

**ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER
FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT**
2021-2025

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTS- WISSENSCHAFT UND DEM REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

1. PRÄAMBEL

In Anerkennung der Diversität der Geschlechter ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft schließen folgende Zielvereinbarung:

2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren, W₂/W₃-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für die Karriereebenen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karriereebenen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind: Die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Ziele und Leistungen der Fakultät

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

a) Promovierende

Studium	SoSe 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	146	56	38,36%	38,7%	40,0 %

b) Abgeschlossene Promotionen

Abschluss	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	33	12,3		34,5%	50,0 %

Die Fakultät zielt aufgrund des über 50%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen der Fakultät auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei der Promotion hin zur Geschlechterparität. Im 3-Jahres-Durchschnitt der abgeschlossenen Promotionen ist klar ersichtlich, dass die Anstrengungen der Fakultät von Erfolg gekrönt waren. Es ist angestrebt, diesen hohen Frauenanteil beizubehalten. Um den Frauenanteil bei den Promotionen zu steigern, hat die Fakultät u.a. das Lore-Agnes-Projekt „Karriereplanung für Frauen in Wirtschaft & Wissenschaft“ erfolgreich eingeworben und umgesetzt.

Maßnahmen

In den vergangenen Jahren hat die Fakultät bereits eine Reihe von Gleichstellungsprojekten durchgeführt, viele hiervon wurden im Rahmen der Lore-Agnes-Projekte ganz oder teilweise gefördert. Bei den Projekten handelte es sich um eine Reihe von Workshops zu verschiedenen Themen im Bereich der Karriereplanung in Wirtschaft und Wissenschaft sowie dem Ausbau von Soft Skills. Begleitend hierzu fanden verschiedene Netzwerk- und Alumni-Treffen statt, die neben dem Aufzeigen der vielfältigen Berufsperspektiven in der Wirtschaft – und ausdrücklich

auch in der Wissenschaft – zudem die Gelegenheit zum individuellen Austausch und Netzwerken gegeben haben. Mit den bislang durchgeführten Maßnahmen wurden immer auch explizit Doktorandinnen angesprochen und bei fast allen Projekten war eine Beteiligung dieser Zielgruppe zu verzeichnen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft arbeitet bereits seit Jahren eng mit der RUB Research School zusammen. Ergänzend wird am Centrum für Umweltmanagement, Ressourcen und Energie (CURE) der Aufbau einer Nachwuchsforschergruppe geplant, die in Verbindung mit anderen Fakultäten der Ruhr-Universität inter- und transdisziplinär auf sozial-ökologische Forschung ausgerichtet werden soll.

Um Frauen noch gezielter in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu fördern, plant die Fakultät außerdem den Ausbau an Weiterbildungsmöglichkeiten speziell für Doktorandinnen. Ab 2021 sollen pro Semester Workshops und Netzwerktreffen nur für Doktorandinnen angeboten werden, die sowohl digital als auch in Präsenz durchgeführt werden. Ziel der Workshops ist die individuelle Förderung der Doktorandinnen in ihren Forschungsbereichen sowie die stärkere Vernetzung von Frauen in der Wirtschaftswissenschaft. Das Themenspektrum der Workshops soll dabei verschiedene relevante Bereiche des wissenschaftlichen Arbeitens sowie geschlechtsspezifische Herausforderungen, denen Frauen im wissenschaftlichen Kontext gegenüberstehen, abdecken. Es ist der Fakultät zudem ein großes Anliegen, mehr Frauen zu einer Fortführung der wissenschaftlichen Karriere zu motivieren und damit auch den Anteil von Frauen, die in der Wissenschaft verbleiben, zu erhöhen. Daher wird ein Fokus auf dem Bereich Lehre und Forschung liegen.

Parallel zu den Förderungsmaßnahmen für Doktorandinnen, setzt die Fakultät weiterhin auf die konstante Weiterführung der Gleichstellungsangebote für Studentinnen der Fakultät, deren Fokus auch auf den verschiedenen Möglichkeiten und Perspektiven einer Karriere in der Wissenschaft liegt. So sollen Studentinnen frühzeitig an das Thema Promotion herangeführt und für eine wissenschaftliche Laufbahn begeistert werden.

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal

a) Wissenschaftliches Personal

Vollzeitäquivalente	Juni 2020			Zielwert
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Wiss. Personal befristet	84,8	37,1	43,8%	47,0 %
Wiss. Personal unbefristet	12,5	4,5	36%	40,0 %
Wiss. Personal gesamt		42,8%		45,0 %

Maßnahmen

Die Fakultät zielt bei dem wissenschaftlichen Personal auf eine Steigerung des Frauenanteils hin zur Geschlechterparität. Der Frauenanteil des befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Personals konnte in den letzten fünf Jahren gesteigert werden. Die Fakultät ist daher zuversichtlich, die Zielwerte erreichen zu können.

Ziel 3: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	Januar 2021			Bundes-Bench-mark	Zielwert ¹
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	19	2	10,5%		
Professuren W2/C3	4	0	0%		
Gesamt ²	23	2	8,7%		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	22	2	9,1%	19,8%	13,6%

¹ nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

² Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

Bis 2024 werden planmäßig sechs Professuren (2019:2; 2021: 3; 2023:1) vakant, wobei eine weiblich besetzte Professur aktuell als Seniorprofessur weiterläuft. Die Fakultät ist bemüht, die Berufung von Frauen bspw. durch gezielte Direktansprache zu fördern. Die derzeit einzige Juniorprofessur der Fakultät ist weiblich besetzt.

Maßnahmen

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist bei der Besetzung vakanter Professuren in starkem Maße engagiert, eine substantielle Erhöhung der Professorinnenzahlen zu erreichen. Um Wissenschaftlerinnen erfolgreich anzuwerben, spricht die Fakultät daher aktiv geeignete Kandidatinnen direkt an, stets sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene. Um sicherzustellen, dass alle Gleichstellungsangelegenheiten in ausreichendem Maße berücksichtigt werden, ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Mitglied der Berufungskommission und Ansprechpartnerin für alle offenen Fragen im Bereich Gleichstellung.

Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät weiterhin aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen.

Ziel 4: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats (Stand Januar 2021)

Kopfzahlen	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	7	3	42,86
Wiss. Personal	2	1	50
MTV	1	1	100
Studierende	3	2	66,67
Gesamt	14	7	50

Maßnahmen

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. Eine Unterrepräsentanz in der Gremienbesetzung besteht aktuell nur auf Ebene der Professor*innen.

Ziel 5: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultätsleitung zu den Sitzungen der Fakultätsgremien geladen und informiert. Sie wurden frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen weiterhin auf einer aktuellen Website dar. Im Zuge der Überarbeitung der Fakultätsseiten wurde die Gleichstellungsseite bereits in das neue Webdesign der Fakultät überführt und kann unter folgendem Link aufgerufen werden:

<https://www2.wiwi.rub.de/gleichstellung/>

Neben der optischen Anpassung wurden auch einige inhaltliche Änderungen vorgenommen. So wurde u.a. der „Kummerkasten“ prominenter auf der Seite platziert, da jegliche Form der ggf. auch kritischen Rückmeldung von Mitarbeiterinnen und Studierenden zum Thema Gleichstellung der Fakultät sehr wichtig ist.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten seit 2016 mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, die die verschiedenen Gleichstellungsprojekte und –maßnahmen betreut, koordiniert und evaluiert. Perspektivisch sind regelmäßig stattfindende Impuls-Workshops für Studierende und Doktorandinnen geplant sowie einige Projekte in den Bereichen Netzwerken und Digitale Kompetenz.

Leistungen der Hochschulleitung

Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Fakultäten weiterhin mit einer Reihe von zentralen Maßnahmen und Angeboten:

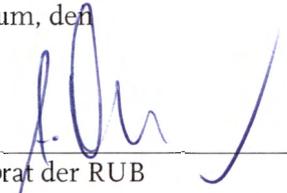
- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls-/Boys-Day

- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte

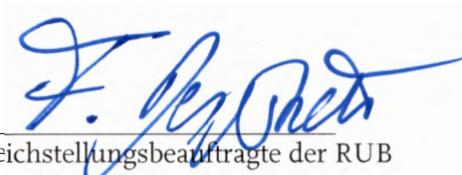
3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den



Rektorat der RUB



Gleichstellungsbeauftragte der RUB

Friederike Bergstedt



Dekan der Fakultät
Prof. Dr. Michael Roos



Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Marion Steven

ANHANG: DATENGRUNDLAGE

Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat 1, Abteilung 1

Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

Stichtage:

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. — Studierendendaten
- 01.07. — Absolvent/innendaten
- 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. — Absolvent/innendaten

Quelle der Bundesdaten:

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4

Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

Stichtage:

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.