

Humboldt-Universität zu Berlin
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Der Dekan
Die Dezentralen Frauenbeauftragten

Gleichstellungskonzept

2018-2020¹

¹ Das Gleichstellungskonzept wurde am 14.11.2018 durch den Fakultätsrat bestätigt.

Inhaltsverzeichnis

1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung	
in internen Strukturen und Prozessen	3
1.1 Situation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (Ist-Analyse)	3
1.2 Allgemeine Maßnahmen	4
1.3 Spezifische Maßnahmen	5
a) Studierende	5
b) Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen	5
c) Professorinnen	6
d) nichtwissenschaftliches Personal	6
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	6
3. Familienfreundliche Fakultät	7
4. Evaluation	7
Tabellen & Diagramme	8

1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in internen Strukturen und Prozessen

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ist sich ihrer Verantwortung bewusst, verstärkt der Gleichstellungsproblematik und der Frauenförderung Rechnung zu tragen.

Das Gleichstellungskonzept für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät wird aus diesem Grund in enger Abstimmung zwischen der Fakultätsleitung und den dezentralen Frauenbeauftragten erstellt. Weitere Beratungen finden zunächst im Professorium und dann in der darauffolgenden Sitzung des Fakultätsrates statt. Dieser beschließt anschließend über die Annahme. Dieses mehrstufige Verfahren sichert eine breite Unterstützung des Konzeptes.

Grundsätzlich ist die dezentrale Frauenbeauftragte bereits seit jeher in alle strukturellen Prozesse der Fakultät eingebunden und erhält ein Antrags- und Rederecht in allen Gremien- und Kommissionssitzungen, dazu gehören insbesondere die Sitzungen des Fakultätsrates, der Berufungskommissionen sowie des Dekanats. Dies umfasst selbstverständlich auch die Einsicht in alle dazugehörigen Unterlagen. Auch nimmt sie an allen Einstellungs- und Berufungsverfahren von Anfang an teil: von der Genehmigung einer Ausschreibung bis hin zur Erstellung eines Einstellungsantrages für alle Statusgruppen ist ihre Mitwirkung erforderlich und durch ihre Unterschrift zu dokumentieren.

Darüber hinaus kann die dezentrale Frauenbeauftragte aktiv an der aktuellen Entwicklung der Fakultät teilhaben und hinsichtlich der Gleichstellungsproblematik Einfluss nehmen. Ein Großteil dieser Beteiligung wird durch den Beschluss der Fakultät, jedes Jahr 5% der Haushaltsmittel für Frauen unterstützende Maßnahmen bereitzustellen, ermöglicht. Die Verwendung dieser Gelder, insbesondere für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, spielt hierbei eine zentrale Rolle.

Das Gleichstellungskonzept bezieht sich auf den Zeitraum 2018-2020 und wird nun als Ausgangspunkt für die fakultätsweite Diskussion innerhalb dieses Zeitraums kontinuierlich überprüft werden.

1.1. Situation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (Ist-Analyse)

Aktuell studieren 2.452 Studierende in 11 Studiengängen (B.Sc. BWL, B.Sc. VWL, M.Sc. BWL, M.Sc. VWL, M.Sc. Wirtschaftsinformatik, M.Sc. in Economics and Management Science, M.Sc. Statistik, Zweitfach BWL im Bachelor mit Fächerkombination, Kombinationsbachelor, Beifach BWL im Monobachelor, Zweitfach VWL im Bachelor mit Fächerkombination, Kombinationsbachelor, Beifach VWL im Monobachelor) an unserer Fakultät. Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt dabei in den Monobachelor- (B.Sc.) und Masterstudiengängen insgesamt bei fast 44%. Besonders viele von ihnen sind im Studiengang M.Sc. BWL und M.Sc. in Economics and Management Science immatrikuliert. Grundsätzlich zeigt sich eine deutliche Präferenz für die betriebswirtschaftlichen Studiengänge.

In der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind zurzeit 71 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. 36 % von den Positionen sind von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besetzt. Ein besonderes Augenmerk legt die Fakultät auf die Doktorandinnen- und Doktorandenausbildung, so dass bei einem aktuellen Stand von derzeit 82 als Promotionsstudierende an der Fakultät immatrikulierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler immerhin knapp 40% auf Frauen entfallen. Wie schon zuvor in der Zuordnung der Fächerpräferenzen bei den Studierenden ist der Frauenanteil im Bereich BWL (42%) höher als in der VWL (33%). Die restlichen 25% verteilen sich auf quantitative Grundlagen. Viele von diesen im-

matrikulierten Promovendinnen und Promovenden sind gleichzeitig als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fakultät tätig.

Die Professorenschaft umfasst derzeit 38 Professuren (W3/W1/Seniorprofessur/Honorarprofessur), davon gehören 14 W3/Seniorprofessur/Honorarprofessur- und 1 W1 -Positionen zur VWL, 12 W3/Seniorprofessur/Honorarprofessur und 2 W1-Positionen zur BWL und 5 W3/Seniorprofessur/Honorarprofessur- und 4 W1-Positionen zu quantitativen Grundlagen. Hier ist der Frauenanteil im Gegensatz zu den weiteren universitären Statusgruppen gerade im Bereich der Lebenszeitprofessuren W3 sehr gering. So sind sowohl in der BWL als auch in der VWL nur zwei Professorinnen vertreten. Deutlich besser zeigt sich die Verteilung der Juniorprofessuren: mit zeitweilig 7 Stellen sind diese Qualifizierungspositionen mit 3 Frauen besetzt.

Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten der Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals bei 87%, allerdings handelt es sich hierbei in der Vielzahl um geringer vergütete Anstellungen.

1.2 Allgemeine Maßnahmen

Die Verwirklichung und Durchsetzung von frauenfördernden Maßnahmen wird grundsätzlich durch eine konsequente Einbindung der dezentralen Frauenbeauftragten in alle Belange der Fakultät sowie eine enge Kooperation mit dem Dekanat erreicht. Die dezentrale Frauenbeauftragte fungiert weiterhin als direkte Ansprechpartnerin für die Frauen der Fakultät und kann hier aktiv Hilfestellung bei allen Belangen durch eine persönliche Beratung und ggf. Vermittlung von Informationen leisten.

Die Möglichkeit, auf dem Antragswege Zuschüsse aus den Frauenfördergeldern der Fakultät für gezielte Projekte zu erhalten, steht grundsätzlich allen weiblichen Mitgliedern der Einrichtung offen und wird auch vermehrt in Anspruch genommen. Durch die Mittel aus dem Anreizsystem der Humboldt-Universität zu Berlin wurden an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät vor allem viele Vortragsreisen, Konferenzbesuche, Proof-Reading von englischsprachigen Publikationen und die Finanzierung von Mitgliedschaften in herausragenden Fachverbänden gefördert. Diese erfolgreiche Unterstützung soll weiterhin fortbestehen.

1.3. Spezifische Maßnahmen:

a) Studierende

Der Anteil von weiblichen und männlichen Studierenden der Fakultät zeigt sich in den meisten Fächern ausgeglichen. Eine Erhöhung des Frauenanteils wäre hierbei allerdings im Hinblick auf die Studiengänge im Bereich VWL und den Masterstudiengängen Statistik und Wirtschaftsinformatik anzustreben. Hierfür sollte in entsprechenden Schülerinneninformationsveranstaltungen (z.B. im Rahmen des universitären Girls` Days oder der Schülerinformationswoche) geworben werden.

b) wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen

Ein besonders wichtiges Element der Gleichstellungspolitik ist die gezielte Förderung und Ausbildung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs. Entscheidend wird hierbei die Fragestellung sein, wie man die hervorragend ausgebildeten Absolventinnen und Promovendinnen weiterhin auf ihrem Weg hin zu einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere aktiv unterstützen kann. Die Humboldt-Universität bietet hierzu eine Vielzahl an Veranstaltungen und Programmen an, auf die in eingehender Beratung durch die dezentralen Frauenbeauftragten hingewiesen und an denen bei Bedarf eine Teilnahme ermöglicht werden sollte: Veranstaltungen des Referats der

Beruflichen Weiterbildung für Nachwuchsführungskräfte und Juniorprofessorinnen und ProFiL-Mentoringprogramme (Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre) sowie das Caroline-von-HumboldtStipendiatinnenprogramm im Rahmen der Exzellenzinitiative.

Gleichzeitig zu den existierenden Strukturen möchten die dezentralen Frauenbeauftragten auch eine andere Zielgruppe von zu explizit fördernden Frauen in den Fokus der Gleichstellungsdiskussion an der Fakultät rücken: die Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen. Seit der Einführung der Juniorprofessuren hat sich gezeigt, wie wichtig diese Stellen zur Qualifizierung für Frauen sind: für zwei Juniorprofessorinnen konnten zur Abwehr von auswärtigen Rufen durch die Möglichkeit der vorzeitigen Berufung zwei personengebundene, zusätzlich zu den im Stellenplan der Fakultät vorgesehenen Professuren (1 W3, 1 W2) geschaffen werden, die nun das Profil der Fakultät stärken. Zwei weitere Juniorprofessorinnen verließen noch vor Ende des Zeitablaufs ihrer Professuren die Fakultät, um Berufungen auf W3-Stellen anzunehmen. Juniorprofessuren sollen deshalb auch künftig im Profil der Fakultät erhalten bleiben und bei ihrer Besetzung weiterhin im Sinne einer Förderung von Frauen geachtet werden.

Die Einbindung von Postdoktorandinnen in wissenschaftliche Netzwerke außerhalb ihrer Lehrstühle steckt noch in den Anfängen. Die dezentralen Frauenbeauftragten erkennen aber hierfür die Fakultät die Möglichkeit, ein großes Potential an hervorragend ausgebildetem weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs für erfolgreiche wissenschaftliche Karrieren zu gewinnen und ggf. auch langfristig durch enge Kooperationen an die Fakultät zu binden.

Erste Schritte hin zu einer übergeordneten Struktur hat die Humboldt-Universität mit ihrer Initiative *Peer Monitoring* bereits unternommen. Diese auch an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bekannt zu machen und eine Diskussion auf eine Einrichtung und Ausweitung eines solchen Programms an unserer Fakultät insbesondere auch im Hinblick auf gleichstellungspolitische Aspekte anzustoßen, ist hier das angestrebte Ziel.

c) Professorinnen

Die derzeitige Präsenz von Frauen im Bereich der Professorenschaft und insbesondere im Bereich der Lebenszeitprofessuren ist zu gering. Dieser nicht ausgewogenen Verteilung sind sich die Statusgruppen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bewusst und streben eine nachhaltige Verbesserung der Situation an. Dies wird durch eine konsequente Begleitung aller Berufungsverfahren der dezentralen Frauenbeauftragten überprüft werden. Grundlage für die Durchführung der transparenten Verfahren sind die einschlägigen Rechtstexte sowie die Vorgaben des Berufungsleitfadens der Humboldt-Universität zu Berlin. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auch auf der aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen im Vorfeld der Berufungsverfahren.

d) nichtwissenschaftlichen Personal

Oberflächlich betrachtet erscheint ein weiblicher Angestelltenanteil von 87% mehr als ausreichend. Dies ist allerdings vor dem Hintergrund der geringen Vergütung in fast allen Fällen nicht zutreffend (nur zwei der Stellen in der Verwaltung gehören in den Bereich der höheren Vergütung und selbst dort liegen die Eingruppierungen unterhalb dessen, was an den anderen beiden Berliner Universitäten üblich ist). Zusätzlich hat die Überleitung der ehemaligen Eingruppierungen in den neuen Tarifvertrag besonders für die Entgeltgruppe E 9 zu ungerechten Missverhältnissen geführt. Zwar besteht durch die Angebote der Beruflichen Weiterbildung die Möglichkeit, Frauen für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten entsprechend zu qualifizieren, dieses große Potential liegt dann aber durch die gängige Praxis der Nichtausschreibung von höher vergüteten Stellen brach. Hier müsste – auch universitätsweit – konsequenter auf die Ausschrei-

bungspflicht geachtet werden. Darüber hinaus wäre der Anstoß einer Initiative zur Implementierung eines Mentoringprogrammes auch für diese Statusgruppe mehr als wünschenswert. Entsprechende erste Schritte übernehmen hier die dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät in Kooperation mit der Zentralen Frauenbeauftragten.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Erhebung von Daten zur Gleichstellungssituation ist die Grundlage für eine bedarfsorientierte Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten. Um die fakultätsspezifische Situation effizient erfassen zu können, wird eine entsprechende Erhebung durch die dezentralen Frauenbeauftragten vorbereitet und durchgeführt. Aus den Ergebnissen sind spezifische Maßnahmen herzuleiten und ihre Umsetzung konsequent zu verfolgen. Diese Umfrage soll durch die –gegebenenfalls auch befristete- Einstellung einer studentischen Hilfskraft realisiert werden.

3. Familienfreundliche Fakultät

Eine erfolgreiche Karriere in Wissenschaft und Forschung soll nicht zu Lasten der Familie gehen. Die Humboldt-Universität hat sich seit 2009 als Trägerin des Zertifikats *familiengerechte Hochschule* diesem besonderen Grundsatz verpflichtet. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät sieht es auch als ihre Aufgabe an, den Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dem ihr möglichen Rahmen zu fördern. Die Einführung eines Teilzeitstudiums, eine Gebäudeöffnung am Wochenende in den Prüfungszeiträumen zur Nutzung der Lernräume und das Programm *begleitendes Lernen* (mit studentischen Tutorinnen und Tutoren) fördern hier die Studierenden gezielt und unabhängig von regulären Vorlesungszeiten und ermöglichen auch Studierenden mit Kindern, ihre Prüfungen erfolgreich zu absolvieren. Gleichzeitig werden auch Studierende mit Behinderungen durch die Ermöglichung von gesonderten Prüfungsterminen und unter Berücksichtigung von besonderen notwendigen Voraussetzungen im Rahmen des Nachteilsausgleichs seit jeher in ihrem Studium unterstützt. Bei der zeitlichen Festlegung des Lehrangebots wird in gegebenen Rahmen ebenfalls darauf geachtet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Veranstaltungen mit ihren familiären Verpflichtungen so weit wie möglich in Einklang bringen können. Dies gilt auch für die Übernahme von Aufgaben der Selbstverwaltung.

Darüber hinaus ist die Einrichtung eines Arbeitsraumes mit integrierter Spielecke im Fakultätsgebäude Spandauer Str. 1 erfolgt. Dieser Raum gibt wissenschaftlichem Personal und Studierenden die Möglichkeit, auch bei fehlender Kinderbetreuung ihre beruflichen Aufgaben wahrzunehmen.

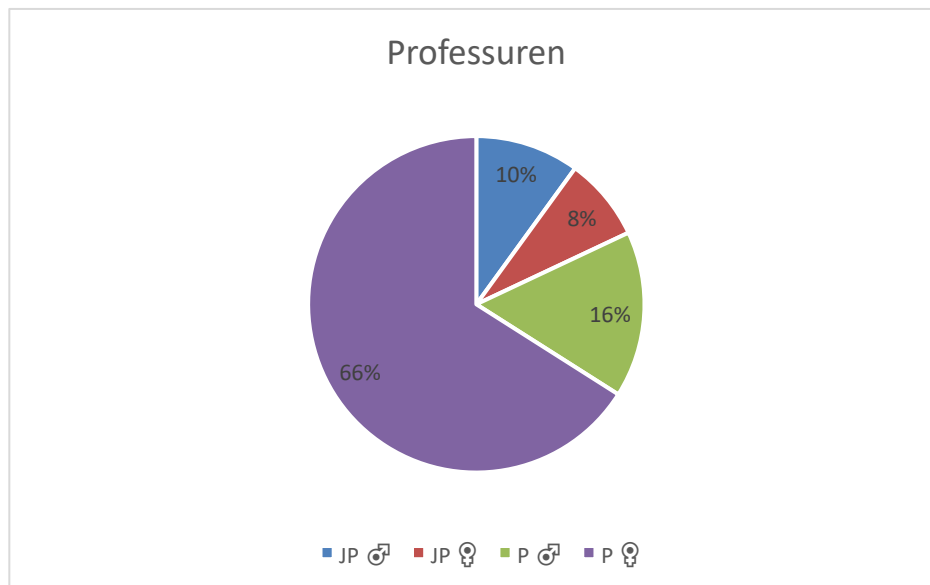
Ein Wickeltisch steht bereits seit langem im Keller der Fakultät im Bereich des Behinderten WCs zur Verfügung. Das HU-Familienbüro bietet die Vermittlung einer Kinderbetreuung in Notfällen an. Dadurch sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern z.B. die Teilnahme an Konferenzen oder an Veranstaltungen der Beruflichen Weiterbildung in begründeten Ausnahmefällen auch dann ermöglicht werden, wenn das Kind krankheitsbedingt nicht im Kindergarten o.ä. betreut werden kann. Hierzu wird über den Erwerb von entsprechenden Kontingenten diskutiert sowie deren Finanzierung durch die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät erwogen.

Neben Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit und Familie und Beruf sind die Grundsätze der DFG-Gleichstellungsstandards seit langem integrativer Bestandteil bei der Antragstellung für Förderprojekte. Der derzeit in seiner dritten Förderperiode an der Fakultät etablierte Sonderforschungsbereich 649 *Ökonomisches Risiko* verfügt bereits über speziell für die Verwendung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen eingerichtete Mittel. Bei zukünftigen Antragsstellungen, auch im Bereich von Graduiertenkollegs soll weiterhin auf die Einführung von gleichstel-

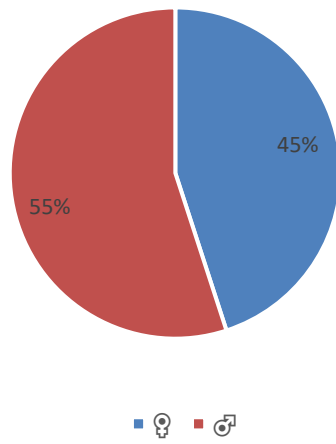
lungsfördernden Aspekten geachtet werden. Die dezentralen Frauenbeauftragten stehen hierbei als Ansprechpartnerinnen beratend zur Verfügung.

4. Evaluation

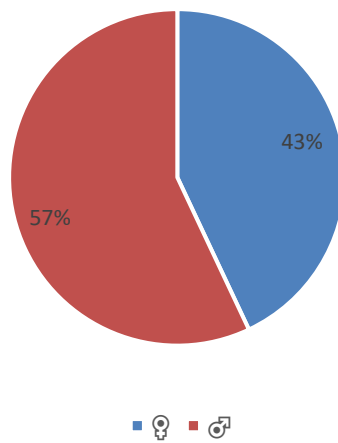
Das Gleichstellungskonzept der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät soll die Grundlage für eine bedarfsorientierte fakultätsweite Diskussion bilden, die daraus resultierenden Maßnahmen und Instrumente werden in ihrer Wirksamkeit kontinuierlich überprüft und angepasst. Die dezentralen Frauenbeauftragten stehen hierbei den einzelnen Mitgliedergruppen in allen Belangen beratend zur Verfügung, bringen sich aktiv in die Entwicklung der Fakultät ein und wirken auf ein die Etablierung eines gleichstellungsfördernden Umfelds hin.



Studierende BA BWL&VWL



Studierende MA



Promovierende

