



Fachbereichsfrauenförderplan

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Stand: Oktober 2013

Gliederung

Grundlagen und Ziele	3
Bestandsanalyse	3
(A) <i>Frauenanteile bei Erstsemesterzahlen (1. Fachsemester)</i>	3
(B) <i>Frauenanteile bei Studienabschlüssen</i>	8
(C) <i>Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen</i>	13
(D) <i>Frauenanteile bei Professuren</i>	14
(E) <i>Gastprofessuren, Vertretungsprofessuren und Lehraufträge</i>	14
(F) <i>IST-Stellenbesetzung am FB 02</i>	15
Fördermaßnahmen	16
(0) <i>Erhöhung der Attraktivität des Fachbereichs für Frauen</i>	16
(I) <i>Studienanfängerinnen gewinnen</i>	17
(II) <i>Studentinnen halten</i>	17
(III) <i>Doktorandinnen gewinnen</i>	17
(IV) <i>Doktorandinnen aus der Gruppe Marburger Absolventinnen gewinnen</i> .	18
(V) <i>Doktorandinnen halten</i>	18
(VI) <i>Professorinnen gewinnen</i>	19
(VII) <i>Professorinnen halten</i>	19
Dokumentation und Evaluation der Maßnahmen	19
Finanzierung der Maßnahmen	19

Grundlagen und Ziele

Dieser Frauenförderplan legt die quantitativen und qualitativen Ziele der Frauenförderung am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Philipps-Universität Marburg fest. Der Plan sieht verbindliche fachbereichsbezogene Maßnahmen vor und ist so gestaltet, dass er zu einer wirksamen Frauenförderung verpflichtet und als Maßstab für Entscheidungen dienen kann.

Das Ziel des Fachbereichs ist es, gemäß des Kaskadenmodells den Frauenanteil auf allen akademischen Qualifikationsniveaus, welche durch eine Unterrepräsentanz von Frauen gekennzeichnet sind, zu erhöhen. Die vorgesehenen Maßnahmen setzen in erster Linie am engen Kontakt zwischen der Professorenschaft und den Studierenden in den unterschiedlichen akademischen Qualifikationsphasen an. Durch die Intensivierung dieses Kontaktes zu besonders qualifizierten weiblichen Studierenden und Promovierenden verspricht sich der Fachbereich, in dieser Gruppe das Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn zu verstärken, und gleichzeitig im Wettbewerb um die besten Köpfe einen Vorteil zu erlangen. Bei der Umsetzung der Maßnahmen setzt der Fachbereich auf die Initiative der Fachbereichsmitglieder. Die Gleichstellungskommission des Fachbereichs unterstützt, koordiniert und evaluiert die Vorhaben. Sie ist außerdem für die Evaluation und Dokumentation zuständig.

Der Fachbereich ist daran interessiert, auf eine bessere Vereinbarkeit von familiären und akademischen Ambitionen hinzuwirken. Insbesondere wird die Möglichkeit gesehen, mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung die Attraktivität des Fachbereichs für qualifizierte Frauen zu erhöhen.

Bestandsanalyse

Die nachfolgenden Zahlen wurden im Frühjahr 2013 erhoben.

(A) Frauenanteile bei Erstsemesterzahlen (1. Fachsemester)

Diplomstudiengänge

Da die Diplomstudiengänge nicht mehr planungsrelevant sind, beschränken sich die Darstellungen hier auf aggregierte Daten. Zum Sommersemester (SoSe) 2006 konnten sich Studieninteressierte letztmalig in einen der beiden Diplomstudiengänge **Betriebswirtschaftslehre (BWL)** bzw. **Volkswirtschaftslehre (VWL)** am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften immatrikulieren. Im Zeitraum vom WiSe 2002/03 bis einschließlich zum SoSe 2006 haben insgesamt 858 Studierende (hiervon 342 Frauen bzw. 39,9% Frauenanteil) den Studiengang BWL sowie 911 Studierende (hiervon 378 Frauen bzw. 41,5% Frauenanteil) den Studiengang VWL aufgenommen.

Bachelor-Studiengänge

Seit dem WiSe 2006/07 werden am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften die beiden Studiengänge **Bachelor of Science in BWL (B.Sc. BWL)** bzw. **Bachelor of Science in VWL (B.Sc. VWL)** angeboten. Insgesamt haben in diesem Zeitraum

1.387 Studierende (hiervon 648 Frauen bzw. 46,7% Frauenanteil) den Studiengang B.Sc. BWL und 796 Studierende (hiervon 259 Frauen bzw. 32,5% Frauenanteil) den Studiengang B.Sc. VWL aufgenommen.

Im Zeitraum vom WiSe 2006/07 bis einschließlich zum SoSe 2009 lag der durchschnittliche Anteil weiblicher Studierender im ersten Fachsemester des Studiengangs B.Sc. VWL bei 38,4%. Im Zeitraum vom WiSe 2009/10 bis einschließlich zum WiSe 2012/13 hat sich der Anteil der weiblichen Studierenden auf einen Wert von durchschnittlich 25,9% verringert. Für die jeweils identischen Zeiträume liegen die durchschnittlichen Anteile der sich im ersten Fachsemester befindenden weiblichen Studierenden des Studiengangs B.Sc. BWL bei 44,5 % bzw. 48,5%. Deutlich zu erkennen ist in diesem Zusammenhang der Rückgang der Anzahl weiblicher Studierender im jeweils ersten Fachsemester des Studiengangs B.Sc. VWL (vgl. Abb. 1).

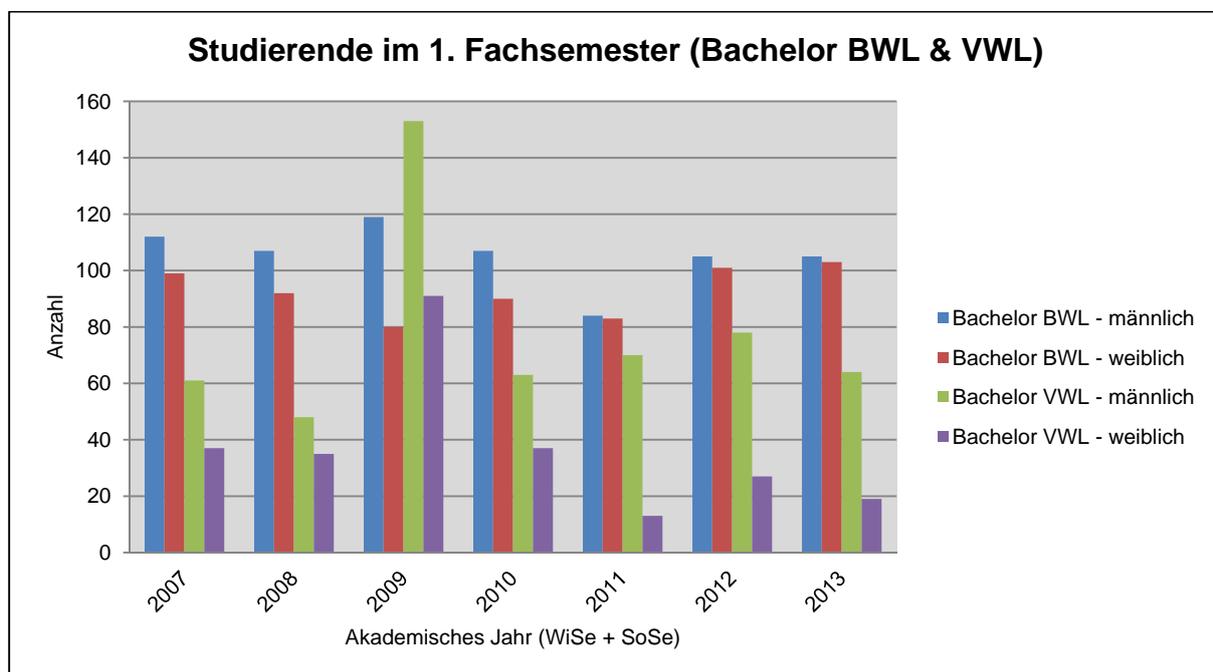


Abbildung 1: Studierende im 1. Fachsemester (Bachelor BWL & VWL); Anmerkung: * Die Werte für das SoSe 2013 liegen noch nicht vor. Quelle: Studierendenstatistik der Philipps-Universität Marburg

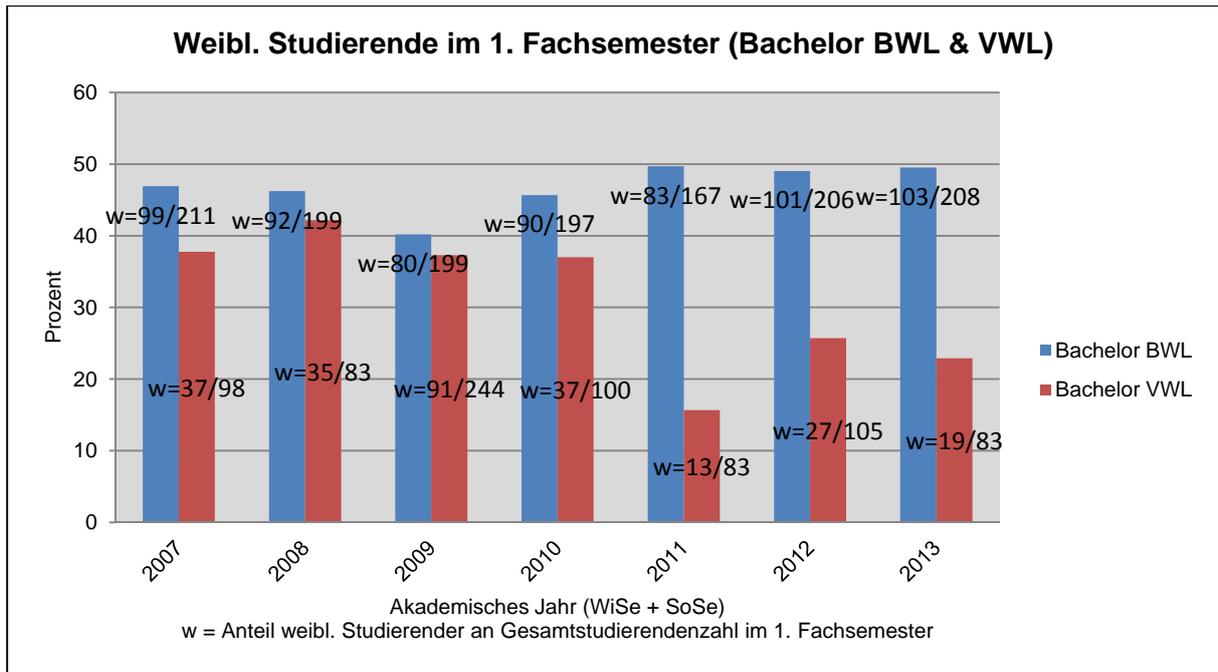


Abbildung 2: Weibl. Studierende im 1. Fachsemester (Bachelor BWL & VWL); Anmerkung: * Die Werte für das SoSe 2013 liegen noch nicht vor. Quelle: Studierendenstatistik der Philipps-Universität Marburg

Master-Studiengänge

Am FB 02 werden gegenwärtig sechs Masterstudiengänge angeboten:

Der **Masterstudiengang Betriebswirtschaftslehre (M.Sc. BWL)** wurde im WiSe 2008/09 mit anfänglich sechs Studierenden (hiervon vier Frauen) im ersten Fachsemester eingeführt. Im Zeitraum vom WiSe 2008/09 bis einschließlich zum SoSe 2010 waren von insgesamt 64 Studierenden im ersten Fachsemester 40 Frauen. Im Zeitraum vom WiSe 2010/11 bis einschließlich zum WiSe 2012/13 waren von insgesamt 259 Studierenden im ersten Fachsemester 132 Frauen. Seit Einführung des Studiengangs haben insgesamt 323 Studierende (hiervon 172 Frauen bzw. 53,2% Frauenanteil) den Studiengang aufgenommen.

Im WiSe 2008/09 wurde der **Masterstudiengang Economics and Institutions (M.Sc. EconInst)** mit insgesamt sieben (hiervon zwei Frauen) Studierende im ersten Fachsemester aufgenommen. Seit Beginn dieses Studiengangs haben sich 135 Studierende (hiervon 57 Frauen bzw. 42,2% Frauenanteil) immatrikuliert.

Der **Masterstudiengang Economic Change in the Arab Region (M.A. ECAR)** startete im WiSe 2009/2010.¹ Zu Beginn des Studiengangs war es aufgrund des Doppelbeschluss mit Damaskus nicht nötig, sich in Marburg einzuschreiben. Gemäß der Übersicht des Prüfungsbüros liegen die ersten Immatrikulationen für das WiSe 2009/10 vor. Allerdings listet die Studierendenstatistik diese nicht auf. Erst ab dem SoSe 2010 weist die Studierendenstatistik Zahlen für den Masterstudiengang ECAR

¹Dieser Studiengang wird zum Wintersemester 2013/14 durch den neuen Studiengang „Economics of the Middle East“ ersetzt.

auf. Bis zum WiSe 2012/13 haben sich 29 Studierende (hiervon 14 Frauen) für diesen Studiengang eingeschrieben.

Im WiSe 2007/08 erfolgte die Einführung des **Studiengangs Europa: Integration und Globalisierung (M.A. E:IGL)** mit insgesamt neun Studierenden (hiervon vier Frauen) im ersten Fachsemester. Bislang haben 99 Studierende (hiervon 48 Frauen bzw. 48,5% Frauenanteil) diesen Studiengang aufgenommen.

Der **interdisziplinäre Masterstudiengang International Development Studies (M.A. IDS)** startete im WiSe 2005/06 mit anfänglich 11 Studierenden (hiervon zehn Frauen) im ersten Fachsemester. Seit Beginn haben sich 186 Studierende (hiervon 141 Frauen bzw. 75,8% Frauenanteil) für diesen Studiengang immatrikuliert.

Der **Masterstudiengang International Business Management (M.Sc. Double Degree in IBM)** wurde im WiSe 2009/10 eingeführt – dies mit zunächst acht Studierenden (hiervon vier Frauen) im ersten Fachsemester. Seitdem haben sich insgesamt 37 Studierende (hiervon 24 Frauen) für diesen Studiengang entschieden.

Insgesamt wird deutlich, dass einige Masterstudiengänge des Fachbereichs für Frauen besonders attraktiv sind. Im Aggregat ergibt sich ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Gruppe der Masterstudierenden im ersten Fachsemester.

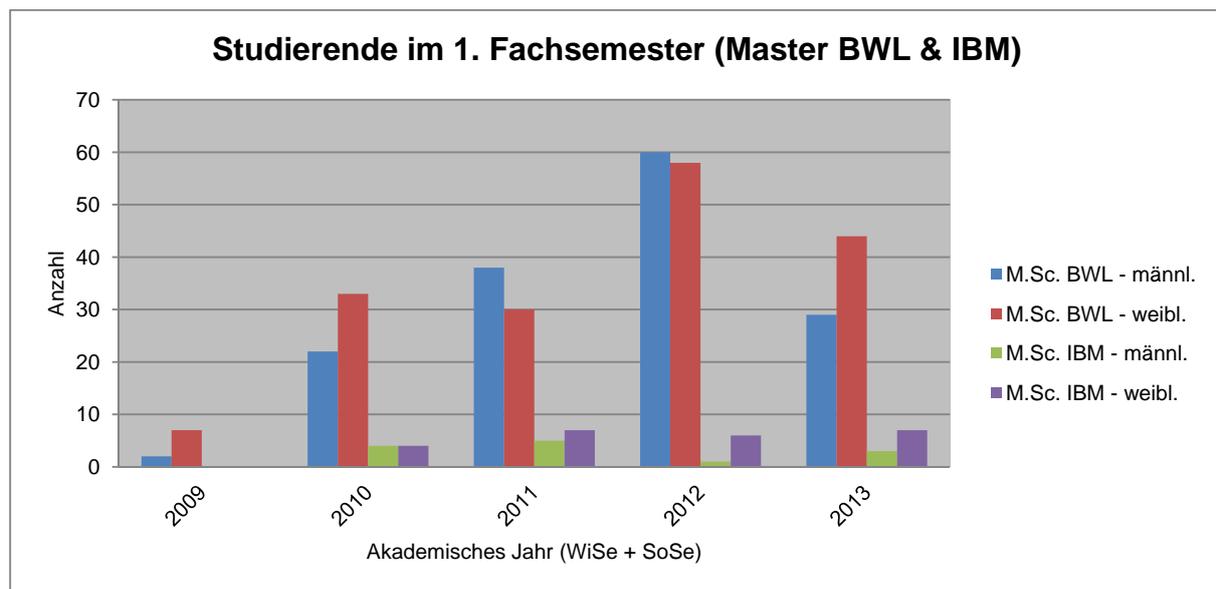


Abbildung 4: Studierende im 1. Fachsemester (Master BWL & IBM); Anmerkung: * Die Werte für das SoSe 2013 liegen noch nicht vor. Quelle: Studierendenstatistik der Philipps-Universität Marburg

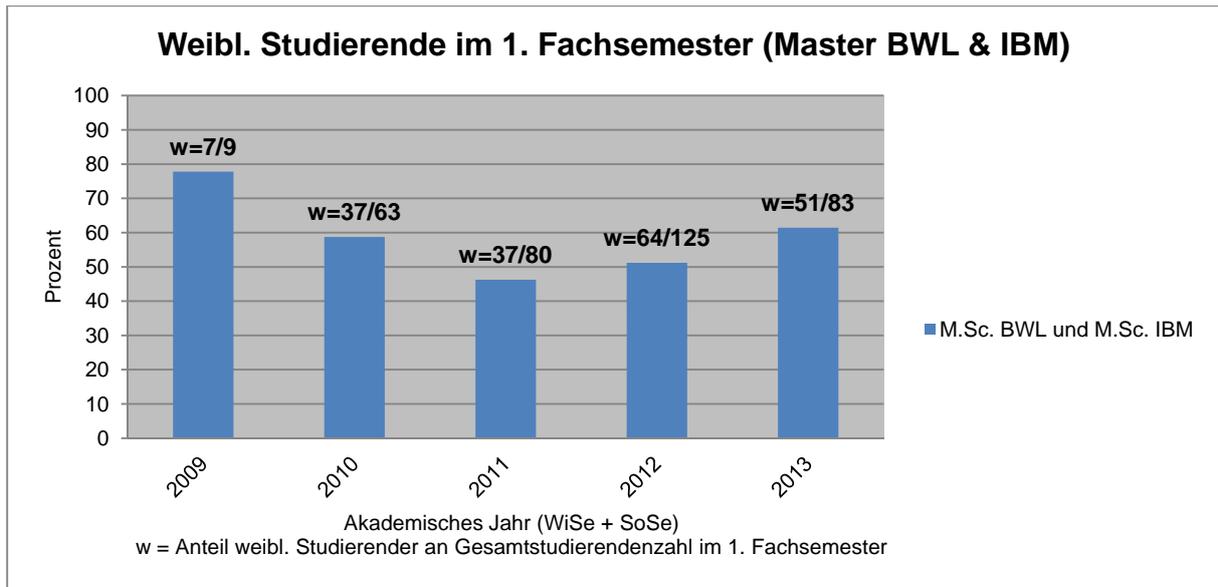


Abbildung 5: Weibl. Studierende im 1. Fachsemester (Master BWL & IBM); Anmerkung: * Die Werte für das SoSe 2013 liegen noch nicht vor. Quelle: Studierendenstatistik der Philipps-Universität Marburg

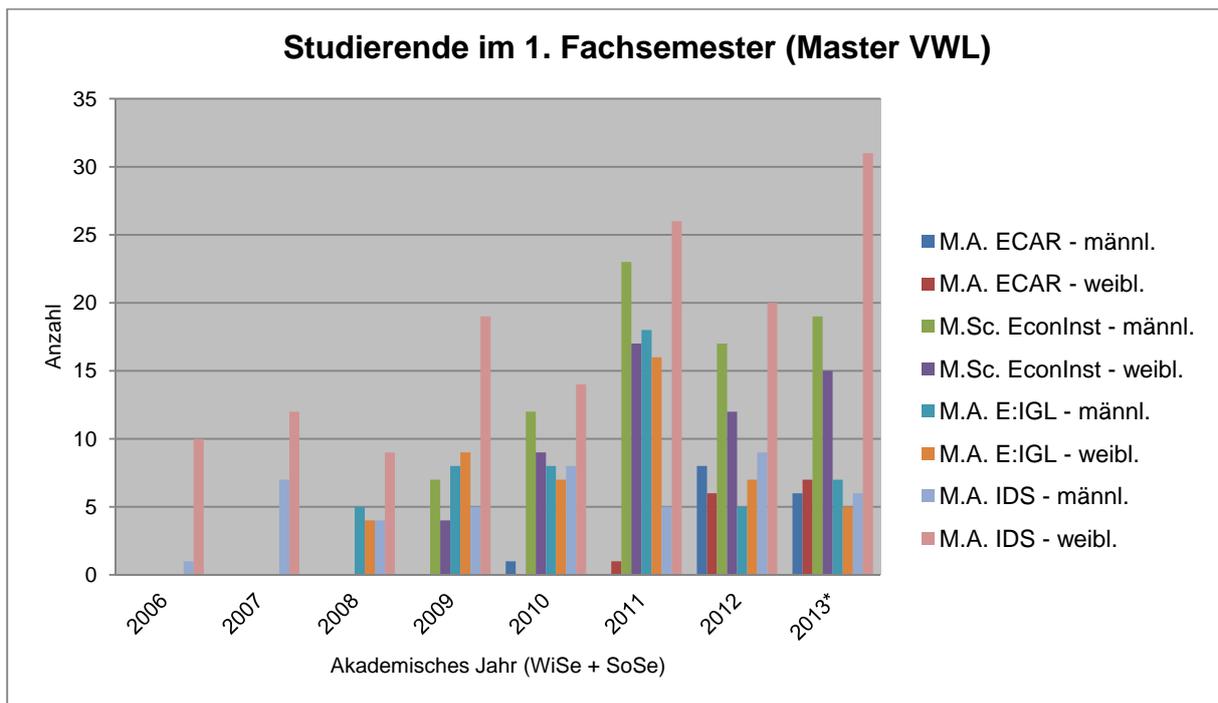


Abbildung 6: Studierende im 1. Fachsemester (Master VWL); Anmerkung: * Die Werte für das SoSe 2013 liegen noch nicht vor. Quelle: Studierendenstatistik der Philipps-Universität Marburg

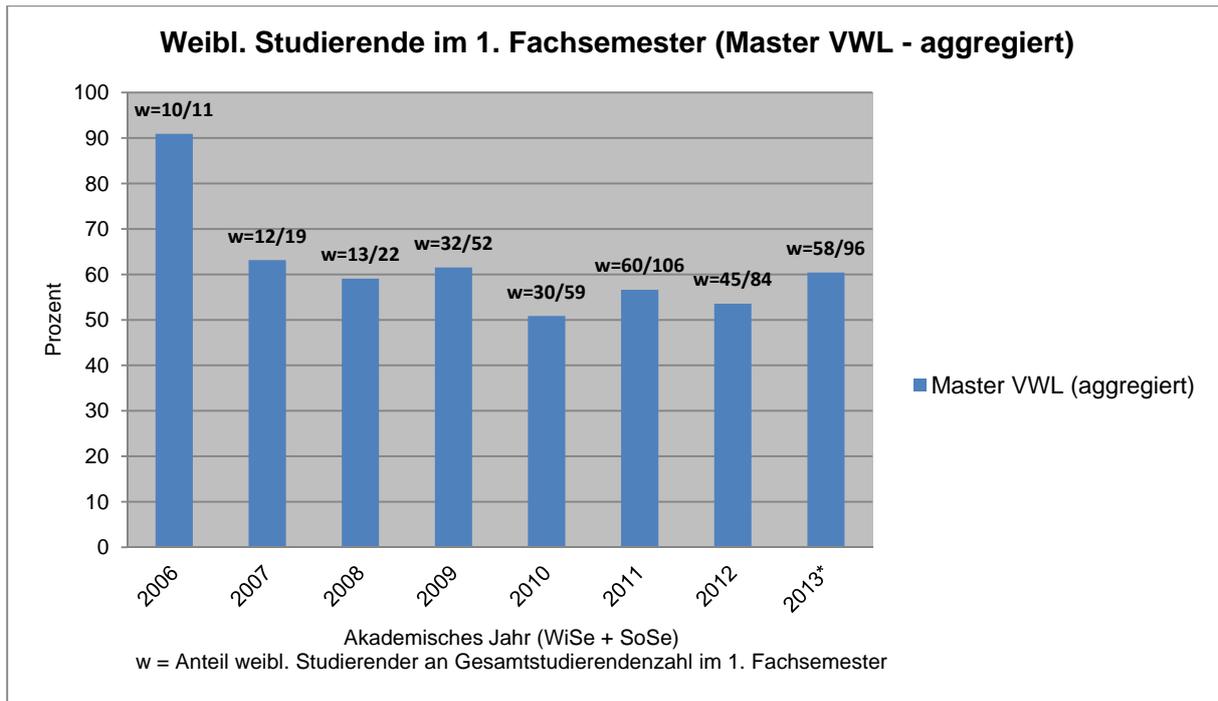


Abbildung 7: Weibl. Studierende im 1. Fachsemester (Master VWL - aggregiert); Anmerkung: * Die Werte für das SoSe 2013 liegen noch nicht vor. Quelle: Studierendenstatistik der Philipps-Universität Marburg

(B) Frauenanteile bei Studienabschlüssen

Diplom- und Bachelorstudiengänge

Seit dem WiSe 2009/10 haben insgesamt 305 Studierende (hiervon 123 Frauen bzw. 40,3% Frauenanteil) ihr Diplom in BWL und 40 Studierende (hiervon 11 Frauen) ihr Diplom in VWL gemacht.

Insgesamt haben seit dem SoSe 2008 318 Studierende (hiervon 154 Frauen bzw. 48,4% Frauenanteil) ihren Bachelorabschluss in BWL gemacht. In VWL haben seit dem WiSe 2008/09 insgesamt 85 Studierende (hiervon 32 Frauen bzw. 37,6% Frauenanteil) ihren Bachelorabschluss gemacht.

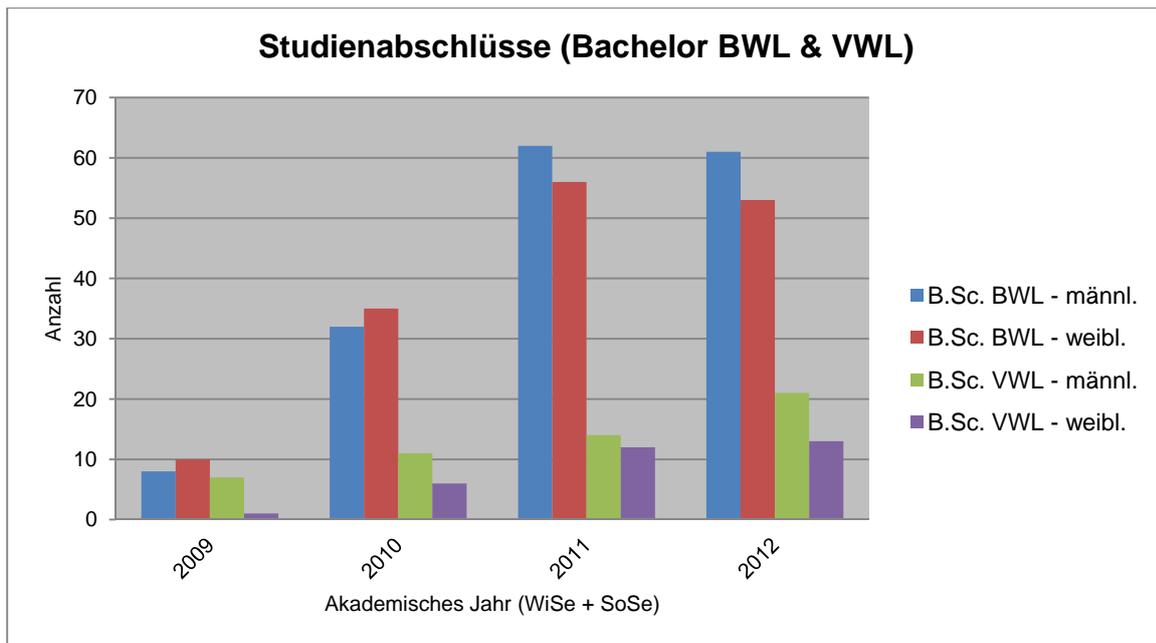


Abbildung 9: Studienabschlüsse (Bachelor BWL & VWL); Quelle: FB-interne Erhebung – Prüfungsbüro

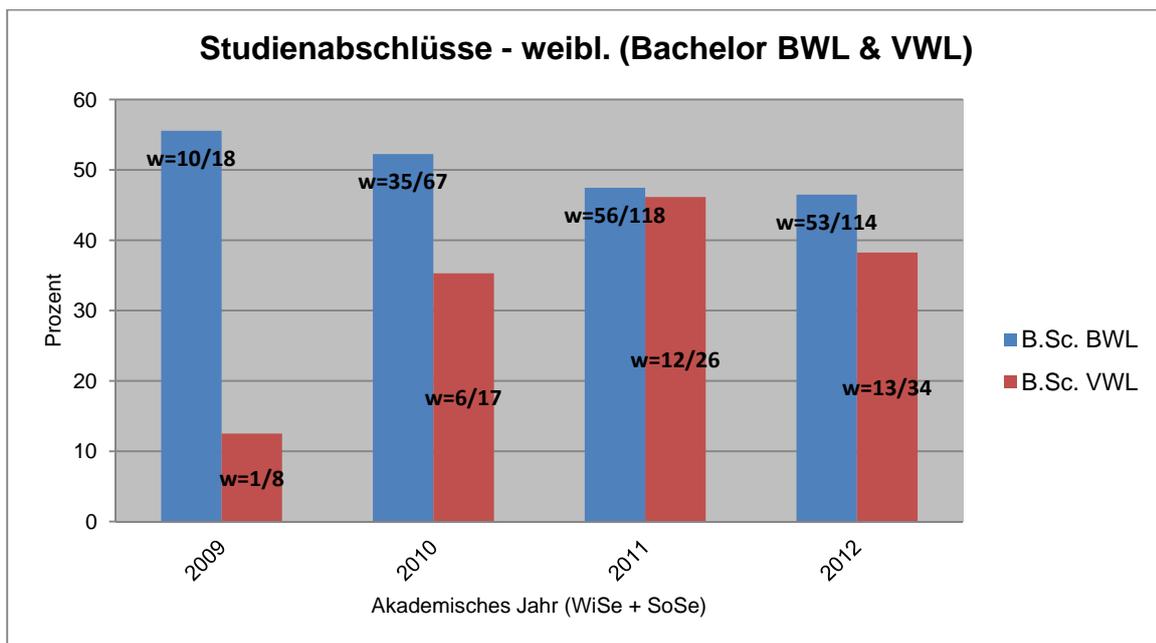


Abbildung 10: Studienabschlüsse – weibl. (Bachelor BWL & VWL); Quelle: FB-interne Erhebung – Prüfungsbüro

Masterstudiengänge

Seit dem WiSe 2010/11 haben insgesamt 40 Studierende (hiervon 19 Frauen) ihren Abschluss im **Masterstudiengang BWL** gemacht.² Seit dem SoSe 2010 haben insgesamt 22 Studierende (hiervon 14 Frauen) ihren Masterabschluss im **Studiengang EconInst** gemacht.³ Insgesamt 25 Studierende (hiervon 11 Frauen) haben seit dem SoSe 2011 ihren Masterabschluss im **Studiengang ECAR** gemacht.⁴ Im **Studiengang E:IGL** haben seit dem WiSe 2008/09 insgesamt 37 Studierende (hiervon 19 Frauen) ihren Masterabschluss gemacht. Im WiSe 2008/09 bzw. im WiSe 2010/11 hat keine Frau ihr Studium beendet. Demgegenüber haben im SoSe 2009 ausschließlich vier Frauen und kein Mann das Studium erfolgreich beendet. Seit dem SoSe 2007 haben im **Studiengang IDS** insgesamt 59 Studierende (hiervon 46 Frauen) ihr Studium beendet. Im ersten Abschlussjahr haben ausschließlich zwei Frauen ihren Abschluss gemacht. Auch im SoSe 2008, im WiSe 2008/09 sowie im WiSe 2010/11 haben ausschließlich Frauen das Studium erfolgreich beendet. Im **Studiengang IBM** haben seit dem SoSe 2011 insgesamt 23 Studierende (hiervon 11 Frauen) ihren Masterabschluss gemacht.

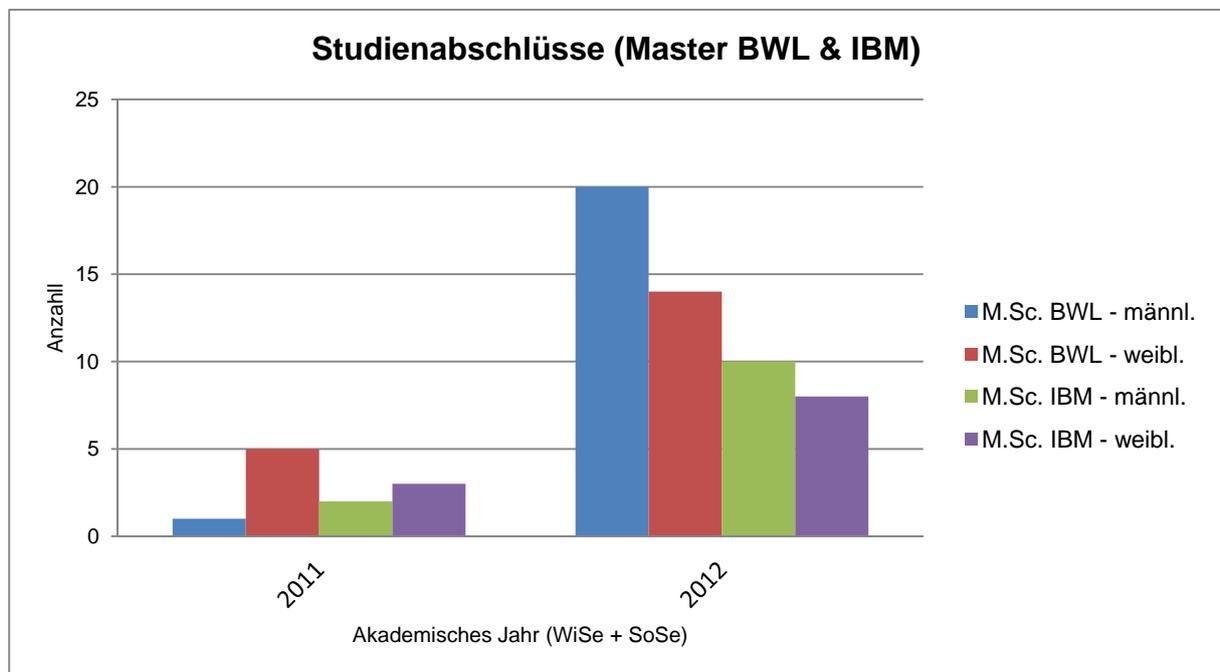


Abbildung 11: Studienabschlüsse (Master BWL & IBM); Quelle: FB-interne Erhebung – Prüfungsbüro

² Im WiSe 10/11 hat kein Mann und nur eine Frau ihr Studium abgeschlossen.

³ Im SoSe 2010 hat lediglich ein Mann und keine Frau das Studium abgeschlossen.

⁴ Im WiSe 2011/12 hat kein Studierender bzw. keine Studierende den Studiengang abgeschlossen.

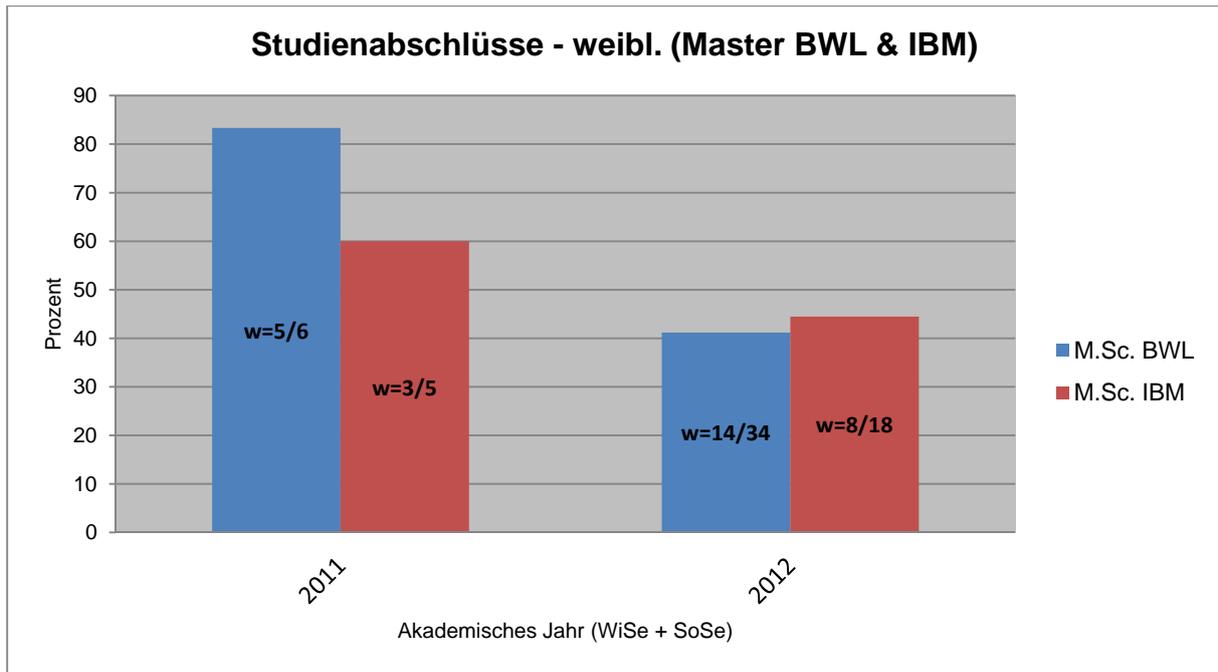


Abbildung 12: Studienabschlüsse – weibl. (Master BWL & IBM); Quelle: FB-interne Erhebung – Prüfungsbüro

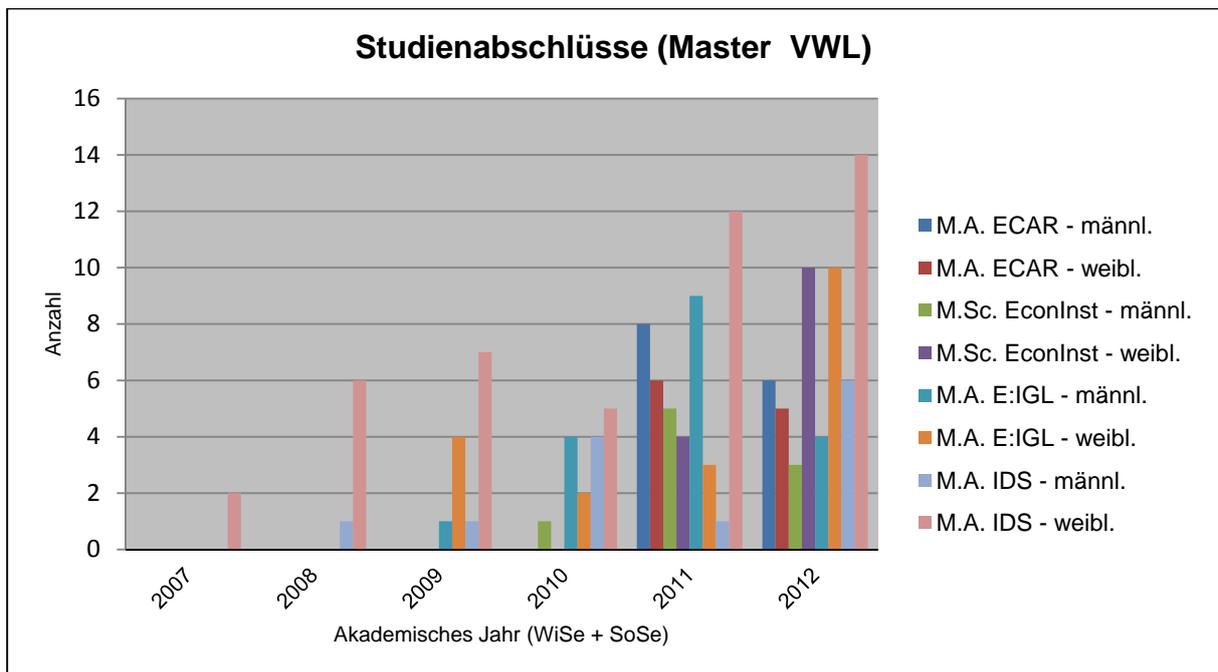


Abbildung 13: Studienabschlüsse (Master VWL); Quelle: FB-interne Erhebung – Prüfungsbüro; FB 03 - Studierendensekretariat

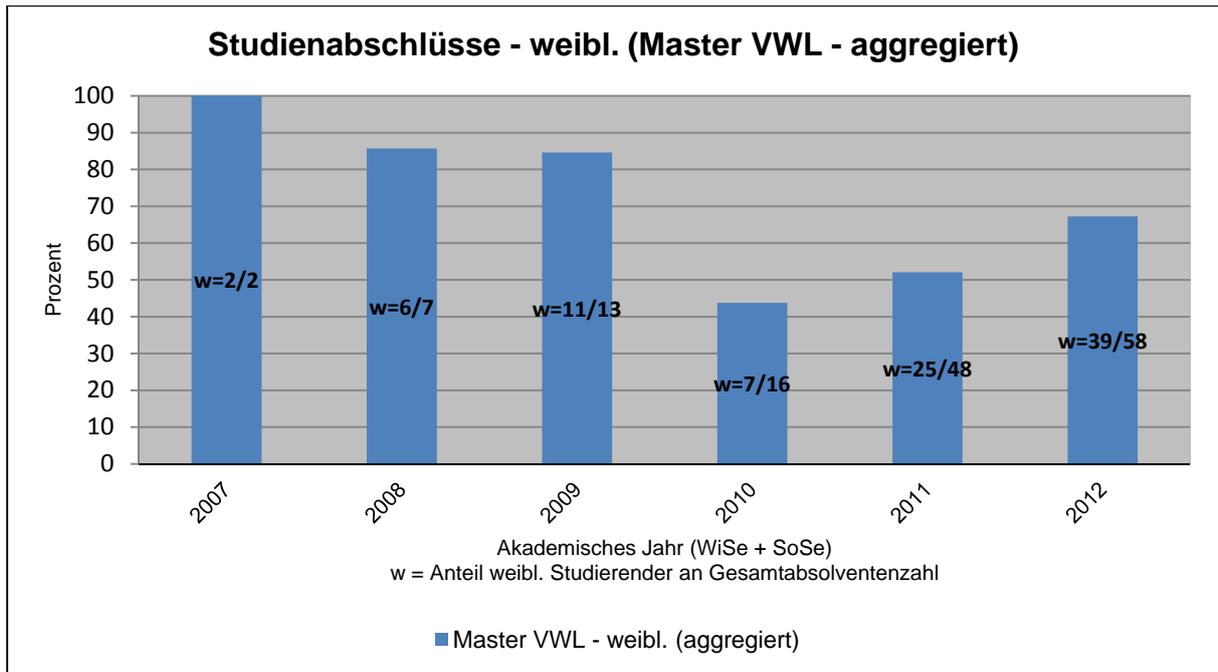


Abbildung 14: Studienabschlüsse – weibl. (Master VWL - aggregiert); Quelle: FB-interne Erhebung – Prüfungsbüro; FB 03 - Studierendensekretariat

(C) Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Aufgrund der kleinen Zahlen ist die Situation bei den Promotionen und Habilitationen in der nachfolgenden Tabelle (vgl. Tab. 1) vollständig dargestellt. Seit dem WiSe 06/07 wurden 10 Frauen im Bereich der BWL bzw. 11 Frauen im Bereich der VWL erfolgreich promoviert – dies entspricht einem jeweiligen Frauenanteil von 18,5% bzw. 39,3%. Derzeit sind 81 Doktoranden und 40 Doktorandinnen am Fachbereich eingeschrieben.

Habilitationen finden am Fachbereich äußerst selten statt (insgesamt 5 Fälle seit WiSe 2006/07), eine Frau wurde bisher nicht habilitiert.

Studienfach		BWL				VWL				Gesamt			
	Semester	m	w	ges	FA in %	m	w	ges	FA in %	m	w	ges	FA in %
P r o m o t i o n e n	WiSe 06/07	3	0	0	0,0	3	1	4	25,0	6	1	7	14,3
	SoSe 07	3	0	0	0,0	2	2	4	50,0	5	2	7	28,6
	WiSe 07/08	7	0	7	0,0	2	1	3	33,3	9	1	10	10,0
	SoSe 08	4	0	4	0,0	1	0	1	0,0	5	0	5	0,0
	WiSe 08/09	7	0	7	0,0	1	1	2	50,0	8	1	9	11,1
	SoSe 09	2	1	3	33,3	2	0	2	0,0	4	1	5	20,0
	WiSe 09/10	6	2	8	25,0	1	1	2	50,0	7	3	10	30,0
	SoSe 10	1	2	3	66,7	1	1	2	50,0	2	3	5	60,0
	WiSe 10/11	3	0	3	0,0	0	0	0	-	3	0	3	0,0
	SoSe 11	3	2	5	40,0	2	1	3	33,3	5	3	8	37,5
	WiSe 11/12	3	3	6	50,0	0	2	2	100,0	3	5	8	62,5
	SoSe 12	2	0	2	0,0	2	1	3	33,3	4	1	5	20,0
	Gesamt	44	10	54	18,5	17	11	28	39,3	61	21	82	25,6
H a b i l i t a t i o n e n	WiSe 06/07	0	0	0	-	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
	SoSe 07	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	WiSe 07/08	1	0	1	0,0	0	0	0	-	1	0	1	0,0
	SoSe 08	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	WiSe 08/09	0	0	0	-	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
	SoSe 09	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	WiSe 09/10	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	SoSe 10	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	WiSe 10/11	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	SoSe 11	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	WiSe 11/12	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
	SoSe 12	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-
		Gesamt	1	0	1	0,0	2	0	2	0,0	3	0	3

Tabelle 1: Promotionen und Habilitationen, Stand: 24.01.2013; Quelle: FB-interne Erhebung; m = männlich; w = weiblich; ges = gesamt; FA = Frauenanteil

(D) Frauenanteile bei Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren zum Sept. des Jahres 2013 ist der nachfolgenden Tabelle zur IST-Stellenbesetzung (vgl. Tab. 3, S. 15) zu entnehmen.

Unbefristeten Professuren haben derzeit in der VWL zwei Frauen (von sechs Professuren) inne, in der BWL ist eine von zehn unbefristeten Professuren weiblich besetzt.

(E) Gastprofessuren, Vertretungsprofessuren und Lehraufträge

Der Anteil der Lehraufträge (BWL und VWL), die in den vergangenen Jahren an Frauen vergeben wurden, liegt seit dem WiSe 09/10 bei 9,3%. Vertretungsprofessuren wurden insgesamt selten und auch ausschließlich mit Männern besetzt. In den vergangenen Jahren hat es keine Gastprofessuren am Fachbereich gegeben.

Studienfach		BWL				VWL			
		Semester	männl.	weibl.	gesamt	Frauenanteil in %	männl.	weibl.	gesamt
Vertretungsprofessuren	WiSe 09/10	0	0	0	-	0	0	0	-
	SoSe 10	0	0	0	-	0	0	0	-
	WiSe 10/11	1	0	1	0,0	0	0	0	-
	SoSe 11	0	0	0	-	0	0	0	-
	WiSe 11/12	0	0	0	-	2	0	2	0,0
	SoSe 12	0	0	0	-	0	0	0	-
	WiSe 12/13	0	0	0	-	0	0	0	-
	Gesamt	1	0	1	0,0	2	0	2	0,0
Lehraufträge	WiSe 09/10	4	0	4	0,0	3	0	3	0,0
	SoSe 10	4	0	4	0,0	1	1	2	50,0
	WiSe 10/11	3	0	3	0,0	3	0	3	0,0
	SoSe 11	4	0	4	0,0	6	1	7	14,3
	WiSe 11/12	5	2	7	28,6	1	0	1	0,0
	SoSe 12	5	1	6	16,7	4	0	4	0,0
	WiSe 12/13	4	0	4	0,0	2	0	2	0,0
	Gesamt	29	3	32	9,4	20	2	22	9,1

Tabelle 2: Vertretungsprofessuren und Lehraufträge, Stand: 24.01.2013

Quelle: FB-interne Erhebung

(F) IST-Stellenbesetzung am FB 02

	ganztags				Teilzeit				Personal- kapazität				Freiwerdende Stellen (nach Vertragslaufzeit)							
													2013		2014		2015		2016	
	m	w	g	FA in %	m	w	g	FA in %	m	w	g	FA in %	m	w	m	w	m	w	m	w
C4	4	2	6	33,33					4	2	6	33,33			1					
W3	7	1	8	12,5					7	1	8	12,5	1							
C3	1		1	0,0					1		1	0,0								
W2 - A15	1		1																	
W1	1	1	2	50,0					1	1	2	50,00			1				1	
A 14	1		1	0,0					1		1	0,0								
A 13	1	1	2	50,0					1	1	2	50,0					1			
A 12 - A6																				
BAT I A – BAT VIII																				
EG 5						9	9	100,0		9	9	100,0		1		1				
EG 6																				
EG 8						2	2	100,0		2	2	100,0								
EG 9		1	1	100,0	1	3	4	75,0	1	4	5	80,0								
EG 13	5		5	0,0	35	15	50	30,0	40	15	55	27,27	7	6	16	9	6	1	8	0
davon Dritt- mittel- finanziert	1		1		8	5	13	38,46	9	5	14	35,71								
MTL 9 – MTL 1																				
Summe:	2 1	6	27	22,22	36	29	65	44,62	57	35	92	38,04	8	7	17	11	7	1	8	0

Tabelle 3: IST-Stellenbesetzung am FB 02, Stand: 16.09.2013

Quelle: Wirtschaftsverwaltung des FB 02 - Herr Winkler; m = männlich; w = weiblich; g = gesamt; FA = Frauenanteil

Identifikation der Ziele von Fördermaßnahmen

In den Masterstudiengängen sind die Frauenanteile sowohl in der VWL als auch in der BWL erfreulich hoch. Die Zahlen weisen im Gesamtbild allerdings den üblichen Trend der entlang der akademischen Laufbahn abnehmenden Frauenanteile auf. In der BWL ist dabei ein stärkerer Abfall der Frauenanteile zu beobachten als in der VWL, die jedoch auf niedrigerem Niveau startet. Der Fachbereich möchte auf allen Ebenen der akademischen Qualifikation für Frauen attraktiver werden. Die Maßnahmen in diesem Frauenförderplan sind darauf gerichtet, qualifizierte Frauen intern zu halten und extern anzusprechen. Die Gruppe der Post-DoktorandInnen wird dabei aufgrund ihrer Größe nicht explizit als Zielgruppe der Maßnahmen berücksichtigt. In der Gruppe des technisch-administrativen Personals sieht der Fachbereich aktuell keinen Handlungsbedarf. Damit können die in Tabelle 4 zusammengefassten Ziele identifiziert werden:

Wirkungsrichtung Zielgruppe	Externe gewinnen	Interne in die nächste Gruppe überführen	Bestand halten
Studienanfängerinnen	I	-	II
Doktorandinnen	III	IV	V
Professorinnen	VI	-	VII

Tabelle 4: Ziele der Fördermaßnahmen

Fördermaßnahmen

Im Folgenden werden zunächst generelle Maßnahmen vorgestellt, die auf die Verbesserung der Attraktivität des Fachbereichs für alle Zielgruppen abstellen. Im Anschluss werden Maßnahmen vorgestellt, die sich auf die oben aufgeführten spezifischen Ziele richten.

(0) Erhöhung der Attraktivität des Fachbereichs für Frauen

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

Frauen sind in der Regel stärker in die Betreuung von Familienangehörigen eingebunden als Männer. Alle Mitglieder des Fachbereichs achten daher auf eine familienfreundliche Terminierung von Gremiensitzungen, Lehrveranstaltungen und Gastvorträgen geachtet. Diese sollen möglichst am Vormittag stattfinden und nur in Ausnahmefällen außerhalb des Zeitfensters zwischen 8-17 Uhr liegen. Wenn Veranstaltungen am Wochenende oder außerhalb des Zeitfensters zwischen 8-17 Uhr stattfinden, bieten die Verantwortlichen Unterstützung bei der Lösung von familiären Betreuungsproblemen an.

Der Fachbereich unterstützt Bemühungen zur Überbrückung von Betreuungseingängen, insbesondere bezüglich der Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers oder Arbeitsplätzen mit Betreuungsmöglichkeiten für den Notfall.

Weibliche Lehrende dienen als Rollenvorbild. Lehraufträge und Vertretungsprofessuren sollen daher verstärkt an Frauen vergeben werden. Wenn ein Lehrauftrag an eine Frau vergeben wird, dann kann die den Lehrauftrag vergebende Arbeitsgruppe aus den Mitteln des Fachbereichs für die Dauer des Lehrauftrags die Unterstützung einer geprüften wissenschaftlichen Hilfskraft im Umfang des Lehrauftrags erhalten. Einer Vertretungsprofessorin wird für die Dauer der Vertretung aus Mitteln des Fachbereichs eine geprüfte wissenschaftliche Hilfskraft im Umfang von 30 Stunden/Monat zur Verfügung gestellt.

Alle Mitglieder des Fachbereichs achten bei Ihren Formulierungen stets darauf, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. Die Vermittlung von

Genderkompetenz wird im Rahmen des Studienangebots und der Personalentwicklung gewährleistet.

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 1000 Euro zur Verfügung.

(I) Studienanfängerinnen gewinnen

In der Gruppe der Studienanfängerinnen und Studienanfänger weisen die Studiengänge des Fachbereichs mit Ausnahme des Bachelor VWL eine relativ ausgewogene Geschlechterkomposition auf.

Im Rahmen der Hochschulerkundungswoche werden verstärkt Themen ausgewählt, die auch weibliche Personen ansprechen.

Initiativen von Fachbereichsmitgliedern zur Durchführung von Workshops zu volkswirtschaftswissenschaftlichen Themen mit Schülerinnen (insbesondere im Rahmen des Girls' Day) können von der Gleichstellungskommission organisatorisch und finanziell unterstützt werden. Anträge können jederzeit direkt an die Gleichstellungskommission gerichtet werden. Aktivitäten werden von der Gleichstellungskommission dokumentiert und auf den Webseiten angekündigt.

(II) Studentinnen halten

Im Rahmen der Einführungsveranstaltungen in den frühen Semestern des Studiums wird bei der Auswahl und Kommunikation der Themen darauf geachtet, dass sie auch weibliche Personen ansprechen.

Initiativen zur Durchführung von Vorträgen oder Workshops zu Gender- oder Familienthemen können von der Gleichstellungskommission organisatorisch und finanziell unterstützt werden. Anträge können jederzeit direkt an die Gleichstellungskommission gerichtet werden. Aktivitäten werden von der Gleichstellungskommission dokumentiert und auf den Webseiten angekündigt.

Qualifizierte Studentinnen werden zur Bewerbung auf Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte gezielt aufgefordert.

(III) Doktorandinnen gewinnen

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.

(IV) Doktorandinnen aus der Gruppe Marburger Absolventinnen gewinnen

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 im Masterstudium an, die sich für eine Promotion interessieren. Bei der Informationsveranstaltung werden (auf freiwilliger Basis) die Kontaktdaten der Studierenden zur gezielten Ansprache gesammelt.

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 in Begleitung eines Professors oder einer Professorin des Fachbereichs. Einmal pro Jahr kann die Teilnahme einer Gruppe an einer Tagung gefördert werden. Die Gleichstellungskommission wählt bis Ende März 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 anhand der Durchschnittsnoten. Die Planung der Tagungsteilnahme obliegt der Gruppe der ausgewählten Studentinnen unter Federführung des mitreisenden Professors bzw. der mitreisenden Professorin.

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.

(V) Doktorandinnen 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. Es finden regelmäßig informelle Treffen zwischen Doktorandinnen und Professorinnen statt mit dem Ziel, individuelle Hürden und strukturelle Probleme entlang der wissenschaftlichen Laufbahn zu identifizieren, sowie Lösungsansätze zu prüfen und zu entwickeln.

Drittmittelgeförderte Qualifikationsprojekte weisen besondere Risiken für Frauen auf, da sie keinen Ausgleich für Arbeitseinschränkungen während einer Schwangerschaft ermöglichen. Der Fachbereich unterstützt das Präsidium der Philipps-Universität in der Entwicklung von Konzepten, die dieses geschlechterspezifische Risiko ausgleichen.

(VI) Professorinnen gewinnen

Bei jedem Besetzungsverfahren einer Professur werden geeignete Kandidatinnen gesucht, entsprechend angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Dabei stellte sich vielfach heraus, dass die Strukturen an der Philipps-Universität in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht konkurrenzfähig sind. Forschungsinstitute wie das DIW bieten flexible Arbeitszeitmodelle, die für Frauen 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.

(VII) Professorinnen halten

Die Schaffung von Strukturen, die es Frauen 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 unterstützt diesbezügliche Initiativen von Eltern, insbesondere durch die Bereitschaft zur Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern oder Arbeitsplätzen, die es erlauben Kinder im Notfall am Arbeitsplatz zu betreuen.

Dokumentation und Evaluation der Maßnahmen

Die mit dem Ziel der Frauenförderung angestoßenen Veranstaltungen werden grundsätzlich von den Teilnehmerinnen evaluiert. Die Gleichstellungskommission stellt einen entsprechenden Fragebogen zur Verfügung.

Der Fachbereich strebt eine Erhöhung der Frauenanteile auf allen akademischen Qualifikationsniveaus an, die eine Unterrepräsentanz von Frauen aufweisen. Anhand der Entwicklung dieser Zahlen wird der Erfolg der Maßnahmen gemessen.

Die BWL ist diesbezüglich bei den Studienanfängerinnen und den Studienabschlüssen bereits sehr gut aufgestellt. Die (fast) paritätische Geschlechterkomposition gilt es zu halten. Jedoch fällt der Frauenanteil in der BWL entlang der wissenschaftlichen Karrierestufen rapide ab, auf unter 20% bei den Promotionen und auf 10% bei den (unbefristeten) Professuren. Die in diesem Frauenförderplan festgelegten Maßnahmen zielen darauf ab, diese Zahlen signifikant zu erhöhen.

In der VWL ist der Frauenanteil in den Masterstudiengängen ebenfalls erfreulich hoch und soll auf diesem Niveau gehalten werden. Auf allen anderen akademischen Qualifikationsniveaus liegt der Frauenanteil hingegen zwischen 30 und 40%. Eine paritätische Geschlechterkomposition scheint erreichbar und wird angestrebt.

Finanzierung der Maßnahmen

Die Kosten, die aus der Organisation von Veranstaltungen für Schülerinnen (siehe I), Vorträgen (siehe II) und die Förderung von Tagungsteilnahmen (siehe IV) entstehen, werden aus den der Gleichstellungskommission vom Fachbereich zur Verfügung

gestellten Mitteln beglichen. Die Gleichstellungskommission verfügt aus den vergangenen Jahren über Reserven. In der Anlaufphase der Maßnahmen ist (unter Rückgriff auf die Reserven) eine großzügige Förderung der Initiativen geplant. Damit soll ein möglichst großer Anreiz zur Initiierung von konkreten Fördermaßnahmen gegeben werden, und es können mehrere Modelle gleichzeitig erprobt werden.

Der Wunsch nach strukturellen Maßnahmen wie bspw. die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers wird auf Fachbereichsebene diskutiert und gegebenenfalls aus Mitteln des Fachbereichs finanziert.