



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT

GLEICHSTELLUNGSPLAN

DER FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT

AN DER UNIVERSITÄT HAMBURG

Verabschiedeter Gleichstellungsplan

Fakultätsrat der Betriebswirtschaft: 24.01.2018

Akademischer Senat der Universität Hamburg: 26. April 2018

GRUNDLAGE

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Betriebswirtschaft folgt dem im Hamburger Hochschulgesetz formulierten Auftrag der Hochschulen (§ 3 Abs. 5 HmbHG) sowie der veröffentlichten Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg.

ZIELE

Die Fakultät für Betriebswirtschaft strebt im Handlungsbereich der Gleichstellung einen Gleichklang von Gerechtigkeit und Heterogenität in allen Ebenen an, um so eine hohe Diversität zu sichern. Zudem ist die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung (z.B. Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ein integrales Ziel der Fakultät.

Die Fakultät für Betriebswirtschaft trägt zur Verwirklichung von Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Erhöhung ihres jeweiligen Anteils in allen Bereichen bei, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind. Dabei wird insbesondere darauf hingewirkt, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegen zu wirken. Es wird darauf hingewirkt, die insbesondere für weibliche Hochschulmitglieder bestehenden geschlechterspezifischen Nachteile zu beseitigen.

Die Fakultät für Betriebswirtschaft arbeitet eng mit der Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg zusammen, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen.

STATUS QUO DER ZIELERREICHUNG

Die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre konzentriert sich zunächst auf die Ziele zur Geschlechtergerechtigkeit in allen drei nachfolgenden Personengruppen.

STUDIERENDE

Die Geschlechterverteilung der Studierenden an der Fakultät ist insgesamt zu etwa 45% weiblich (davon in Bachelorstudiengängen 45% und in Masterstudiengängen 44%).

In den Studiengängen der Betriebswirtschaftslehre sind die Quoten mit 53% (47%) weiblichen Studierenden im Bachelor (Master) in etwa ausgeglichen. In den Studiengängen des Wirtschaftsingenieurwesens dominieren mit ca. 75% die männlichen Studierenden wohingegen in den Lehramtsstudiengängen mit 53% (61%) im Bachelor (Master) eher mehr weibliche Studierende vertreten sind.

Studiengang	Geschlecht				Gesamt
	w		m		
B.Sc. Betriebswirtschaft	608	53%	532	46%	1.140
M.Sc. Betriebswirtschaft	291	47%	330	53%	621
B.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen	132	25%	406	75%	538
M.Sc. Wirtschaftsingenieurwesen	59	26%	170	74%	229
B.Sc. Lehramt Berufl. Schulen Wirtschaftswissenschaften	102	53%	89	47%	191
M.Ed. Lehramt Berufl. Schulen Wirtschaftswissenschaften	104	61%	67	39%	171
Gesamt	1.296	45%	1.594	55%	2.890
B.Sc. gesamt	842	45%	1.027	55%	1.869
M.Sc. gesamt	454	44 %	567	56%	1.021

Stand: 16.11.2017. Daten aus STiNE

PROMOVIERENDE

Die Geschlechterverteilung der Promovierenden und Promovierten für 2017 ist insgesamt zu 39% weiblich (davon laufende Promotionen ca.39%, abgegebene Dissertationen 40% und promovierte Personen 42%). In den Zahlen sind auch angestellte WiMis enthalten.

	Geschlecht				Gesamt
	w		m		
Laufende registrierte Promotionsstudierende, Dissertation noch nicht eingereicht:	42	39%	67	61%	109
Abgegebene Dissertationen 2017:	4	40%	6	60%	10
Abgeschlossene Disputation 2017:	6	43%	8	57%	14
Gesamt	52	39%	81	61%	133

Stand: 21.11.2017. Daten Promotionsbüro BWL

PERSONAL

Die Geschlechterverteilung im Personalbereich ist heterogen (Stand: 01.10.2017 – Daten aus Paisy). Im Bereich der Professuren konnte in den letzten Jahren eine Verbesserung der Quote durch die Berufung von drei Professorinnen erzielt werden. Dennoch ist – trotz der Unterrepräsentanz von Professorinnen – aufgrund der Haushaltslage in der kurzen Frist nicht von einer substanziellen Veränderung der Struktur auszugehen. Dies wird als problematisch angesehen. Das Verwaltungspersonal ist hingegen klar weiblich dominiert und auch hier gilt das analoge Argument, dass aufgrund der Haushaltslage in der kurzen Frist nicht von einer substanziellen Veränderung der Struktur auszugehen ist. Die Quoten bezüglich der anderen Bereiche sind in etwa ausgeglichen und unterliegen zeitlichen Schwankungen, wenngleich im Bereich des wissenschaftlichen Personals nach § 28 Abs. 3 (Drittmittel) HmbHG festzustellen ist, dass weibliche Personen nur zu ca. einem Viertel repräsentiert sind. Erfreulich ist, dass es der Fakultät gelungen ist, im Bereich des wissenschaftlichen Personals (nach §28 Abs. 2 und 3 Lehre) ein sehr ausgewogenes Ergebnis zu erzielen und so die Nachwuchsförderung auf dieser Ebene vielversprechend ist.

Professuren

Insges.	26	Personen	
Weiblich	6	Personen	23%
Männlich	20	Personen	77%

Verwaltungspersonal

Insges.	44	Personen	
Weiblich	40	Personen	91%
Männlich	4	Personen	9%

Verwaltungspersonal (stud. Angestellte)

Insges.	9	Personen	
Weiblich	5	Personen	56%
Männlich	4	Personen	44%

wissenschaftliches Personal (nach § 28 Abs. 1 und 2 und 3, Lehre)

Insges.	70	Personen	
Weiblich	32	Personen	46%
Männlich	38	Personen	54%

Unterteilt bildet sich folgendes Bild:

Davon: wissenschaftliches Personal (nach §28 Abs. 1)

Insges.	55	Personen	
weiblich	24	Personen	44%
männlich	31	Personen	56%

Davon: wissenschaftliches Personal (nach §28 Abs. 2 und 3 Lehre)

Insges.	15	Personen	
weiblich	8	Personen	53%
männlich	7	Personen	47%

wissenschaftliches Personal (nach § 28 Abs. 3, Drittmittel)

Insges.	31	Personen	
weiblich	8	Personen	26%
männlich	23	Personen	74%

wissenschaftliches Personal (nach § 28 Abs. 3, Sonst.)

Insges.	4	Personen	
weiblich	2	Personen	50%
männlich	2	Personen	50%

Stud. Hilfskräfte

Insges.	40	Personen	
weiblich	22	Personen	55%
männlich	18	Personen	45%

Tutoren

Insges.	19	Personen	
weiblich	12	Personen	63%
männlich	7	Personen	37%

MASSNAHMEN DER FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

Die Fakultät für Betriebswirtschaft führt die Maßnahmen durch, die auf universitärer Ebene durch die Gleichstellungsrichtlinie definiert sind und arbeitet eng mit den relevanten zentralen Bereichen zusammen. Darüber hinaus führt die Fakultät für Betriebswirtschaft folgende zusätzliche Maßnahmen durch, die sie selbst finanziert, um die eingangs formulierten Kernziele zu erreichen bzw. das bereits Erreichte nachhaltig zu sichern:

Maßnahme 1 - Nachwuchsforscherinnenförderung: Die Fakultät für Betriebswirtschaft hat das „Elisabeth-Eisfeld-Post-Doc-Förderprogramm“ eingerichtet. Antragsberechtigt sind primär weibliche Post-Docs und Juniorprofessorinnen der Fakultät, die finanzielle Unterstützung für ihre Forschungsaktivitäten benötigen. Das Programm besteht seit 2014 und wird in der Regel für die Finanzierung von Auslandsaufenthalten genutzt, um Nachwuchsforscherinnen international sichtbarer zu machen sowie sie besser zu vernetzen. Das Programm soll weiter fortgesetzt werden.

Maßnahme 2 - Mentoring für Studentinnen und Doktorandinnen: Die Fakultät für Betriebswirtschaft führt eigene Mentoringprogramme durch bzw. unterstützt seit 2014 universitäre Mentoringprogramme für weibliche Studierende und Promovierende und plant das Mentoring nachhaltig weiterzuführen.

Maßnahme 3 – Förderung der Vielfalt in Forschung und Lehre: Die Fakultät für Betriebswirtschaft ermutigt alle Fakultätsangehörigen zum offenen internationalen Dialog in der Forschung und Lehre, indem sie einen internationalen Austausch durch die Förderung und Gestaltung von Partnerschaftsabkommen und Personenaustausch fördert. Mit dieser Maßnahme sollen fremde Kulturen erlernt und besser verstanden werden. Sie dienen auch der zielgerichteten internationalen Vernetzung der Fakultätsangehörigen.

Maßnahme 4 – Mitwirkung an Maßnahmen in Kooperation mit den Ingenieurwissenschaften und MIN-Fächern zur Gewinnung von Studienbewerberinnen in den Studiengängen des Wirtschaftsingenieurwesens: Die Fakultät für Betriebswirtschaft beteiligt sich an Maßnahmen zur Steigerung der Bewerberinnen durch die Mitwirkung an den Girls and Boys Days. Zudem wird in Kooperation mit anderen Fakultäten eng kooperiert, um die Quote der weiblichen Studierenden in den relevanten Studiengängen zu erhöhen.

Maßnahme 5 - Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung: Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung (z.B. Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) soll durch flexible Regelungen vereinfacht werden. Hierbei arbeitet die Fakultät eng mit dem Familienbüro der Universität zusammen.

GOVERNANCE

Die Gleichstellungsbeauftragten (Haupt- sowie Stellvertreter bzw. –vertreterinnen) der Fakultät werden nach § 91 Abs. 2 Nr. 9 HmbHG vom Fakultätsrat gewählt. Der oder die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät hat Rede- und Antragsrecht zu allen Gleichstellungsfragen in den jeweiligen Sitzungen des Fakultätsrats und in Sitzungen des Dekanats. Er oder sie wird über die Tagesordnung dieser Gremien wie ein Mitglied informiert und zu den Sitzungen eingeladen. Das Dekanat führt regelmäßig Gespräche mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten über anstehende Fragen der Gleichstellung.

Es ist gewünscht ein Team von Gleichstellungsbeauftragten zu finden, bei dem die Mehrheit bei dem unterrepräsentierten Geschlecht vorliegt. Im Zweifel dient als Richtlinie die Geschlechterverteilung auf der Ebene der Professuren.

BUDGETIERUNG

Das Dekanat der Fakultät für Betriebswirtschaft legt das jährliche Budget im Rahmen der Haushaltsaufstellung fest, das im Fakultätsrat behandelt wird. Das Budget ist in den letzten drei Jahren jeweils 10.000 Euro gewesen. Daran soll festgehalten werden. Darüber hinaus werden Gleichstellungsmittel aus Drittmittelprojekten (z.B. DFG-Forschergruppe „Vermarktung von Produkten im Kontext digitaler sozialer Medien“) genutzt, um zum einen Nachwuchswissenschaftlerinnen und zum anderen Promovierende mit Behinderungen zu unterstützen (z.B. durch Reisemittel für die Pflegebegleitung).

GÜLTIGKEIT UND EVALUATION

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren bis Ablauf des Jahres 2022. Er wird vor Ablauf seiner Frist evaluiert und neu verabschiedet.