

Humboldt-Universität zu Berlin
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Die Dezentrale Frauenbeauftragte

Gleichstellungskonzept

2023-2024¹

¹ Das Gleichstellungskonzept wurde am 20.12.2023 durch den Fakultätsrat bestätigt.

Inhaltsverzeichnis

1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse
 - 1.1. Situation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
 - 1.2. Allgemeine Maßnahmen
 - 1.3. Spezifische Maßnahmen
 - a. Sonderprojekte
 - b. Studierende
 - c. Professorinnen
 - d. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandeninnen
 - e. Nichtwissenschaftliches Personal
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellung
3. Familienfreundliche Fakultät
4. Evaluation

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.

Der Fakultätsrat beschließt anschließend über die Annahme.

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 2023-2024 und wird nun als Ausgangspunkt für die fakultätsweite Diskussion innerhalb dieses Zeitraums kontinuierlich überprüft werden.

1.1. Situation an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Angestellte der Fakultät (Stichtag 09.11.2023)

		Frauen	Männer	gesamt
Professuren	W3/C4	3	16	19
	W1 (mit Tenure Track)	1	2	3
	W1 (ohne Tenure Track)	2	1	3
	W3-S	0	2	2
	Apl. Prof.	1	0	1
	Honorarprofessuren	2	2	4
	Seniorprofessuren/ Senior Researcher/ Senior Advisor	0	1	1
Wiss.sch. Mitarb.	wissenschaftliche Mitarbeiter:innen ohne Promotion	24	27	51
	davon Promovierende	20	21	41
	wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit Promotion	6	14	20
MTSV	Mitarbeiter:innen Technik, Service und Verwaltung	30	8	38
SHK	studentische Hilfskräfte	29	27	56

Promovierende der Fakultät (Stichtag 09.11.2023)

	Frauen	Männer	gesamt
Promovierende	45	59	104
davon im Promotionsgebiet BWL	8	7	15
davon im Promotionsgebiet VWL	30	23	53
davon im Promotionsgebiet Statistik und Ökonometrie	6	18	24
davon im Promotionsgebiet Wirtschaftsinformatik	1	11	12

Studierende der Fakultät (Stichtag 09.11.2023)

	Frauen	Männer	divers	gesamt
Studierende gesamt	918	1234	2	2154
davon Monobachelor	542	782	1	1325
BWL	375	462	1	838
VWL	167	320	0	487
davon Master	376	452	1	829
BWL	133	103	0	236
VWL	56	95	1	152
Statistik	51	106	0	157
Wirtschaftsinformatik	46	59	0	105
MEMS	90	89	0	179

Insgesamt lässt sich feststellen, dass es insbesondere bei den W3/C4 Professuren, im Promotionsgebiet Statistik und Ökonometrie und Wirtschaftsinformatik, sowie bei den Masterstudiengängen VWL und Statistik noch Verbesserungsmöglichkeiten des Frauenanteils gibt.

Über die letzten Jahre ist dennoch in allen Bereichen eine deutlich positive Entwicklung zu vermerken.

1.2. Allgemeine Maßnahmen

Die Verwirklichung und Durchsetzung von frauenfördernden Maßnahmen werden 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. Die Bezuschussung von Reiskosten, Mitgliedschaften in relevanten internationalen Verbänden, die Kinderbetreuungsmöglichkeit, sowie das Proof-Reading von englischsprachigen Publikationen werden beispielsweise gefördert.

1.3. Spezifische Maßnahmen

a) Sonderprojekte

Durch die Mittel aus dem Anreizsystem der Humboldt-Universität zu Berlin wurden an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät vor allem viele Projekte der Initiative „Women in Economics @ HU“ und des Projekts Chancengleichheit Intersektional unterstützt. Letzteres Projekt wurde von der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät aktiv mit der zentralen Frauenbeauftragten der HU als Pilotprojekt für die gesamte Universität eingerichtet und beteiligt sich an dessen Finanzierung. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Vortragsreisen, Konferenzbesuche, Workshops, sowie Netzwerktreffen und Podiumsdiskussionen. Mit Hilfe dieser Initiativen ist es gelungen, ein weit gefächertes Angebot für Studentinnen aufzustellen, welches Ihnen die Möglichkeit bietet, sich untereinander zu vernetzen und auf das Berufsleben vorzubereiten.

Des Weiteren besteht seit 2022 im Rahmen eines fortgeführten Pilotprojekts barrierefreier Zugang für alle weiblichen Fakultätsmitglieder zu Menstruationsprodukten. Diese erfolgreiche Unterstützung soll weiterhin fortbestehen.

b) Studierende

Der Anteil von weiblichen und männlichen Studierenden der Fakultät zeigt sich in den meisten Fächern ausgeglichen. Eine Erhöhung des Frauenanteils ist hierbei allerdings vor allem bei dem Bachelorstudiengang VWL und den Masterstudiengängen Statistik und Wirtschaftsinformatik erstrebenswert. Hierfür sollte in entsprechenden

Schülerinneninformationsveranstaltungen (z.B. im Rahmen des universitären Girls` Days oder der Schülerinformationswoche), sowie in den Bachelorstudiengängen geworben werden.

Insbesondere durch Vorträge von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen aus dem wirtschaftlichen Bereich lässt sich auf ein steigendes Interesse bei den Studentinnen an diesen Laufbahnen hoffen.

c) wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen

Ein besonders wichtiges Element der Gleichstellungspolitik ist die gezielte Förderung und Ausbildung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs. Entscheidend ist hierbei die Fragestellung, 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 ProFiL-Mentoringprogramme (Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre).

Gleichzeitig zu den existierenden Strukturen möchten die dezentralen Frauenbeauftragten auch eine andere Zielgruppe von explizit zu fördernden Frauen in den Fokus der Gleichstellungsdiskussion an der Fakultät rücken: die Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen. Seit der Einführung der Tenure Track-Professuren hat sich gezeigt, wie wichtig diese Stellen zur Qualifizierung für Frauen sind. Tenure Track-Professuren sollen deshalb auch künftig im Profil der Fakultät erhalten bleiben und bei ihrer Besetzung weiterhin im Sinne einer Förderung von Frauen geachtet werden. Erste Erfolge machen sich im Frauenanteil bei PostDoc-Stellen sowie W1-Professuren sichtbar, der aktuell in beiden Bereichen bei 50% liegt und einen zukünftigen Anstieg im Frauenanteil bei W3-Professuren nahelegt.

Die Einbindung von Postdoktorandinnen in wissenschaftliche Netzwerke außerhalb ihrer Lehrstühle wies im Verlauf der letzten Jahre eine positive Entwicklung auf. Hier besteht für die Fakultät die Möglichkeit, hervorragend ausgebildeten weiblichen wissenschaftlichen 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 Mentoring* 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.

d) Professorinnen

Die derzeitige Präsenz von Frauen im Bereich der Professorenschaft und insbesondere im Bereich der Lebenszeitprofessuren ist sehr 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. Aktuell sind in zwei Berufungsverfahren von W3-Professuren Wissenschaftlerinnen erstplatziert. Bei den gegenwärtig anstehenden Nachbesetzungen im Bereich der Makroökonomie und des Quantitativen Bereichs wird ein vergleichbares Ergebnis angestrebt.

e) nichtwissenschaftliches Personal

Der Anteil der Frauen des nichtwissenschaftlichen Personals liegt bei ca. 80%, jedoch handelt es sich hierbei fast immer um geringere Vergütungen. Durch Angebote zur beruflichen Weiterbildung in diesem Bereich wird für Frauen die Möglichkeit geschaffen, sich für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten entsprechend zu qualifizieren.

Darüber hinaus wäre der Anstoß einer Initiative zur Implementierung eines Mentoringprogramms auch für diese Statusgruppe sehr wünschenswert.

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 in ihre Umsetzung konsequent zu verfolgen.

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 und Wickeltisch im Fakultätsgebäude Spandauer Str. 1 erfolgt. Dieser Raum gibt wissenschaftlichem Personal und Studierenden die Möglichkeit, auch bei fehlender Kinderbetreuung ihre beruflichen Aufgaben wahrzunehmen.

Ein weiterer 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. Dessen Finanzierung im Rahmen von zugewiesenen Kontingenten konnte erfolgreich fortgeführt werden und wird regelmäßig beansprucht.

Neben Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Grundsätze der DFG-Gleichstellungsstandards seit langem integrativer Bestandteil bei der Antragstellung für Förderprojekte. Bei zukünftigen Antragsstellungen, auch im Bereich von Graduiertenkollegs soll weiterhin auf die Einführung von gleichstellungsfördernden 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 Frauenbeauftragte steht hierbei den einzelnen Mitgliedergruppen in allen Belangen beratend zur Verfügung, bringt sich aktiv in die Entwicklung der Fakultät ein und wirkt auf ein die Etablierung eines gleichstellungsfördernden Umfelds hin.