

Dezentrales Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

in der Fassung vom 11.11.2020 (Fachbereichsratsbeschluss)

1. Ausgangssituation im Fachbereich

Gleichstellung umfasst die Chancengleichheit der Geschlechter, die Förderung eines familiengerechten Umfelds, die Förderung von Diversität sowie den Abbau von Diskriminierungen. Mit dem dezentralen Gleichstellungskonzept trägt der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften dazu bei, die Gleichstellungsstandards der Universität Kassel auf Fachbereichsebene umzusetzen. Es sollen Ziele und Maßnahmen entwickelt und implementiert werden, die nachhaltig zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern führen. Gleichstellung ist als Querschnittsthema auf allen Ebenen des Fachbereichs verankert.

Im Fokus der Betrachtung stehen die Bereiche:

- a. Studium und Lehre,
- b. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- c. Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal,
- d. Gleichstellung als strukturelles Querschnittsthema.

Die Einführung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), konzeptionelle Stellungnahmen zur Gleichstellung des Frauenförderplans, das Gleichstellungskonzept des Präsidiums der Universität Kassel und der Hochschulrektorenkonferenz sowie die Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit haben zu einer intensiveren Diskussion der Genderthematik und der damit verbundenen Anforderungen an den Fachbereich geführt. Gleichstellungsstandards sind die Basis von Qualitätssicherung.

Die gesetzlichen Grundlagen für unsere Gleichstellungsarbeit sind das Hessische Gleichberechtigungsgesetz, das Hessische Hochschulgesetz, das Hochschulrahmengesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Gemäß Gleichstellungsmonitoring der Universität für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ergibt sich folgender Qualifikationsverlauf (WS 2019/2020):

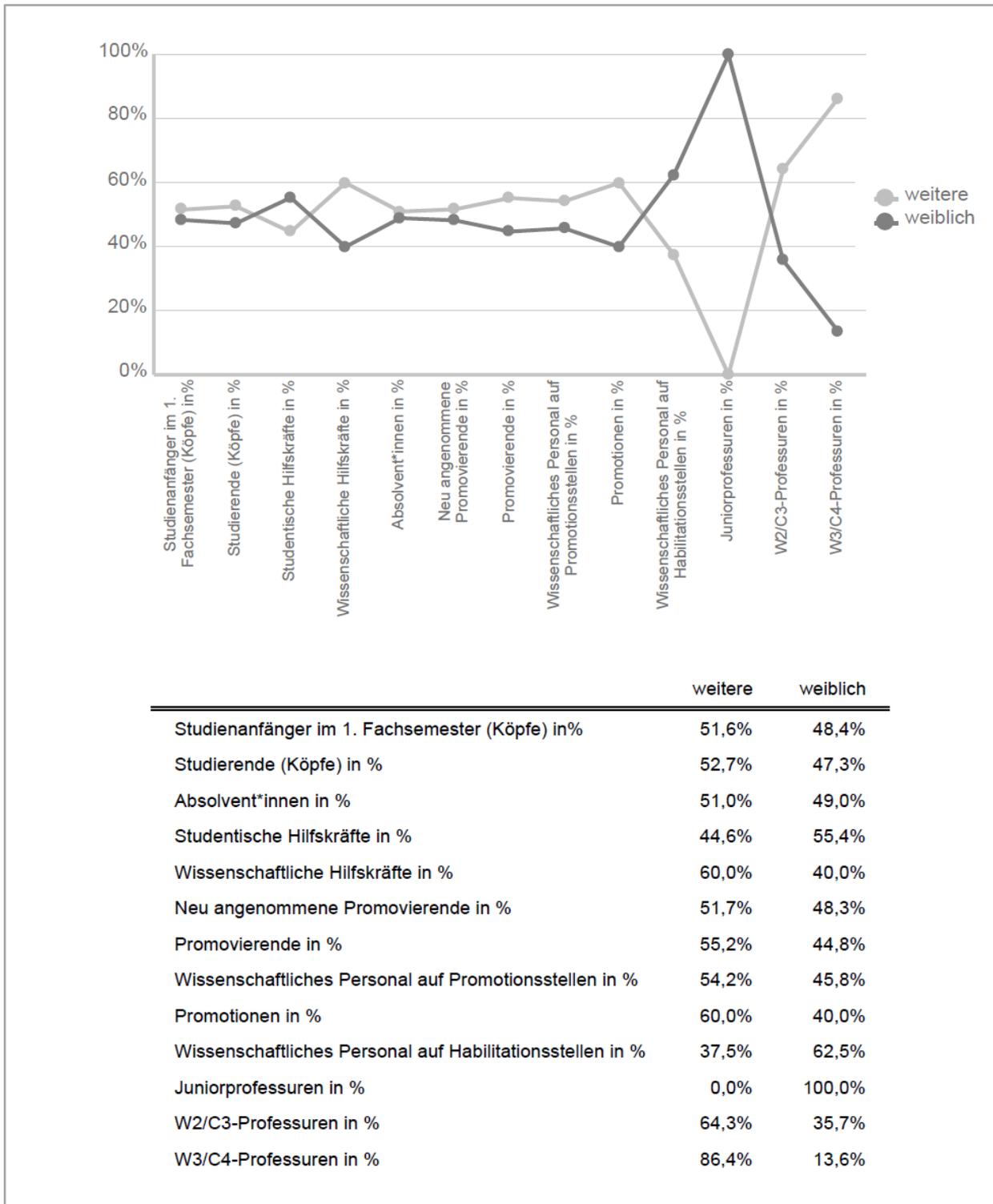


Abb. 1: Qualifikationsverlauf
Quelle: FB 07-Gleichstellungsmonitoring 2019

Zieht man einen mittelfristigen Fünfjahresvergleich, so haben sich insbesondere die Zahlen der von Frauen abgeschlossenen Promotionen (von 25,7 % in 2014 auf 40,0 %), der weiblichen Post-Docs/Habilitierenden (von 25,9 % in 2014 auf 62,5 %) wie auch der Professorinnen sehr erfreulich entwickelt.¹ Die damalige Tendenz, dass sich am Fachbereich 07 mit jeder Karrierestufe die Schere zwischen dem Anteil an Frauen und Männern weiter öffnet, trifft nicht mehr durchgängig zu. Auf Ebene der Professuren, wo noch die deutlichste Lücke besteht, ist der Frauenanteil ein nachlaufender Indikator, bei dem wir zudem von Entwicklungen auf Bundesebene abhängen.

Insgesamt wird deutlich, dass sich in den letzten Jahren viel getan hat und die definierten Maßnahmen zielführend waren. Dennoch ruht sich der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften nicht auf dem aktuellen Stand aus, sondern verfolgt weiterhin das Ziel, für Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen vor und nach der Promotion, Habilitandinnen und Professorinnen gute objektive Arbeitsbedingungen und auch ein gutes Arbeitsklima zu bieten. Dies soll sich niederschlagen in:

- > der Abwehr externer Rufe, die an Kolleginnen ergehen,
- > der Attraktivität der Fakultät für externe Bewerberinnen,
- > dem Forschungoutput von Nachwuchswissenschaftlerinnen, der zu guten Erfolgchancen für die jeweils weiteren Karrierestufen führt.

1.1 Studium und Lehre

Der Frauenanteil unter den Studierenden des Fachbereichs lag in den vergangenen Jahren zwischen 47,1 % bis 48,6 % (siehe Tabelle 1). Damit zeigt sich das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden weitestgehend ausgewogen.

Allerdings bestehen anhaltend deutliche Unterschiede zwischen den Studiengängen: Im Studiengang Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektro- und Metalltechnik lag der Frauenanteil bei maximal 18,4 %, im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen bei höchstens 26,3 %. Auch die Weiterbildungsstudiengänge General Management und Marketing und Dialogmarketing schneiden hier unterdurchschnittlich ab. Demgegenüber weisen insbesondere die Studiengänge Pädagogik für Pflege und Gesundheitsberufe / Berufspädagogik Fach Gesundheit (bis zu 91,9 %), Wirtschaft, Psychologie und Management (bis zu 86,8 %) und Sozialrecht und Sozialwirtschaft (bis zu 78,5 %) einen deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil auf.

¹ Siehe Gleichstellungskonzept vom 02.07.2014: Professorinnen 11,4 %, weibliche Post-Docs/Habilitierende 25,9 %, abgeschlossene Promotionen 25,7 %, angemeldete Promotionen 35,5 %, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 40,2 %, Absolventinnen 48,0 %, weibliche Studierende 48,1 %, weibliche Neu- und Erstimmatrikulierte 51,8 %.

Frauenanteile Studierende [%]							
Studiengänge		WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20
Arbeitslehre	LA	67,7	65,6	66,6	63,1	61,6	63,6
Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik	BA	18,4	16,8	18,0	14,9	14,2	14,4
Berufspädagogik Fach Gesundheit	MA	14,3	13,5	16,7	17,1	17,2	12,8
Berufspädagogik Fach Gesundheit	BA	-	-	-	-	84,4	80,4
Business Studies	MA	55,6	57,4	52,8	50,9	48,5	50,8
Economic Behaviour and Governance	MA	49,2	46,6	48,3	50,6	49,7	43,6
European Master in Business Studies	MA	73,9	70,6	77,3	48,3	63,0	62,5
General Management	MA	24,0	28,9	25,5	26,3	29,0	28,6
Kommunikationsmanagement und Dialogmarketing	MA	60,0	60,0	60,0	66,7	66,7	-
Marketing (und Dialogmarketing)	MA	29,4	36,7	33,3	31,8	30,0	23,5
Nachhaltiges Wirtschaften	MA	59,5	63,9	62,5	60,5	61,3	58,3
Öffentliches Management	MA	47,8	50,4	51,8	51,1	52,5	54,3
Pädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe	MA	86,6	91,9	91,1	90,1	86,9	86,0
Sozialrecht und Sozialwirtschaft	MA	69,8	71,0	74,6	76,4	75,4	78,5
Umwelt- und Energierecht	MA	60,0	61,0	60,0	52,9	62,9	69,2
Wirtschaftsingenieurwesen	BA	26,3	23,2	23,2	22,4	22,2	22,7
	MA	23,8	21,3	19,4	23,8	22,2	21,8
Wirtschaftspädagogik	BA	51,7	52,1	52,0	53,0	52,8	54,0
	MA	56,7	54,8	53,5	51,1	51,3	54,1
Wirtschaft, Psychologie und Management	MA	76,6	76,8	79,2	81,4	83,2	86,8
Wirtschaftsrecht	BA	56,7	57,1	59,5	57,2	56,6	58,7
	MA	52,3	47,9	53,7	59,7	56,1	51,6
Wirtschaftswissenschaften	BA	47,5	45,9	45,3	44,8	43,6	42,6
	MA	52,8	49,6	52,9	42,9	39,3	-
Gesamt		48,6	47,8	48,1	47,2	47,1	47,7
Anteile von Studierenden, Fälle, finale Stichtagsdaten – ohne Austauschstudium, ohne Promotion LA = Lehramt, BA = Bachelor, MA = Master Rundungen enthalten							

Tabelle 1: Frauenanteile Studierende nach Studiengängen
 Quelle: Auswertung des FB 07-Qualitätsmanagements

Frauenanteile Studienanfänger [%]							
Studiengänge		WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19	WS 19/20
Arbeitslehre	LA	69,7	67,0	74,4	55,7	55,6	73,6
Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik	BA	18,5	16,9	19,6	20,0	17,5	22,9
Berufspädagogik Fach Gesundheit	MA	0,0	0,0	20,0	25,0	12,5	12,5
Business Studies	BA	-	-	-	-	84,4	78,7
Economic Behaviour and Governance	MA	55,6	60,4	51,0	47,1	50,0	54,5
European Master in Business Studies	MA	54,8	41,9	51,7	60,0	54,8	36,4
General Management	MA	-	-	-	48,3	63,0	62,5
Kommunikationsmanagement und Dialogmarketing	MA	21,4	38,5	26,7	29,4	41,7	29,4
Marketing (und Dialogmarketing)	MA	-	-	-	-	-	-
Nachhaltiges Wirtschaften	MA	-	-	-	-	-	-
Öffentliches Management	MA	58,8	58,8	72,7	64,5	68,4	47,4
Pädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe	MA	59,4	47,5	54,9	47,9	52,7	63,3
Sozialrecht und Sozialwirtschaft	MA	85,2	96,8	90,0	85,7	81,0	-
Umwelt- und Energierecht	MA	67,7	81,0	76,9	72,2	75,0	92,3
Wirtschaftsingenieurwesen	MA	62,5	33,3	57,1	75,0	87,5	-
Wirtschaftspädagogik	BA	27,9	19,5	21,8	21,7	23,9	20,1
	MA	7,3	22,8	15,2	28,8	18,9	17,5
Wirtschaft, Psychologie und Management	BA	55,6	55,0	52,5	54,3	54,5	51,8
	MA	0,0	0,0	20,0	25,0	12,5	12,5
Wirtschaftsrecht	MA	85,0	75,0	89,7	90,6	79,4	96,6
Wirtschaftswissenschaften	BA	59,7	53,8	63,3	52,0	54,3	60,6
	MA	45,2	51,2	67,6	54,2	36,4	55,9
Wirtschaftswissenschaften	BA	49,8	44,0	45,0	43,8	40,3	39,4
	MA	-	-	-	-	-	-
Gesamt		50,1	46,2	50,2	46,4	47,2	49,4
Anteile von Studienanfängern im 1. Fachsemester, Fälle, Hauptfach – ohne Austauschstudium, ohne Promotion LA = Lehramt, BA = Bachelor, MA = Master Rundungen enthalten							

Tabelle 2: Frauenanteile Studienanfänger nach Studiengängen
 Quelle: Auswertung des FB 07-Qualitätsmanagements

Während knapp die Hälfte der Studierenden und der Studienanfänger weiblich sind, liegt der Frauenanteil unter den AbsolventInnen durchschnittlich knapp über 50 % (siehe Tabelle 3).

Frauenanteile AbsolventInnen [%]						
Studiengänge		WS 14/15	WS 15/16	WS 16/17	WS 17/18	WS 18/19
Arbeitslehre	LA	87,5	80,0	60,0	20,0	85,7
Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik	BA	20,0	0,0	0,0	-	0,0
	MA	12,5	0,0	0,0	20,0	0,0
Berufspädagogik Fach Gesundheit	BA					
Business Studies	MA	57,1	47,1	57,1	50,0	42,9
Economic Behaviour and Governance	MA	66,7	66,7	54,5	53,8	50,0
European Master in Business Studies	MA	42,9	-	-	59,6	-
General Management	MA	-	-	0,0	0,0	33,3
Kommunikationsmanagement und Dialogmarketing	MA	66,7	66,7	-	-	100,0
Marketing (und Dialogmarketing)	MA	30,0	40,0	0,0	28,6	100,0
Nachhaltiges Wirtschaften	MA	57,9	86,7	58,3	53,8	64,3
Öffentliches Management	MA	39,4	46,7	44,4	54,7	46,1
Pädagogik für Pflege- und Gesundheitsberufe	MA	75,0	100,0	85,7	75,0	100,0
Sozialrecht und Sozialwirtschaft	MA	62,5	75,0	68,4	82,4	76,5
Umwelt- und Energierecht	MA	66,7	62,5	100,0	75,0	20,0
Wirtschaftsingenieurwesen	BA	30,6	19,0	22,2	20,0	20,0
	MA	32,0	30,4	18,8	25,8	20,0
Wirtschaftspädagogik	BA	53,5	48,6	51,7	66,7	37,5
	MA	52,0	53,8	68,8	48,0	75,0
Wirtschaft, Psychologie und Management	MA	75,0	83,3	90,0	54,5	81,8
Wirtschaftsrecht	BA	42,9	46,7	68,2	66,7	50,0
	MA	58,3	54,5	31,6	52,4	52,4
Wirtschaftswissenschaften	BA	50,7	55,7	52,6	50,0	45,3
	MA	60,6	40,7	63,6	50,0	100,0
Gesamt		49,3	50,5	52,0	51,4	48,4
<p>Anteile von AbsolventInnen gem. amtlicher Statistik, Hauptfach – ohne Austauschstudium, ohne Promotion</p> <p>LA = Lehramt, BA = Bachelor, MA = Master</p> <p>Rundungen enthalten</p>						

Tabelle 3: Frauenanteile AbsolventInnen nach Studiengängen
Quelle: Auswertung des FB 07-Qualitätsmanagements

1.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit im Rahmen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses implizieren auch den Übergang zwischen Abschlussprüfung und Promotion. Absolventinnen werden am Fachbereich durch direkte Ansprache in besonderer Weise ermutigt, sich für eine Promotion zu entscheiden.

Der Frauenanteil unter den neu aufgenommenen Promovierenden seit 2014 liegt im Durchschnitt bei 60,5 %. Dem Fachbereich gelingt es also, Frauen für Promotionsprojekte zu gewinnen. Auch der Anteil der Frauen unter den aktuell am Fachbereich Promovierenden konnte seit 2014 von 38 % auf 44,8 % leicht gesteigert werden. Im vorherigen Berichtszeitraum (2010 - 2013) lag der Anteil der von Frauen erfolgreich abgeschlossenen Promotionen bei 27,6 %. Im Zeitraum 2014 bis 2019 konnte dieser Anteil auf durchschnittlich 31,5 % gesteigert werden; betrachtet man nur die letzten drei Jahre, liegt er bei 37,6 %. In Zukunft wird der Fachbereich dementsprechend seine Bemühungen weiter fortführen, damit die von Frauen aufgenommenen Promotionsprojekte in erfolgreiche Promotionen umgesetzt werden.

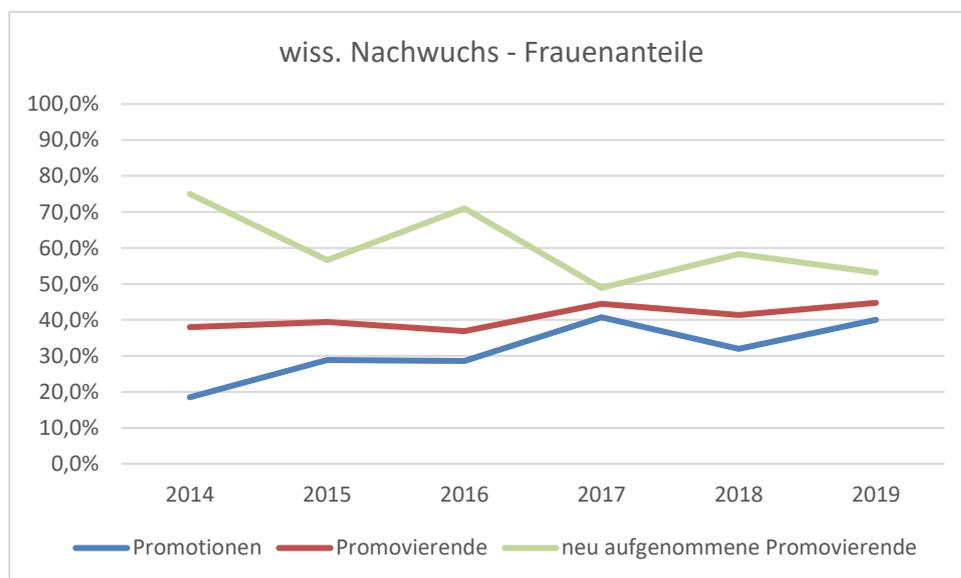


Abb. 2: Frauenanteile im Rahmen der Promotion
Quelle: Auswertung des FB 07-Qualitätsmanagements

Der Frauenanteil auf Habilitationsstellen ist im Fachbereich relativ hoch (62,5 %). Ähnlich wie in Berufungsverfahren wird bei der Vergabe von Habilitations- bzw. Post-Doc-Stellen auf Gleichstellungsstandards geachtet, Frauen werden gezielt angesprochen.

In den Jahren von 2014 bis 2019 haben sich am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften 5 Personen habilitiert, davon eine Frau.

1.3 Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal

Die Berufungskommissionen sind weiterhin bestrebt, Frauen auf den Listen zu platzieren und freie Professuren mit qualifizierten Bewerberinnen zu besetzen. Professorinnen und Professoren sind Schlüsselfiguren, die oftmals entscheiden, welche Mitarbeitenden auf die nächsten Karrierestufen gehoben werden.

In 2019 waren am Fachbereich 34 Fachgebiete dauerhaft eingerichtet, wovon 9 mit Frauen besetzt waren. Dies ergibt einen Frauenanteil von 26,5 % (siehe Abbildung 3). Somit hat der Fachbereich sein Ziel erreicht, den Anteil der Professorinnen auf 25 % zu heben. Auch der Vergleich mit der Universität Kassel insgesamt fällt positiver aus als im letzten Berichtszeitraum, wenngleich noch ein Abstand von 2,9 Prozentpunkten besteht.

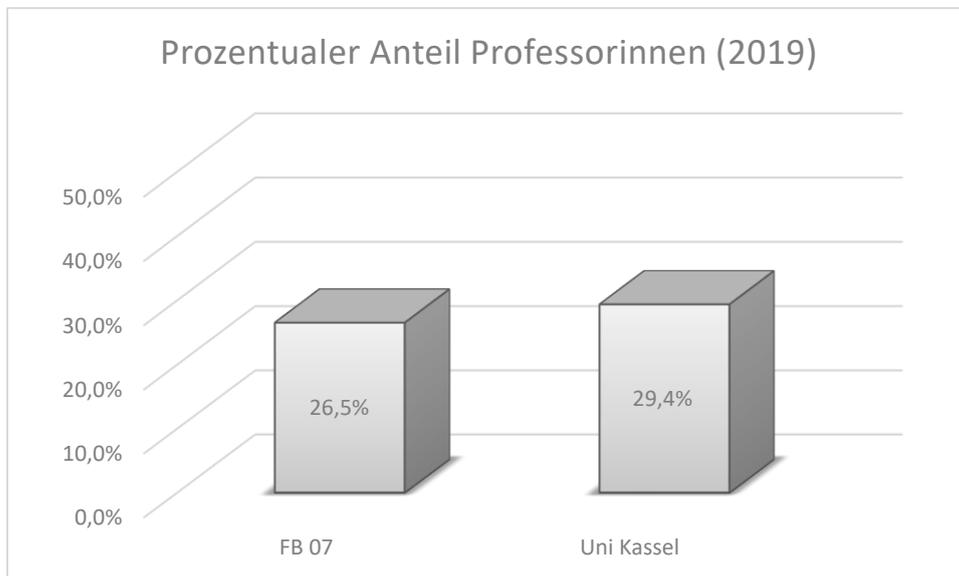


Abb. 3: Prozentualer Anteil Professorinnen
Quelle: Auswertung des FB 07-Qualitätsmanagements

Im administrativ-technischen Bereich sind am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ausschließlich Frauen beschäftigt.

1.4 Gleichstellung als strukturelles Querschnittsthema

Im Rahmen der strukturellen Gleichstellungsstandards wurde in der fachbereichsinternen Struktur die Verankerung der Gleichstellungsbemühungen implementiert. Auf Dekanatsebene ist die Gleichstellung dem/der Prodekan/in sowie der Dekanatsgeschäftsführung zugeordnet. Chancengleichheit ist als Ziel in der Strukturplanung des Fachbereichs enthalten. Mit dem dezentralen Gleichstellungskonzept hat der Fachbereich Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungs-Zielsetzungen entwickelt, die in das Qualitätsmanagement des Fachbereichs eingehen und in diesem Rahmen regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden.

Der Fachbereich integriert auf Fachbereichsebene die Gleichstellungsarbeit als festen Bestandteil bei Gremien, Instituten sowie auf Dekanatsebene. Die Fachbereichsfrauenbeauftragte wird bei allen Einstellungsverfahren im Fachbereich beteiligt.

Frau Dr. Elina Khachatryan hat aktuell das Amt der Fachbereichsfrauenbeauftragten inne (bis 31.01.2021), ihre Vertreterinnen sind Tanja Dietz, Lena Butterweck und Carolin Gilga. Das Dekanat stellt per öffentlichem Aushang und Weiterleitung außerdem sicher, dass eine Frauenvollversammlung stattfindet. Die gewählte Fachbereichsfrauenbeauftragte erhält die Protokolle der Sitzungen der zentralen Gremien des Fachbereichs und wird zu allen Gleichstellungsthemen in die Dekanatsitzungen eingeladen.

Der Fachbereich bietet familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an (Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Work-Life-Balance). Im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld können zudem flexible Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit in Absprache mit dem Vorgesetzten genutzt werden. Zahlreiche Mitarbeitende nehmen die universitären Kinderbetreuungsangebote wahr.

2. Übersicht der Zielsetzungen

Studium und Lehre

- > Gleichstellungsorientierte Kommunikation und Informationspolitik in der Lehre
- > Gleichstellungsorientierte Lehre und langfristig mehr Themen aus Frauen-, Geschlechter- und Genderforschung

Nachwuchswissenschaftlerinnen

- > Senkung der Abbruchquote weiblicher Promovierender / Habilitierender
- > Erhöhung des Frauenanteils bei Qualifizierungsstellen
- > Informationspolitik und Beratung für Wissenschaftlerinnen verbessern

Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal

- > Berufung von Professorinnen vorantreiben
- > Interne Kommunikation zu Gleichstellungsfragen stärken / Personal schulen
- > Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen

Gleichstellung als strukturelles Querschnittsthema

- > Gleichstellungssituation im Fachbereich transparent gestalten / Informationspolitik
- > Fachbereichsfrauenbeauftragte stärken

3. Übersicht der implementierten und geplanten Maßnahmen

Studium und Lehre

- > Bereitstellung von Gleichstellungs-Informationen auf der Fachbereichs-Homepage (<https://www.uni-kassel.de/fb07/fachbereich/gleichstellung.html>)
- > Hinweise auf Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Beratungsangebote des Studentenwerks in Einführungs- und Schlüsselveranstaltungen
- > Ausbau des Angebots von Online-Veranstaltungen / E-Learning (hilft insbesondere Studierenden mit Kind, Familie und Studium besser zu vereinbaren)
- > Sensibilisierung von Studienfachberatungen
- > Informationsangebot für Lehrkräfte (Übersicht über Frauenanteil in einzelnen Studiengängen sowie Abbruchquoten, Gleichstellung als Thema des Lehrberichts des Fachbereichs, Sensibilisierung der Lehrenden zum Thema „Studieren mit Kind“)
- > Übersicht über Frauenanteil unter den Lehrkräften

- > Onlinebefragung / Evaluationen (Studierendenbefragung zu Studienwahl, Karrierevorstellung, wissenschaftlicher Laufbahn etc.; finanzielle Mittel: Forschungsförderung, Gleichstellungskommission)

Nachwuchswissenschaftlerinnen

- > Zurverfügungstellung von Informationen für wissenschaftlichen Nachwuchs (Wissenschaftskarriere, Sonderfonds für gleichstellungsorientierte Projekte, Antragstellung, Stipendien, Coaching, Professorinnen- und Mentorinnen-Programm, Fördermöglichkeiten in Forschung, Workshops, Curriculum zur Karriereplanung)
- > Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen (ProfessorInnen sensibilisieren, gezielt Absolventinnen für Projekte anzusprechen und zur Promotion / Habilitation ermutigen)
- > Ausbau von Netzwerken (z. B. Doktorandinnen-Tage)
- > Ebenen der wissenschaftlichen Laufbahn für Frauen: Teilnahme an Programmen wie Mentoring Hessen (<https://www.mentoringhessen.de/event/infoveranstaltung-procareer-doc/>) mit den Programmen ProCareer.Doc, ProAcademia und ProProfessur oder Unterstützungsangebote wie der Workshop „Enhancing Self-Confidence“. Dies sollte in Zukunft intensiviert werden.
- > Anrechnung von Betreuungszeiten (Eltern-, Pflegezeiten) auf die Vertragslaufzeiten nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- > Datenerhebung zu Abbruchgründen weiblicher Promovierender

Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal

- > Berufung von Professorinnen: Entgegenwirken einer Benachteiligung von Frauen, Gewährleistung einer gerechten Beteiligung von Frauen bei Berufungs- und Einstellungsverfahren. Es ist Universitätspolitik, die „aktive Rekrutierung von Frauen (...) in Bereichen, in denen diese noch unterrepräsentiert sind, unter dem Aspekt der Frauenförderung mit besonderem Nachdruck zu betreiben“ (Beschluss des Präsidiums der Universität Kassel vom 9. Februar 2018: Allgemeine Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren). Dies wird an unserem Fachbereich durch gezielte, auch internationale Identifizierung und Ansprache geeigneter Kandidatinnen umgesetzt, was beispielsweise bei der jüngsten Berufung zu zusätzlichen Bewerbungen und einer zusätzlichen Einladung zum Bewerbungsvortrag geführt hatte.
- > Detailliertere Analyse der Begründungen von Absagen seitens berufener Frauen
- > Personalentwicklung hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Angebote von flexiblen Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuungs- und Unterstützungsangebote bzgl. individueller Lebensentwurfsgestaltung, Qualifizierungsangebote und Wiedereinstiegsprogramme, Finanzierungsmöglichkeiten (z. B. Post-Doc-Stipendien), Ausschreibungsfrist für Qualifizierungsstellen verlängern, Fort- und Weiterbildungen für weibliche Führungskräfte etablieren, bessere Datenbasis zu Habilitationen schaffen, die demnächst zur Neubesetzung anstehen
- > Schulung von Personal zu Gleichstellungsfragen: Entwicklung Gender- und Diversity-sensibler Beratungsleitfaden für Studienberatungen, Tutoren, Mentoren

Gleichstellung als strukturelles Querschnittsthema

- > Verankert am Fachbereich gemäß Leitbild, Geschäftsverteilung im Dekanat sowie durch Fachbereichsfrauenbeauftragte und Vertreterinnen (an sämtlichen Berufungs- und Einstellungsverfahren beteiligt)
- > Gleichstellungssituation im Fachbereich transparent gestalten: Fachbereichsfrauenbeauftragte und Institute berichten regelmäßig über Umsetzungsstand, Fachbereich erhebt und analysiert systematisch die Daten
- > Informationspolitik verbessern: Kooperationen mit WissenschaftlerInnen, die zu Genderthemen forschen; Schulungen / Seminare zu Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Gender Mainstreaming anbieten