



Dezentrales Gleichstellungskonzept der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft



Präambel

In der Wirtschaftswissenschaft wissen wir, wie wichtig es ist, mit knappen Ressourcen effizient umzugehen. In Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels gilt es, auch am Arbeitsmarkt die verfügbaren Ressourcen bestmöglich zu nutzen. Die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen stellt nicht nur eine nicht zu rechtfertigende Einschränkung der Chancengerechtigkeit in unserer Gesellschaft dar, durch sie bleiben auch Potentiale ungenutzt. Diskriminierung schadet damit den betroffenen Personen, aber auch der Gesellschaft insgesamt. Die Beschäftigung mit dem Thema Diskriminierung, insbesondere am Arbeitsmarkt, muss somit wichtiger Bestandteil der ökonomischen Forschung sein und ist dies auch seit Jahren. Als akademische Ökonomen und Ökonomen sollten wir es aber nicht bei der Erforschung der Diskriminierung belassen, sondern auch im universitären Alltag zu ihrer Überwindung beitragen.

Trotz dieses Wissens zeigen aktuelle Forschungsarbeiten, dass auch die Wissenschaft – und hier bildet die Wirtschaftswissenschaft keine Ausnahme – beim Thema Gleichstellung noch Aufholbedarf hat. So zeigt sich ein Gender Pay Gap, aber auch ein Tenure Gap im Bereich der akademischen Forschung. Feldexperimente zeigen, dass Frauen bereits beim Einstieg in die Wissenschaft im Durchschnitt größere Hürden als Männer meistern müssen. Weitere Forschungsergebnisse legen nahe, dass Fachzeitschriften an Forscherinnen höhere redaktionelle Maßstäbe anlegen als an Forscher und Aufsätze von Frauen kritischer evaluiert werden.¹

Dennoch ist positiv festzuhalten, dass auch die Wirtschaftswissenschaft den eigenen Umgang mit dem Thema Gleichberechtigung in immer stärkerem Maß kritisch reflektiert und analysiert. Zum Beispiel finden immer häufiger Forschungsarbeiten, die sich mit der Diskriminierung in der akademischen Forschung befassen, Einzug in hochrangige und fächerübergreifend anerkannte Journale. Wirtschaftswissenschaftliche Fachgesellschaften, wie die American Economic Association, die European Economic Association und der Verein für Socialpolitik, fördern die Gleichberechtigung, indem sie verstärkt transparent Zahlen zur

¹ Übersichten über aktuelle Forschungsarbeiten zur Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft (mit einem besonderen Fokus auf die Wirtschaftswissenschaft) findet sich auf den Webseiten der AG Förderung von Frauen in den Wirtschaftswissenschaften des Vereins für Socialpolitik (<https://www.socialpolitik.de/De/research>) und des Committee on the Status of Women in the Economics Profession der American Economic Association (<https://www.aeaweb.org/about-aea/committees/cswep/survey/related-literature>).



Geschlechterzusammensetzung ihrer Gremien veröffentlichen und Befragungen ihrer Mitglieder zu Gleichstellungsthemen durchführen. Aus den Ergebnissen dieser Befragungen konnten bereits erste Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden. Unter anderem werden Mentoring-Workshops speziell für Frauen angeboten, Netzwerke für Forscherinnen etabliert und Fehlverhalten sanktioniert.

Auch die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist sich der Bedeutung des Themas Gleichstellung bewusst. Mit dem hier vorgelegten Gleichstellungskonzept möchte die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft konsequent das Ziel der Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit von Frauen und Männern weiterverfolgen. In diesem Konzept wird über den Stand des Erreichten berichtet sowie weitere Maßnahmen zur Herstellung von Gleichberechtigung aller Mitglieder der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft vorgestellt.

Ich danke allen, die an der Erstellung dieses Konzepts mitgewirkt haben, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten der FWW, Frau Olga Metzger. Ich wünsche unserer Fakultät weiterhin viel Erfolg in unserem Streben, Chancengerechtigkeit als Voraussetzung für erfolgreiche Wissenschaft zu verstehen und umzusetzen.

Prof. Dr. Andreas Knabe

Dekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft



Inhalt

1	Motivation und Einführung in die Konzeptinhalte	1
2	Strukturelle Verortung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft	2
2.1	Fakultätsstrukturelle Spezifika	2
2.2	Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene	3
3	Ergebnisse der Status-Quo-Analyse zur Gleichstellung an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft	5
3.1	Vorbemerkungen	5
3.2	Statusgruppe: Studierende, Absolventen und Absolventinnen	6
3.3	Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	8
3.4	Statusgruppe: Professoren und Professorinnen (inkl. Juniorprofessuren)	10
3.5	Statusgruppenübergreifende Erkenntnisse	11
4	Definition von Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft auf Basis der Analyseergebnisse	13
4.1	Vorbemerkungen	13
4.2	Ziele und Maßnahmen	14
5	Umsetzung und Evaluierung der geplanten Maßnahmen	17



1 Motivation und Einführung in die Konzeptinhalte

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg weiß sich dem an verschiedenen Stellen (vgl. zuletzt etwa: zentrales Gleichstellungskonzept der Otto-von-Guericke-Universität 2018-2025) dokumentierten Bekenntnis zur Wahrung und Förderung der Chancengerechtigkeit auf allen relevanten Ebenen ohne jede Einschränkung verpflichtet. Die Erarbeitung eines dezentralen, den Gegebenheiten der Fakultät Rechnung tragenden Gleichstellungskonzeptes bietet daher einen willkommenen Anlass,

- sich des aktuellen (Ist-) Zustands hinsichtlich relevanter Gleichstellungsbelange auf Fakultätsebene zu versichern und ihn einer kritischen Analyse zu unterziehen,
- einen fakultätsinternen Diskurs über gewünschte (Soll-) Zustände und geeignete Maßnahmen zur Erreichung korrespondierender Ziele anzuregen sowie
- Möglichkeiten zur Umsetzung und zukünftiger Evaluierung der entwickelten Maßnahmen zu eruieren.

Das vorliegende dezentrale Gleichstellungskonzept ist an den im zentralen Gleichstellungskonzept der Universität formulierten Rahmenzielen (*1. Strukturen für eine Wissenskultur der Vielfalt, 2. Attraktivität des Hochschulstandortes als Studien- und Arbeitsort, 3. Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung*) orientiert, wobei einige ausgewählte, innerhalb der Rahmenziele erfasste Themen aufgrund ihrer besonderen Relevanz für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft fokussiert werden. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf

- Organisationsstrukturen und Sichtbarkeit von Gleichstellungsarbeit,
- Chancengleichheit und -gerechtigkeit in Forschung und Lehre und damit verbunden
- Aktivitäten zur Herstellung und Sicherung eines ausgeglichenen Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen (gemäß Kaskadenmodell),
- geschlechtergerechter Nachwuchsförderung in Forschung und Lehre sowie
- Integration von gender- und diversitysensiblen Themen in der Lehre

an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft.



2 Strukturelle Verortung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

2.1 Fakultätsstrukturelle Spezifika

Beim Blick in die Hörsäle wirtschaftswissenschaftlicher Lehrveranstaltungen oder bei Gelegenheit eines kurzen Spaziergangs durch das Fakultätsgebäude wird im Regelfall unmittelbar ersichtlich, was die Zahlen der Studierenden- und Beschäftigtenstatistik denn auch tatsächlich belegen: Das zahlenmäßige Verhältnis von Männern und Frauen scheint an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg ziemlich ausgeglichen.

Dabeisein, die bloße Präsenz oder Sichtbarkeit von Frauen und ihr mutmaßlich hälftiger Anteil in diversen Teilgruppen ist jedoch nicht alles. Partizipation, ihre funktionale Einbindung in die Fakultätsstrukturen und -prozesse ist an weitaus komplexeren Indikatoren festzumachen. Zur Verdeutlichung wird im Folgenden eine auf einige wesentliche organisatorische Grundtatbestände fokussierende Bestandsaufnahme der an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft jeweils mehr oder weniger fest institutionalisierten Gleichstellung vorgenommen:

1. Die Repräsentanz und administrative Leitung der Fakultät ist ihrem Dekanat übertragen. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichtes amtieren ein Dekan und, in stellvertretender Position, eine Prodekanin. Sie werden von insgesamt drei (männlichen) Fakultätsbeauftragten flankiert, deren spezifische Zuständigkeit für die Bereiche Forschung, Studium und Lehre sowie Internationale Beziehungen festgelegt wurde. Dem Dekan ist ein Referent, dem (sog.) Studiendekan eine Referentin (zugleich mit 50% Vollzeitäquivalenz Fakultätsqualitätsbeauftragte) zugeordnet; beide Stellen sind mit entfristeten Arbeitsverträgen verbunden. Dem Dekanat ist darüber hinaus eine Stelle zur zentralen Bewirtschaftung der Haushaltsmittel zugeordnet. Der auf einer Dauerstelle tätigen Sachbearbeiterin ist dabei die Zuständigkeit für die gesamte Fakultät übertragen. Mit den vielfältigen Belangen rund um die internationalen Studienprogramme der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist eine ISP-Koordinatorin (in unbefristeter Anstellung) betraut. Die Erfüllung ihrer Dienstaufgaben erfolgt in enger Abstimmung mit dem Dekan für Internationales auf der einen, dem Studiendekan auf der anderen Seite.



2. Im Senat der OVGU ist die Fakultät beratend durch den Dekan, mit Stimmrecht durch einen Professor vertreten. In den Senatskommissionen sind weibliche Fakultätsmitglieder zurzeit mit ungefähr jenem Anteil vertreten (rd. 10 %, s. u.), den sie im Professorenum der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ausmachen.
3. Im Prüfungsamt der Fakultät sind insgesamt drei unbefristete Vollzeitstellen angesiedelt. Dem Leiter des Prüfungsamts stehen zwei Sachbearbeiterinnen zur Seite.
4. Als gewählte kollegiales Beschlussorgan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft fungiert der Fakultätsrat. Ihm gehören derzeit sechs Professorinnen und Professoren (1/5), zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1/1), eine wissenschaftsunterstützende Mitarbeiterin, zwei Studentinnen und Studenten (1/1) sowie eine Gleichstellungsbeauftragte an.
5. Das angesprochene (Wahl-) Amt der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten wird an der Fakultät von einer Frau bekleidet, der insgesamt vier Stellvertreterinnen und Stellvertreter (3/1) Unterstützung leisten. Eine der genannten Stellvertreterinnen ist außerdem als Familienbeauftragte der Fakultät ausgewiesen.
6. Von hervorgehobener Bedeutung ist an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft insbesondere auch die Studienfachberatung, die hier typischerweise von Hochschullehrerinnen und -lehrern übernommen wird. Dem einschlägigen Personaltabelleau zufolge waren im Sommersemester 2019 drei der insgesamt zehn Studienfachberatungen an Professorinnen vergeben.

2.2 Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird die bzw. der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte alle zwei Jahre von allen weiblichen Mitgliedern der Fakultät gewählt. Zusätzlich werden stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt, wobei seitens der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft stets angestrebt wird, mindestens drei vertretende Personen zu nominieren. Hierbei wird darauf geachtet, durch gezielte Ansprachen im Vorfeld entsprechender Wahlen auch aktiv gefördert, dass von den nominierten Personen mindestens eine weiblich und eine männlich ist, um die optimale Behandlung aller fakultätsspezifischen Gleichstellungsbelange gewährleisten zu können. Die Gleichstellungsbeauftragten sind Ansprechpersonen für alle Statusgruppen der Fakultät.

In diesem Zusammenhang haben sie eine wichtige und verantwortungsvolle Rolle, nicht zuletzt deshalb, weil die fakultätsinternen Zuständigkeiten vielfältig angelegt sind. Zentrale



Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten bestehen vor allem in der Unterstützung der Fakultät in deren Bestreben, allen Mitgliedern unabhängig von Geschlecht oder sexueller Orientierung, Alter, Religion, Herkunft etc. individuelle Karrierewege auf wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Gebiet zu ermöglichen, ihnen Zugang zu Ressourcen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung zu gewähren sowie sie in die Gestaltung interner Strukturen und Prozesse einzubinden.

Zu den strukturellen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft gehören im Speziellen

- die Unterstützung bei der Umsetzung von Chancengleichheit in allen Entscheidungsprozessen, z. B. durch die Teilnahme an Gremiensitzungen,
- die Mitwirkung bei Personalentscheidungen, insbes. die Begleitung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie
- die Unterstützung bei der Erstellung dezentraler, fakultätsspezifischer Gleichstellungskonzepte.

Zu den individuellen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft gehören zudem

- Beratungen zu individuellen Fragen und Problemen im Zusammenhang mit Chancengleichheit in Ausbildung, Studium, Qualifizierungsphase und beruflicher Tätigkeit,
- die Unterstützung bei der Lösungsfindung in individuellen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten,
- die Bereitstellung von Informationen über Fördermöglichkeiten und -programme auf universitärer Ebene sowie
- die Entgegennahme von Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierung und sexualisierte Belästigung und die Vermittlung von geeigneten Ansprechpartnerinnen und -partnern.

Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit der bzw. dem zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Büro für Gleichstellungsfragen (BfG) der Otto-von-Guericke-Universität. Die Gleichstellungskommission, die sich aus den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aller Bereiche der Otto-von-Guericke-Universität zusammensetzt und deren Rolle im zentralen Gleichstellungskonzept verankert ist, tagt regelmäßig. Im Rahmen der Kommissions-



sitzungen tauschen sich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu Themen der täglichen Arbeit, u. a. zum Ausbau von Genderkompetenz, aus. Zudem werden regelmäßig Weiterbildungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angeboten. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ermöglicht die Teilnahme der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten oder mindestens einer Stellvertretung an entsprechenden Angeboten (z. B. durch Freistellung von den Kerntätigkeiten für den Zeitraum der Weiterbildung).

3 Ergebnisse der Status-Quo-Analyse zur Gleichstellung an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

3.1 Vorbemerkungen

Im Folgenden wird ein Überblick die Ergebnisse der Status-Quo-Analyse zu Gleichstellungsbelangen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft gegeben. In diesem Zusammenhang gilt es, Besonderheiten der Fakultät aufzuzeigen und darzulegen, wie Gleichstellung in Studierenden- sowie Personalstrukturen, aber auch in Forschung und Lehre verankert ist. Besonderer Fokus liegt dabei auf Ausführungen zur Chancengleichheit und -gerechtigkeit in Forschung und Lehre und damit verbunden Aktivitäten zur Herstellung und Sicherung eines ausgeglichenen Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen. Als Orientierung dient hierbei das sog. Kaskadenmodell, das 2008 in den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)² als wesentlicher Bestandteil der Herstellung und Sicherung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft eingeführt wurde. Laut DFG bedeutet *„(t)ransparent Gleichstellung zu sichern [...], auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken.“*³

Die dafür relevanten Stufen sind laut DFG u. a.

- Immatrikulierte sowie Absolventen und Absolventinnen,

² Vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (Stand 08/2008), S. 1-6 (https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf).

³ Ebd., S. 3.



- wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen (hier insbes. Promovierende) sowie Promovierte,
- Juniorprofessuren und Habilitierende sowie
- Professuren.⁴

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass, sofern „[...] *das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunterliegenden Stufe abweicht, [werden] die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.*“⁵

Im Folgenden wird die aktuelle Situation an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft dargestellt. Der Fokus liegt dabei auf den Statusgruppen Studierende, Absolventen und Absolventinnen (Kapitel 3.2), wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Kapitel 3.3) sowie Professoren und Professorinnen (inkl. Juniorprofessuren) (Kapitel 3.4). Abschließend werden statusgruppenübergreifende Erkenntnisse präsentiert (Kapitel 3.5).

3.2 Statusgruppe: Studierende, Absolventen und Absolventinnen

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft werden im Bachelorprogramm aktuell (Stand 2019/20) vier und im Masterprogramm fünf Studiengänge in Vollzeit angeboten; weitere drei, berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengänge (Abschlüsse: B. A., MBA, M. A.; Kooperationspartner, mit operativer Verantwortung: OvG Business School GmbH) unterliegen ihrer akademischen Aufsicht. Im Wintersemester 2019/20 sind in diesen insgesamt rund 2.400 immatrikulierte Studierende, davon rund 1.150 weibliche Studierende ($\approx 48\%$) zu verzeichnen. Ein Blick auf die Entwicklung der Studierendenzahlen (jeweils: Bestandsgrößen zum Zeitpunkt der amtl. Meldung) seit dem Wintersemester 2000/01 (s. Abbildung 1) macht deutlich, dass der Anteil von weiblichen und männlichen Studierenden trotz merklich schwankender Immatrikulationszahlen in jedem der dargestellten Wintersemester annähernd gleich ist. Hierbei gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Bachelor- und Masterstudiengängen der Fakultät.

⁴ Vgl. ebd., S. 3. Weitere mögliche Stufen, die von der DFG genannt werden, sind „Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren“ und „Jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate, und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorate, Präsidien“. Diese Sonderpositionen wurden ausgewählt in Kapitel 2.1 thematisiert, weshalb sie in Kapitel 3 nicht erneut berücksichtigen werden.

⁵ Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (Stand 08/2008), S. 1-6 (https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf).

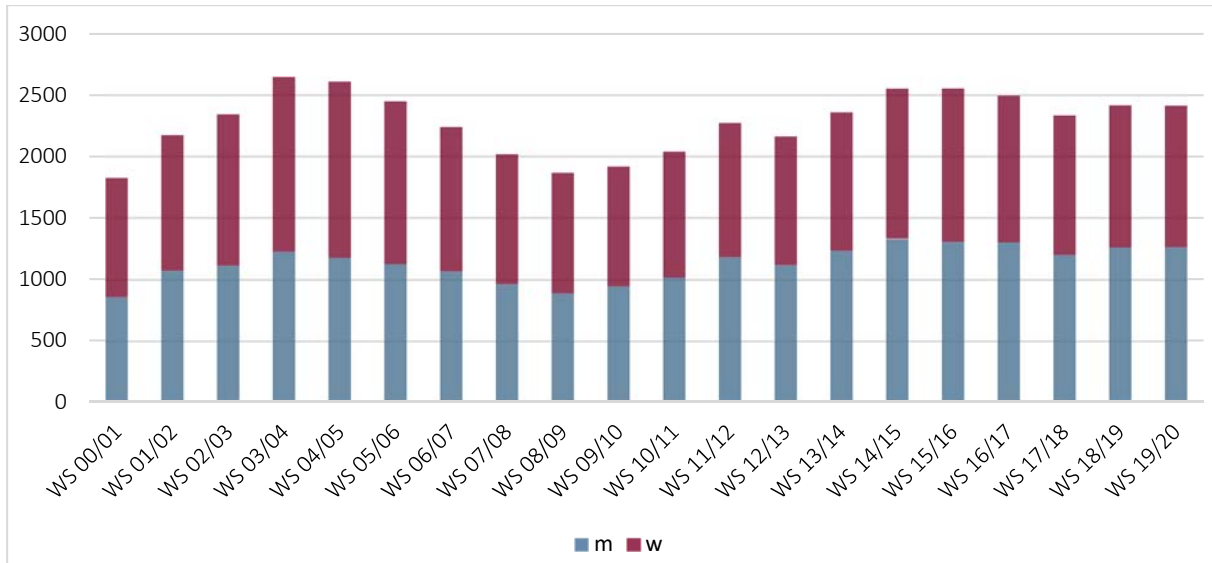


Abbildung 1: Entwicklung der Studierendenzahlen (WS 2000/01-WS 2019/20)

Die Entwicklung der Absolventen- und Absolventinnenzahlen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft (s. Abbildung 2)⁶ zeigt ein ähnliches Bild: Von den Absolventen und Absolventinnen im Studienjahr 2017/18 waren 243 männlich ($\approx 48\%$) und 263 weiblich ($\approx 52\%$). Auch hier sind keine auffälligen Unterschiede zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen feststellbar.

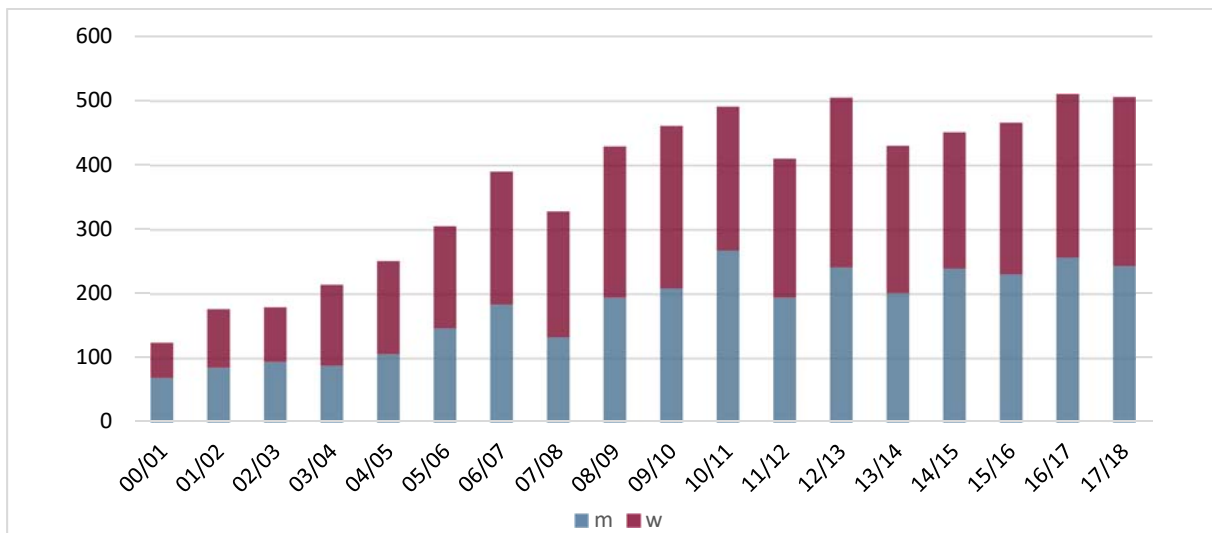


Abbildung 2: Entwicklung der Absolventen- und Absolventinnenzahlen (Studienjahre 2000/01-2017/18)

⁶ Hinweis: Bei den dargestellten Absolventen- und Absolventinnenzahlen handelt es sich um Stromgrößen, wobei beispielsweise „17/18“ das Studienjahr bezeichnet und damit Abschlüsse im Wintersemester 2017/18 und im Sommersemester 2018 zusammengefasst werden.



Diese erfreulichen Zahlen spiegeln die Erfolge der stetigen Bemühungen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wider, die angebotenen Studiengänge für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen ansprechend zu gestalten.

Neben den stetigen Bestrebungen zur ansprechenden fachspezifischen Gestaltung der Studiengänge legt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft großen Wert auf die Einbindung von Gender- und Diversity-Themen in korrespondierende Lehrangebote. Zum hauseigenen Lehrangebot gehören beispielsweise regelmäßige Seminare auf Bachelor- und Masterniveau mit Fokus auf Diversity-Themen im betriebswirtschaftlichen Kontext. In anderen Vorlesungen und Seminaren werden zudem beispielsweise auch Aspekte genderspezifischen Verhaltens in ökonomischen Kontexten (wie z. B. geschlechterspezifisches Konsum- oder Führungsverhalten) vermittelt oder mit den Studierenden gemeinsam untersucht.

Neben dem entsprechenden fakultätsinternen Lehrangebot bietet die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft Studierenden aus dem BWL/VWL-Bachelorprogramm die Möglichkeit, an der vom Magdeburger „Gender Campus“ organisierten interdisziplinären Ringvorlesung zu Themen rund um Gender und Chancengleichheit leistungswirksam, d. h. im Prüfungskanon anrechenbar, teilzunehmen. Die entsprechenden Angebote [**"Arbeiten 4.0 und Chancengleichheit" - Konsequenzen für Studium, Wissenschaft und Beruf?** (ab WS 2017/18), **"Neue Perspektiven: Genderforschung in der Forschung"** (ab WS 2018/19), **"Gender in den Technik-, Natur-, Nachhaltigkeitswissenschaften"** (ab WS 2019/20)] wurden sehr gut von den Bachelor-Studierenden der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre angenommen.

3.3 Statusgruppe: Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft in der Regel befristete, haushaltsfinanzierte Qualifikationsstellen, die vorrangig für Promotionen, aber auch für Habilitationen genutzt werden. Neben der Verfolgung entsprechender Qualifikationsziele durch die Arbeit an fachbezogenen Forschungsthemen und der Teilnahme an Weiterbildungen sind auf haushaltsfinanzierten Stellen i. d. R. wissenschaftliche Dienstleistungen in der Lehre zu erbringen (auf vollen Stellen beträgt das Lehrdeputat 4 SWS) sowie wissenschaftsorganisatorische Tätigkeiten (z. B. Lehrstuhlverwaltung) durchzuführen.

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind aus Haushaltsmitteln (Stand September 2019) insgesamt 22,5 Stellen (im Folgenden immer: Vollzeitäquivalente) durch männliche und 16 Stellen durch weibliche wissenschaftliche Mitarbeitende besetzt. Der Frauenanteil



liegt somit bei rund 41,5 %. Zieht man alternative Finanzierungsquellen (insbes. Hochschulpakt, Drittmittel) mit in Betracht und/oder ändert den Stichtag, erweist sich das festgestellte Ungleichgewicht als durchaus robust und gibt insofern Anlass, den möglicherweise systematischen Ursachen für sein Bestehen nachzuspüren.

Jeder Lehrstuhl bemüht sich stets um die frühzeitige Nachwuchsgewinnung und -sicherung im wissenschaftlichen Mittelbau. Dazu zählt beispielsweise die aktive Rekrutierung herausragender Studierender vor Studienabschluss durch ihre Einbindung als wissenschaftliche Hilfskräfte, Einsatz in der Tutorienleitung oder über Abschlussarbeiten. Bei talentierten jungen Frauen und Männer soll so frühzeitig das Interesse an einer Tätigkeit in der Wissenschaft geweckt werden. Im Idealfall gelingt es dadurch, leistungsstarken wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen.

Neben Bestrebungen zur Gewinnung und Sicherung wissenschaftlichen Nachwuchses wird seitens der Lehrstuhlinhaber und -inhaberinnen großer Wert auf die Förderung (insbesondere des weiblichen) wissenschaftlichen Personals während der Promotions- bzw. Habilitationsphase gelegt. Vor allem Frauen, aber auch Männer, werden regelmäßig ermutigt, an Weiterbildungen auf fachlicher und außerfachlicher Ebene teilzunehmen, um eine stetige Entwicklung zu erfahren und damit erfolgreich die Promotion bzw. Habilitation abzuschließen. Weiteres Ziel ist die optimale Vorbereitung zur Übernahme anschließender Führungstätigkeiten in Forschung oder Praxis.

Als äußerst förderlich erwies sich in diesem Zusammenhang die Bereitstellung von Mitteln durch das Büro für Gleichstellungsfragen aus dem Professorinnenprogramm II zur Teilnahme an Tagungsreisen und Forschungsaufenthalten für Nachwuchswissenschaftlerinnen. In den Jahren 2017, 2018 und 2019 wurde das Angebot von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft verstärkt wahrgenommen. Dank der Förderung konnten in den genannten drei Jahren insgesamt elf Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät ihre Forschungsergebnisse auf internationalen Tagungen u. a. in Toronto (Kanada), Reykjavik (Island), Posen (Polen), Bath (England), Dublin (Irland) und Edinburgh (Schottland) vorstellen sowie Teilnahmen an Summer Schools und Forschungsaufenthalten u. a. an der Universität Lund (Schweden), University of Oxford (England) und der University of South Florida, Tampa (USA) realisieren.

Seit 2000 wurden 185 Promotionsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Davon entfielen 59, und damit rund 32 %, auf weibliche Promovierte. Dabei ist im Trend eine Steigerung des

Frauenanteils festzustellen. In den letzten drei Jahren lag der Anteil von durch Frauen erfolgreich abgeschlossenen Promotionen bei rund 38,5 % (s. Abbildung 3).

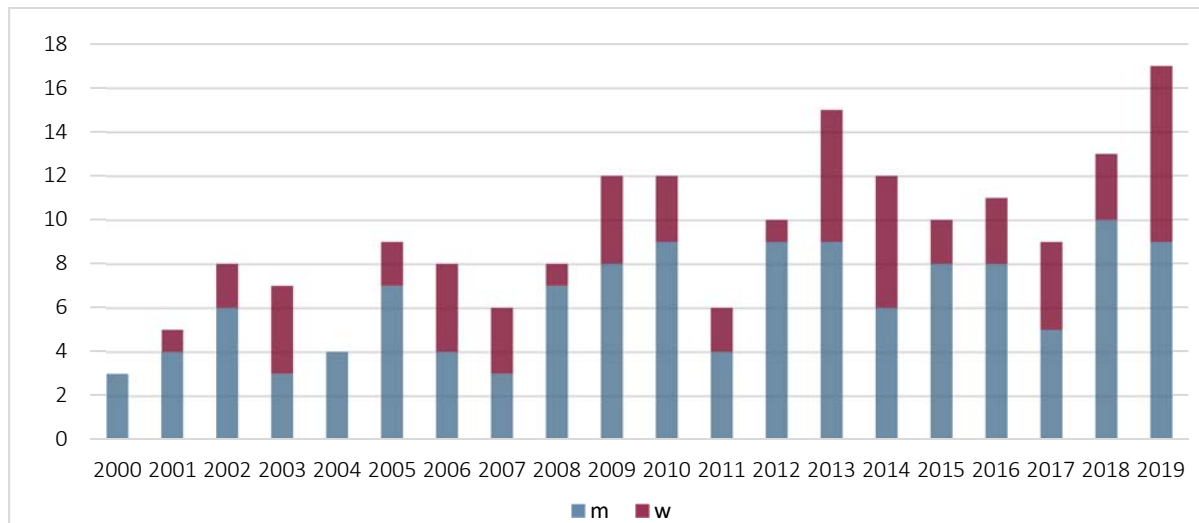


Abbildung 3: Entwicklung der Promotionszahlen (2000-2019)

Seit Gründung wurden an der Fakultät 16 Habilitationsverfahren erfolgreich durchgeführt. Unter den 16 Habilitierten sind vier Frauen (25 %). Hinzu kommt eine Umhabilitation eines männlichen Habilitierten.

Die Analyseergebnisse hinsichtlich der Statusgruppe „wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ zeigt, dass Frauen nach aktuellem Stand unterrepräsentiert sind. Unter der Annahme, dass dies in ähnlichem Maße auch für andere wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten in Deutschland zutrifft, sollten entsprechende Auswirkungen auf höheren Qualifikationsstufen zu beobachten sein. Damit verbundene Auswirkungen auf die Statusgruppe der Professoren und Professorinnen (inkl. Juniorprofessuren) an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft werden im Folgenden dargelegt.

3.4 Statusgruppe: Professoren und Professorinnen (inkl. Juniorprofessuren)

Die an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft eingerichteten Professuren sind in einen betriebswirtschaftlich orientierten und einen volkswirtschaftlich orientierten Bereich unterteilt. Außerdem gibt es einen rechtswissenschaftlichen Lehrstuhl. Im September 2019 waren diese insgesamt mit 23 Männern und 5 Frauen besetzt. Der Anteil der weiblich besetzten Professuren liegt somit bei 17,86 %. Von den fünf Professorinnen haben drei eine W3-Professur und zwei eine W1-Juniorprofessur inne.



W1-, W2- und W3-Professuren werden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hinsichtlich Status, Rechten und Pflichten gemäß den Vorgaben des HSG LSA gleichbehandelt und zählen zum Professorium.

Bei allen Verfahren zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren wird die Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der Otto-von-Guericke-Universität (vom 08.05.2017) herangezogen. Es wird großer Wert darauf gelegt, beginnend bei der Ausschreibung bis zur Ruferteilung, dass die Berufungsverfahren im Rahmen der Wahrung der Chancengleichheit für Männer und Frauen fair und gerecht durchgeführt werden. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte wird deshalb von Beginn eines Verfahrens an in sämtliche Entscheidungsprozesse eingebunden. Mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Professuren werden besondere Anstrengungen zur Gewinnung geeigneter Kandidatinnen unternommen. Dazu gehört die aktive Recherche nach und die aktive Ansprache von geeigneten Kandidatinnen und damit verbunden deren Ermutigung, sich auf ausgeschriebene (Junior-) Professuren zu bewerben.

Bei der Beurteilung der Bewerbungsunterlagen wird seitens der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft stets eine wertschätzende und gendersensible Vorgehensweise verfolgt. Bei der Bewertung der Bewerber und Bewerberinnen achtet die Fakultät beispielsweise darauf, dass Ausfallzeiten aus Kindererziehung bzw. Pflegezeiten sich nicht nachteilig auf die Entscheidungsfindung auswirken.

Auch nach der Berufung an die Otto-von-Guericke-Universität stehen den Professorinnen und Professoren – von W1 bis W3 – verschiedenste Maßnahmen im Bereich der Karriereplanung und Personalentwicklung zur Verfügung. Weiterbildungen zu Führungs-, Gleichstellungs- oder Managementaufgaben werden derzeit teilweise zentralisiert und unter vielfältigen Gesichtspunkten und Schwerpunkten durch unterschiedliche Organisationsbereiche der Universität angeboten. Gemäß dem Grundsatz der Freiheit von Forschung und Lehre ist die Teilnahme an diesen Maßnahmen für die Professoren und Professorinnen freiwillig. Die systematische Planung der weiteren Wissenschaftskarriere obliegt der Eigeninitiative jeder einzelnen Professorin bzw. jedes einzelnen Professors.

3.5 Statusgruppenübergreifende Erkenntnisse

Die in den Kapiteln 3.2-3.4 dargelegten Analyseergebnisse zeigen auf, dass die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft in der Statusgruppe Studierende, Absolventen und Absolventin-



nen hinsichtlich gleichstellungsrelevanter Aspekte bereits sehr gut aufgestellt ist. Auch zukünftig ist ein annähernd hälftiger Anteil von Frauen zu erwarten. Die Ergebnisse hinsichtlich der Statusgruppe „wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ zeigt, dass Frauen nach aktuellem Stand leicht unterrepräsentiert sind. Entsprechende Auswirkungen zeigen sich auf der Qualifikationsstufe der Professoren und Professorinnen. Trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Frauen, Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitik sowie Maßnahmen zur Herstellung und Sicherung der Geschlechtergerechtigkeit ist ein sinkender Frauenanteil auf den dargestellten verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen zu beobachten („leaky pipeline“), was auf fortwährende strukturelle Ungleichheit der entsprechenden Chancen von Männern und Frauen hinweist.⁷ Um dieser mit nachhaltig wirkenden Maßnahmen zu begegnen, liegt die Durchführung einer Ursachenanalyse nahe. Eine erste solche Analyse wurde im Sommersemester 2019 im Rahmen eines Projektseminars an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Sozialweltforschung und Methodenentwicklung der Otto-von-Guericke-Universität durchgeführt. Im Speziellen wurde die Arbeitgeberattraktivität und das Arbeitgeberimage der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg untersucht. Ziel war es, aus einer qualitativ-analytischen Untersuchung abzuleiten, wie die Zugkraft der Universität als Arbeitgeberin wissenschaftlichen Nachwuchses verstärkt werden kann. Im Rahmen der Studie wurden Akteure und Akteurinnen aus den in Kapitel 3.2.-3.4 dargestellten Statusgruppen interviewt und nach persönlichen Ansichten im Zusammenhang mit ausgewählten Themen zu Attraktivitätsaspekten von wissenschaftlichen Karrieren befragt.

In der Statusgruppe der Professoren und Professorinnen wurden in diesem Zusammenhang grundsätzliche Probleme bei der Gewinnung wissenschaftlichen Nachwuchses trotz umfassender Bemühungen angesprochen. Aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurden in diesem Zusammenhang oftmals die unsicheren (befristeten) Arbeitsverhältnisse sowie Teilzeitvertragsstrukturen (25 %, 50 % -Stellen) bemängelt. Die aus der Studie hervorgegangene Hauptidee bezieht sich jedoch auf die für die Nachwuchsgewinnung wichtigste Statusgruppe, die der Studierenden. Es zeigt sich, dass die Universität oftmals gar nicht als Arbeitgeberin wahrgenommen wird. Die Universität erscheint eher als eine Art „Black Box“, in der man ausgebildet und in die Praxis weitergeleitet wird. In diesem Zusammenhang wurden z. B. auch unzureichende Informationen bezüglich der Tätigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und der

⁷ Vgl. Gender-Glossar der Universität Paderborn, Stichwort: „leaky pipeline“ (<https://www.uni-paderborn.de/uni-versitaet/genderportal/gender-glossar/leaky-pipeline/>).



damit i. d. R. verbundenen Promotionsabsicht bemängelt. Hierzu wurde beispielsweise von einer Studentin gesagt: „[...] viel zu wenige Informationen über das Promotionsstudium [...] wie lange geht das, wie ist das mit der Betreuung [...] was sind da überhaupt für Anforderungen an mich gestellt [...]“. Aus diesen Ergebnissen ist zu erkennen, dass die Steigerung der Attraktivität einer Wissenschaftskarriere im Vordergrund aller Maßnahmen stehen muss, um einerseits insgesamt mehr Nachwuchs gewinnen zu können und andererseits auch gleichstellungsbezogenen strukturellen Brüchen zu begegnen.

4 Definition von Zielen und Maßnahmen zur Gleichstellung an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft auf Basis der Analyseergebnisse

4.1 Vorbemerkungen

Basierend auf den in Kapitel 3 dargestellten Ergebnissen der Status-Quo-Analyse werden im Folgenden Ziele zur Gleichstellung an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft abgeleitet und geeignete Maßnahmen zur Verfolgung dieser Ziele identifiziert. Bei der Definition einschlägiger Ziele werden die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft festgelegten Kriterien zur Formulierung von strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards

- „Durchgängigkeit“,
- „Transparenz“,
- „Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung“ sowie
- „Kompetenz“⁸

herangezogen.

Diese Kriterien werden fakultätsspezifisch adaptiert und auf entsprechende, oben identifizierte Handlungsbedarfe bezogen.

Die bereits bestehenden Maßnahmen zur Sicherung des Gleichstellungsstandards sollen bestehen bleiben und gegebenenfalls ausgebaut werden.

⁸ Vgl. *Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG* (Stand 08/2008), S. 1-6 (https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf) und *Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG* (Stand 07/2017), S. 1-2 (https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf).



Eine Vollständigkeit kann bei der Auflistung von Zielen und Maßnahmen nicht gewährleistet werden. Es werden jene Ziele und Maßnahmen aufgeführt, die von besonderer Relevanz und Tragweite für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind.

Als weitere Arbeitsgrundlage wird ein Maßnahmenplan entwickelt, der die hier aufgeführten Ziele und Maßnahmen durch Verantwortlichkeiten, Zeitrahmen, Kosten und Indikatoren untersetzt.

4.2 Ziele und Maßnahmen

Kriterium „Durchgängigkeit“

Ziel 1: Durchgängige und sichtbare Verfolgung der Gleichstellung auf allen Ebenen der Fakultät und Verankerung als strategische Leitungsaufgabe

Maßnahmen:

An eine Leitungsfunktion im Dekanat ist eine Funktion als Beauftragter bzw. Beauftragte für Chancengleichheit zu binden. Das Dekanat sieht die Gleichstellung als strategisches Ziel der Fakultät und steht in regelmäßigen Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten, um die Zielerreichung zu prüfen und Maßnahmen abzustimmen. Damit soll deutlich werden, wer bei Problemen und Fragestellungen Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin in auf professoraler und Fakultätsleitungsebene ist und dass Gleichstellungsarbeit einen hohen Stellenwert an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft hat.

Ziel 2: Durchgängige Sicherung der Gleichstellung bezogen auf alle Phasen der Auswahl und Beschäftigung von Personal sowie bei Entscheidungen über Ressourcen

Maßnahmen:

Bei allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren ist weiterhin große Sorgfalt bei der Behandlung von gendersensiblen Themen an den Tag zu legen. Bei Stellenbesetzungsverfahren sind dabei Vorgaben bzw. Empfehlungen des Verwaltungsrundschreibens 5.15 „Allgemeine Personalangelegenheiten“ (vom 31.01.2019) und bei Berufungsverfahren die „Richtlinie zur Durchführung von Berufungen an der Otto-von-Guericke-Universität“ (vom 08.05.2017) uneingeschränkt einzuhalten. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist in diesem Zusammenhang von Beginn eines Verfahrens an in sämtliche Entscheidungsprozesse einzubinden.

Kriterium „Transparenz“

Ziel: Erhöhung der Transparenz von Gleichstellung durch Erhebung und Veröffentlichung fortlaufender, differenzierter Daten zur Gleichstellung auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere

Maßnahmen:

- a) Fakultäts-eigene Zielwerte für die Beteiligung von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen sind zu definieren und zu veröffentlichen. Dies erfolgt auf der Grundlage nach Geschlecht differenzierter Daten zu Studienabschlüssen, Promotionen, Juniorprofessuren, Leitungen von Nachwuchsgruppen, Professuren und Leitungspositionen in der Selbstverwaltung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Hauptkanäle für entsprechende Darlegungen sind das vorliegende Gleichstellungskonzept, das regelmäßig zu aktualisieren ist, sowie die Homepage der Fakultät. Im Zuge der Aktualisierungen ist die im vorliegenden Konzept dargelegte Datenlage für alle Statusgruppen um weitere Differenzierungsaspekte zu ergänzen bzw. zu erweitern, um den Detailliertheitsgrad der Analyse zu erhöhen. Dadurch kann eine tiefergehende Analyse von Gleichstellungsaspekten für die einzelnen Statusgruppen vorgenommen werden.
- b) Für identifizierte strukturelle Ungleichheiten im Zusammenhang mit der Geschlechterverteilung auf einzelnen Karriereebenen (hier insb. die strukturellen Unterschiede zwischen den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und dem Professorium) ist eine Ursachenanalyse zu betreiben. Die Ursachenanalyse soll wiederum eine Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen zur Abmilderung entsprechender struktureller Ungleichheiten schaffen.

Kriterium „Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung“

Ziel 1: Nachhaltige Gewinnung und Sicherung wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahmen:

- a) Studierende sind möglichst frühzeitig über wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten zu informieren. Dies kann beispielsweise über Kurzvorträge in ausgewählten Lehrveranstaltungen und vor allem auch über die Präsenz auf Karrieremessen erfolgen. Dazu eignet sich insbesondere die jährliche Firmenkontaktmesse oder der Campus Day (/Studieninformationstag) auf dem Campus der Otto-von-Guericke-Universität.



- b) Zur Gewinnung und Sicherung wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein aktives Recruiting eigener herausragender Absolventen und Absolventinnen zu betreiben. Vor Studienabschluss sind Bemühungen anzustellen, talentierte junge Frauen, aber auch Männer durch die Einbeziehung als wissenschaftliche Hilfskraft, Einsatz in der Tutorienleitung oder über Abschlussarbeiten zu binden.
- c) Bei Stellenausschreibungen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sind explizit geeignete Studentinnen anzusprechen und zu einer Bewerbung zu ermutigen.
- d) Es ist darauf zu achten, sog. prekäre Arbeitsverhältnisse (Haushalt) zu vermeiden, um die Attraktivität im Sinne von Planbarkeit und Transparenz (vor allem für weibliche Mitarbeiterinnen) zu steigern. Arbeitsverträge sollen nicht unter 50 % der wöchentlichen Vollzeitarbeit (40 Std.) abgeschlossen werden. Anderenfalls sind Gegenfinanzierungen durch Stipendien oder Drittmittelverträge anzustreben.

Ziel 2: Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahmen:

Wissenschaftlichen Mitarbeitende mit dem Qualifikationsziel Promotion oder Habilitation (v. a. Frauen) sind im Rahmen ihrer Beschäftigung / Forschungsarbeit aktiv zur Teilnahme an Weiterbildungen, Tagungen und Forschungsaufenthalten zu ermutigen. Hierbei ist auch Wert auf Weiterbildungen zu diversen Themen wie Rhetorik, Methodik, Auftritt aber auch anderen Schlüsselkompetenzen zu legen. Der jeweilige Lehrstuhl erklärt sich für die Freistellung und die Beschaffung ausreichender Mittel verantwortlich.

Ziel 3: Erhöhung des Frauenanteils im Professorium

Maßnahmen:

- a) Bei ausgeschriebenen (Junior-) Professuren (W1, W2 und W3) sind gezielt geeignete Kandidatinnen aus dem relevanten Wissenschaftsgebiet anzusprechen.
- b) Bei der Durchführung von Berufungsverfahren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist unter Einhaltung sämtlicher Regularien und Gleichstellungsstandards stets eine hohe Qualität anzustreben. Es ist großer Wert auf einen angemessenen Frauenanteil im Bewerbungsverfahren zu legen. Dabei sind Bewerbungen von Frauen grundsätzlich positiv zu betrachten, da diese oftmals auf dem Papier zurückhaltender ausfallen. Bewerberinnen, die über die geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, werden grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.



- c) In der Fakultät ist das Gleichstellungsdefizit durch gezieltes Einladen externer weiblicher Fachwissenschaftlerinnen (z. B. Gastprofessorinnen oder Gastvorträge qualifizierter Wissenschaftlerinnen) abzumildern. Auf diese Weise kann beispielsweise auch den (insbes. weiblichen) Nachwuchswissenschaftlerinnen ein positives Rollen-Modell vermittelt werden.

Kriterium „Kompetenz“

Ziel: Einbindung einer modernen Gleichstellungspolitik in eine zielgerichtete und konstruktive Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und damit verbunden die Entwicklung von Genderkompetenzen bei Führungskräften der Fakultät

Maßnahmen:

Ermutigung von Fakultätsmitgliedern mit Führungsverantwortung zur aktiven Teilnahme an Weiterbildungen zu Führungs-, Gleichstellungs- oder Managementaufgaben. Der Fokus ist hierbei insbesondere auf die Entwicklung von Genderkompetenzen zu legen.

5 Umsetzung und Evaluierung der geplanten Maßnahmen

Die in dem vorliegenden Konzept dargelegten fakultätsspezifischen Gleichstellungsziele und -maßnahmen werden von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft erstmalig entwickelt. Parallel dazu wird von der Otto-von-Guericke-Universität ein zentrales Gendermonitoring aufgebaut, in dem zusätzlich zu den aktuellen Erhebungen zu Frauen- und Männeranteilen in den verschiedenen Statusgruppen sowie in den unterschiedlichen Bereichen der Universität weitere Kennzahlen zur Chancengerechtigkeit erhoben werden sollen.

Die entwickelten fakultätsspezifischen Ziele und Maßnahmen werden gesondert in einem Maßnahmenplan zusammengefasst. Dieser Plan beinhaltet alle Angaben hinsichtlich der Verfolgung der definierten Ziele sowie die damit verbundene Umsetzung korrespondierender Maßnahmen. In diesem Zusammenhang werden Indikatoren determiniert, anhand derer festgestellt werden soll, in welchem Umfang die definierten Ziele erreicht und die damit verbundenen Maßnahmen umgesetzt wurden. Darüber hinaus erfasst der Maßnahmenplan Verantwortlichkeiten und definiert Zeitabläufe hinsichtlich der Umsetzung.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft stellt die für Realisierung der Maßnahmen benötigten finanziellen Mittel in hinreichendem Umfang zur Verfügung. Dazu gehören ebenso kontinuierliche Bestrebungen seitens der Fakultät, Mittel für gesonderte Fördermaßnahmen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fachkulturbezogen einzuwerben.



Das damit verbundene Ziel liegt darin, Gendermittel (aus Haushalt, Forschungsanträgen etc.) wirkungsvoll einzusetzen, sodass nachhaltige Änderungen in Sicht- und Handlungsweisen bewirkt werden. Insbesondere Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung und damit Kompetenzaufbau fallen unter dieses Ziel.

Bei der Einwerbung von Fördergeldern ist es zunehmend gängige Praxis, dass von den Projektantragstellenden Angaben zur Gleichstellung formuliert werden müssen (z.B. DFG-Förderung). Das Dekanat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird in Zusammenarbeit mit der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten verstärkt darauf achten, dass die vom Projektträger zur Verfügung gestellten Mittel im Sinne der Maßnahmen des vorliegenden Konzeptes genutzt werden. Die finale Verantwortung für diesen Prozess liegt bei den einwerbenden Führungskräften.

Die Evaluierung der Maßnahmen erfolgt alle zwei Jahre durch das Dekanat in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten. Die Ergebnisse werden im Fakultätsrat vorgestellt und diskutiert. Fakultätsbezogene Maßnahmen und deren Evaluierung fließen zudem sukzessive in die Entwicklung des zentralen Monitorings ein.