

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

2019-2025

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Gliederung

Grundlagen und Ziele	3
Maßnahmen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften seit der Verabschiedung des letzten Frauenförderplans	3
Bestandsanalyse	5
Frauenanteile bei den Professuren	5
Frauenanteile in den wissenschaftlichen Qualifikationsphasen	5
Postdocs	5
Promovierende	5
Frauenanteile in der Verwaltung	6
Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden	6
Gastprofessuren, Vertretungsprofessuren und Lehraufträge	8
Stellenbesetzung	9
Fazit aus der Bestandsanalyse	10
Fördermaßnahmen	10
Identifikation der Ziele von Fördermaßnahmen	10
Grundätze für die finanzielle Unterstützung von Maßnahmen aus Gleichstellungsmitteln	11
Konkrete Fördermaßnahmen	11
Erhöhung der Attraktivität des Fachbereichs	11
Vermittlung von Genderkompetenz	12
Gewinnung weiblicher Promovierender	12
Doktorandinnen am Fachbereich halten	13
Professorinnen gewinnen	13
Dokumentation und Evaluation der Maßnahmen	14

1 Präambel

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Philipps-Universität Marburg (im Folgenden *Fachbereich*) sieht sich der wirksamen und diskriminierungsfreien Gleichstellung und Frauenförderung verpflichtet. Der Fachbereich versteht dabei unter *Frauenförderung* alle Maßnahmen und Aktionen, welche dazu geeignet sind tatsächliche (wie auch gefühlte) Hindernisse und Barrieren für Frauen abzubauen und verpflichtet sich der diskriminierungsfreien Gleichstellung in konkreten Entscheidungssituationen.

Der Fachbereich ist sich dabei dessen bewusst, dass unter anderem aufgrund von Struktur- und Pfadabhängigkeiten, bestimmte Teilbereiche des Fachbereichs aktuell durch Unterrepräsentanz von Frauen/Männern gekennzeichnet sind und setzt sich zum Ziel durch diskriminierungsfreie Gleichstellung relative Unterrepräsentanzen von Frauen/Männern abzubauen.

2 Grundlagen und Ziele des Frauenförder- und Gleichstellungsplans

Dieser **Frauenförder- und Gleichstellungsplan** (im Folgenden *Plan*) legt die quantitativen und qualitativen Ziele der Frauenförderung und Gleichstellung des Fachbereichs für die Jahre 2019-2025 fest. Der Plan sieht fachbereichsbezogene Maßnahmen vor, ist einer wirksamen und diskriminierungsfreien Gleichstellung verpflichtet und soll als Maßstab für Entscheidungen dienen.

Der Fachbereich setzt sich zum Ziel, den Frauen-/Männeranteil auf allen akademischen Qualifikationsniveaus, welche durch eine relative Unterrepräsentanz von Frauen/Männern gekennzeichnet sind, zu erhöhen. Besonderes Augenmerk liegt aktuell und zukünftig (für die Jahre 2019-2025) auf der Erhöhung der Frauenanteile in der Gruppe der Promovierenden und in der Gruppe der Professor/innen. Bei der Entwicklung von Maßnahmen setzt der Fachbereich auf die Initiative der Fachbereichsmitglieder. Die Gleichstellungskommission des Fachbereichs unterstützt und koordiniert die Vorhaben. Sie ist außerdem für die Evaluation und Dokumentation zuständig. Die Gleichstellungskommission verausgabt die ihr vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zugewiesenen Mittel auf Basis der in diesem Plan formulierten Grundsätze und setzt die hier konkretisierten Fördermaßnahmen um.

3 Maßnahmen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften seit der Verabschiedung des letzten Frauenförderplans

Die Gleichstellungsarbeit der Universität und des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften umfasst verschiedene Maßnahmen. So konnte beispielsweise ein wesentliches Hemmnis bei der Gleichstellung der Beschäftigten mit Familienaufgaben seit Verabschiedung des letzten Frauenförderplans auf Universitätsebene strukturell adressiert werden: Die Philipps-Universität sieht in ihrer Befristungsleitlinie die Gewährung der familienpolitischen Komponente auch für Beschäftigte auf Drittmittelbasis vor. Damit wird sie in besonderem Maße ihrer Verantwortung für ihr wissenschaftliches Personal gerecht.

Auch wurde die Kommunikation bereits bestehender sowie geplanter Fördermaßnahmen für Frauen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften verbessert: Das Thema Gleichstellung hat auf der Webseite des Fachbereichs einen eigenen Menüpunkt. Auf den Gleichstellungsseiten wird auf fachbereichsspezifische und zentrale Frauenfördermaßnahmen sowie die Aktivitäten des Familienservice hingewiesen.

Das Hauptaugenmerk der Gleichstellungsarbeit des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften war in den vergangenen Jahren auf eine Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Promovierenden gerichtet.

Im Frühjahr 2015 führten Prof. Rapp und Prof. Schulte hierzu eine Befragung zum Promotionsinteresse der Studierenden am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften durch. Eingeladen waren alle Studierenden, teilgenommen haben 122 (58 weiblich, 64 männlich). Die Frage, ob sich die Befragten gegenwärtig vorstellen können nach dem Studium zu promovieren, bejahten 63% der männlichen Befragten und 49% der weiblichen Befragten. Auf die Frage, wo sie gern promovieren wollen würden, wird die Philipps-Universität Marburg von 48% der männlichen Befragten angegeben, und von 30% der weiblichen Befragten.

Was Motivatoren oder Hemmnisse der Aufnahme einer Promotion angeht, sind keine ausgeprägten geschlechterspezifischen Unterschiede im Antwortverhalten beobachtbar. Die meisten Befragten gaben an, sich nicht gut informiert zu fühlen, etwa mit Blick auf aktuellen Forschungsthemen oder die Regeln für die Aufnahme eines Promotionsvorhabens.

Ende 2015 ist ein seitdem jährlich stattfindender „Research Day“ am Fachbereich etabliert worden, deren Ziel es ist ausgewählte aktuelle Forschungsprojekte der Professor/innen vorzustellen und auf mögliche Anknüpfungspunkte (z.B. in Form von Masterarbeiten) hinzuweisen. Jährlich im Januar findet außerdem eine Informationsveranstaltung für promotionsinteressierte Studierende statt.

Darüber hinaus fördert der Fachbereich seit 2014 einmal jährlich die Teilnahme von besonders qualifizierten Masterstudentinnen an einer ausgewählten wissenschaftlichen Tagung. Die Ausschreibung der Förderung wird aus dem Kreise der Professorinnen und Professoren heraus bekanntgegeben, und besonders qualifizierte Studentinnen werden zur Bewerbung ermuntert.

Die gezielte Ermunterung von herausragenden Studentinnen und die Ermöglichung von Einblicken in und Anknüpfungen an die relevanten Netzwerke schien der Gleichstellungskommission ein effektives Instrument zu sein. Tatsächlich liegt dieser Schluss für die geförderten Studentinnen auch nahe, denn von fünf der zwölf bisher geförderten Studentinnen ist bekannt, dass sie eine Promotion begonnen haben. Allerdings scheinen die Ermunterungen der Professor/innen insgesamt entweder sehr restriktiv auszufallen oder nur bedingt effektiv zu sein: Es gingen in keinem Jahr mehr als vier Bewerbungen auf die Ausschreibungen ein.

Schließlich finden seit 2013 zudem jährlich informelle Treffen statt, zu denen alle weiblichen Promovierenden eingeladen werden. An diesen Treffen nimmt die Vorsitzende der Gleichstellungskommission regelmäßig teil.

4 Bestandsanalyse

Die nachfolgenden Zahlen wurden im Frühjahr 2019 (zum Stichtag 30.09.2018) erhoben. Die Daten zu den Stellenbesetzungen wurden von der Wirtschaftsverwaltung (Herr Winkler) zusammengestellt, die Daten zu den Promotionen, Habilitationen sowie Lehrbeauftragten vom Dekanatssekretariat (Frau Meyer-Bairam) und die Studierendenzahlen vom Prüfungsbüro (Frau Reck).

4.1 Frauenanteile bei den Professuren

Am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sind inklusive der am CNMS angesiedelten Professur für Nahen und mittleren Osten 15 W3/C4-Professuren, zwei W2/C3-Professuren und vier W1-Professuren besetzt. Drei W3/C4-Professuren sind mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil bei den unbefristeten, planmäßigen Professuren liegt damit bei 18%. Eine der W1-Professuren ist mit einer Frau besetzt, dies entspricht 25%.

Im Frühjahr 2020 werden zwei Professuren vakant (1 x C4/W3; 1 x C3/W2), die beide als W3-Professuren wiederbesetzt werden sollen. Davon ist eine derzeit mit einer Frau besetzt (C4/W3). Zwei weitere Professuren werden in 2024 bzw. 2025 vakant. Letztere ist im Rahmen des Nachwuchspakts für eine frühzeitig Wiederbesetzung vorgesehen.

Darüber hinaus gibt es am Fachbereich derzeit drei Honorarprofessoren und einen außerplanmäßigen Professor (alle männlich).

4.2 Frauenanteile in den wissenschaftlichen Qualifikationsphasen

4.2.1 Postdocs

Zum Stichtag sind am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sechs promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter (alle männlich, fünf davon in Marburg promoviert) auf Qualifikationsstellen beschäftigt.

Im Wintersemester 2017/18 haben sich am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zuletzt zwei Männer habilitiert, insgesamt seit Beginn der Datenerhebung im Wintersemester 2006/07 fünf Männer und keine Frau.

Die drei Stellen für Akademische Räte, die derzeit am Fachbereich besetzt sind, werden in den Jahren 2021 und 2022 frei.

4.2.2 Promovierende

Abbildung 1 gibt die Frauenanteile bei den Promotionen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften im Dreijahresdurchschnitt an. Der Durchschnittswert liegt aktuell bei 35% (45% in der VWL, 30% in der BWL).

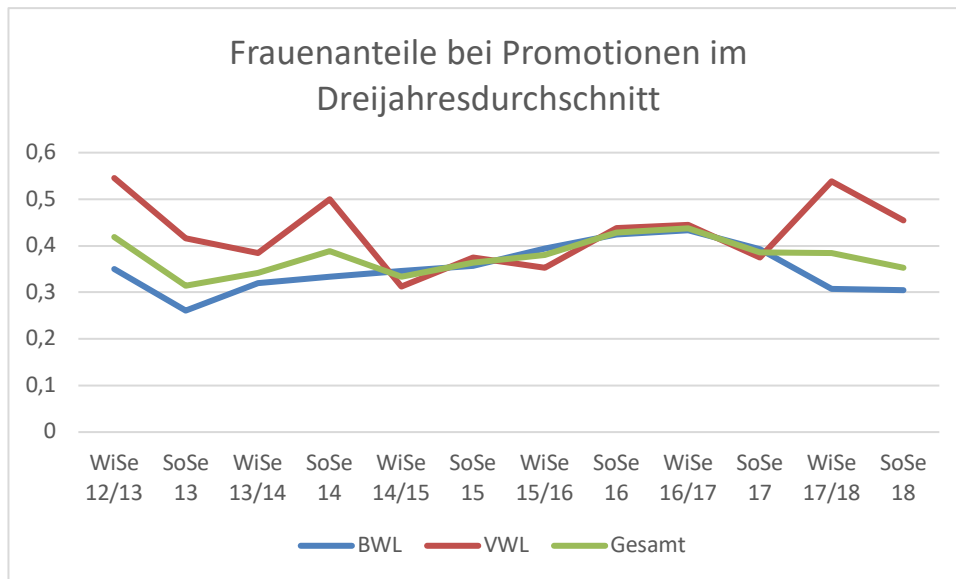


Abbildung 1: Frauenanteile bei Promotionen im Dreijahresdurchschnitt

Derzeit sind am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften 109 Promovierende eingeschrieben, 32 davon sind Frauen (29%). 28% der Personalkapazität mit dem Qualifikationsziel Promotion entfällt zum Stichtag auf Frauen. Die Frauenanteile an den Bewerbungen auf Stellen werden zurzeit nicht systematisch erfasst.

4.3 Frauenanteile in der Verwaltung

Im administrativ-technischen Bereich liegt der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen bis einschließlich E8 bei 100%. In der Besoldungsgruppe E9 sind bezogen auf die Personalkapazität drei von vier Stellen mit Frauen besetzt (84% der Vollzeitäquivalente). In den Besoldungsgruppen E13 und A14 sind insgesamt 2,5 Stellen besetzt, eine davon mit einer Frau (40%).

4.4 Frauenanteile in der Gruppe der Studierenden

Abbildung 2 stellt die Frauenanteile an den Erstsemesterzahlen in den Bachelorstudiengängen im Dreijahresdurchschnitt dar. Der aktuelle Wert liegt bei 42%. Der Bachelorstudiengang Interkulturelle BWL ist nicht separat dargestellt; er hat erst zwei Kohorten aufgenommen. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt in diesem Studiengang bei 73% (60 von 82).

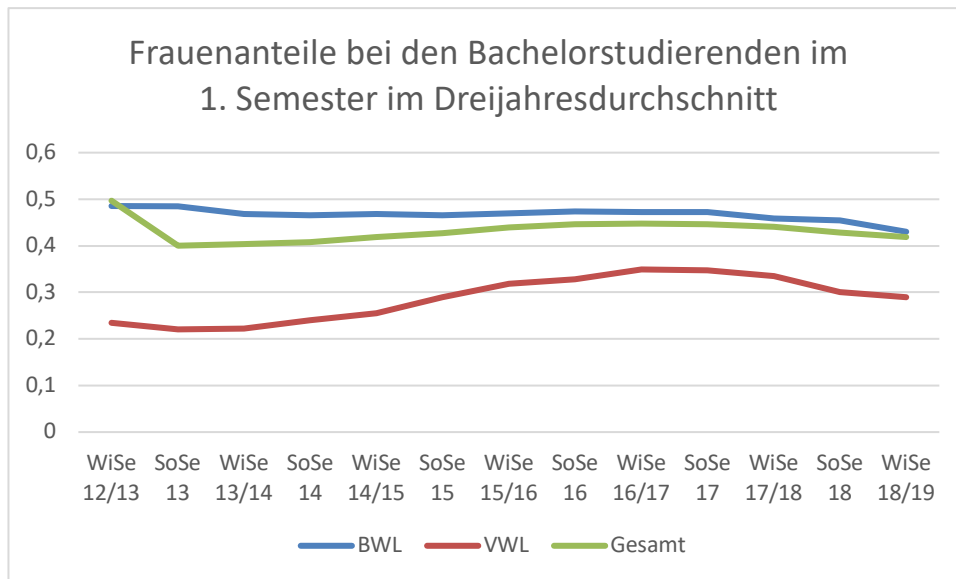


Abbildung 2: Frauenanteile bei den Bachelorstudierenden im ersten Semester im Dreijahresdurchschnitt

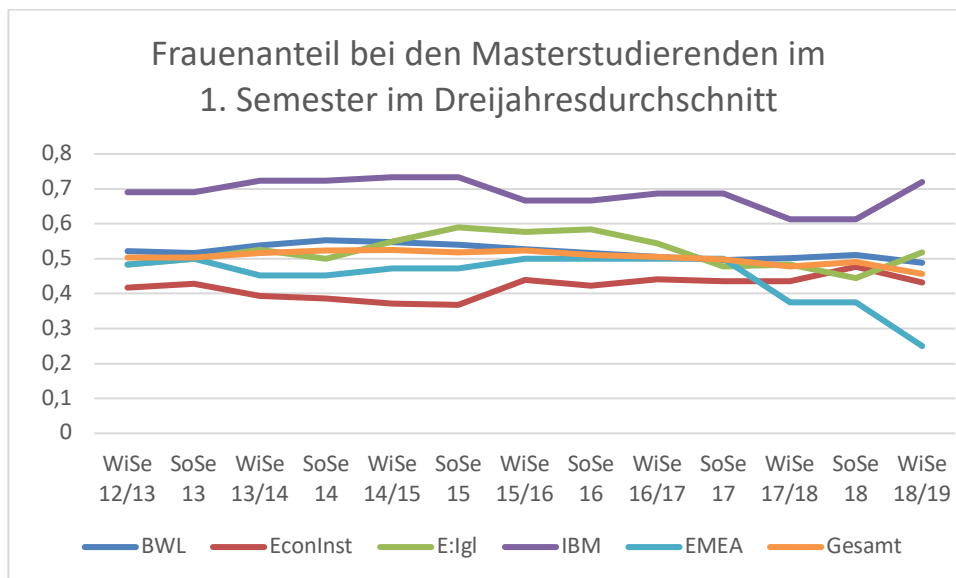


Abbildung 3: Frauenanteile bei den Masterstudierenden im ersten Semester im Dreijahresdurchschnitt in den Masterstudiengängen Betriebswirtschaftslehre, Economics & Institutions, Europa: Integration und Globalisierung (jetzt: Politische Integration und wirtschaftliche Globalisierung), International Business Management, Economics of the Middle East und in der Gesamtschau.

Bei den Masterstudiengängen liegt der aktuelle Dreijahresdurchschnitt des Frauenanteils bei den Studierenden im ersten Semester bei 46%. Der Studiengang Quantitative Accounting and Finance ist in Abbildung 3 nicht separat dargestellt. Er hat erst zwei Kohorten aufgenommen. Der durchschnittliche Frauenanteil liegt bei 31%.

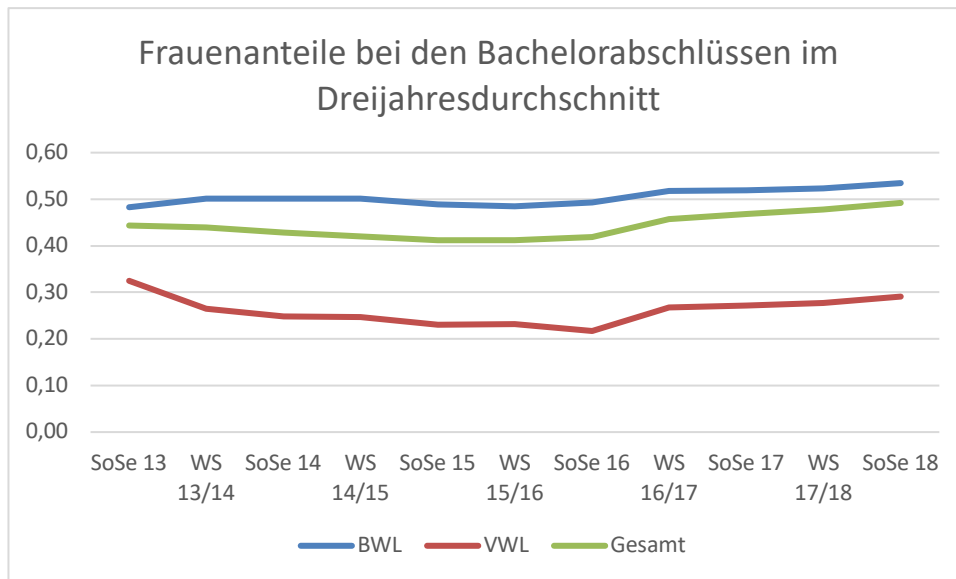


Abbildung 4: Frauenanteile bei den Bachelorabschlüssen im Dreijahresdurchschnitt

Der Frauenanteil bei den Absolvent/innen der Bachelorstudiengänge im Dreijahresdurchschnitt ist in den vergangenen Semestern stetig gestiegen und liegt aktuell bei 49% (53% in der BWL, 29% in der VWL) und damit insgesamt über dem Anteil der Studienanfängerinnen in den Bachelorprogrammen.

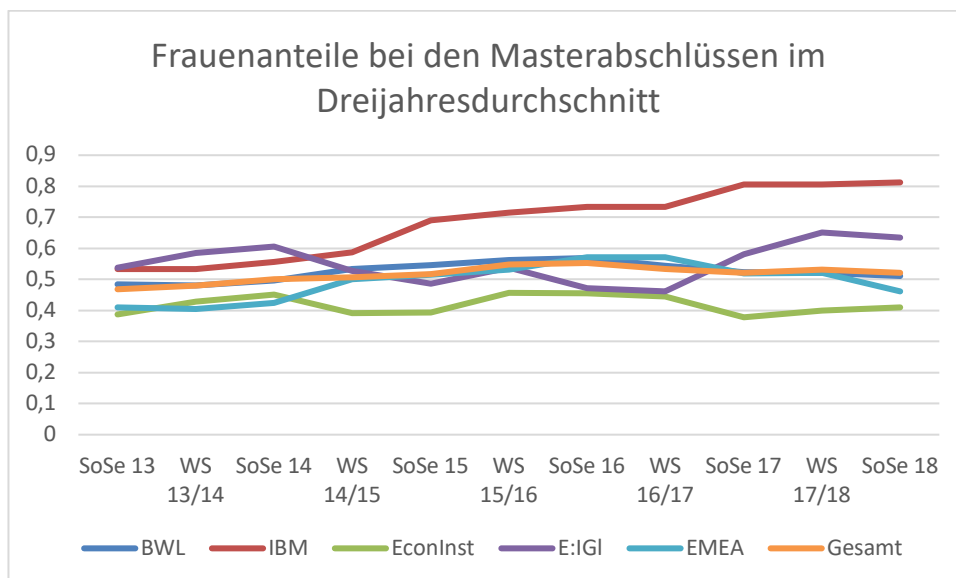


Abbildung 5: Frauenanteile bei den Masterabschlüssen im Dreijahresdurchschnitt

Bei den Absolvent/innen der Masterstudiengänge liegt der Frauenanteil im Dreijahresdurchschnitt stabil bei etwas über 50%, aktuell bei 52%.

4.5 Gastprofessuren, Vertretungsprofessuren und Lehraufträge

Gastprofessuren gab es am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften keine.

Seit dem Sommersemester 2016 vertritt Frau Dr. Brilon die Professur von Frau Prof. Korn während ihrer Amtszeit als Vizepräsidentin für Studium und Lehre.

Lehraufträge wurden in den vergangenen drei Jahren insgesamt 23 erteilt (alle an männliche Personen). Davor wurden zuletzt im Wintersemester 2011/12 zwei Professuren vertreten, und zwar von Männern.

4.6 Stellenbesetzung

	ganztags				Teilzeit				Personalkapazität Vollzeitäquivalente			
	männl.	weibl.	gesamt	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	gesamt	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	gesamt	Frauenanteil in %
C4	3	1	4	25,0					3	1	4	25,0
W3	8	2	10	20,0					8	2	10	20,0
C3	2	0	2	0,0					2	0	2	0,0
W2												
W1	3	1	4	25,0					3	1	4	25,0
A 14	1	1	2	50,0	0	0	0	0,0	1	1	2	50,0
A 13	3	0	3	0,0					3	0	3	0,0
EG 5		1	1	100,0	0	4	4	100,0	0	3,25 (0,25)	3,5	100,0
EG 6						2	2			1	1	100,0
EG 8					0	2	2	100,0	0	0,9	0,9	100,0
EG 9	0	1	1	100,0	1	3	4	66,7	0,5	2,66	3,16	84,0
EG 13	4	0 (1)	4 (1)	0,0	27 (6)	10 (2)	37 (8)	27,0	16,45 (3,48)	4,85 (1,25)	21,3	23,1
Summe :	25	8	33	24,2	30	23	53	43,4	55	31	86	36,0

Tabelle 1: Aktuelle Stellenbesetzung (nicht besetzte Stellenkategorien sind ausgeblendet; Drittmittelfinanzierte Stellen sind in Klammern angegeben)

	Freierwerdende Stellen (nach Vertragslaufzeit)							
	2019		2020		2021		2022	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
C4				1				
W3								
C3			1		1			
W2								
W1	1	1	1					
A 14								
A 13			1		1		1	
EG 5				1				
EG 6								
EG 8								
EG 9		1						
EG 13	7	2	7	0	8	0	2	1
Summe:	8	4	9	2	10	0	3	1

Tabelle 2: Freierwerdende Stellen

4.7 Fazit aus der Bestandsanalyse

Über alle Studienprogramme hinweg betrachtet, liegt der Frauenanteil in der Gruppe der Studierenden annähernd bei 50%. Dies ist ein ausbalancierter Wert und der Fachbereich beabsichtigt, diesen Wert grundsätzlich zu halten. Da der neue Bachelorstudiengang „Interkulturelle Betriebswirtschaftslehre“ insbesondere für Frauen interessant zu sein scheint, sind sogar Steigerungen des Frauenanteils in der Gruppe der Studierenden denkbar.

Augenscheinlich ist der Abfall des Frauenanteils sowohl in den jeweiligen Stufen höherer wissenschaftlicher Qualifikation als auch auf höherwertigen Stellen. Dabei liegen die Frauenanteile am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sowohl unter den Vergleichswerten innerhalb der Philipps-Universität als auch unter den bundesweiten Durchschnittswerten in der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

An der Philipps-Universität liegt der Frauenanteil an allen befristeten E13-Qualifikationsstellen gemessen an Vollzeitäquivalenten bei 48% und entspricht damit dem Frauenanteil unter den Promovierenden.

Der durchschnittliche Frauenanteil in der Gruppe der Promovierenden wird im Wintersemester 2014/15 in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf 43% (über alle Fächergruppen hinweg auf 44%) geschätzt.¹ Deutschlandweit liegt der Frauenanteil in der Professorenschaft 2017 in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 29,9% (über alle Fächergruppen hinweg bei 24,1%).²

Der Frauenanteil an den Professuren liegt universitätsweit bei 26,3%.³ Während des Planungszeitraums ergeben sich durch die Vielzahl von geplanten Ausschreibungen mehrere Optionen für die Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Professor/innen: Falls es gelänge, für drei der vier regulär innerhalb des Planungszeitraums anstehenden Wiederbesetzungen der Professuren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Frauen zu gewinnen, erreichte der Frauenanteil in dieser Gruppe sowohl den aktuellen Bundesdurchschnitt der Fächergruppe als auch den aktuellen hauseigenen Durchschnittswert.

5 Fördermaßnahmen

5.1 Identifikation der Ziele von Fördermaßnahmen

Fördermaßnahmen sind prioritär auf die Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Promovierenden, der Professor/innen und der Beschäftigten auf höherwertigen Stellen auszurichten.

Die Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Promovierenden ist bereits seit Verabschiedung des letzten Frauenförderplans im Fokus der Bemühungen des Fachbereichs.

¹ Vgl. Hähnel, Sascha und Sven Schmiedel (2017): „Promovierende in Deutschland“, in WISTA 4, S. 111.

² Vgl. Statista (2019), online abgerufen am 10.03.2019 unter:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197908/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-faechergruppen/>

³ Vgl. Frauen- und Gleichstellungsplan 2017-2023 der Philipps-Universität Marburg vom 20.12.2017.

Es gilt die Effektivität der bestehenden Maßnahmen zu erhöhen und weitere Maßnahmen zu entwickeln.

Außerdem soll die generelle Attraktivität des Fachbereichs für Frauen und für Beschäftigte mit Familienaufgaben weiter verbessert werden.

5.2 Grundätze für die finanzielle Unterstützung von Maßnahmen aus Gleichstellungsmitteln

Die Gleichstellungskommission des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften heißt Vorschläge von Maßnahmen, die auf die oben identifizierten Ziele ausgerichtet sind, willkommen und unterstützt sie finanziell aus den vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften hierfür zur Verfügung gestellten Mitteln. Dabei sind die folgenden Grundsätze zu beachten:

- Die Maßnahme muss geeignet sein, die oben formulierten Ziele zu erreichen, d.h.
 - o den Frauenanteil in der Gruppe der Promovierenden, der Professor/innen oder der Beschäftigten auf höherwertigen Stellen (EG 9 und höher) zu erhöhen und/oder
 - o generell die Attraktivität des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften für Frauen und Personen mit Familienaufgaben zu verbessern.
- Die Maßnahme muss grundsätzlich allen Mitgliedern der Gruppe(n), für die mit der Maßnahme ein Förderinteresse verfolgt wird, gleichermaßen zugänglich sein.
- Fördermaßnahmen rechtfertigen sich in der Regel aus einem besonderen Förderungsbedarf von Frauen heraus, sie dürfen aber auch männlichen Personen zugutekommen. In dem Fall muss der Frauenanteil in der Gruppe derjenigen, die von der Maßnahme profitieren (sofern persönlich identifizierbar), mindestens 50% betragen.

Maßnahmen, für die ein besonderes Förderinteresse besteht, die aber nicht grundsätzlich oder aufgrund nicht ausreichender Mittel nicht von der Gleichstellungskommission finanziert werden können, werden dem Fachbereichsrat vorgeschlagen. Die Gleichstellungskommission berichtet dem Fachbereichsrat über geplante und durchgeführte Maßnahmen.

5.3 Konkrete Fördermaßnahmen

5.3.1 Erhöhung der Attraktivität des Fachbereichs

Mit der Einrichtung eigener Webseiten für das Thema Gleichstellung und Diversität am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist bereits eine Plattform etabliert, auf der über Fördermöglichkeiten informiert wird. Mit dem Relaunch der Webseiten wurde auch verstärkt auf die Verwendung gendergerechter Sprache geachtet. Sowohl die Kommunikation von Fördermaßnahmen als auch die Verwendung gendergerechter Sprache sollen weiter verbessert werden. Darauf ausgerichtete Projekte werden bedarfsorientiert, z.B. in Form von Mitteln für studentische Hilfskräfte oder Stellenaufstockungen auf Antrag von der Gleichstellungskommission unterstützt.

Alle Mitglieder des Fachbereichs achten auf eine familienfreundliche Terminierung von Gremiensitzungen, Lehrveranstaltungen und Gastvorträgen. Diese sollen möglichst am Vormittag stattfinden und nur in Ausnahmefällen außerhalb des Zeitfensters zwischen 8-18

Uhr liegen. Wenn Blockveranstaltungen am Wochenende oder außerhalb des Zeitfensters zwischen 8-18 Uhr stattfinden, bieten die Verantwortlichen Unterstützung bei der Lösung von familiären Betreuungsproblemen an. Die Gleichstellungskommission unterstützt sie dabei.

Weibliche Lehrende dienen als Rollenvorbild. Lehraufträge sollen daher verstärkt an Frauen vergeben werden. Wenn ein Lehrauftrag an eine Frau vergeben wird, dann kann die den Lehrauftrag vergebende Arbeitsgruppe auf Antrag und vorbehaltlich der Mittelverfügbarkeit aus Gleichstellungsmitteln für die Dauer des Lehrauftrags eine studentische Hilfskraft mit bis zu 30 h/Monat beschäftigen.

Nehmen Frauen wegen der geforderten geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Gremien besonders viele Aufgaben der Akademischen Selbstverwaltung wahr, sorgt der Fachbereich auf Antrag für eine Unterstützung oder eine Entlastung von anderen Aufgaben.

Der Fachbereich stellt der Gleichstellungskommission jährlich mindestens 1000 Euro zur Verfügung.

5.3.2 Vermittlung von Genderkompetenz

Alle Mitglieder des Fachbereichs achten bei ihren Formulierungen stets darauf, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen, sowohl in der Korrespondenz und auf Webseiten, als auch (und insbesondere) in der Vorbildfunktion als Lehrende.

Die Vermittlung von Genderkompetenz wird im Rahmen des Studienangebots und der Personalentwicklung gewährleistet.

Initiativen zur Durchführung von Vorträgen oder Workshops zu Gender- oder Familienthemen werden von der Gleichstellungskommission auf Antrag organisatorisch und finanziell unterstützt.

5.3.3 Gewinnung weiblicher Promovierender

Bei der Ausschreibung von Promotionsstellen werden persönliche Kontakte zu Fachvertreterinnen und Fachvertretern an anderen Universitäten genutzt, um gezielt qualifizierte Absolventinnen anzusprechen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs begleitet die Auswahlverfahren.

Vor der Aufnahme einer Promotion sollen die Studierenden eine möglichst genaue Vorstellung davon haben, welche Anforderungen die Promotion an sie stellt. Aus diesem Grund bietet der Fachbereich regelmäßig Informationsveranstaltungen für Studierende an, die sich für eine Promotion interessieren.

Gleichzeitig ist es essentiell, potentielle Promovendinnen für die wissenschaftliche Arbeit zu begeistern. Die Gleichstellungskommission fördert daher die Teilnahme einer Gruppe promotionsinteressierter Studentinnen an wissenschaftlichen Tagungen. Einmal pro Jahr kann die Teilnahme einer Gruppe von Studentinnen an einer Tagung gefördert werden. Die Gleichstellungskommission wählt aus den Vorschlägen der Professorenschaft eine Tagung aus und schreibt die Teilnahmeförderung auf ihrer Webseite aus. Interessierte Studentinnen können sich mit einem kurzen Motivationsschreiben und einem aktuellen ToR bewerben. Die

Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgt (in erster Linie auf Basis der Durchschnittsnoten) durch die Mitglieder der Gleichstellungskommission.

Qualifizierte Studentinnen werden explizit zur Bewerbung auf Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte gezielt aufgefordert. Die Frauenanteile bei den Bewerbungen auf Stellenausschreibungen werden systematisch erfasst.

Eine weitere Gelegenheit das Interesse an einer akademischen Karriere bei qualifizierten Studentinnen zu wecken bietet sich durch die Teilnahme an den Forschungsseminaren des Fachbereichs. In den Lehrveranstaltungen der Masterstudiengänge werden Vorträge angekündigt, die in ein Fachgebiet fallen, das in der Lehrveranstaltung behandelt wird. Besonders qualifizierte Studentinnen werden persönlich eingeladen. Studentinnen, die sich im engen Kontakt als besonders qualifiziert und an einer Promotion interessiert gezeigt haben, werden zur Promotion ermutigt.

Die Erfahrungen bei den Ausschreibungen der letzten Jahre legen nahe, dass sich die Professorinnen und Professoren in unterschiedlichem Maße für die Ermunterung von Studentinnen zu einer Promotion und ihre Unterstützung auf diesem Weg einsetzen. Der Fachbereich steht Ideen offen gegenüber, die auf die Honorierung besonderen Einsatzes abzielen.

5.3.4 Doktorandinnen am Fachbereich halten

Eine gute Aufklärung über die Anforderungen der Promotion im Vorfeld reduziert die Wahrscheinlichkeit eines Abbruchs des Promotionsvorhabens.

Aber auch eine kompetente und kooperative Begleitung der wissenschaftlichen Qualifikation ist wichtig. Der Fachbereich bietet den Promovierenden die Möglichkeit ihre Forschungsansätze und Ergebnisse in einem internen Seminar vorzutragen um Rückmeldung zu ihrer Arbeit zu erhalten.

Es finden außerdem regelmäßig informelle Treffen der Doktorandinnen statt mit dem Ziel, individuelle Hürden und strukturelle Probleme entlang der wissenschaftlichen Laufbahn zu identifizieren, sowie Lösungsansätze zu prüfen und zu entwickeln. Die Vertreter/innen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen in der Gleichstellungskommission regen regelmäßig solche Treffen an. Die Gleichstellungskommission unterstützt diese Treffen. Auf Wunsch nimmt die/der Vorsitzende an Treffen teil.

Der Fachbereich unterstützt die Universität in ihren Bemühungen, regelmäßige Informationsveranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten für die Promovierenden zu etablieren. Den Promovierenden wird die Wahrnehmung entsprechender Angebote ermöglicht.

5.3.5 Professorinnen gewinnen

Bei jedem Besetzungsverfahren einer Professur werden aktiv geeignete Kandidatinnen gesucht, entsprechend angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Damit soll eine bestmögliche Ausgangssituation im Besetzungsverfahren geschaffen werden.

Die Strukturen an der Philipps-Universität sind in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht konkurrenzfähig. Forschungsinstitute wie das DIW bieten flexible Arbeitszeitmodelle, die für Personen mit familiären Verpflichtungen oft attraktiver sind als eine Vollzeitbeschäftigung. Der Fachbereich würde Bemühungen der Philipps-Universität begrüßen, auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung von Professoren hinzuwirken.

Die Schaffung von Strukturen, die es Eltern erleichtern, familiäre und akademische Ambitionen in Einklang zu bringen, würde die Attraktivität der Philipps-Universität als Arbeitgeber grundsätzlich erhöhen. Neben der Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle kann dies durch das Angebot von Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuungslösungen gelingen. Der Fachbereich würde diesbezügliche Initiativen begrüßen, insbesondere mit Blick auf die Einrichtung von Arbeitsplätzen, die es erlauben Kinder im Notfall am Arbeitsplatz zu betreuen.

Das Thema Frauenförderung und Gleichstellung soll mit den Kandidat/innen in Berufungsverfahren erörtert werden.

5.4 Dokumentation und Evaluation der Maßnahmen

Die mit dem Ziel der Frauenförderung und Gleichstellung durchgeführten Maßnahmen werden unter Federführung der Gleichstellungskommission evaluiert und dokumentiert. Die Gleichstellungskommission diskutiert in regelmäßigen Abständen die Wirksamkeit der Maßnahmen.