

FB Wirtschaftswissenschaft

Frauenförderplan

12.07.2017 (Datum des Beschlusses)

Gliederung des Frauenförderplans:

- I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen und Stand der Umsetzung des Frauenförderplans
- II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur, insbesondere Erläuterung der Zielwerte
- 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 Fachbereiches
- V. Ggf. als Anlage: Datenraster mit Zielwerten zur Steigerung des Frauenanteils

Anmerkung:

In diesem Text wurde abwechselnd die weibliche und männliche Form für Personenbezeichnungen verwendet. Dabei wird explizit darauf geachtet geschlechterspezifische Stereotype zu vermeiden. Dies ist auch im alltäglichen Schriftverkehr am Fachbereich zu beachten.

I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen und Stand der Umsetzung des Frauenförderplans

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 sie unterrepräsentiert sind.

Einen weiteren Schwerpunkt stellt die Förderung der nichtwissenschaftlichen 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 Berücksichtigung im Ausschreibungstext, wenn inhaltlich möglich, 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 (etwa Personalstrukturplan, Berufungsleitfaden) kollidieren. Nichtsdestotrotz ist es ein Anliegen des Fachbereichs, wirkungsvolle Gleichstellungsmaßnahmen, wie sie in den folgenden Abschnitten dargestellt sind, umzusetzen.

Zudem ist es ein Anliegen des Fachbereichs das Gender Bewusstsein zu erhöhen und damit eine Organisationskultur zu fördern, die sich durch Vielfalt auszeichnet.

Die Bestimmungen dieses Frauenförderplans sind Leitlinien für alle Organe, Beschäftigten und Studierenden des Fachbereichs. Die Umsetzung der im Frauenförderplan enthaltenen Maßnahmen und Zielen obliegt all jenen Organen, die Vorschläge und Entscheidungen zu treffen haben (hier sei insbesondere der Fachbereichsrat und das Dekanat erwähnt).

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur, insbesondere Erläuterung der Zielwerte

Studierende:

Studentinnen

	Frauenanteil
2014	46,9 %
2015	46,3 %
2016	47,7 %

Studienabsolventinnen

	Frauenanteil
2014	49,8 %
2015	48,9 %
2016	47,8 %

Promotionsstudentinnen

	Frauenanteil
2014	23 %
2015	42 %
2016	35 %

Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen

	Frauenanteil
2014	23 %
2015	42 %
2016	35 %

Mitarbeiterinnen

studentischen Hilfskräften inkl. Drittmittel

	Frauenanteil
2014	49 %
2015	46,1 %
2016	45,9 %

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen inkl. Drittmittel

	Frauenanteil
2014	44,5 %
2015	41,8 %
2016	41.4 %

Unbefristetes nichtwissenschaftliches Personal

	Frauenanteil
2014	82,8 %
2015	82,0 %
2016	82,5 %

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

	Frauenanteil
2014	23,5 %
2015	12,5 %
2016	23,1 %

W2/C3

	Frauenanteil
2014	20 %
2015	20 %
2016	20 %

W3/C4

	Frauenanteil
2014	6,1 %
2015	6,1 %
2016	9,3 %

Kommissionen

Bei der Zusammensetzung von Kommissionen etc. liegt der Frauenanteil 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: 15 %
- Wahlkommission: 40 %
- Ausbildungskommission: 35 %

Nachfolgeplanungen Professuren:

NF Bester: W2/3-Professur für Mikroökonomie; Ausscheiden 2018; Verlängerung geplant
Eine vorgezogene Nachfolge könnte beantragt werden

NF Collier: W2/3-Professur für Professur für Wirtschaftspolitik am JFK-Institut; erstes Berufungsverfahren gescheitert, die abschließende Sitzung der Kommission ist erfolgt.

NF Rendtel: W2-Professur für Statistik, Verfahren im Rahmen des Karrierewegemodells läuft

NF Steiner: vorgezogene Nachfolge als „Empirische Wirtschaftsforschung und Gender“ finanziert durch BCP, derzeit im Verfahren

NF Schreyögg: ehemaliger Stelleninhaber tätig als Seniorprofessor, W3-Professur für Organisation und Führung derzeit im Auswahlprozess

NF nichtwissenschaftliches Personal

Es ist vom Dekanat zu prüfen, ob die Sekretariatsstelle (Nachfolge Birgit Voge, ausgeschieden am 31.03.2017) neu ausgeschrieben wird oder eine Angleichung zum Strukturplan erfolgt.

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 Absolventinnen
- 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.

Zu tun:

- Durchgängige Verwendung gendergerechter Sprache im Schriftverkehr und auf der Homepage.
- Deutlichere Präsenz der dezentralen Frauenbeauftragten auf der FB-Homepage, in der Orientierungswoche und im Mentoringprogramm.

B. Personalpolitik

Das im vorigen Frauenförderplan beschlossene aktive Scouting von Frauen in W1-Berufungsverfahren hat sich als praktisch nicht zielführend erwiesen. Daher soll in Zukunft, wie im Berufungsleitfaden vorgeschrieben, nur bei unbefristeten Stellen W2/W3 aktiv gescoutet werden. Die Praxis, Frauen nach der Promotion um zwei, Männer dagegen um nur ein Jahr zu verlängern, soll beibehalten werden.

Ist-Zustand:

- Arbeitsverträge werden nach abgeschlossener Promotion bei Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch Fachbereichsmittel um 2 Jahre, bei Wissenschaftlichen Mitarbeitern um 1 Jahr verlängert.
- Scouting von Frauen in allen Berufungsverfahren (auch W1).

Zu tun:

- Der Fachbereich begrüßt die Option eines tenure-track-Modells (TT-Modell, so genanntes „1000-Professuren-Programm“ des Bundes) und glaubt, dass diese Möglichkeit eine wirkliche Chance bietet, um die Präsenz von Frauen auf unbefristeten Professuren nachhaltig zu erhöhen. Der Fachbereich wird sich an diesem Programm engagiert beteiligen.
- Der Fachbereich engagiert sich darüber hinaus bei der Einführung von tenure-track-Professuren, weil diese eines der wichtigsten Instrumente für die Berufung von Frauen in

Hochschullehrpositionen darstellt. Dies hat allerdings Haushaltskonsequenzen, die diskutiert werden müssen.¹

- Nachwuchsförderung sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen des nichtwissenschaftlichen Personals können im Rahmen von Mentoring Programmen, Workshops & strukturierten Promotionsprogrammen erfolgen. Fortbildungen, die das allgemeine Bewusstsein für Gender und Diversity Fragen stärken, werden ausdrücklich begrüßt. Die Finanzierung könnte aus Drittmitteln, Frauenfördermitteln, Sondermitteln des Präsidiums sowie ZV- Mitteln erfolgen.
- Qualifikations- und Bewertungskriterien sind zu überprüfen und ggf. anzupassen, um mittelbare Diskriminierungen nach Geschlecht zu verhindern
- Es gibt eine Übersicht zu Strukturen und nicht-monetären Vorzügen des Arbeitsumfeldes der Freien Universität Berlin (Wiki). Um die Chance neu Berufene auch durch diese Argumente gewinnen zu können (z.B. Kinderbetreuungs- und Schulsituation in Berlin, Schulen mit internationaler Ausrichtung oder alternativen Lernmethoden, familienfreundliche Strukturen der FU), soll die Fachbereichsseite darauf verlinken.
- Gremien, Kommissionen und Gutachtertätigkeiten sind soweit es möglich ist paritätisch zu besetzen.
- Berufungsverfahren für Juniorprofessuren finden, wie im Berufungsleitfaden vorgesehen, zukünftige ohne aktives Scouting statt.

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 und 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.
- Die dezentrale Frauenbeauftragte erarbeitet Richtlinien, nach denen durch sie bestimmte Aktivitäten in Lehre und Forschung aus ihrem Budget gefördert werden können (insbesondere Einzelförderung). Diese Richtlinien sind auf der Homepage verlinkt. Es ist darauf zu achten, dass diese Förderung nicht die übliche Unterstützung durch Lehrstühle ersetzt.

Zu tun:

- Die dezentrale Frauenbeauftragte und das Dekanat weisen auf Fördermöglichkeiten durch die DRS sowie das DPBR hin (derzeit für Promovierende kostenlos).

¹ Derzeit haben wir eine fast zweistellige Zahl von Juniorprofessuren. Im TT-Bereich werden sich nur Professuren realisieren lassen, die auch im Stellenplan vorgesehen sind und dann planmäßig frei werden. Das werden viel weniger sein. Wenn es zu einem **Abbau bestehender Juniorprofessuren** kommt, würde eine Umwandlung in WMA-Stellen dazu führen, dass die Mehrkosten (derzeit ca 6-7T€ jährlich pro Stelle) den Fachbereich belasten.

- Gleichstellung ist als strategisches Ziel sowie als Dekanatsaufgabe zu implementieren.
- Darüber hinaus soll die deutliche Präsenz von Frauen bei Vorträgen in der Forschung sowie in der Lehre erhöht werden. Die Frauenbeauftragte wird prüfen, inwieweit sie hier Anreize durch Frauenfördermittel setzen kann.
- Genderkompetenz soll erhöht werden; z.B. durch Führungskräfte- Workshops etc. (vorbehaltlich entsprechender Mittelzuweisungen durch das Präsidium)

D. Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung

Ist-Zustand

- Die Ausstattung der Bibliothek mit wirtschaftswissenschaftlicher Gender- und Diversity-Literatur ist eher als gering anzusehen.
- Der Fachbereich setzt sich für eine regelmäßige Durchführung des ABV-Kurses „Gender und Diversity in der Wirtschaftswissenschaft“ ein

Zu tun:

- Einbindung bzw. Ausbau der Gender & Diversity-Forschung in bestehende Forschungsprojekte.
- Anreize für gender/diversity-bezogene Forschung schaffen, z.B. durch eine Vorlesungsreihe mit Gender/Diversity- Bezug (in Kooperation mit ZE FGFF), durch spezielle Karriereworkshops.
- Ergänzung des Bibliotheksbestands zu Gender und Diversity-Themen innerhalb der gegebenen finanziellen Möglichkeiten
- Verankerung von Gender- und Diversity-Inhalten in der Studienordnung, sofern dies im Hinblick auf das angebotene Modul sinnvoll und fachlich gerechtfertigt erscheint; dies wird im regelmäßigen Jour Fixe der dezentralen Frauenbeauftragten mit dem Studiendekan und der Qualitätsbeauftragten diskutiert.
- Anreize für genderbezogene Forschung schaffen z.B. in verstärkter Zusammenarbeit mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum

E. Umsetzung einer geschlechtergerechten Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

Ist-Zustand

- Gender- und Diversityaspekte werden in der Studiengangsplanung fachlich und überfachlich berücksichtigt, unter anderem auch durch die Einbindung externer Expertise in Fachgesprächen sowie die Analyse von (de)zentralen Befragungsergebnissen.
- Darüber hinaus werden Gender- und Diversityaspekte in den Studien- und Prüfungsordnungen sämtlicher Fachbereichs-Studiengänge transparent in den Modulbeschreibungen sowie als Qualifikationsziele dargestellt, nicht zuletzt durch fachbereichsinterne sowie universitäre (konzeptionelle, rechtliche und kapazitäre) Prüfungen.
- Der Fachbereich nimmt regelmäßig am Girls-Day, an den InFu-Tagen und an der Kinder-Uni teil.
- Das Erbringen von Prüfungsleistungen ist auch während Schwangerschaft und Elternzeit möglich.

- Pflichtveranstaltungen für Studierende liegen maßgeblich in der Kernzeit.

Zu tun:

- Bessere Verzahnung der Funktionsbereiche Studiendekan und Frauenbeauftragte; hierzu vereinbart die dezentrale Frauenbeauftragte mit der Studiendekanin und der Referentin für Studium und Lehre eine regelmäßige Teilnahme am Jour Fixe.
- Die dezentrale Frauenbeauftragte stellt einmal in Jahr ihre Arbeit im Fachbereichsrat vor.
- Die dezentrale Frauenbeauftragte steht allen Studierenden und Beschäftigten des Fachbereichs bei jeglicher Form von sexueller Diskriminierung oder Gewalt als Beratungsstelle zur Verfügung. Darauf ist in Absprache mit der Verwaltungsleitung auf der Webseite und im Organigramm einzugehen.
- Die dezentrale Frauenbeauftragte prüft gemeinsam mit der Studiendekanin, fu:stat und dem Referenten für Studium und Lehre, inwieweit eine Frage zu Genderkompetenz in die semesterweise Lehrevaluation aufgenommen wird.

F. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.

Ist-Zustand:

- Unterstützung bei Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung ist für alle Statusgruppen immer gegeben; durch Teilzeitbeschäftigung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter und auch durch flexible Zeiteinteilung, wie die drei- oder vier-Tage-Woche.
- Unterstützung durch das Familienbüro (Betreuung von kranken Kindern) ist gegeben und wird auch genutzt. Es ist darauf zu achten, dass auch private Arbeitgeber ihren Betreuungsbeitrag leisten sollten.
- Ein Familien(arbeits)zimmer wird weiter eingerichtet und wird in Zukunft stärker an die Studierenden und Beschäftigten kommuniziert.

Zu tun:

- Berücksichtigung familienfreundlicher Zeiten bei der Planung von Sitzungsterminen sowie der Forschungswerkstatt; beispielsweise ist zu überlegen, die Forschungswerkstatt auf Mittwoch 12-14 Uhr zu legen.
- Soweit beeinflussbar Rücksichtnahme auf Schulferien / Vorlesungszeiten
- Das Familienbüro der FU ist stärker zu bewerben; beispielsweise bei Berufungszusagen sowie in einer jährlichen E-Mail der dezentralen Frauenbeauftragten
- Die dezentrale Frauenbeauftragte prüft die (Wieder-)Einführung eines Familientages am Fachbereich; sie wird die Organisation dieses Tages übernehmen.

IV. Maßnahmen des Fachbereiches/Zentralinstitutes/der Zentraleinrichtung

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	umgesetzt bis
Hinweis auf die gesetzlich vorgeschriebene Verwendung gendergerechter Sprache	N.N.	keine		laufend
Hinweis auf die dezentrale Frauenbeauftragte in der Orientierungswoche und im Mentoringprogramm	dF, Brüggemann, Wedel	keine		laufend
Mentoringprogramme/Karriere-workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen	dF, FB, extern, Koordinator des Promotionsprogramms	Ca. 1.500 €	Frauenfördermittel (LOM) und Drittmittel/ Sondermittel Präsidium/ ZV-Mittel	laufend
Weiterbildungen für Mitarbeiter mit Führungsaufgaben im Bereich Gender und Diversity (Sensibilisierung und Kompetenzen) 1 x jährlich	dF, FBV, extern		Frauenfördermittel (LOM)/ Drittmittel/ Sondermittel Präsidium	Sofort
Hinweis bzw. Schild in der Garystr. 21 anbringen mit dem Verweis auf die dezentrale Frauenbeauftragte	Hausmeister, dF, extern			WS 2017/2018
Angebot einer Gender/Diversity bezogenen Lehrveranstaltung (ABV)	Studiendekan		ZE FFGF	laufend
Postdoc-Stellen des FB werden zunächst nur noch um ein Jahr verlängert; Frauen wird allerdings von vornherein eine zweijährige Verlängerung gewährt	FBV		FB	laufend
Ergänzung des Bibliotheksbestands zu Gender/Diversity-Literatur	dF in Abstimmung mit den Lehrenden des FB sowie der Bibliothek	Etat der Lehrstühle, 500€	Frauenfördermittel	sofort
Berücksichtigung familienfreundlicher Zeiten bei der Planung von Sitzungsterminen	FBV			sofort
Veranstaltungsreihe zu Berufsverläufen und -perspektiven von Wirtschaftswissenschaftlerinnen	dF	1.500€ jährlich	Frauenfördermittel	laufend
Anwendung der bestehenden Regelungen in dem Berufungs-	dF			laufend

leitfaden des Präsidiums im Hinblick auf Genderfragestellungen (Chancengleichheitspotential, Vermeidung von Diskriminierungen)				
--	--	--	--	--