

Fachbereich Wirtschaftswissenschaft

Frauenförderplan 2014 – 2016

Stand: 11.02.2015

Gliederung

- I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

- II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt/Lohn- bzw. Statusgruppe insbesondere Erläuterung der Zielquoten

- III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
 - A. Organisationskultur
 - B. Personalpolitik
 - C. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
 - D. Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung
 - E. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen
 - F. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

- IV. Maßnahmen des Fachbereichs

I. Allgemeine / übergreifende Zielformulierungen

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaft lehnt sich an den rechtlichen Grundlagen des Landesgleichstellungsgesetzes und des Berliner Hochschulgesetzes sowie an den Frauenförderrichtlinien und der Gleichstellungsphilosophie der Freien Universität Berlin an.

Der Fokus des Fachbereichs liegt insbesondere auf der Schaffung bzw. Aufrechterhaltung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Studierende und Beschäftigte und auf der mittelfristigen Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, in denen es eine Unterrepräsentanz gibt. Einen weiteren Schwerpunkt stellt die Förderung der sonstigen Mitarbeiterinnen unter Berücksichtigung der Strukturen der Freien Universität und der nachgeordneten Bereiche und der damit einhergehenden Veränderung in den einzelnen Arbeitsbereichen dar.

Der Aufbau und die Förderung (international) konkurrenzfähiger wirtschaftswissenschaftlicher Forschung zu Gender- und Diversity-Thematiken soll durch entsprechende Denominationen bei ausgewählten Neuberufungen vorangetrieben werden. Grundsätzlich gilt, dass die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen auf der Fachbereichsebene strukturellen und finanziellen Beschränkungen unterliegen, z.B. weil sie gesamtuniversitäre Aufgaben betreffen oder mit anderen Vorgaben und Regelungen (z.B. Personalstrukturplan) kollidieren. Nichtsdestotrotz ist es ein Anliegen des Fachbereichs, wirkungsvolle Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie in den folgenden Abschnitten dargestellt sind, umzusetzen.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten

Studierende:

Bei den Studierenden ist der Frauenanteil recht konstant geblieben:

	FB Wiwiss
2011	47,5 %
2012	46,0 %
2013	46,1 %
2014	46,0 %

Bei den StudienabsolventInnen war der Frauenanteil dagegen leicht rückläufig:

	FB Wiwiss
2011	52 %
2012	49,8 %
2013	49,4 %
2014	50 %

Bei den Promotionsstudierenden ist der Frauenanteil gestiegen:

	FB Wiwiss
2011	35,8 %
2012	36,7 %
2013	42,4 %
2014	43 %

Der Anteil von Frauen, die in strukturierten Promotionsprogrammen eingebunden waren, ist absolut betrachtet tendenziell ansteigend, relativ betrachtet dagegen rückläufig:

	FB Wiwiss
2011	47,4 % (n=9)
2012	43,2 % (n=16)
2013	41,7 % (n=15)
2014	k.A.

Der Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen ist schwankend:

	FB Wiwiss
2011	50,0 %
2012	21,1 %
2013	41,7 %
2014	23 %

MitarbeiterInnen

Bei den studentischen Hilfskräften ist der Frauenanteil leicht abfallend:

	FB Wiwiss
2011	48,0 %
2012	48,5 %
2013	43,9 %
2014	44,68 %

Bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Frauenanteil ansteigend:

	FB Wiwiss
2011	39,8 %
2012	42,2 %

2013	47,3 %
2014	50 %

Bei den drittmittelfinanzierten Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist der Frauenanteil hingegen leicht gesunken:

	FB Wiwss
2011	47,9 %
2012	40,3 %
2013	39,0 %
2014	48,6 %

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals ist der Frauenanteil wesentlich höher. Beim befristeten nichtwissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil konstant bei 100 %.

Beim unbefristeten nichtwissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil minimal gesunken:

	FB Wiwss
2011	83,7 %
2012	80,8 %
2013	80,1 %
2014	86,2 %

In den Tarifstrukturen ist zu erkennen, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im einfachen, mittleren und in den unteren Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes mit 75 % - 100 % sehr hoch ist.

In der Entgeltgruppe E 13Ü liegt der Frauenanteil dagegen bei 0 %.

Professuren

Bei den Professuren stellt sich der Frauenanteil wie folgt dar:

W1: Hier ist der Frauenanteil rückläufig:

	FB Wiwiss
2011	35,7 %
2012	35,7 %
2013	31,3 %
2014	27,8 %

W2/C3: Hier ist der Frauenanteil konstant niedrig:

	FB Wiwiss
2011	20,0 %
2012	20,0 %
2013	20,0 %
2014	20,0 %

W3/C4: Hier ist der Frauenanteil rückläufig:

	FB Wiwiss
2011	8,8 %
2012	8,6 %
2013	5,7 %
2014	5,7 %

Kommissionen

Bei der Zusammensetzung von Kommissionen etc. liegt der Frauenanteil zumeist unter 50 %. Dies ist insbesondere dem niedrigen Frauenanteil an der Statusgruppe der Professorinnen geschuldet. Vor

diesem Hintergrund ist der Anteil, relativ betrachtet, hoch. Der Fachbereich ist jedoch bemüht, dass der Frauenanteil bei den anderen Statusgruppen 50 % beträgt. Der Frauenanteil bei Kommissionen beträgt zurzeit:

- Fachbereichsrat: 23 %
- Institutsräte: 18 %
- Wahlkommission: 35 %
- Ausbildungskommission: 40 %

Nachfolgeplanungen Professuren:

Alle Fachgebiete werden wieder besetzt. Für folgende Nachfolgen (NF) könnten vorgezogene Nachbesetzungen beantragt werden: NF Rendtel, NF Bester, NF Steiner. Es muss fachbereichsintern diskutiert werden, inwieweit Gender-Aspekte in Ausschreibungen mit einfließen können.

NF Berger: W2/3-Professur für Makroökonomie; Berufungsverfahren ist abgeschlossen, Dr. Trabant hat den Ruf zum 01.08.2015 angenommen.

NF Bester: W2/3-Professur für Mikroökonomie; 2018; Verlängerung geplant

NF Collier: W2/3-Professur für Professur für Wirtschaftspolitik am JFK-Institut; vorgezogene Nachfolge; Berufungsverhandlungen mit Prof. Schularick sind fast abgeschlossen

NF Kuß: W2-Professur für Marketing; 2014; Berufungsverfahren von Seiten der BK abgeschlossen, Liste liegt dem Präsidium zur Entscheidung vor.

NF Engler: W1-Professur für Monetäre Makroökonomie; 2016; keine konkrete Planung über Nachfolge

NF Kreis: W1-Professur für Marktkommunikation; 2015; Neuausschreibung ist im FBR im November beschlossen worden, Unterlagen liegen dem Präsidium vor

NF Rendtel: W2/3-Professur für Statistik; 2016; Verlängerung geplant

NF Steiner: W2/3-Professur für Empirische Wirtschaftsforschung und Wirtschaftspolitik; 2022; Vorgezogene Nachfolge auch mit einer Gender-Denomination in Koordination mit der Frauenbeauftragten der FU Berlin geplant, z.B. „Empirische Wirtschaftsforschung mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt/Öffentlicher Sektor und Gender“

NF Bresser: W3-Professur für Strategisches Management; ohne Nachfolge; scheidet zum 30.09.2015 aus

NF Schreyögg: W3-Professur für Organisation und Führung; 2015; derzeit Tätigkeit im Rahmen einer einjährigen Gastprofessur am Fachbereich

NF Nicht-wissenschaftliches Personal

Janßen-Tapken: 2015; Stelle wird nicht neu ausgeschrieben, hier erfolgt eine Angleichung zum Strukturplan

Krummel: 2015; Verlängerung um vorerst 1 Jahr geplant

Zielquoten

Vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells strebt der Fachbereich die Erreichung folgender Frauenanteile an:

- 50 % in allen Bachelor- und Masterstudiengängen (insbesondere bei VWL), sowohl Studienanfänger als auch Absolventen
- 50 % bei WiMi-Stellen BWL
- 35 % bei WiMi-Stellen VWL (Grundlage: Frauenanteil Studierende VWL)
- 43 % bei Jun-Prof-Stellen (Grundlage: Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen)
- 27 % bei Professuren (Grundlage: Frauenanteil Juniorprofessuren)

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

A. Organisationskultur

Ist-Zustand:

- Für die dezentrale Frauenbeauftragte steht ein eigenes Büro, sowie Ausstattung mit PC etc. zur Verfügung
- Die Beteiligung der dezentralen Frauenbeauftragten an Personalverfahren ist grundsätzlich gegeben.
- AnsprechpartnerInnen in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt auf FB- und FU-Ebene sind gegeben.

Handlungsbedarf:

- Durchgängige Verwendung gendersensibler Sprache im Schriftverkehr und auf der Homepage.
- Deutlichere Präsenz der Frauenbeauftragten auf der FB-Homepage.

B. Personalpolitik

Ist-Zustand:

- Arbeitsverträge werden nach abgeschlossener Promotion bei Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (weiblich) um 2 Jahre, bei Wissenschaftlichen Mitarbeitern (männlich) um 1 Jahr verlängert
- Scouting von Frauen in Berufungsverfahren ist nach Vorgabe des Berufungsleitfadens gegeben.

Handlungsbedarf

- Aktives Scouting von Frauen in allen Berufungsverfahren; Mindestanforderung: Für alle Besoldungsstufen sind geeignete Kandidatinnen im Vorfeld aktiv anzusprechen; Frauen werden nur auf Scoutinglisten aufgenommen, wenn sie im Vorfeld Interesse an der Stelle bekunden
- Vorzeitige Nachfolgebesezungsverfahren für freiwerdende Professuren; dies ist im Fall der NF Steiner geplant (siehe bereits unter II.)
- Tenure Track für Frauen; der FB begrüßt Tenure Track-Optionen für Frauen ausdrücklich, kann ein solches Programm jedoch aus den gegebenen Mittelzuweisungen nicht finanzieren (siehe bereits unter II.).

- Mentoringprogramme und Workshops etc. für Nachwuchswissenschaftlerinnen; z.B. im Rahmen des strukturierten Promotionsprogramms am Fachbereich. Die Finanzierung könnte aus Frauenfördermitteln, Drittmitteln, Sondermitteln des Präsidiums sowie ZV-Mittel erfolgen.
- Qualifikations- und Bewertungskriterien sind zu überprüfen und ggf. anzupassen, um mittelbare Diskriminierungen nach Geschlecht zu verhindern
- Erstellen einer Übersicht zu Strukturen und nicht-monetären Vorzügen des Arbeitsumfeldes der Freien Universität Berlin, um die Chance der Berufung von Personen mit Kind durch diese Argumente erhöhen zu können (z.B. Kinderbetreuungs- und Schulsituation in Berlin, Schulen mit internationaler Ausrichtung oder alternativen Lernmethoden, familienfreundliche Strukturen der FU).

Dies soll auch direkt auf die Homepage des Fachbereichs gesetzt werden.

C. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Ist-Zustand

- Bisher werden gleichstellungsbezogene Daten in Bezug auf Studierende und in Bezug auf Stellenbesetzungen erhoben und ausgewertet.
- Über die Ausschüttung/Verwendung der Sachmittel zur Gleichstellungsförderung des im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe zur Verfügung stehenden Budgets wird nach den Regelungen der in der Frauenvollversammlung als förderungswürdig angesehenen Projekte beschlossen.
- Das im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung zur Verfügung stehende Personalbudget wird derzeit zur Kofinanzierung der zweiten Juniorprofessur im Management-Department (Prof. Schüßler) verwendet. Derzeit ist eine Ko-Finanzierung der W1-Stellen aus dem Masterplan aufgrund der geringen Mittel nicht möglich. Diese Finanzierung erfolgt vollumfänglich aus dem regulären FB-Budget.

Handlungsbedarf

- Gleichstellung als strategisches Ziel verankern; z.B. durch Berücksichtigung der Frauenbeauftragten im Stellenplan (vorbehaltlich entsprechender Mittelzuweisungen durch das Präsidium); Gleichstellungsmanagement als Dekanatsaufgabe implementieren

- Forschung zur Gleichstellung am Fachbereich; siehe ehemalige Stelle Bornheim (vorbehaltlich entsprechender Mittelzuweisungen durch das Präsidium)
- Genderkompetenz erhöhen; z.B. durch Führungskräfte-Workshops etc. (vorbehaltlich entsprechender Mittelzuweisungen durch das Präsidium)

D. Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung

Ist-Zustand

- Bis 2014 war der Fachbereich gemeinsam mit dem Fachbereich Rechtswissenschaft und dem Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaft am auslaufenden Masterstudiengang Gender- und Diversity-Kompetenz beteiligt.
- Darüber hinaus wird der Bereich regelmäßig durch einen Lehrauftrag ABV Wirtschaftswissenschaft und Gender, sowie durch das ZV-Projekt mit Dr. Nicole Bornheim (bis 31.12.2014) abgedeckt.
- Die Ausstattung der Bibliothek mit wirtschaftswissenschaftlicher Gender- und Diversity-Literatur ist eher als gering anzusehen.

Handlungsbedarf

- Einbindung bzw. Ausbau der Gender & Diversity-Forschung in bestehende Forschungsprojekte.
- Anreize für gender/diversitybezogene Forschung schaffen. Z.B. durch die Einrichtung einer (Gast-)Professur mit Gender/Diversity-Schwerpunkt, durch eine Vorlesungsreihe mit Gender/Diversity-Bezug (in Kooperation mit ZE FGFF), durch spezielle Karriereworkshops.
- Verankerung von Gender- und Diversity-Inhalten in der Studienordnung, sofern dies im Hinblick auf das angebotene Modul sinnvoll und fachlich gerechtfertigt erscheint
- Ergänzung des Bibliotheksbestands zu Gender/Diversity-Themen innerhalb der gegebenen finanziellen Möglichkeiten
- Gender/Diversity-Schwerpunkt in Ausschreibungen und Denominationen aufnehmen, sofern dies im Hinblick auf die auszuschreibende Stelle geeignet erscheint. Hier ist die Ausschreibung der NF Steiner ein erstes Signal (Gespräche des Dekanats mit der zentralen Frauenbeauftragten haben bereits stattgefunden).

E. Umsetzung einer geschlechtergerechten Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen

Ist-Zustand

- Der Fachbereich nimmt regelmäßig am Girls-Day, an den InFu-Tagen und an der Kinder-Uni teil.
- Der Fachbereich bietet regelmäßig eine ABV-Veranstaltung „Gender- und Diversity in Wirtschaftswissenschaften“ an.
- Das Erbringen von Prüfungsleistungen ist auch während Schwangerschaft und Elternzeit möglich.
- Pflichtveranstaltungen für Studierende liegen maßgeblich in der Kernzeit.

Handlungsbedarf

- Bessere Verzahnung der Funktionsbereiche Studiendekan und Frauenbeauftragte

F. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Ist-Zustand

- Unterstützung bei Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung ist für alle Statusgruppen immer gegeben, durch Teilzeitbeschäftigung der sonstigen MitarbeiterInnen auch flexible Zeiteinteilung wie drei- oder vier-Tage-Woche. Diese Flexibilität lässt sich bei den Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen durch Lehrveranstaltungen und Sprechstunden etc. nur in modifizierter Form umsetzen.
- Unterstützung durch das Familienbüro (Betreuung von kranken Kindern) ist gegeben und wird auch genutzt.
- Ein Familien(arbeits)zimmer wird gerade eingerichtet

Handlungsbedarf

- Berücksichtigung familienfreundlicher Zeiten bei der Planung von Sitzungsterminen
- Soweit beeinflussbar Rücksichtnahme auf Schulferien / Vorlesungszeiten

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	umgesetzt bis
Durchgänge Verwendung gendersensibler Sprache	N.N.			zeitnahe Umsetzung möglich
Einrichtung eines Familien(arbeits)zimmers für Eltern mit (Klein-)Kindern und stillende Mütter	Dekanat	Keine bzw. geringe		zeitnahe Umsetzung möglich
Deutlichere Präsenz der Frauenbeauftragten auf der FB-Homepage	dF, FBV			zeitnahe Umsetzung möglich
Mentoringprogramme/Karriereworkshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen	dF, FB, extern, Koordinator/in des Promotionsprogramms	Ca. 1.500 €	Frauenförderungsmittel (LOM) und/oder Drittmittel/ Sondermittel Präsidium/ZV-Mittel	Ab SS 2015
Weiterbildungen für Mitarbeiter/innen mit Führungsaufgaben im Bereich Gender und Diversity (Sensibilisierung und Kompetenzen) 1 x jährlich	dF, FBV, extern		Frauenförderungsmittel (LOM)/ Drittmittel/ Sondermittel Präsidium	sofort
vorgezogene Nachbesetzungen freierwerdender Professuren; Denomination mit Gender-Bezug	NF Steiner: Gespräche des Dekanats mit der zentralen Frauenbeauftragten haben bereits stattgefunden, Finanzierung ggf. über das Professorinnenprogramm			
Aktives Scouting von Frauen für <u>alle</u> Berufungsverfahren (auch W1): Aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen; Aufnahme auf Scoutingliste nur, wenn Interesse an einer Bewerbung bekundet wurde	BK-Vorsitzende			sofort
Anbieten einer Gender/Diversity bezogenen Lehrveranstaltung (ABV)	Studiendekan	Ca. 1.300 €	ZE FFGF	laufend

Postdoc-Stellen des FB werden zunächst nur noch um ein Jahr verlängert; Frauen wird allerdings von vornherein eine zweijährige Verlängerung gewährt	Dekanat		FB	laufend
Erstellen einer Übersicht zu familienfreundlichen Strukturen auch außerhalb der Freien Universität Berlin (z.B. Kinderbetreuungs- und Schulsituation in Berlin, Schulen mit internationaler Ausrichtung)	dF			sofort
Einrichtung einer Gastprofessur mit Gender/Diversity-Schwerpunkt	dF in Abstimmung mit Dekanat / GD	21 T€	Frauenförderungsmittel/ZE-Frauen- + Geschlechterforschung	SS 2016
Ergänzung des Bibliotheksbestands zu Gender/Diversity-Literatur	dF in Abstimmung mit den Lehrenden des FB	500 € jährlich	Frauenförderungsmittel	sofort
Berücksichtigung familienfreundlicher Zeiten bei der Planung von Sitzungsterminen	Dekanat/GD/KommissionsV			sofort
Veranstaltungsreihe zu Berufsverläufen und -perspektiven von Wirtschaftswissenschaftlerinnen	dF	1.500 € jährlich	Frauenförderungsmittel, etc.	Beginn: SS 2015
Gleichstellung als eine wichtige Zielvorstellung verankern	Dekanat/FBR			
Anwendung der bestehenden Regelungen in dem Berufungsleitfaden des Präsidiums im Hinblick auf Genderfragestellungen (Chancengleichheitspotential, Vermeidung von Diskriminierungen)	dF			laufend
Weiterführung des Projekts „Wege in die Wissenschaft“ zur gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen am FB	Entscheidung in Abhängigkeit von der Bewilligung des im Januar 2005 DFG-Antrags bzw. des intendierten Antrags an die Thyssen-Stiftung.			

