.
- Im Rahmen der fakultätsinternen Mittelverteilung werden die Habilitationen/Promotionen bei der Leistungsvergütung bei dem Grundbedarf seit Haushaltsjahr 2004 mit dem Faktor 1,2 gegenüber 1,0 bei Männern gewertet, um so die Anteile an Frauen befördern zu können.
- In Bezug auf die Mitarbeit in Gremien waren, soweit dies personell möglich war, alle Gruppen auch von Frauen vertreten.
- Insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin haben diese Aufgabe für die Gruppe der Professorinnen wahrgenommen.
- Die Fakultät ermöglicht allen Studierenden der Fakultät III seit dem WS 2007/08 den Erwerb des Zertifikats „Gender Studies“ an der Universität Siegen. Dies wird aktiv fortgeführt.

- Die Fakultät bietet in Kooperation mit dem Zentrum Gender Studies Siegen (Gestu_S) zudem aktiv in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen im Rahmen des Zertifikats „Gender Studies“ an.
- Die Fakultät III war seit dem Jahr 2010 in der Gleichstellungskommission vertreten (bis - September 2022 durch Michael Ahmadi) und plant dies auch für die Zukunft. Potentielle Bewerber*innen werden zur Bewerbung für die anstehende Wahl (vss. Jan. 2023) aufgefordert.
- Die Fakultät beteiligt(e) sich aktiv am jährlich stattfindenden Girls' Day.
- Die Fakultät III unterstützt die Aktivitäten von Gestu_S.

1.1.1. Professorenschaft

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Quote HZG ¹
Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften	21	4	17	19	14	28
Volkswirtschaftslehre	6	1	5	17	0	28
Wirtschaftsinformatik	8	1	7	13	14	28
Wirtschaftsrecht	9	1	8	11	11	33
<i>Gesamt</i>	44	7	37	16	12	-

Ausführliche Tabellen (A1) im Anhang

Die Fakultät III hat – ebenso wie die Universität Siegen und viele Hochschulen generell - einen über die Zeit betrachteten Rückstand in der Gleichstellung von Frauen; dies insbesondere vor dem Hintergrund aufsteigender Karrierelevel.

(Für folgende Ausführungen siehe Tabellen im Anhang).

Bei der **Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften** fiel im Bereich der W2/C3-Professuren eine Stelle weg, im Bereich der W1-Professuren zwei Stellen. Dafür wurde 2021 eine zusätzliche Vertretungsprofessur eingerichtet. Insgesamt existieren somit bei den befristeten Professuren der Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften im Jahr 2021 zwei Stellen weniger als im Jahr 2016, Dies hat jedoch keine Auswirkung auf den Anteil an Frauen, welcher weiterhin bei 0% liegt.

Jedoch konnte im Bereich der unbefristeten Stellen eine W3/C4-Professur mit einer Frau besetzt werden. Dies hebt den Prozentsatz der Frauen im Bereich der unbefristeten Professuren von 20% im Jahr 2016 auf 24% im Jahr 2021 an.

Innerhalb der befristeten Stellen der **Volkswirtschaftslehre** konnte eine Stelle der W1-Professuren mit Frau Dr. Svenja Flechtner besetzt werden. Während dies die einzige Stelle im befristeten Bereich darstellt, sind fünf unbefristete Professuren der Volkswirtschaftslehre mit Männern besetzt. Eine unbefristete Stelle (W2/C3 Professur) entfiel.

¹ Die Gleichstellungsquote der Fächer Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften, die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik entspricht zurzeit den der Wirtschaftswissenschaften.

Im Bereich der **Wirtschaftsinformatik** fiel im betrachteten Zeitraum bei den Frauen eine W1-Professur weg und eine Vertretungsprofessur kam hinzu.

Im Fachbereich **Wirtschaftsrecht** fiel bei den unbefristeten Professuren von 2016 bis 2021 eine Stelle, welche mit einer Frau besetzt war, weg und eine Juniorprofessur im befristeten Bereich konnte mit Dr. Anika Gomille besetzt werden.

Der Anteil der Frauen, welche eine Professur besetzen, konnte von 2016 bis 2021 somit von 12% auf 16% erhöht werden.

Es muss angemerkt werden, dass bei den unbefristeten Stellen in den Bereichen Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht der Frauenanteil aktuell jeweils bei 0% liegt und diesbezüglich erheblicher Verbesserungsbedarf besteht. In der Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften sind insgesamt vier unbefristete Professuren mit Frauen besetzt. Dies entspricht knapp einem Viertel der Professuren in diesem Bereich.

Die gesamte Fakultät III betrachtend, sind 16% aller Professuren mit Frauen besetzt. Somit konnte der Anteil seit 2016 um 4% erhöht werden. In Zahlen bedeutet dies, dass von 44 Stellen 7 mit Frauen besetzt sind. Hinsichtlich der Befristung handelt es sich bei 3 der insgesamt von Frauen besetzten Professuren jedoch um befristete Stellen. Im Gegensatz dazu sind von den 37 restlichen, von Männern besetzten Professuren, lediglich 5 zeitlich befristet.

Seit dem Weggang von Frau Prof.in Dr. Weber und Frau Prof.in Dr. Klass konnte immerhin eine Neuberufung einer Professorin in der Besoldungsstufe W3/C4 erfolgen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Anteil der **Professorinnen** bei den W3/C4 als auch bei den W2/C3- Professuren zum Stichtag erneut deutlich unter den im Kaskadenmodell angestrebten Werten liegt.

Entsprechend intensiv arbeitet die Fakultät an der Stärkung der Chancengerechtigkeit für Frauen einerseits und andererseits zugleich an der allgemeinen, genderunspezifischen Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für in der Forschung Erwerbstätige. Folglich erwarten wir als Fakultät III in den kommenden Jahren eine sich anders abzeichnende Entwicklung vor dem Hintergrund von tenurisierten W1 Stellen und der Besetzung von W2 und W3 Stellen; die Fakultät III hofft so das Problem der "leaky pipeline" für Frauen in Professuren auf Dauer verringern zu können, ohne das hochqualifizierte Frauen auf dem Weg über die Stufen der Karriereleiter grundsätzlich „hängenbleiben“. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass durch die Juniorprofessuren mit Mentoring sowie durch die noch zu beschreibenden Fördermaßnahmen für Early Career-Wissenschaftler*innen wir entsprechend Frauen für den wissenschaftlichen Arbeitsmarkt vorbereiten, um so auch die Pipeline von unserer Seite her zu befüllen.

Die Tendenz der letzten Fortschreibung, dass die Anteile weiblicher Besetzungen bei den Juniorprofessuren W1 deutlich gestiegen sind und auch in der Zukunft ansteigen werden, aufgrund laufender Berufungsverfahren (mit und ohne Tenure Track), kann nicht bestätigt werden. Zwar konnten zwei dieser Stellen neu besetzt werden (VWL und WR), eine W1-Stelle in der Wirtschaftsinformatik fiel jedoch weg.

Abschließend ist zu vermerken, dass in der Vergangenheit die Berufung von Frauen auf Professorinnenpositionen stagniert hat. Derzeit sind aber einige Ausschreibungsverfahren auf allen Besoldungsebenen im Prozess, in denen fast überall Frauen zu den Berufungsvorträgen eingeladen werden sowie in einigen Verfahren auch Frauen sich bereits im

Begutachtungsverfahren befinden, so dass voraussichtlich mindestens ein bis zwei der neu ausgeschriebenen Professuren mit einer Frau besetzt werden.

Die im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen (Programmstrang: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses) für eine Juniorprofessur für „Entrepreneurial Diversity & SME Management“ eingerichtete Stelle, die von Jun.-Prof.in Kerstin Ettl besetzt war, existiert nicht mehr. Frau Ettl ist seit Oktober 2020 als Professorin für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Management unter Berücksichtigung von Gender und Diversity am Campus Bocholt tätig.

- Aktuell befinden sich folgende Stellen an der Fakultät III im Besetzungsverfahren/ in der Ausschreibung:
- Juniorprofessur für „Designing Autonomous Interactive Systems“
- Juniorprofessur für „Interaction Design for Sustainability and Transformation“
- Juniorprofessur „Finance in der Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Digitalisierung“ (tenure track auf W2)
- Juniorprofessur für „Wirtschaftsdidaktik und sozioökonomische Bildung“ (tenure track auf W2)
- W2 Professur für „Betriebswirtschaftslehre, insb. Unternehmensbesteuerung“ W2/ W3 Professur für „Management Science“
- W2 Professur für „Wirtschaftsinformatik, insbesondere IT für die Alternde Gesellschaft“.

Die Fakultät strebt an, die frei werdenden Stellen bzw. neu geschaffenen Professuren bei entsprechender Bewerberlage und gleicher Qualifikation, mit Frauen zu besetzen.

Die Fakultät III ist bestrebt, neuberufene Professorinnen auch jenseits der Verbeamtungsgrenze von 45 Jahren darin zu unterstützen, als Beamtin eingestellt zu werden, wenn deren Qualifikation (z.B. Zeitpunkt der Habilitation, Anzahl der Veröffentlichungen und Drittmittelwerbungen) durch die Geburt eines oder mehrerer Kinder verzögert wurde.

1.1.2. Hauptamtlicher wissenschaftlicher Mittelbau

Wissenschaftlicher Mittelbau

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Belegung Studierende
Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften	97	33	64	34	38	47
Volkswirtschaftslehre	15	5	10	33	21	37
Wirtschaftsinformatik	89	38	51	43	19	33
Wirtschaftsrecht	20	8	12	40	44	59
<i>Gesamt</i>	221	84	137	38	33	44

Ausführliche Tabellen A2 im Anhang

Bei der Gruppe der **wissenschaftlichen Mitarbeiter** ist die Anzahl von Frauen in der Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften sowie im Wirtschaftsrecht um jeweils 4% gesunken, während sie in den anderen Bereichen der Fakultät III um jeweils 12% bzw. um 24% steigen konnte. Insgesamt konnte der Frauenanteil somit um 5% steigen.

Für die **Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften** ist die Zahl der befristet beschäftigten Frauen seit 2016 von 23 auf 32 gestiegen. Lediglich eine der Stellen wird über Drittmittel finanziert. Die Zahl der Frauen in diesem Bereich, welche unbefristet beschäftigt angestellt sind, liegt unverändert bei eins.

Im Bereich der **Volkswirtschaftslehre** konnte sich die Anzahl der Frauen, welche befristet angestellt sind, um zwei erhöhen. Dies gelang im Bereich der WMA, welche über Hausmittel finanziert werden. Die Zahl der unbefristet angestellten Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau der VWL liegt weiterhin bei null.

Im Bereich der **Wirtschaftsinformatik** ist die Zahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau um sieben Stellen zurückgegangen, wovon vier Stellen von Frauen besetzt waren.

Bei den **Wirtschaftsjurist*innen** ist die Anzahl der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen von drei auf eine gesunken, die über Drittmittel finanziert wird. Bei den Männern, welche in diesem Bereich beschäftigt sind, konnte die Zahl seit 2016 hingegen von eins auf sechs erhöht werden.

Im unbefristeten Beschäftigungsverhältnis konnte die Anzahl der wiss. Mitarbeiterinnen von null auf eine erhöht werden.

Geschlechterspezifische Unterschiede in Hinblick auf die Art der Finanzierung (Drittmittel vs. Haushaltsmittel) lassen sich in diesem Bereich keine erkennen.

Insgesamt ist aber anzumerken, dass solche Positionen immer seltener überhaupt besetzt werden. Bezüglich der LfbA Stellen ist die Tendenz als positiv zu bezeichnen. Hier ist jedoch zu hinterfragen, ob solche Stellen tatsächlich eine Karriere in der Wissenschaft befördern oder eher aufgrund der hohen Lehrbelastung einer wissenschaftlichen Karriere, insbesondere an Universitäten, entgegenstehen. Entsprechend liegt der Fokus der Frauenförderung der Fakultät III nicht auf dieser Art von Stellen.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Belegung Studierende
Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften	61	38	23	62	42	47
Volkswirtschaftslehre	17	7	10	41	26	37
Wirtschaftsinformatik	62	34	28	55	45	33
Wirtschaftsrecht	21	17	4	81	53	59
<i>Gesamt</i>	161	96	65	60	43	44

Ausführliche Tabellen A3 im Anhang

Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften liegt der Frauenanteil mittlerweile um 16% über dem Anteil der weiblichen Studierenden im ersten Semester. Somit ist hier eine sehr gute Entwicklung festzustellen.

Während der Frauenanteil der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte im Wirtschaftsrecht und der Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften mit 81% und 62% deutlich über der Hälfte liegt und in der Wirtschaftsinformatik mit 55% knapp über der Hälfte liegt, ist der Frauenanteil in der VWL mit 41% noch knapp darunter. Jedoch lässt sich auch hiermit eine positive Entwicklung von 26% auf 41% feststellen.

Die Zahlen im Bereich der WHK sind insgesamt (Stand 2021) sehr niedrig. Während in der Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften beide WHK-Stellen männlich besetzt sind und in der VWL keine WHK-Stelle existiert, sind die insgesamt vier WHK-Stellen der anderen beiden Fachbereiche ausschließlich mit Frauen besetzt, was ebenfalls eine positive Entwicklung darstellt.

1.2. Ziele und Maßnahmen

1.2.1. Professorenschaft

Für die, im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Tenure-Track-Programm), durch die Fakultät beantragte Tenure-Track-Professur für „Bürgerliches Recht mit dem Schwerpunkt Familienrecht und Jugendhilferecht“, war eine Stelle im Bereich des Familienrechts und Jugendhilferecht vorgesehen. Die Position hätte aufgrund des verstärkt weiblichen Bewerberfeldes voraussichtlich mit einer Frau besetzt werden können. Die Stelle wurde jedoch durch das Rektorat nicht genehmigt.

Nachfolgend werden einige Ziele und Maßnahmen der Fakultät III erläutert, die sowohl den Anteil der Professorinnen erhöhen, sowie darüber hinaus auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen sollen.

Ziel 1: Erhöhung des Anteils an Professorinnen bis 2027

Maßnahme 1:

Es werden verstärkt in den Berufungsverfahren Frauen angesprochen, um sich zu bewerben. Weiterhin wird verstärkt in den Berufungskommissionen darauf geachtet, Bewerberinnen möglichst paritätisch einzuladen, auf Basis einer gleichen Qualifikation.

Erziehungszeiten und Kinder werden verstärkt in Relation zum wissenschaftlichen Output gesetzt, um so eine Gleichbehandlung bzw. Vergleichbarkeit der wissenschaftlichen Leistung zu gewährleisten. Diese Politik wird fortgesetzt und etabliert. Ziel ist es, die aufgrund von Wechseln zu anderen Universitäten ausgeschiedenen Professorinnen von der Anzahl zu ersetzen und darüber hinaus, den Anteil entsprechend dem Kaskadenmodell zu erhöhen.

In Fällen in denen der Lebenslauf weiblicher Bewerberinnen Erziehungszeiten und Kinder nicht offensichtlich ausweisen, obliegt es im Fall der dringenden Vermutung, der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät den Bewerberinnen einen Hinweis auf die

Bedeutung der Angabe zu erteilen. Die Angaben können dann der Berufungskommission auch nachgereicht werden und bei der Bewertung des „akademischen Alters“ entsprechend Berücksichtigung finden.

Umsetzung bis: 2027

Verantwortlich: *Fachgruppenvertreter und Dekanat bzw. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät*

Maßnahme 2:

Es wird verstärkt auf die bestehenden Maßnahmen der Universität hingewiesen, dass an unserer Hochschule Familie und Beruf besonders gut zu vereinbaren sind (Flexi Kita, Dual Career Service, sonstige Maßnahmen). Dies wird sowohl bei den Ausschreibungen als auch auf den Homepages der Fakultät herausgestellt.

Umsetzung bis: 2027

Verantwortlich: *Dekanat (und Rektorat)*

Maßnahme 3

Wie inzwischen mehrfach wissenschaftlich belegt ist, hat die Corona-Pandemie in erster Linie zu Lasten der Publikationsleistung von Frauen geführt. Vor allem junge Wissenschaftlerinnen waren von April 2020 bis 2022 besonders stark in die Kinderbetreuung involviert. Die Universität Siegen hat durch die Möglichkeit einer bis zu einjähriger Fristverlängerung für zeitliche befristete Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen auf die erschwerten Arbeitsbedingungen reagiert. Dieser Ausgleich wurde jedoch gleichermaßen von Männern in Anspruch genommen. Aus diesem Grund wird zur Vergleichbarkeit der Publikationsleistung bei Bewerbungsverfahren verstärkt auf die Jahre vor und nach der Pandemie geachtet, bzw. sollte der Umstand der Pandemie entsprechend Berücksichtigung finden.

Umsetzung bis: 2027

Verantwortlich: *Berufungskommissionen, Gleichstellungsbeauftragte*

1.2.2. Hauptamtlicher wissenschaftlicher Mittelbau

Da sich der Professorinnennachwuchs überwiegend aus dem wissenschaftlichen Personal rekrutiert, sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, die Zahl der in dieser Gruppe beschäftigten Frauen zu erhöhen und auch vor allem darauf zu achten, dass Frauen nicht nur vermehrt als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingestellt, sondern auch entsprechend gefördert werden, um den Verlauf ihrer Karrieren positiv zu unterstützen. Zwar kann die Universität Siegen damit in der Regel nicht ihre eigenen Professor*innen generieren, aber dadurch wird insgesamt der Pool an qualifizierten Frauen gespeist, aus denen sich dann bundesweit Professorinnen entwickeln können. Hier leistet die Fakultät somit einen gesamtgesellschaftlichen Beitrag. Allein, wenn es um die Förderung und Einstellung von Tenure-Professorinnen geht, insbesondere bei den derzeit verfügbaren Stellen aus dem 1000 Professuren Programm, erwartet die Fakultät III für sich auch einen Zugewinn an qualifizierten neuen Professorinnen.

Eine Maßnahme, die bereits eingeleitet wurde, ist die fast paritätische Besetzung der Stipendien der Graduate School Mittelstand mit Frauen. Wird die Graduiertenschule über die

bisherigen Stipendien hin ausgeweitet, so ist hier mindestens die paritätische Vergabe der weiteren Plätze angedacht bei gleicher Qualifikation. Die gleichen Voraussetzungen gelten für die Graduiertenschule Plurale Ökonomie.

Diese Maßnahmen innerhalb der Förderprogramme, welche mittlerweile ausgelaufen sind, konnten umgesetzt werden. Bei den Stipendienempfängerinnen und -empfängern waren sowohl die PhDs als auch die PostDoc-Stellen paritätisch besetzt.

Eine weitere Maßnahme wird sein, Frauen bereits während des Masterstudiums verstärkt auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen und zum Ende des Masterangebots hin eine spezifische Veranstaltung für Promotionsinteressierte einzuführen. D.h. auch die verstärkte Einstellung von qualifizierten Master Studentinnen als wissenschaftliche Hilfskräfte oder in Projekten soll diese Tendenz befördern.

Ziel 1: Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau

Maßnahme 1:

Mehr Masterstudentinnen, die als WHB arbeiten, mehr Einstellungen von Frauen als Doktorandinnen, sowohl bei den Lehrstühlen allgemein als auch in spezifischen Programmen wie der Graduiertenschule Mittelstand und dem neu aufgelegten Promotionskolleg Plurale Ökonomie.

Umsetzung bis: *ab sofort*

Verantwortlich: *Leiter der Graduiertenschulen, Dekanat, Lehrstuhlinhaber/innen*

Maßnahme 2:

Frauenförderprogramm – Internationaler Austausch.

Umsetzung bis: *2022 und fortlaufend*

Verantwortlich: *Dekanat*

1.2.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den **Studierenden** liegt der Anteil der Studentinnen in den Kernstudiengängen weiterhin bei 44 Prozent. Somit ist die Zahl zum Vergleichszeitraum stabil geblieben und liegt somit weiterhin über früheren Quoten von 36 Prozent. Hier sind fast 50 Prozent erreicht, so dass die Entwicklungen in der bisherigen Form weiter unterstützt werden sollten, um diese positive Entwicklung zu stabilisieren und aufrecht zu erhalten, da sich insbesondere aus den Masterstudiengängen Promotionskandidatinnen generieren lassen. Dies wird aber nur gelingen, wenn den jungen Frauen bereits als studentische Hilfskraft oder wissenschaftliche Hilfskraft die Möglichkeit gegeben wird, im wissenschaftlichen Umfeld mitzuarbeiten und Erfahrungen zu sammeln, um so Geschmack an einer potentiellen Promotion zu bekommen.

Allerdings wurden trotz gleichbleibenden Frauenanteil unter den Studierenden mehr Frauen als SHK/WHB eingestellt (Tabelle 1.1.3 zeigt die positive Tendenz).

Ziel: Erhöhung des Anteils weiblicher Hilfskräfte

Maßnahme 1:

Training/Workshop für alle Personen, die solche Stellen zu besetzen haben, wie man mehr Frauen einstellen kann (also Ansprache, Vorbereitung, Bekanntmachung der Stellen, Auswahlverfahren, etc.).

Umsetzung bis: 2023, fortlaufend

Verantwortlich: Dekanat, Fachgruppensprecher, alle Personen, die Hilfskräfte einstellen können

Maßnahme 2:

Workshops/Infos für Studierende, sich auf solche Stellen zu bewerben.

Umsetzung bis: 2023, fortlaufend

Verantwortlich: Dekanat/Academic Advisor, Organisatoren der Welcome Week

2. STUDIERENDENSCHAFT UND HOCHSCHULPRÜFUNGEN

2.1. Bestandsaufnahme und Analyse

2.1.1. Studierendenschaft

	Anzahl			in %	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016
Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften	3.005	1.337	1.668	44	45
Volkswirtschaftslehre	151	56	95	37	26
Wirtschaftsinformatik	752	250	502	33	19
Wirtschaftsrecht	586	346	240	59	56
<i>Gesamt</i>	4.494	1.989	2.505	44	44

Bei den **Studierenden** liegt der Anteil der Studentinnen in den Kernstudiengängen nach wie vor bei 44 Prozent und unterliegt damit keiner Veränderung. Hier sind fast 50 Prozent erreicht, so dass die Entwicklungen in der bisherigen Form weiter unterstützt werden sollten, um diese positive Tendenz in Bachelor und Master zu stabilisieren und aufrecht zu erhalten, da sich insbesondere aus den Masterstudiengängen Promotionskandidatinnen generieren lassen. In den Auswahlgesprächen des SME Master wird versucht hierauf Rücksicht zu nehmen. Man könnte insbesondere bei den Bewerbungen für die anderen Master darauf hinweisen, dass eine leichte Erhöhung der weiblichen Studierenden noch gewünscht ist.

2.1.2. Promotionen

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2011-15	Belegung Studierende
Wirtschaftswissenschaften ²	61	21	40	34	28	42 ¹
Wirtschaftsrecht	26	10	16	38	34	59
<i>Gesamt</i>	87	31	56	36	30	44

Die Entwicklung bei den Promotionen ist positiv zu interpretieren; hier ist der Anteil von Frauen, die promoviert wurden, im Vergleichszeitraum zu früheren Jahren gestiegen. Im direkten Vergleich zu den Männern, welche promoviert wurden, besteht nach wie vor Verbesserungsbedarf. Eine gezielte Werbung bei geeigneten Kandidatinnen ist vor allem durch die Professor*innen umzusetzen.

² Inkl. Wirtschaftsinformatik, Volkswirtschaft, Didaktik

2.1.3. Habilitationen

	Anzahl			in %
	Gesamt	Frauen	Männer	
Habilitationen gesamt	9	1	8	11

Die Habilitationsquote der Fakultät ist generell ausbaufähig – auch wenn diese Art des Abschlusses im Trend eher zurückgeht aufgrund der Juniorprofessuren. Dennoch ist auch hier darauf zu achten, diese Positionen bei entsprechender Bewerbersituation verstärkt mit Frauen zu besetzen. Hier gelten ähnliche Ideen wie bei der Erhöhung der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Weiterhin sind eine verstärkte Unterstützung und der Hinweis auf entsprechende Instrumente wie Kitas und Abschlussstipendien sinnvoll, um auch Frauen, die während der Habilitation eine Familie gründen, entsprechend zu fördern.

Die Gesamtzahl der Habilitationen konnte von zwei, im vorherigen Vergleichszeitraum, auf neun gesteigert werden. Darunter befindet sich lediglich eine weibliche Habilitandin. Im vorherigen Berichtszeitraum gab es ausschließlich männliche Habilitanden

2.2. Ziele und Maßnahmen

2.2.1. Studierendenschaft

Ziel: **Nochmalige Erhöhung der Frauenquote bei Studierenden, insbesondere in den Masterprogrammen (Pool für weiterführende wissenschaftliche Qualifikation)**

Maßnahme 1:

In den Bachelorstudiengängen sind die Quoten ausgeglichen, Hier besteht aus unserer Sicht kein Handlungsbedarf außer in Teilfächern wie der Wirtschaftsinformatik. Diese sollen von Aktionen wie dem Girls' Day und der MINT Förderung profitieren.

Auf der Masterebene gilt, dass die Master verstärkt im Bachelor beworben werden und dass junge Frauen durch Äußerungen in Vorlesungen oder Seminaren dazu ermutigt werden, auch den Master anzustreben (im Hinblick auf bessere Qualifikation, bessere Arbeitsmarktchancen, höhere Lebenseinkommen, mehr Unabhängigkeit und Erfüllung in einer beruflichen Tätigkeit mit mehr Gestaltungsspielraum).

Auch in den Auswahlverfahren, falls gegeben, kann bei gleicher Vorqualifikation auf Quoten geachtet werden. Man könnte insbesondere bei den Bewerbungen für alle Master darauf hinweisen, dass eine leichte Erhöhung der weiblichen Studierenden noch gewünscht ist.

Umsetzung bis: *Fortlaufend, Ansprache/Bewerbung eines Masterstudiums in VL direkt*

Verantwortlich: *Alle Lehrstuhlinhabenden*

2.2.2. Promotionen

Ziel: Weitere Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen

Maßnahme 1:

Da sich der Professorinnennachwuchs aus dem wissenschaftlichen Personal rekrutiert, sind verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, die Zahl der beschäftigten Frauen als wissenschaftliche Hilfskräfte und in Forschungsprojekten zu erhöhen und vor allem darauf zu achten, dass Frauen vermehrt als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingestellt werden, um so den Anteil der Frauen an den in der Fakultät III erfolgreich abgeschlossenen Promotionen zu erhöhen.

Hier gelten ähnliche Ideen wie bei der Erhöhung der wissenschaftlichen Mitarbeiter, durch die ja letztlich die Promotionen erstellt werden (siehe dortigen Abschnitt).

Um aber auch den Karriereschritt zu einem erfolgreichen Ende zu führen, ist es sinnvoll, eine verstärkte Unterstützung während der Promotion zu liefern sowie Hinweise auf entsprechende Instrumente wie Kitas, Abschlussstipendien, etc. zu geben, um auch Frauen, die während der Promotion eine Familie gründen, entsprechend zu unterstützen und ihnen die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzuzeigen.

Umsetzung bis: *fortlaufend und bis Ende 2027 (Info-Veranstaltungen, Workshops)*

Verantwortlich: *Dekanat, Fachgruppensprecher, jede/r einzelne Professor*in*

Maßnahme 2:

Um den Anteil der Promotionen zu erhöhen, könnte auch über Stipendien für Doktorandinnen und PostDocs mit einer Laufzeit von zwei Jahren und bei entsprechender Performance einer Verlängerung um weitere zwei Jahre (so wie bei SNF-Förderung) nachgedacht werden. Weitere Möglichkeiten sind, unsere weiblichen Promovierenden zu veranlassen bei entsprechender Qualifikation sich auf entsprechende Stipendien der DFG und anderer Institutionen zu bewerben, um so den Anteil zu erhöhen.

Umsetzung bis: *Hinweissystem fortlaufend/direkt; Stipendien / Diskussion*

Verantwortlich: *Dekanat und Fachgruppen*

Maßnahme 3:

Bereits während des Studiums und auch während der Promotion sollten die Kandidatinnen auf Programme wie Frames und sonstige externe Mentoringprogramme hingewiesen werden, um so die Karriereoptionen frühzeitig zu besprechen und Wege aufzeigen zu können, dies zu verwirklichen. Zur Umsetzung soll, nach Absprache mit dem Gleichstellungsbüro, alle zwei Jahren eine Informationsveranstaltung gezielt für weibliche Studierende mit Informationen zu Promotionsmöglichkeiten an der Fakultät angeboten werden.

Umsetzung bis: *Hinweissystem fortlaufend/direkt*

Verantwortlich: *Dekanat und Fachgruppen*

2.2.3. Habilitationen

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen

Um den Anteil der weiblichen Habilitanden und den erfolgreich abgeschlossenen Habilitationen zu erhöhen, sind ähnliche Maßnahmen wie bei Promotionen auf verlagerter Ebene gewünscht. Zwar denken wir, dass die Juniorprofessur die Habilitation generell immer stärker ablösen wird, letztlich gelten aber ähnliche Bedingungen für beide Karrierewege.

Maßnahme 1:

Entsprechend sollen und müssen während der Promotion Gespräche und Empfehlungen erfolgen, wie eine Karriere für Frauen in der Wissenschaft möglich ist und wie dies durch bestimmte Programme und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird (siehe Maßnahmen bei Promotionen).

Umsetzung bis: *Fortlaufend, Informationen/Workshops für Promovierende und Professuren, um für das Thema zu sensibilisieren, Ausschreibungen entsprechend immer so zu formulieren*

Verantwortlich: *Alle*

Maßnahme 2:

Stärkerer Verweis auf mögliche Stipendien für PostDoc oder andeuten eines fakultätseigenen Stipendiums, mit einer Laufzeit von zwei Jahren und bei entsprechender Performance einer Verlängerung um weitere zwei Jahre (so wie bei SNF-Förderung). Weitere Möglichkeiten sind, unsere weiblichen Promovierenden zu veranlassen bei entsprechender Qualifikation sich auf entsprechende Stipendien der DFG und anderer Institutionen zu bewerben, um so den Anteil an Habilitandinnen und PostDoc und abgeschlossenen Habilitationen zu erhöhen

Umsetzung bis: *Informationen fortlaufend*

Verantwortlich: *Dekanat und alle Professuren*

3. PERSONAL IN TECHNIK UND VERWALTUNG

3.1. Bestandsaufnahme und Analyse

Eingruppierung		Gesamt	Frauen	Männer	in %
E13 – E15	2016	2	1	1	50
	davon befristet	2	1	1	50
	2021	3	0	3	0
	davon befristet	0			
E9 – E12	2016	4	0	4	0
	davon befristet	0			
	2021	10	2	8	20
	davon befristet	4	2	2	50
E6 – E8	2016	31	29	2	94
	davon befristet	3	2	1	67
	2021	47	46	1	98
	davon befristet	6	5	1	83

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

Den Mitarbeiterinnen im Sekretariatsbereich sind in den letzten Jahren zunehmend anspruchsvollere Arbeiten anvertraut worden, was sie grundsätzlich begrüßen. Darüber hinaus sind sie oft in die Organisation und Abrechnung von Konferenzen involviert, erledigen englische Korrespondenz/Anträge und die Betreuung von ausländischen Gastwissenschaftler*innen – auch dies sind Tätigkeiten, die so nicht in den üblichen Stellenbeschreibungen enthalten sind. Es ist daher erstrebenswert, sie entsprechend der qualifizierten Tätigkeit auch tarifvertraglich höher einzustufen.

Es ist festzustellen, dass die Beschäftigung einer Frau in den Entgeltgruppen 13-15 nicht weiter fortgeführt werden konnte, während bei den Männern drei Beschäftigungen bestehen, von denen auch keine befristet ist.

In den Entgeltstufen 9-12 konnte die Zahl der Frauen von null auf zwei erhöht werden, was grundsätzlich positiv zu bewerten ist. Die Zahl der männlichen Beschäftigten in diesem Bereich beträgt acht Personen. Von diesen sind sechs unbefristet angestellt, während bei den Frauen beide Stellen befristet sind. Auch wenn die Quote in diesem Beschäftigungsbereich erhöht werden konnte, ist sie dennoch ausbau- und verbesserungsfähig.

In den Entgeltstufen 6-8 konnte die Zahl der beschäftigten Frauen um 17 erhöht werden. Hier besteht ein deutlicher Überhang von 46 Stellen zu einer bei den Männern. Auch sind hier lediglich fünf der Stellen befristet.

3.2. Ziele und Maßnahmen

Ziel: Aufwertung von weiblichen Arbeitsplätzen in Technik & Verwaltung und entsprechende Entlohnung

Maßnahme 1:

Entsprechend sollen in den nächsten Jahren weiterhin verstärkte Anstrengungen unternommen werden, diese Situation zu verändern. Angesichts der Problematik, dass bei der Besetzung von Sekretariatsstellen häufig alte Stellenbeschreibungen zu Grunde gelegt werden und das Personal dann entsprechend zu niedrig eingestuft wird (TVL 6 statt TVL 8), wird die Fakultät darauf hinwirken, klassische Sekretariatsstellen künftig zunehmend als Sachbearbeiter*innenstellen auszuschreiben, wenn das Tätigkeitsprofil über Sekretariatsarbeiten hinausgeht.

Maßnahme 2:

Zudem soll es verstärkt unterstützt werden, Sekretariatsstellen durch eine Höhergruppierung aufzuwerten, wenn entsprechende höherwertige Tätigkeiten dauerhaft erledigt werden. Eine Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibung kann mit Hilfe des neuen Katalogs „Hinweise zur Erstellung der Tätigkeitsdarstellung im Sekretariat“ (Mai 2017) erfolgen, der in Zusammenarbeit von n. w. Personalrat, dem Netzwerk Hochschulesekretariat und der Personalverwaltung zur Hilfe erstellt wurde. Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten mit höherwertigen Tätigkeiten müssen nach Prüfung dann entsprechend eingruppiert werden.

Umsetzung bis: Fortlaufend, ab sofort

Verantwortlich: jeder Lehrstuhlinhaber, Dekanat, Verwaltung/ Kanzler

Maßnahme3:

Zur Entlastung und „fairen“ Entlohnung können eventuell gesplittete Sekretariatsstellen zusammengeführt werden und allein 50% Stellen vergeben und besetzt werden, um so Mehrbelastung durch Fahraufwand zwischen zwei Arbeitsplätzen zu minimieren ebenso wie die Situation zu vermeiden, für zwei Vorgesetzte arbeiten zu müssen. (Dies ist nicht im Widerspruch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dortiger umgekehrter Maßnahme: evtl. könnte man die Sekretariate auch auf diesem Wege zum Tausch von Stellen veranlassen etc.).

Umsetzung bis: Prüfung des Bedarfs und der Möglichkeiten bis Ende 2022

Verantwortlich: jeder Lehrstuhlinhaber, Sekretariate selber, Dekanat, Verwaltung/ Kanzler

Neben der Klärung der Frage, ob andere Eingruppierungen dieser Mitarbeiterinnen möglich sind, könnten weitere Fördermaßnahmen für diese Gruppe sein: Die systematische Überprüfung der Tätigkeitsbeschreibungen (die ja Voraussetzung für die Eingruppierungen sind), die Betrachtung der weiteren Arbeitsbedingungen wie Stellensplitting, unterschiedliche Vorgesetzte/Weisungsbefugnis, Einarbeitung und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, generelle Wertschätzung.

Ziel: Förderung der Weiterqualifizierung

Maßnahme 1:

Förderung der Teilnahme an internen und externen Weiterbildungsangeboten.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Lehrstuhlinhaber und Dekanat sowie Verwaltung

Maßnahme 2:

Bekanntmachung und Unterstützung der ERASMUS-Mobilität

Durch diese Maßnahme eröffnet sich die Möglichkeit zum internationalen qualifizierten Austausch, Förderung der Mehrsprachigkeit und Vernetzung von Dienstwegen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Dekanat sowie Verwaltung (IO)

Ziel: Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme 1: Angebot zur Arbeitszeitreduzierung von Vollzeitstellen

Grundsätzlich sollten nur noch Vollzeitstellen angeboten und auf die Möglichkeit der gesetzlich geregelten Arbeitszeitreduzierung hingewiesen werden, die eine flexible Teilzeittätigkeit ermöglicht und eine Rückkehr zur Vollzeittätigkeit erlaubt. Diese Möglichkeit sollte bekannt gemacht und im Rahmen des Möglichen umgesetzt werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Lehrstuhlinhaber und Dekanat sowie Verwaltung

Maßnahme 2: Homeoffice zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Vorgesetzte sollen die Möglichkeit erhalten, Arbeitszeit im Homeoffice zu erbringen. Dabei sind die Bestimmungen der Dienstvereinbarung zur Telearbeit und die Ergebnisse der Evaluation Telearbeit zu beachten. Diese Maßnahme wird durch die neue Rahmenvereinbarung für flexibles Arbeiten gefördert und verschiedene Arbeiten finden immer häufiger im Homeoffice statt.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Dekanat und Uni-Verwaltung

4. ZUSAMMENFASSUNG ALLER MAßNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER ZUKÜNFTIGEN ZIELE

a) Auf Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ausgerichtete Maßnahmen

- Da bei Berufungsverfahren nach § 17 LGG sichergestellt ist, dass bei allen Personalmaßnahmen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, wird in diesem Zusammenhang kein weiterer Handlungsbedarf gesehen. Das Dekanat achtet auch in der Zukunft auf die Einhaltung der betreffenden Vorgaben des LGG sowie des neuen AGG.
- Wegen der bisher vergleichsweise geringen Anzahl von Professorinnen in der Fakultät III kann die Gruppe der Hochschullehrer*innen in den Berufungskommissionen nicht immer zur Hälfte mit Professorinnen besetzt werden. Es ist aber in jedem Fall eine gezielte Ansprache der Kolleginnen durch den Dekan vorgesehen, so dass nach Möglichkeit zumindest eine Professorin in jeder Berufungskommission vertreten ist. Daneben sollen nach Möglichkeit in den übrigen Gruppen der Mitarbeiter jeweils mindestens eine Vertreterin in die Berufungskommission gewählt werden. Auch hierzu erfolgt bei Bedarf eine direkte Ansprache von Mitarbeiterinnen und Studentinnen bzw. der betreffenden Gruppensprecherin oder Gruppensprecher. Die zu benennenden fakultäts- und hochschulexternen Mitglieder in der Gruppe der Professor*innen ermöglichen es, hier gezielt Frauen anzusprechen und für eine Mitarbeit zu gewinnen.
- Frauen sollten gezielt bereits auch als studentische Hilfskräfte geworben und eingesetzt werden, weil sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oftmals aus diesem Kreis rekrutieren.
- Bei der Einstellung von Frauen ist darauf zu achten, dass diese verstärkt als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und nicht als WHK eingestellt werden.
- Beim Vorschlag von Studierenden für Stipendien ist darauf zu achten, dass möglichst gleich viele Frauen und Männer ausgewählt werden. Zudem sollen Studentinnen verstärkt über die Möglichkeit zur Förderung einer Promotion über Qualifikationsstipendien informiert werden.

b) Organisatorische Maßnahmen

- Das Dekanat bietet den Vertreterinnen der Studierenden im Fakultätsrat die Gelegenheit zu einer besonderen Unterredung an, in der alle Belange insbesondere der Studentinnen besprochen werden können. Auf Antrag der Studentinnen in der Fakultät kann eine besondere Interessenvertreterin für frauenspezifische Belange ernannt werden.
- Mit existierenden Hochschulgruppen oder Verbänden (z.B. Bund deutscher Unternehmerinnen) sollte unter dem Gesichtspunkt der Vertretung frauenspezifischer Interessen kooperiert werden.
- Die Informationsbasis für Studentinnen ist zu verbessern. Bereits in den Einführungsveranstaltungen der Erstsemester auf Bachelor- und Masterebene soll auf Institutionen, die in besonderem Maße die Interessen von Frauen vertreten, hingewiesen werden.

- Die Fakultät III der Universität Siegen bemüht sich, Frauen mit Kindern die Mitarbeit in Gremien der Selbstverwaltung zu erleichtern, indem Gremiensitzungen bevorzugt während der Dienstzeit stattfinden.

Die Fakultät steht der Einführung der Telearbeit positiv gegenüber und ermöglicht deren Umsetzung und verweist aktiv auf Rahmenvereinbarung zur alternierenden Telearbeit.

c) Fortbildung

- Im Zuge eines für gleichberechtigte Karrierechancen sorgenden Weiterbildungsangebots sollen für Frauen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich insbesondere Kurse angeboten werden, die verstärkt das Selbstbild von Frauen stärken. Dazu bemüht sich die Fakultät, Kurse zur Weiterbildung (Rhetorik, EDV-Kurse, Fortbildung im Sekretariatswesen, in Organisation, Kurse zur Persönlichkeitsentwicklung) sowie fachspezifische Workshops speziell für wissenschaftliche (z.B. zur wissenschaftlichen Karriereplanung) oder nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen anzubieten. Hierbei soll insbesondere auf Belange einer Karriereplanung und -organisation eingegangen werden, die frauenspezifische Aspekte betont.

d) Sonstige Maßnahmen

- Das Familienservicebüro der Universität Siegen bietet allen Beschäftigten und Studierenden Hilfe an, Familie und Beruf zu vereinbaren. Besonders zu begrüßen ist hier der Ausbau der Ferienbetreuung. Auf solche Maßnahmen ist bei Bewerbungen durch Frauen spezifisch als Rekrutierungsinstrument hinzuweisen.
- Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte wird eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zusammenarbeiten und weitere Schritte zur Entwicklung der Gleichstellung beraten.
- Insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs soll gefördert werden. Hier ist insbesondere bei den Promotionen ein Übergewicht an männlichen Absolventen zu erkennen. Um dies – über die bereits genannten Maßnahmen hinaus – zu verbessern, sollen weibliche Studierende zur Teilnahme am Mentoring-Programm (speziell FraMeS) und dem Women Career Service angeregt werden.
- In der Lehre und Forschung sollen Aspekte von Diversity und Gender weiterhin berücksichtigt werden.
- Die aus dem WissZeitVG § 2 Absatz 1 resultierende Option zur Verlängerung von Verträgen um je zwei Jahre pro Kind unter 18 soll im Regelfall umgesetzt werden. In diesem Kontext soll auch auf den Leitfaden zur „Beurlaubung und Wiedereinstieg“ verwiesen werden.
- Die Fakultät III verpflichtet sich, in allen Ausschreibungsverfahren und Stellenbesetzungen entsprechend der Gleichstellungsgrundsätze der Universität (siehe Rahmenplan zur Frauenförderung und Berufungsordnung) zu verfahren.

5. GELTUNGSDAUER DES FRAUENFÖRDERPLANS

Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von 5 Jahren und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2023 – 31.12.2027.

6. VERABSCHIEDUNG

Der Gleichstellungsplan wurde mit Beschluss des Rats der Fakultät III Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht vom 02.11.2022 verabschiedet.



Univ.-Prof. Marc Hassenzahl
Dekan

7. ANHANG

7.1. Ausführliche Tabellen Professuren (A1)

A1: 1. Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				10	3	7	30
	2021	0				10	4	6	40
W2/C3	2016	1	0	1	0	5	0	5	0
	2021	0				7	0	7	0
W1	2016	4	0	4	0	-	-	-	-
	2021	2	0	2	0	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	1	0	1	0	-	-	-	-
	2021	2	0	2	0	-	-	-	-
gesamt	2016	6	0	6	0	15	3	12	20
	2021	4	0	4	0	17	4	13	24

A1: 1. Volkswirtschaftslehre

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				3	0	3	0
	2021	0				3	0	3	
W2/C3	2016	0				3	0	3	0
	2021	0				2	0	2	0
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	1	1	0	100	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	0				6	0	6	0
	2021	1	1	0	100	5	0	5	0

A1: 3. Wirtschaftsinformatik

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				3	0	3	0
	2021	0				4	0	4	0
W2/C3	2016	0				1	0	1	0
	2021	0				2	0	2	0
W1	2016	1	1	0	100	-	-	-	-
	2021	1	0	1	0	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	2	0	2	0	-	-	-	-
	2021	1	1	0	100	-	-	-	-
gesamt	2016	3	1	2	33	4	0	4	0
	2021	2	1	1	50	6	0	6	0

A1: 4. Wirtschaftsrecht

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				3	1	2	33
	2021	0				3	0	3	0
W2/C3	2016	0				4	0	4	0
	2021	0				5	0	5	0
W1	2016	1	0	1	0	-	-	-	-
	2021	1	1	0	100	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	1	0	1	0	-	-	-	-
	2021	0	0	0	0	-	-	-	-
gesamt	2016	2	0	2	0	7	1	6	14
	2021	1	1	0	100	8	0	8	0

7.2. Wissenschaftlicher Mittelbau (A2)

A2: 1. Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA	2016		56	23	33	41	1	0	1	0
	2021	Drittmittel	27	8	19	30	-	-	-	-
		Haus.-mittel	63	23	40	37				
LfbA	2016		1	0	1	0	1	1	0	100
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	1	1	0	100	1	1	0	100
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		4	0	4	0	1	0	1	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	3	0	3	0	1	0	1	0
gesamt	2016		61	23	38	38	3	1	2	33
	2021	Drittmittel	27	8	19	30	-	-	-	-
		Haus.-mittel	67	24	43	36	3	1	2	33

A2: 2. Volkswirtschaftslehre

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA	2016		12	3	9	25	2	0	2	0
	2021	Drittmittel	1	0	1	0	0			
		Haus.-mittel	14	5	9	36	0			
LfbA	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				0			
		Haus.-mittel	0				0			
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
gesamt	2016		12	3	9	25	2	0	2	0
	2021	Drittmittel	1	0	1	0	-	-	-	-
		Haus.-mittel	14	5	9	36	0			

A2: 3. Wirtschaftsinformatik

	Jahr	Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA	2016		26	12	14	46	0			
	2021	Drittmittel	0				0			
		Haus.-mittel	19	8	11	42	1	0	1	0
LfbA	2016		0				1	0	1	0
	2021	Drittmittel	0				0			
		Haus.-mittel	0				0			
weitere Beamt*innen	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				0			
		Haus.-mittel	0				0			
gesamt	2016		26	12	14	46	1	0	1	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	19	8	11	42	1	0	1	0

A2: 4. Wirtschaftsrecht

	Jahr	Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA	2016		4	3	1	75	2	0	2	0
	2021	Drittmittel	5	1	4	20	1	0	1	0
		Haus.-mittel	2	0	2	0	6	1	5	17
LfbA	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
gesamt	2016		4	3	1	75	2	0	2	0
	2021	Drittmittel	5	1	4	20	1	0	1	0
		Haus.-mittel	2	0	2	0	6	1	5	17

7.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (A3)

A3: 1. Betriebswirtschaftslehre und Didaktik der Wirtschaftswissenschaften

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	53	29	24	55
	2021	24	19	5	79
WHB/WHK	2016	40	10	30	25
WHB	2021	35	19	16	54
WHK		2	0	2	0
gesamt	2016	93	39	54	42
	2021	61	38	23	62

A3: 2. Volkswirtschaftslehre

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	8	3	5	38
	2021	5	0	5	0
WHB/WHK	2016	11	2	9	18
WHB	2021	12	7	5	58
WHK		0			
gesamt	2016	19	5	14	26
	2021	17	7	10	41

A3: 3. Wirtschaftsinformatik

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	20	11	9	55
	2021	17	6	11	35
WHB/WHK	2016	10	6	5	50
WHB	2021	42	25	17	60
WHK		3	3	0	100
gesamt	2016	30	16	14	53
	2021	62	34	28	55

A3: 4. Wirtschaftsrecht

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	20	11	9	55
	2021	8	5	3	63
WHB/WHK	2016	10	5	5	50
WHB	2021	12	11	1	92
WHK		1	1	0	100
gesamt	2016	30	16	14	53
	2021	21	17	4	81