



## Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Wintersemester 2015/2016 bis Wintersemester 2018/2019

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät strebt seit ihrer Gründung eine gleichwertige Partizipation von Frauen und Männern in der Lehre, der Forschung und innerhalb ihrer Selbstverwaltungsgremien<sup>1</sup> an. Viele gleichstellungsorientierte Maßnahmen waren in den letzten Jahren erfolgreich. Trotzdem sind Frauen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in einigen Bereichen nach wie vor noch unterrepräsentiert.

Im Folgenden werden für die Bereiche (1) Personalpolitik, (2) Lehre und Studiengänge, (3) Nachwuchsförderung, (4) Forschung und (5) Berufungen auf die Ziele und den Ist-Zustand eingegangen sowie, wenn erforderlich, notwendige Maßnahmen daraus abgeleitet. Dabei kommen neben neuen Aktivitäten auch weiterhin Instrumente in Betracht, mit denen in den letzten Jahren gute Erfahrungen gemacht wurden.

Die Stichtage der Datenerhebungen sind der 30.06.2012 (Personaldaten, Studierendendaten) sowie der 31.12.2012 (Qualifizierungsdaten, Berufsdaten). Die Daten zur wissenschaftlichen Qualifikation (Nachwuchsförderung) beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.10.2010 bis 31.12.2013.

### 1. Personalpolitik

#### 1.1. Ziele

In Einklang mit dem im Gender-Monitor-Bericht<sup>2</sup> der Friedrich-Schiller-Universität Jena genannten personalpolitischen Zielen strebt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gendergerechte Beschäftigungsverhältnisse, eine gleichstellungsorientierte Organisationskultur sowie die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit an.

Um diesen Zielen nachzukommen, wird sich die Fakultät auch in Zukunft bemühen, den Frauenanteil in bestimmten Beschäftigungskategorien anzuheben. Schwerpunkte liegen dabei in der Erhöhung der Tutorinnen-Anzahl sowie der Anzahl der nicht-promovierten weiblichen Mitarbeiter (beides Zielwert 0,43)<sup>3</sup>, in der verstärkten Berücksichtigung von Frauen für Vollzeitstellen (Zielwerte sind 0,31 in der Gruppe der nicht-promovierten MitarbeiterInnen und 0,36 in der Gruppe der Post-Docs)<sup>4</sup> und in der Anhebung des derzeitigen Anteils an Professorinnen (Zielwert 0,16)<sup>5</sup>. Ein weiteres Ziel ist die Gewinnung zusätzlicher weiblicher Mitglieder für den Fakultätsrat, besonders im Bereich der Professoren und des akademischen Mittelbaus (Zielwerte 0,11 und 0,31)<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Fakultätsrat, Prüfungsausschüsse, Studienkommission, Berufungskommissionen, Kommission zur Evaluation der Lehre.

<sup>2</sup> Siehe FSU-Gleichstellungsmonitor 2012/2013.

<sup>3</sup> Entspricht dem derzeitigen Anteil an weiblichen Studierenden.

<sup>4</sup> Entspricht dem jeweiligen derzeitigen Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesen beiden Gruppen.

<sup>5</sup> Dieser Wert wird erreicht, wenn ein weiterer Lehrstuhl an dieser Fakultät mit einer Professorin besetzt wird.

<sup>6</sup> Entspricht dem jeweiligen derzeitigen Anteil der weiblichen Beschäftigten in diesen beiden Gruppen.

## 1.2. Status Quo

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist im Beobachtungszeitraum leicht rückläufig, ist aber mit 0,43 am Ende der betrachteten Periode noch als ausgewogen zu bezeichnen. Die Zahl der weiblichen Hilfskräfte liegt mit 29 von 53 über diesem Anteil von 0,43, die Anzahl der Tutorinnen unterhalb dieses Anteils. Die entsprechenden Zahlen dazu finden sich in Tabelle 1.

Der Anteil der weiblichen Promovierenden liegt mit 0,31 unterhalb des Frauenanteils bei den Studierenden, der Anteil der promovierten weiblichen Mitarbeiter hingegen oberhalb des Frauenanteils bei den Promovierenden. Trotzdem verringert sich der Frauenanteil bei den Abschlüssen zunehmend im Qualifizierungsverlauf mit einer besonders starken Reduktion zwischen Promotion und Habilitation (von 0,49 bei den Absolventen auf 0,4 bei den Promotionen und 0 bei den Habilitationen)(siehe dazu Abschnitt 3).

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
Studierende	1588	686	0,43
Hilfskräfte	53	29	0,55
TutorInnen	35	12	0,34
wissenschaftliches Personal <sup>7</sup>	89	28	0,31
→ davon unbefristet	4	1	0,25
Promovierende <sup>8</sup>	72	22	0,31
→ davon in Vollzeit	25	7	0,28
→ davon DRM-finanziert	12	4	0,33
Promovierte	17	6	0,36
→ davon in Vollzeit	11	2	0,18
→ davon DRM-finanziert	3	1	0,33
Professuren	19	2	0,11
Fakultätsrat	14	3	0,21

Tabelle 1: Personaldaten (Stichtag Datenerhebung: 30.06.2012)

Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen liegt, unabhängig von ihrem Qualifikationsgrad, unter dem Prozentsatz der in Vollzeit arbeitenden Männer. Dieser Unterschied ist besonders gravierend bei den Post-DoktorandInnen. Vergleicht man hingegen befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse sowie Drittmittel (DRM)- und Haushaltsfinanzierung der Stellen, ist keine offensichtliche Diskriminierung erkennbar.

Der Anteil bei den Professorinnen ist - verglichen mit den Daten, auf denen der letzte Gleichstellungsplan (Frauenförderplan) der Fakultät aus dem Jahr 2012 beruht - von 0 auf 0,11 gestiegen. Betrachtet man den Glass-Ceiling-Index (GCI)<sup>9</sup> als Kennzahl für die vertikale Segregation (siehe dazu Tabelle 2), ist die „Gläserne Decke“ der Fakultät mit 2,65 dichter als auf Bundesebene

<sup>7</sup> Ohne Professoren.

<sup>8</sup> Nur Mittelbau, ohne externe Promovenden oder Stipendiaten. Alle im Mittelbau beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter sind gleichzeitig auch Doktoranden.

<sup>9</sup> Der Glass-Ceiling-Index (GCI) gibt in diesem Fall die relative Chance von Frauen an, eine Professur zu erhalten. Zur Berechnung wird der Frauenanteil bei den Professuren zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (einschließlich der Professuren) in Beziehung gesetzt. Ideal ist ein Wert von 1. Je weiter der ermittelte GCI-Wert diesen Idealwert überschreitet, desto stärker ist die sogenannte „Gläserne Decke“. Werte unter 1 weisen hingegen auf eine Unterrepräsentanz von Männern in der Professoren-schaft hin.

(1,88), entspricht aber ungefähr dem Durchschnitt an der FSU (2,63 in der Kernuniversität).

Statusgruppe	Frauenanteil		
	wiss. MA	Professuren	GCI
Gesamte Fakultät	0,28	0,11	2,65
BWL	0,25	0,11	2,25
VWL	0,27	0,17	1,59
Weitere fachbezogene Einheiten <sup>10</sup>	0,39	0	-

Tabelle 2: Glass-Ceiling-Index

Der derzeitige Frauenanteil im gesamten Fakultätsrat ist mit 0,21 noch relativ nahe am Frauenanteil des wissenschaftlichen Gesamtpersonals. Es gibt bisher allerdings keine Beteiligung einer Professorin oder einer weiblichen Mittelbauvertreterin. Bei den Professorinnen ist das nicht verwunderlich, da die weiblichen Professoren erst kürzlich berufen worden. Eine mögliche Beteiligung der Professorinnen im Fakultätsrat sowie in den Führungsgremien der Fakultät ist somit für nachfolgende Berichtsjahre gegeben.<sup>11</sup> Bezüglich des akademischen Mittelbaus sollte die Fakultät unbedingt darauf hinarbeiten, dafür eine weibliche Mitarbeiterin zu gewinnen.

### 1.3. Maßnahmen

Laut Vorgabe durch den Senatsbeschluss vom 18.02.1997 soll bei der Feststellung der Unterrepräsentanz für die Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal der angestrebte Frauenanteil der jeweiligen Qualifikationsstufe aus dem Frauenanteil der nächst-niedrigeren Qualifikationsstufe abgeleitet werden (Kaskaden-Modell).

Die LehrstuhlinhaberInnen der Fakultät sowie die bereits beschäftigten MitarbeiterInnen sind daher bemüht, je nach Situation in ihrem jeweiligen Entscheidungsbereich zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Die Maßnahmen zur Veränderung der Situation zielen demzufolge überwiegend darauf ab, das Angebot an qualifizierten Bewerbungen zu vergrößern, hierüber auch den Anteil der Bewerbungen von qualifizierten Frauen zu erhöhen und damit langfristig auch die Frauenanteile in den betroffenen Beschäftigungskategorien zu steigern. Dazu gehören:

- Die gezielte Aufforderung für begabte Studentinnen, als Tutorin zu arbeiten.
- Die gezielte Aufforderung von guten und sehr guten Absolventinnen zur Bewerbung auf offene Mitarbeiterstellen.
- Die geschlechtsneutrale Formulierung der Stellenausschreibungen.
- Die möglichst breite Bekanntmachung von Stellenausschreibungen, auch über die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und der Universität.
- Die gezielte Förderung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen durch Eröffnung der gleichen Chancen auf Vollzeit- oder (so vorhanden) Dauerstellen wie ihren männlichen Kollegen.<sup>12</sup>

Nach Möglichkeit sollte auch darauf hingewirkt werden, dass die Selbstverwaltungsgremien der Fakultät entsprechend den Beschäftigungsanteilen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern be-

<sup>10</sup> Unter dem Begriff *Weitere fachbezogene Einheiten* sind die nicht unmittelbar zu den Fachbereichen BWL und VWL gehörenden Lehrstühle für Wirtschaftspädagogik, Wirtschafts- und Sozialstatistik, Wirtschaftsinformatik sowie Wirtschafts- und Sozialgeschichte zusammengefasst.

<sup>11</sup> Allerdings ist es auch das Bestreben der Fakultät, zu vermeiden, dass die vorhandenen Frauen (in allen Ebenen) aus Gründen der Gleichstellung überlastet werden, was den Oberzielen der Gleichstellung zuwider laufen würde.

<sup>12</sup> Allerdings ist hier unklar, ob tatsächlich bei allen Frauen der Wunsch auf eine Vollzeitstelle besteht oder ob nicht einige Mitarbeiterinnen aus familiären Gründen bewusst verkürzt arbeiten. Eine Umfrage während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans soll hier mehr Klarheit bringen.

setzt sind. Besonderes Augenmerk liegt hier auf den Gruppen der nicht-promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und auf der Gruppe der Professorinnen.

Grundsätzlich werden in Abstimmung mit dem jeweiligen Lehrstuhl und in Einklang mit den Vorlesungszeiten auch weiterhin flexible Arbeitszeitformen und eine individuelle Arbeitsortwahl gewährleistet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit oder Mutterschutz werden regelmäßig über Aktivitäten innerhalb der Fakultät über den zentralen E-Mail-Verteiler informiert.

## 2. Lehre und Studiengänge

### 2.1. Ziele

In Einklang mit den im Gender-Monitor-Bericht<sup>13</sup> der Friedrich-Schiller-Universität Jena genannten Zielen im Bereich Lehre und Studiengänge strebt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät eine gendergerechte Partizipation und Studienbetreuung, die Gendersensibilisierung Studierender sowie die Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft an.

Für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes soll die Erhaltung sowie, wenn möglich, sogar die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender (Zielwert 0,49)<sup>14</sup> primäres Ziel der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sein.

### 2.2. Status Quo

Der Anteil der weiblichen Studierenden insgesamt ist im Betrachtungszeitraum rückläufig (von 0,48 im WS 2009/2010 auf 0,43 im WS 2013/2014). Da der Anteil der weiblichen Erstsemester im WS 2013/2014 aber ebenfalls 0,43 beträgt, ist zu hoffen, dass dieser Abwärtstrend nun gestoppt ist. Hinsichtlich der Studiendauer sind keine Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Studierenden erkennbar. Die Zahlen, auf die sich dieser Gleichstellungsplan bezieht, können Tabelle 3 entnommen werden.

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
Studierende <sup>15</sup>	1588	686	0,43
Erstsemester <sup>16</sup>	626	270	0,43
AbsolventInnen <sup>17</sup>	452	223	0,49
BachelorabsolventInnen	196	82	0,42
MasterabsolventInnen	45	21	0,47

Tabelle 3: Studierendendaten (Stichtag Datenerhebung: 30.06.2012)

### 2.3. Maßnahmen

Über die Vorstellung der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge im Rahmen des jährlich stattfindenden Girls' Day als weitere Fördermaßnahme zur gezielten Werbung weiblicher Erstsemester wird derzeit nachgedacht.

Außerdem ist angedacht, die Verteilung des derzeitigen Anteils weiblicher Studierender über die Studiengänge hinweg zu analysieren, um Erklärungen für den Rückgang in den letzten Jahren zu

<sup>13</sup> Siehe FSU-Gleichstellungsmonitor 2012/2013.

<sup>14</sup> Entspricht dem Stand des letzten Frauenförderplanes (Datenerhebung 2010).

<sup>15</sup> WS 2013/2014

<sup>16</sup> WS 2013/2014

<sup>17</sup> Inklusive Diplom.

finden.

Gemäß Senatsbeschluss vom 06.12.1994 sollte davon abgesehen werden, wichtige Lehrveranstaltungen und Klausuren der Fakultät nach 16 Uhr und an Wochenenden anzusetzen. Sollte dies nicht realisierbar sein, werden auf Antrag von Studierenden mit Kind(ern) nach Möglichkeit Sonderregelungen für Prüfungen und Fristsetzungen eingeräumt. Sie können sich im Prüfungsamt der Fakultät dahingehend beraten lassen.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät fördert darüber hinaus Studienregelungen, die auf die Elternschaft von Studierenden Rücksicht nehmen:

- Studierenden mit Kind bzw. in der Schwangerschaft werden auf Antrag Sonderregelungen bei Fristsetzungen eingeräumt.
- Die Prüfungsberechtigung in Zeiten des Mutterschutzes kann auf Antrag aufrechterhalten werden.
- Für werdende Mütter werden bei schriftlichen Prüfungen Außenplätze reserviert.

Weiterhin ist die Möglichkeit des Teilzeitstudiums (Verdopplung der Regelstudienzeit) in den aktuellen Bachelor- und Masterstudiengängen gegeben.

StudentInnen und DoktorandInnen werden durch die Veranstaltung von Seminaren für das Thema sensibilisiert. In der Vergangenheit wurde z.B. ein Seminar zum Thema *Gender Economics* am Lehrstuhl Allgemeine VWL/Finanzwissenschaft veranstaltet. Außerdem werden am Lehrstuhl für BWL/Organisation, Führung und Human Resource Management regelmäßig Qualifikationsarbeiten zum Thema *Diversity-Management* verfasst.

### 3. Nachwuchsförderung

#### 3.1. Ziele

In Einklang mit den im Gender-Monitor-Bericht<sup>18</sup> der Friedrich-Schiller-Universität Jena genannten Zielen im Bereich Lehre und Studiengänge strebt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät im Bereich Nachwuchsförderung eine gendergerechte Partizipation und Nachwuchsförderung, eine gendergerechte Karriereförderung sowie die Vermeidung von Qualifizierungsabbrüchen durch Elternschaft an.

Betrachtet man die derzeitige Lage an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, besteht konkreter Handlungsbedarf in der Erhöhung des Frauenanteils unter den Post-Doktoranden im Bereich der Betriebswirtschaftslehre sowie in der Habilitation von Frauen (Zielwert 0,25)<sup>19</sup>.

#### 3.2. Status Quo

Der Anteil weiblicher Promotionen ist, verglichen mit dem Ausgangsjahr 2008, nahezu unverändert. In den Jahren des Betrachtungszeitraumes war zwischendurch ein Anstieg zu verzeichnen gewesen (bis auf 0,52 im Jahr 2011), das höhere Niveau konnte aber nicht gehalten werden. Die Zahlen, auf denen dieser Gleichstellungsplan beruht, können Tabelle 4 entnommen werden.

Der Anteil weiblicher Doktoranden ist geringfügig geringer als der Anteil der weiblichen Mittelbaubeschäftigten (siehe dazu Tabelle 1 und Tabelle 4), was darauf hindeutet, dass Frauen gute Chancen haben als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingestellt zu werden.

Gleichzeitig verzeichnet die Fakultät in den strukturierten Doktorandenprogrammen (im Vergleich zu anderen Fakultäten) eine sehr hohe Frauenquote (0,38) und liegt damit auch deutlich über dem Frauenanteil bei Individualpromotionen (0,21).

Es ist eine leichte Diskrepanz bei den Prädikaten erkennbar. Diese zeigt sich bei den mit *summa cum laude* und *magna cum laude* bewerteten Dissertationen. Die mit *summa cum laude* bewerteten weiblichen Dissertationen lagen mit einem Anteil von 0,38 geringfügig unter dem Gesamtan-

<sup>18</sup> Siehe FSU-Gleichstellungsmonitor 2012/2013.

<sup>19</sup> Entspricht zunächst einer weiblichen Habilitation während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes.

teil der weiblichen Promovenden (0,40).<sup>20</sup>

Vergleicht man die erfolgreichen mit den nicht erfolgreichen Promotionen, so ist festzustellen, dass mehr Frauen ihr Promotionsprojekt abschließen (0,40) als abbrechen (0,31) oder anders ausgedrückt, dass der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen höher liegt als bei den abgebrochenen Promotionen. Betrachtet man im gleichen Zeitraum nur die weiblichen Promovenden, so liegt die Abbruchquote verglichen mit den angestrebten Promotionen bei 0,12 (im Vergleich dazu liegen die Männer bei 0,16).

Der Anteil der Gutachterinnen in Promotionsverfahren ist mit 0,03 gering. Durch Erhöhung des Professorinnenanteils an der Fakultät kann hier aber auf eine gute Tendenz nach oben gehofft werden. Die niedrige Quote bei den Gutachtern lässt sich aber nur partiell durch die im Berichtszeitraum niedrige Professorinnenzahl erklären, da für Promotionsverfahren auch häufig Gutachten von externen Professoren bzw. Professorinnen eingeholt werden.

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
Promovierende	129	36	0,28
Individualpromotionen	73	15	0,21
in Doktorandenprogrammen	56	21	0,38
Promotionen (2010-2013)	95	38	0,40
→ mit <i>summa</i> bewertet	40	15	0,38
→ mit <i>magna</i> bewertet	41	20	0,49
Abbrüche (2010-2013)	16	5	0,31
Post-DoktorandInnen	17	6	0,36
→ in der BWL	6	0	0,00
→ in der VWL	9	4	0,44
→ sonstige	2	2	1,00
Habilitationen (2008-2013)	7	0	0,00

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen (Stichtag Datenerhebung: 31.12.2012)

Der Anteil der weiblichen Post-Doktoranden ist höher als bei den Doktorandinnen. Allerdings wurde im Gleichstellungsmonitor erwähnt<sup>21</sup>, dass keine weiblichen Post-Doktoranden im Bereich der BWL beschäftigt sind. Hier sollte besonders darauf geachtet werden, gute Doktorandinnen frühzeitig zu fördern und für den Verbleib im akademischen Bereich zu gewinnen.

Der Frauenanteil bei den Habilitationen ist derzeit 0, aber die relativ hohe Frauenquote bei den Post-Doktorandinnen zeigt eine gute Tendenz.

<sup>20</sup>Der Vergleich zwischen Frauen und Männern sollte an dieser Stelle sowie auch bei Betrachtung der gesamten Notenverteilung nur vorsichtig interpretiert werden, da der Unterschied sehr gering ist und da aufgrund der kleinen Fallzahlen ein Ausreißer das ganze Bild verzerren kann.

<sup>21</sup> Siehe FSU-Gleichstellungsmonitor 2012/2013, S.11.

### 3.3. Maßnahmen

Die bereits am Lehrstuhl beschäftigten MitarbeiterInnen und AssistentInnen sind neben den bereits in Absatz 1.3. aufgeführten Maßnahmen<sup>22</sup> aufgefordert, auf geeigneten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu achten und durch

- die regelmäßige Auswertung der Prüfungslisten und -ergebnisse der jeweiligen Lehrstühle zwecks Identifikation guter weiblicher Studierender
- gezielte Ansprache guter Studentinnen für interessante Abschlussarbeitsprojekte,
- gezielte Ausschöpfung von Förderungsmöglichkeiten für begabte weibliche Studierende, z.B. Ermöglichung der Teilnahme oder Mitarbeit an Forschungsprojekten, Exkursionen,
- gezielte Aufforderung von guten und sehr guten Absolventinnen zur Bewerbung um Stipendien, Preise u. ä.,
- gezielte Aufforderung begabter weiblicher Studierender, als studentische Hilfskraft zu arbeiten (wenn möglich, unter Betonung des Forschungscharakters der Tätigkeiten)

die betreffenden Frauen zur wissenschaftlichen Tätigkeit zu ermutigen und so als Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen.

Die Karriereberatung insbesondere weiblicher Beschäftigter sollte in Form regelmäßiger MitarbeiterInnengespräche erfolgen und mit einem ersten Gespräch unmittelbar nach der Einstellung beginnen. Hier sollten gezielte Anregungen zu Publikationsstrategien, Konferenzbesuchen und -vorträgen sowie Auslandsaufenthalten gegeben werden. Konkret wäre beispielsweise eine gezielte Ansprache von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zur Durchführung von Lehrveranstaltungen an ausländischen Universitäten, z. B. im Rahmen des Programms "ERASMUS Dozentenmobilität", denkbar.

Weiterhin können qualifizierte Doktorandinnen gezielt auf eine mögliche Habilitation und/oder die Übernahme von Juniorprofessuren vorbereitet und hierzu motiviert werden. Unterstützung findet sich hier unter anderem durch das Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen<sup>23</sup> (sowie für Habilitierende, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Juniorprofessorinnen), ein hochschulübergreifendes Angebot der Universitäten Halle-Wittenberg, Jena und Leipzig, auf das gezielt hingewiesen werden sollte.<sup>24</sup>

In diesem Zusammenhang ist auch die gezielte Unterstützung von frisch promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Beantragung von Habilitationsstipendien durch Gutachten und die konkrete Hilfestellung bei der Suche nach internen und externen Gutachter(inne)n für Stipendien, Forschungsprojektanträge und Prüfungsleistungen sowie die gezielte Förderung der Drittmittelfähigkeit von Mitarbeiterinnen mit entsprechender Unterstützung dieser Aktivitäten denkbar. Konkret wäre hier beispielsweise die gezielte Aufforderung promovierter Mitarbeiterinnen durch die Fakultät zur Teilnahme an den vom Vizepräsidium Forschung angebotenen Förderprogrammen zur Förderung der Drittmittelfähigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern und zur Förderung des wissenschaftlichen Austausches der Nachwuchsforscherinnen ("ProChance") zu nennen.

Weiterhin sollte die Familienplanung unterstützt werden. Hierzu wäre während der Schwangerschaft oder Elternzeit ein Karrieregespräch über die Pläne und Möglichkeiten, die Gestaltung der weiteren Zusammenarbeit sowie die Finanzierung zu begrüßen.

Selbstverständlich ist inzwischen das Angebot für sich im Mutterschutz befindliche Nachwuchswissenschaftlerinnen und NachwuchswissenschaftlerInnen in Elternzeit, an Forschungsseminaren innerhalb der Fakultät teilzunehmen sowie die kontinuierliche Einbindung dieser Promovierenden in das Lehrstuhlteam durch regelmäßige Treffen zu fördern. Auch wäre die Möglichkeit der Vertretung von Mitarbeiterinnen in Elternzeit auf Konferenzen und Workshops durch deren

<sup>22</sup> So kann beispielsweise mit der gezielten Aufforderung an begabte weibliche Studierende als Tutorin zu arbeiten, eine frühzeitige Bindung an den Lehrstuhl erreicht werden, um sie so später für den Mittelbau gewinnen zu können.

<sup>23</sup> [www.pd-mentoring@uni-jena.de](http://www.pd-mentoring@uni-jena.de).

<sup>24</sup> Hier wäre es absolut wünschenswert, wenn den LehrstuhlinhaberInnen seitens des Vizepräsidiums für wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung eine Übersicht zur Verfügung gestellt werden könnte, in der alle auf Frauen bezogenen Förderprogramme, an denen die FSU beteiligt ist, aufgelistet sind.

Ko-Autoren wünschenswert.

## 4. Forschung

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät fördert Forschungsaktivitäten mit Blick auf eine chancengleiche Partizipation von Männern und Frauen im Sinne der Ziele<sup>25</sup> der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Im Betrachtungszeitraum gab es an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät keine bewilligten Drittmittelanträge von Frauen. Durch den gestiegenen Anteil an Professorinnen und weiblichen Post-Doktoranden sollte sich diese Situation in naher Zukunft verbessern.

Auch hier sind einige Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils denkbar. Dafür in Frage käme beispielsweise die Bekanntmachung der Förderprogramme des Vizepräsidiums Forschung (siehe dazu Punkt 3.3.) sowie auch die Aufforderung und Unterstützung der Vorgesetzten für Postdoktorandinnen bei eigener Antragsstellung. Begleitet werden kann das durch die Mentorinnen und Mentoren aus dem im Abschnitt 3.3. erwähnten Programm.

## 5. Berufungen

### 5.1. Ziele

In Einklang mit den im Gender-Monitor-Bericht<sup>26</sup> der Friedrich-Schiller-Universität Jena genannten Zielen strebt die Fakultät eine Erhöhung des Professorinnenanteils, die Chancengleichheit in der Karriereförderung sowie die Vereinbarkeit von beruflicher und privater Lebenssituation in Jena an.

Das im letzten Gleichstellungs- bzw. Frauenförderplan 2011 erwähnte Ziel der Erhöhung der Anzahl der weiblichen Professoren (siehe dazu Tabelle 1) von 0 auf 2 ist gelungen. Dennoch liegt die Frauenquote hier noch unter dem Bundesdurchschnitt.<sup>27</sup> Auch in Hinblick auf deren Vorbildfunktion für jüngere Wissenschaftlerinnen ist es Ziel der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät diese Quote weiter zu erhöhen.

### 5.2. Status Quo

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Kommissionsmitglieder	44	11	0,25
Bewerbungen	80	13	0,16
Einladungen	27	7	0,26
Listenplatzierungen	12	4	0,33
Ruferteilungen <sup>28</sup>	7	3	0,43

Tabelle 5: Berufungsverfahren 2013

Im Jahr 2012 hatte die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät kein Berufungsverfahren im Senat. Im darauffolgenden Jahr waren es 4 Verfahren. Alle Daten hierzu können Tabelle 5 entnommen werden. In den Jahren 2012 und 2013 wurden zwei Ernennungen durchgeführt, eine der neu

<sup>25</sup> Siehe FSU-Gleichstellungsmonitor 2012/2013.

<sup>26</sup> Siehe FSU-Gleichstellungsmonitor 2012/2013.

<sup>27</sup> Laut FSU-Gleichstellungsmonitor 2012/2013 ist der Professorinnen-Anteil an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit 0,11 knapp halb so hoch wie im Bundesdurchschnitt.

<sup>28</sup> Zu den in 2013 im Senat behandelten Verfahren. Da bei einer Liste mehrere Platzierte „abgearbeitet“ wurden, kann es durchaus sein, dass der zugehörige Ruf erst später erfolgt ist.



ernannten Professoren ist weiblich. Trotz massiver Bemühungen im Vorfeld der Ausschreibungen, Frauen darauf aufmerksam zu machen, lag die Frauenquote bei den Bewerbungen gerade einmal bei 0,16.

### 5.3. Maßnahmen

Laut Thüringer Gleichstellungsgesetz sollen bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren, Lehraufträgen und Professuren gleichwertig qualifizierte Frauen nach Möglichkeit vorrangig berücksichtigt werden, solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Beschäftigungskategorie besteht.

Die öffentliche Ausschreibung freier Stellen geschieht in geschlechtsneutraler Form und mit besonderer Ermutigung der Bewerbung von Frauen. Wurde eine Stelle ausgeschrieben, startet das Dekanat neben eigenen Internetrecherchen eine Anfrage beim CEWS, welches die Datenbank berufungsfähiger und interessierter Frauen (Femconsult) verwaltet. Angestrebt wird hier eine Ausweitung der Internetrecherche auf die Datenbank habilitierter Frauen<sup>29</sup> sowie auf die Datenbanken Akademianet<sup>30</sup> und Femdat<sup>31</sup>. Die auf diese Weise gefundenen Frauen werden über die Ausschreibung informiert und bei entsprechender Eignung zur Bewerbung aufgefordert.

Außerdem sprechen die professoralen Mitglieder der Berufungskommission andere Professorinnen und Professoren, die im Umfeld des Berufsgebietes arbeiten (innerhalb der Universität sowie bundesweit und darüber hinaus), an und fragen nach möglichen Kandidatinnen. Diese werden in geeigneter Weise von der Ausschreibung in Kenntnis gesetzt und/oder zur Bewerbung aufgefordert. Das Ergebnis dieser Bemühungen wird im Sitzungsprotokoll der Kommission vermerkt.

Der bestmöglichen Zusammensetzung einer Berufungskommission kommt auch im Interesse der Gleichstellung sehr hohe Bedeutung zu. Die angemessene Beteiligung von weiblichen Mitgliedern aller Statusgruppen (Professorinnen und Professoren, akademischer Mittelbau sowie Studierende) in Berufungskommissionen wird daher sichergestellt.

Um die Transparenz und Konsistenz des Auswahlprozesses zu sichern, legen die Berufungskommissionen der Fakultät zu Beginn ihrer Arbeit und vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen fest, welche Auswahlkriterien in Konkretisierung der Stellenausschreibung im Auswahlverfahren angewendet werden sollen. Diese Kriterien sowie ihre mögliche Gewichtung oder Rangfolge werden im Protokoll der ersten Sitzung festgehalten. Im Verlauf des Auswahlprozesses notwendig werdende Änderungen und Ergänzungen dieser Kriterien werden ebenfalls explizit beschlossen und im Protokoll festgehalten.

Die Fakultät wird auch weiterhin in besonderer Weise darauf achten, dass hochqualifizierte Frauen in allen Phasen von Berufungsverfahren angemessen berücksichtigt werden.

In Bewerbungsverfahren wird die Elternschaft der Kandidatinnen und Kandidaten (z.B. Erziehungszeiten) angemessen berücksichtigt, wenn es um die Bewertung ihres bisherigen Karrierewegs geht. Die Einschätzung der Leistungen sollte sich am "akademischen Alter" der Kandidatinnen und Kandidaten orientieren (Qualifizierungszeit in VZÄ<sup>32</sup> minus Mutterschutz- und Elternzeiten). Entsprechend der Handlungsempfehlungen des Senats der FSU<sup>33</sup> kann zudem „eine Verbreiterung der Bewertungsgrundlage auf der Basis des persönlichen VZÄ für Forschung erfolgen“ (Empfehlung 4).

Die Berufungskommissionen streben ergänzend zu den Regelungen in der Gleichstellungsrichtlinie der Universität an, Gutachten paritätisch von Gutachterinnen und Gutachtern einzuholen, sofern die Zahl der potentiellen Gutachterinnen dies zulässt.

<sup>29</sup> <http://akgl.uni-graz.at/de/fuer-mitarbeiterinnen/datenbank-habilitierter-frauen/>

<sup>30</sup> <http://www.academia-net.de/?gclid=COu8wKvKi64CFQjwzAoddiu3Q>

<sup>31</sup> <http://www.femdat.ch/>

<sup>32</sup> Vollzeitäquivalente

<sup>33</sup> Siehe dazu *Handlungsempfehlungen des Senates zur Gleichstellung in Berufungsverfahren* (<https://www.hanfried.uni-jena.de/vhbmedia/Dezernat+5/Berufungen/Handlungsempfehlung+zur+Gleichstellung.pdf>), Beschluss des Senates vom 17. Februar 2009.

## **6. Laufzeit und Überprüfung**

Dieser Gleichstellungsplan wurde im Wintersemester 2015/2016 vom Rat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in seiner 173. Sitzung am 10.02.2016 beschlossen.

Nach Ablauf von drei Jahren (Wintersemester 2018/2019) wird dieser Gleichstellungsplan grundlegend überarbeitet. Wurden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes bis dahin nicht erreicht, so berät der Fakultätsrat über die Gründe. Der Dekan berichtet dem Fakultätsrat über diese Entwicklungen. Weiterhin berät der Fakultätsrat bei Nichterreichen der Zielvorgaben über eine Veränderung der Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben, insbesondere über eine stärkere Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Einstellungsentscheidungen. Das Ergebnis der Beratungen wird im neuen Gleichstellungsplan niedergelegt.