

Dezentrales Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

in der Fassung vom 11.02.2026

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

Tabelle 1 zeigt den Frauenanteil im FB 07 nach Qualifikationsebenen im Fünfjahresvergleich. Der Frauenanteil auf den Ebenen der Studierenden, Absolvent:innen und Promovierenden ist in den letzten Jahren nahezu konstant bei rund 50 % geblieben. Bei den abgeschlossenen Promotionen gab es nach einem Hoch von 42 % im Jahr 2023 einen Rückgang um 10 Prozentpunkte auf 32 % im Jahr 2024.

Der Frauenanteil an W2/C3-Professuren konnte nach einem Rückgang auf 33 % in den Jahren 2021 und 2022 wieder auf 40 % im Jahr 2024 gesteigert werden. Dieser Wert liegt nur geringfügig unter dem Wert der gesamten Universität im Jahr 2024.

Bei den W3/C4-Professuren gab es einen Rückgang des Frauenanteils von 14 % in den Jahren 2020, 2022 und 2023 auf 10 % im Jahr 2024. Dies ist auf die Annahme eines Rufs an eine andere Universität durch eine Kollegin zurückzuführen. Erfreulicherweise konnte ein weiterer Ruf einer Kollegin an eine andere Universität erfolgreich abgewehrt werden. Dennoch liegt der Frauenanteil bei den W3/C4-Professuren am Fachbereich weiterhin weit unter dem Wert der gesamten Universität im Jahr 2024.

Tabelle 1: Frauenanteil nach Qualifikationsebenen im Fünfjahresvergleich (in %)

		2020	2021	2022	2023	2024	Uni gesamt 2024
Studierende im 1. Fachsemester (Köpfe)		50 %	51 %	49 %	52 %	52 %	56 %
Studierende (Köpfe)		48 %	47 %	48 %	48 %	49 %	52 %
Absolvent:innen		51 %	51 %	50 %	48 %	49 %	56 %
Studentische Hilfskräfte		57 %	57 %	55 %	54 %	51 %	55 %
Promovierende		48 %	49 %	49 %	49 %	51 %	48 %
Promotionen		35 %	31 %	35 %	42 %	32 %	40 %
Professuren		27 %	19 %	24 %	25 %	23 %	34 %
davon:	Juniorprofessuren	100 %	0 %	100 %	100 %	100 %	40 %
	W2/C3-Professuren	43 %	33 %	33 %	40 %	40 %	44 %
	W3/C4-Professuren	14 %	10 %	14 %	14 %	10 %	24 %

Anmerkung: Der Zusatz Köpfe bedeutet, dass bei Studierenden in Mehr-Fächer-Studiengängen (u.a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) nur das erste studierte Fach berücksichtigt wird. Quelle: Datenportal Gleichstellungsmonitoring Universität Kassel 2026

Insgesamt zeigt sich im Fünfjahresvergleich ein stabiles Bild. Es gilt jedoch weiterhin, insbesondere auf professoraler Ebene, eine Erhöhung des Frauenanteils am Fachbereich aktiv zu fördern. Dies umfasst insbesondere

- den Erhalt und die weitere Förderung guter Arbeitsbedingungen und eines guten Arbeitsklimas am gesamten Fachbereich,
- die Förderung des Forschungsoutputs von Nachwuchswissenschaftler:innen, der zu guten Erfolgschancen für die jeweils nächste Karrierestufe führt,
- die Abwehr externer Rufe, die an Kolleginnen ergehen,
- die gezielte Ansprache potenzieller externer Kandidatinnen bei Ausschreibungen wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen und Professuren.

1.1 Studium und Lehre

Die Tabellen 2, 3 und 4 zeigen den Frauenanteil unter den Studierenden, den Studienanfänger:innen sowie den Absolvent:innen des Fachbereichs nach Studiengängen (in %). In den vergangenen fünf Jahren lag der Frauenanteil unter den Studierenden des Fachbereichs zwischen 47,8 % und 49,2 % (siehe Tabelle 2). Damit zeigt sich das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden weitestgehend ausgegogen.

Es bestehen allerdings anhaltend deutliche Unterschiede zwischen den Studiengängen: So lag der Frauenanteil im Studiengang Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektro- und Metalltechnik bei maximal 16,7 % und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen bei maximal 26,6 %. Auch die Weiterbildungsstudiengänge General Management und Marketing und Dialogmarketing schneiden hier unterdurchschnittlich ab. Demgegenüber weisen die Studiengänge Berufspädagogik Fach Gesundheit (bis zu 84,8 %), Wirtschaft, Psychologie und Management (bis zu 85,7 %) sowie Sozialrecht und Sozialwirtschaft (bis zu 76,4 %) einen deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteil auf.

Tabelle 2: Frauenanteile Studierende nach Studiengängen (in %)

Studiengänge		WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24	WS 24/25
Arbeitslehre	LA	62,8	62,2	64,0	63,8	63,2
Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik	BA	15,8	14,8	14,8	16,3	16,7
	MA	8,9	9,5	12,8	17,1	14,3
Berufspädagogik Fach Gesundheit	BA	83,8	83,0	84,8	84,6	80,4
	MA	-	81,3	80,8	83,1	81,7
Business Administration	MA	-	40,0	22,2	23,0	17,9
Business Studies	MA	51,4	47,7	48,2	48,5	45,1
Economic Behavior and Governance	MA	41,9	39,0	38,9	41,0	41,0
European Master in Business Studies	MA	52,6	54,2	64,3	65,2	58,6
General Management	MA	29,6	31,7	28,3	31,3	27,3
Marketing (und Dialogmarketing)	MA	25,0	25,0	11,1	11,1	12,5
Nachhaltiges Wirtschaften	MA	58,5	59,1	58,8	61,5	57,2
Öffentliches Management	MA	57,2	57,0	59,5	58,1	59,2
Sozialrecht und Sozialwirtschaft	MA	76,4	75,4	74,6	73,3	72,4
Wirtschaftsingenieurwesen	BA	22,4	21,6	21,3	21,4	23,0
	MA	23,1	22,3	23,3	26,7	26,6
Wirtschaftspädagogik	BA	53,8	52,7	51,4	51,6	49,9
	MA	54,5	54,9	56,0	55,1	56,8
Wirtschaft, Psychologie und Management	MA	85,7	86,4	79,0	76,5	72,8
Wirtschaftsrecht	BA	58,7	59,4	61,1	61,7	61,2
	MA	52,2	54,6	57,1	61,0	57,9
Wirtschaftswissenschaften	BA	41,8	39,9	37,1	38,1	39,8
Gesamt		47,8	47,8	48,1	48,6	49,2

Anmerkungen: Anteile von Studierenden, Fälle, finale Stichtagsdaten – ohne Austauschstudium, ohne Promotion, LA= Lehramt, BA = Bachelor, MA = Master, Rundungen enthalten. Der Zusatz Fälle bedeutet, dass bei Studierenden in Mehr-Fächer-Studiengängen (u.a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) alle studierten Fächer („Fachbelegungen“) in der Zählung berücksichtigt werden. Quelle: Auswertung des FB 07-Qualitätsmanagements

Bei den Studienanfänger:innen lag der Frauenanteil des Fachbereichs in den vergangenen fünf Jahren zwischen 57,0 % und 60,4 % (siehe Tabelle 3) und konnte damit im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum um rund 10 Prozentpunkte gesteigert werden. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen. Den höchsten Frauenanteil unter den Studienanfänger:innen wies im WS 24/25 der Studiengang Arbeitslehre auf (85,7 %). Demgegenüber lag der Frauenanteil unter den Studienanfänger:innen im Studiengang Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektro- und Metalltechnik im WS 24/25 lediglich bei 21,4 % im Bachelor und 18,2 % im Master. Insgesamt zeigt sich beim Vergleich der Studierenden und der Studienanfänger:innen jedoch eine positive Tendenz des Frauenanteils in der überwiegenden Zahl der Studiengänge.

Tabelle 3: Frauenanteile Studienanfänger:innen nach Studiengängen (in %)

Studiengänge		WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24	WS 24/25
Arbeitslehre	LA	70,5	70,4	70,4	75,0	85,7
Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik	BA	16,0	9,1	16,7	22,2	21,4
	MA				0,0	18,2
Berufspädagogik Fach Gesundheit	BA	80,7	84,1	84,1	91,9	77,5
	MA				91,3	80,9
Business Administration	MA	40,0	0,0	0,0	0,0	33,3
Business Studies	MA	57,9	54,6	54,6	42,4	42,4
Economic Behavior and Governance	MA	41,0	38,5	38,5	51,0	37,0
European Master in Business Studies	MA	54,2	64,3	64,3	65,2	58,6
General Management	MA	-	-	-	-	-
Marketing (und Dialogmarketing)	MA	-	-	-	-	-
Nachhaltiges Wirtschaften	MA	63,2	55,2	55,2	70,4	40,0
Öffentliches Management	MA	57,8	64,0	63,9	58,5	63,0
Sozialrecht und Sozialwirtschaft	MA	81,3	76,5	76,5	71,4	73,1
Wirtschaftsingenieurwesen	BA	15,2	15,2	23,6	20,4	25,3
	MA	16,7	20,0	20,0	31,6	27,3
Wirtschaftspädagogik	BA	56,4	56,4	52,8	50,8	41,7
	MA				40,0	63,6
Wirtschaft, Psychologie und Management	MA	86,4	86,4	77,8	77,3	76,9
Wirtschaftsrecht	BA	61,2	61,6	61,5	58,3	63,4
	MA				82,0	50,0
Wirtschaftswissenschaften	BA	43,0	43,0	34,6	40,7	44,4
Gesamt		58,3	57,0	58,0	57,9	60,4

Anmerkungen: Anteile von Studienanfänger:innen im 1. Fachsemester, Fälle, finale Stichtagsdaten – ohne Austauschstudium, ohne Promotion, LA= Lehramt, BA = Bachelor, MA = Master, Rundungen enthalten. Der Zusatz Fälle bedeutet, dass bei Studierenden in Mehr-Fächer-Studiengängen (u.a. Lehramt, Bachelor-Kombinationsprüfung) alle studierten Fächer („Fachbelegungen“) in der Zählung berücksichtigt werden. Quelle: Auswertung des FB 07-Qualitätsmanagements

Bei den Absolvent:innen lag der Frauenanteil des Fachbereichs in den vergangenen fünf Jahren zwischen 51,3 % und 53,7 % (siehe Tabelle 4). Im Jahr 2024 verzeichnete der Studiengang Wirtschaft, Psychologie und Management mit 88,9 % den höchsten und der Studiengang Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektro- und Metalltechnik mit 0 % im Bachelor den niedrigsten Frauenanteil unter den Absolvent:innen.

Tabelle 4: Frauenanteile Absolvent:innen nach Studiengängen (Köpfe in %)

Studiengänge		2020	2021	2022	2023	2024
Arbeitslehre	LA	50,0	93,3	57,1	54,5	50,0
Berufspädagogik – Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik	BA	22,2	16,7	0,0	0,0	0,0
	MA	25,0	14,3	0,0	0,0	16,7
Berufspädagogik Fach Gesundheit	BA	-	-	-	-	-
	MA	-	-	-	100	92,3
Business Administration	MA	-	-	-	-	50,0
Business Studies	MA	62,3	57,6	46,9	44,8	58,8
Economic Behavior and Governance	MA	56,0	66,7	63,6	44,8	54,2
European Master in Business Studies	MA	60,0	52,9	54,2	54,2	64,3
General Management	MA	27,3	10,0	42,9	27,3	28,6
Marketing (und Dialogmarketing)	MA	-	0,0	-	-	-
Nachhaltiges Wirtschaften	MA	63,6	63,2	64,3	54,2	71,9
Öffentliches Management	MA	54,3	56,8	54,3	62,4	60,3
Sozialrecht und Sozialwirtschaft	MA	88,0	88,9	85,7	76,0	80,0
Wirtschaftsingenieurwesen	BA	26,2	17,7	29,6	18,8	14,3
	MA	33,3	11,1	17,0	22,4	19,2
Wirtschaftspädagogik	BA	61,7	68,9	52,3	68,6	61,9
	MA	61,0	50,8	48,1	55,3	66,7
Wirtschaft, Psychologie und Management	MA	87,0	91,2	96,2	95,2	88,9
Wirtschaftsrecht	BA	58,5	51,1	69,4	63,2	56,3
	MA	37,9	47,8	54,3	48,4	61,5
Wirtschaftswissenschaften	BA	48,0	52,0	50,5	49,5	36,9
Gesamt		53,5	53,7	51,3	53,3	52,4

Anmerkungen: Anteile von AbsolventInnen gem. amtlicher Statistik, Hauptfach – ohne Austauschstudium, ohne Promotion, LA= Lehramt, BA = Bachelor, MA = Master, Rundungen enthalten, Quelle: Auswertung des FB 07-Qualitätsmanagements

1.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

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

Abbildung 1 zeigt den Frauenanteil bei den Promovierenden und den abgeschlossenen Promotionen des Fachbereichs in den Jahren 2020 bis 2024. Für das Jahr 2024 liegt keine Angabe zu den Promovierenden vor. Der Anteil der Frauen unter den Promovierenden lag in den fünf Jahren konstant bei knapp unter 50 %. Damit konnte der Anteil im Vergleich zum letzten Jahr des vorherigen Berichtszeitraums (2014-2019) noch einmal um 4 Prozentpunkte leicht gesteigert werden. Diese Entwicklung bestätigt, dass es dem Fachbereich erfolgreich gelingt, Frauen für Promotionsprojekte zu gewinnen.

Bei den abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil im vorherigen Berichtszeitraum bei durchschnittlich 32 %. Auch hier konnte der Anteil im aktuellen Berichtszeitraum noch einmal leicht auf durchschnittlich 35 % gesteigert werden. In Zukunft wird der Fachbereich seine Bemühungen dementsprechend weiterhin fortführen, damit Frauen ihre Promotionsprojekte erfolgreich abschließen.

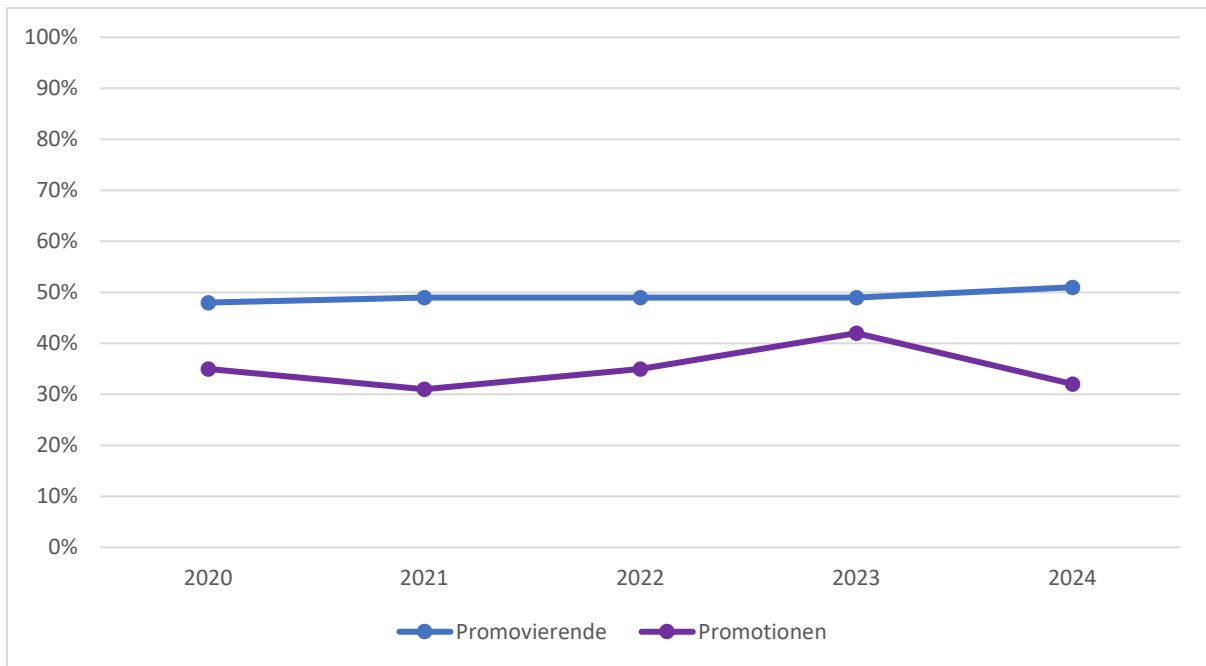


Abbildung 1: Frauenanteile bei den Promovierenden und den Promotionen (Quelle: Datenportal Gleichstellungsmonitoring Universität Kassel 2026)

1.3 Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal

Die Berufungskommissionen sind nach wie vor bestrebt, Frauen auf den Listen zu platzieren und freie Professuren mit qualifizierten Bewerberinnen zu besetzen. Professorinnen und Professoren sind Schlüsselfiguren, die oftmals darüber entscheiden, welche Mitarbeitenden die nächsten Karrierestufen erreichen.

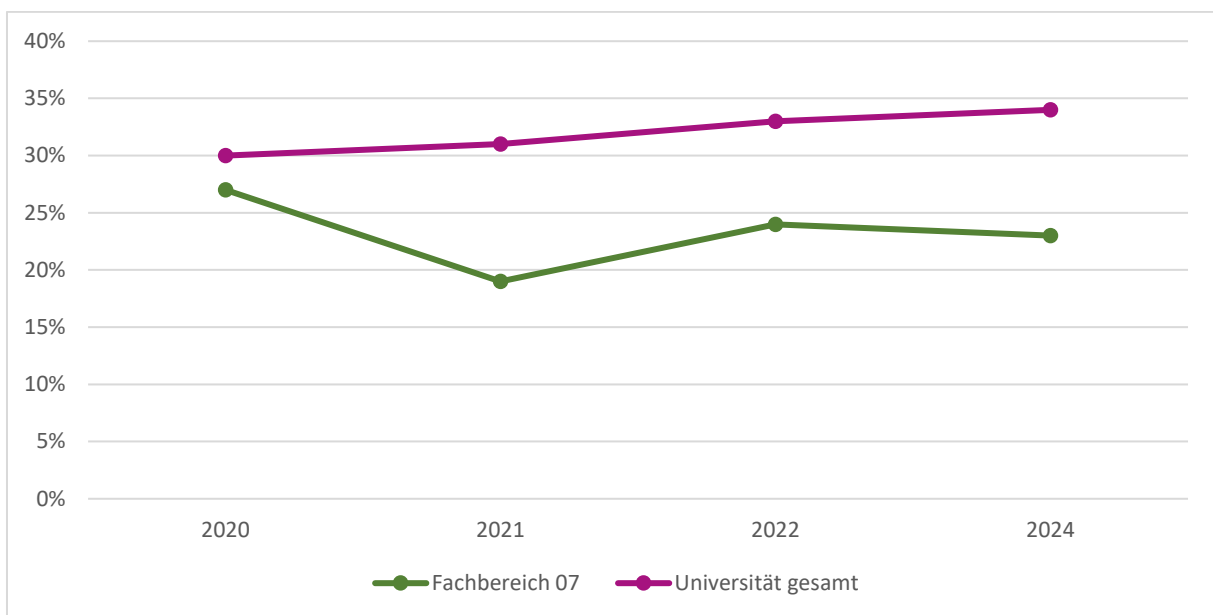


Abbildung 2: Frauenanteil bei den Professuren am Fachbereich und an der Universität gesamt (Quelle: Datenportal Gleichstellungsmonitoring Universität Kassel 2026)

Abbildung 2 zeigt den Frauenanteil bei den Professuren am Fachbereich und an der Universität insgesamt für die Jahre 2020 bis 2024: Während der Frauenanteil im letzten Jahr des vorangegangenen Berichtszeitraums (2014-2019) bei 26 % lag, sank er zunächst bis auf 19 % im Jahr 2021, um sich dann bis zum Jahr 2024 wieder auf 23 % zu steigern. Im gleichen Zeitraum stieg der Frauenanteil bei den Professuren an der Universität insgesamt von 30 % im Jahr 2020 auf 34 % im Jahr 2024. Der Abstand hat sich im aktuellen Berichtszeitraum damit auf 11 Prozentpunkte im Jahr 2024 vergrößert. Dem Tief von 19 % Frauenanteil bei den Professuren im Jahr 2021 konnte jedoch in den folgenden Jahren erfolgreich entgegengewirkt werden. Insgesamt zeigt die Entwicklung aber auch, dass der Fachbereich in seinen Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der Professuren nicht nachlassen darf.

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

1.3 Gleichstellung als strukturelles Querschnittsthema

Im Rahmen der strukturellen Gleichstellungsstandards wurde die Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen in der fachbereichsinternen Struktur implementiert. Auf Dekanatsebene sind diese 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 seiner Gleichstellungsziele entwickelt. Diese Maßnahmen sind in das Qualitätsmanagement des Fachbereichs integriert und werden in diesem Rahmen regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

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

Aktuell hat Frau Prof. Dr. Heike Wetzel das Amt der Fachbereichsfrauenbeauftragten inne (bis 31.01.2027). Ihre Vertreterinnen sind Lena Butterweck, Gülay Karaarslan, Lena Petri, Annelie Konstanze Rothe und Nancy Zschocke. 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 Dekanatssitzungen eingeladen.

Der Fachbereich bietet familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Work-Life-Balance zu fördern. Im wissenschaftlichen Arbeitsumfeld können zudem in Absprache mit dem Vorgesetzten flexible Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit 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 der 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

- Informationen zur Gleichstellung (Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs, dezentrales Gleichstellungskonzept, Stabsstelle Gleichstellung, geschlechtergerechte Sprache etc.) werden zentral auf der [Gleichstellungs-Homepage](#) des Fachbereichs bereitgestellt.
- Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs nehmen an den Einführungsveranstaltungen der Studiengänge teil und informieren die Studierenden über die Gleichstellungsmaßnahmen und -angebote der Universität Kassel.
- Sensibilisierung der Lehrenden für eine geschlechtergerechte und diversitätssensible Gestaltung von Lehrveranstaltungen (z. B. ausgewogene Auswahl von Autor:innen, gendersensible Didaktik, inklusive Lehrmaterialien). Zur Finanzierung dieser geplanten Maßnahmen könnten Projektmittel eingeworben werden, z. B. über den Strukturfonds.
- Regelmäßige Sensibilisierung von Studienfachberatungen und -koordinator:innen.
- Informationsangebot für Lehrkräfte (Übersicht über den Frauenanteil in einzelnen Studiengängen sowie die Abbruchquoten, Gleichstellung als Thema des Lehrberichts des Fachbereichs, Sensibilisierung der Lehrenden zum Thema „Studieren mit Kind“).
- Aktive Beteiligung des Fachbereichs an Maßnahmen zur Studienorientierung, insbesondere durch die Teilnahme am Girls' Day sowie an weiteren Angeboten zur geschlechtersensiblen Studien- und Berufsorientierung für Schüler:innen. Der neu eingeführte Studiengang Wirtschaftsinformatik wird sich in 2026 erstmalig beim Girls' Day engagieren.
- Stärkere Einbindung von Gleichstellungsthemen in Maßnahmen zur Studienorientierung und -gewinnung, z. B. gezielte Ansprache unterrepräsentierter Geschlechter in einzelnen Studiengängen – wie zum Beispiel Männer für den Studiengang Wirtschaft, Psychologie und Management – bei Hochschulinformationstagen oder Schulkooperationen.

- Onlinebefragung / Evaluationen (Studierendenbefragung zu Studienwahl, Karrierevorstellungen, wissenschaftlicher Laufbahn etc.).
- Förderung von Role-Model-Formaten (z. B. Vorträge, Workshops oder Podiumsdiskussionen mit Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen), um weibliche und diverse Vorbilder im Studium sichtbar zu machen.
- Unterstützung und Förderung von studentischen Initiativen und Projekten mit Gleichstellungs- und Diversitätsbezug, z. B. durch Bekanntmachung über den Studierendenverteiler des Fachbereichs.
- Systematische Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Weiterentwicklung und Neuentwicklung von Studiengängen (z. B. Prüfung der Studierbarkeit in verschiedenen Lebenslagen, transparente Workload-Gestaltung, Vereinbarkeit mit Erwerbs- und Care-Arbeit).
- Einrichtung regelmäßiger Austauschformate zwischen Studierenden, Lehrenden und Fachbereichsleitung zu Studienbedingungen. Das Studiendekanat bietet mehrmals pro Semester Sprechstunden als niedrigschwellige Möglichkeit an, gleichstellungsrelevante Themen wie Benachteiligungen, Belastungen oder Verbesserungsvorschläge frühzeitig anzusprechen.
- Förderung einer diskriminierungsfreien Studienkultur durch transparente Ansprechstrukturen und Verweise auf universitäre Beratungs- und Beschwerdestellen.
- Der Fachbereich ist mit mehreren Fachgebieten am Kompetenzzentrum für Geschlechterforschung in der Transformation beteiligt.

Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Laufende Bereitstellung von Informationen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Wissenschaftskarriere, Sonderfonds für gleichstellungsorientierte Projekte, Antragstellung, Stipendien, Coaching, Professorinnen- und Mentorinnenprogramm, Fördermöglichkeiten in der Forschung, Workshops, Curriculum zur Karriereplanung).
- Aktive Information und Beratung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Beteiligungs- und Bewerbungsmöglichkeiten im Rahmen von [Mentoring Hessen](#) (u.a. neuer Inhalt in Welcome Broschüre) sowie Unterstützung bei der Teilnahme an landesweiten Mentoring- und Qualifizierungsangeboten.
- Jährlich stattfindender Doctoral Researcher Day mit Vorträgen, Auszeichnungen für besondere wissenschaftliche Leistungen und Abschluss der Promotion sowie Networking.
- Jährlich stattfindender Welcome Day für neue wissenschaftliche Mitarbeiter:innen des Fachbereichs mit Vorstellung des Fachbereichs, der professoralen Graduiertenbeauftragten, der Sprecher:innen des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Ziel ist eine bessere Vernetzung unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sowie eine umfassende Bereitstellung von Informationen zur Organisation des Fachbereichs und zu zentralen Anlauf-, Hilfs- und Beratungsstellen.
- Jährlich aktualisierte Welcome-Broschüre für neue wissenschaftliche Mitarbeiter:innen mit Informationen zur Organisation des Fachbereichs, zur Graduiertenförderung und zu zentralen Anlauf-, Hilfs- und Beratungsstellen.

- Förderung der Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen innerhalb des Fachbereichs sowie fachbereichs- und universitätsübergreifend (z. B. Promotionskolleg [MAGKS](#) und Graduiertenprogramm [GS EBGGo](#), Netzwerktreffen, thematische Workshops oder informelle Austauschformate); Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Weiterentwicklung der Graduiertenförderung und der strukturierten Promotions- und Postdoc-Programme des Fachbereichs.
- Sensibilisierung von Betreuenden und Vorgesetzten für geschlechterspezifische Herausforderungen in Qualifikationsphasen (z. B. befristete Beschäftigung, Care-Verantwortung, Teilzeit in der Qualifikationsphase).
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Karriereplanung innerhalb und außerhalb der Wissenschaft durch gezielte Informations- und Beratungsangebote (z. B. Drittmittelanträge, Berufungsverfahren).
- Transparente Information zu Maßnahmen des Nachteilsausgleichs sowie zu familienfreundlichen und flexiblen Arbeitsbedingungen in Qualifikationsphasen (Teil der Fachbereichskultur).
- Regelmäßige Einbindung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in gleichstellungsrelevante Entscheidungs- und Austauschprozesse des Fachbereichs (z. B. durch Beteiligung an Arbeitsgruppen, Feedbackformaten oder Konzeptentwicklungen, wie Nachhaltigkeitskonzept).

Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal

- Berufung von Professorinnen: Entgegenwirken einer Benachteiligung von Frauen, Gewährleistung einer gerechten Beteiligung von Frauen bei Berufungs- und Einstellungsverfahren. Folgende Aspekte werden in Berufungsverfahren konsequent berücksichtigt:
 - Verbindliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in allen Phasen des Berufungsverfahrens.
 - Möglichst geschlechterparitätisch besetzte Berufungskommissionen.
 - Angebot von Unconscious-Bias-Schulungen für Mitglieder von Berufungskommissionen
 - Aktive Rekrutierung: 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 9.2.2018: Allgemeine Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren). Dies wird an unserem Fachbereich durch gezielte, auch internationale Identifizierung und Ansprache geeigneter Kandidatinnen umgesetzt (Scouting, Netzwerke, Datenbanken).
 - Transparente Bewertungskriterien, die nicht einseitig auf lineare Karriereverläufe abzielen; Berücksichtigung von Care-Zeiten bei Leistungsbewertungen.
- Gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote für weibliche Führungskräfte, z. B. zu Leadership-Kompetenzen, Projektmanagement oder strategischer Karriereentwicklung, um langfristig Chancengleichheit in Leitungspositionen zu fördern.
- Sensibilisierung von Führungskräften für gleichstellungsrelevante Fragestellungen im Personalalltag, etwa im Rahmen regelmäßiger Fortbildungsangebote zu diskriminierungsfreier Führung, Diversität und Konfliktprävention (z. B. Schulungen oder Austauschformate für Leitungsfunktionen).

Gleichstellung als strukturelles Querschnittsthema

- Schaffung eines gleichstellungsfreundlichen Fachbereichsklimas, verankert im Leitbild / Mission Statement. Es geht darum, Vielfalt als Stärke zu nutzen, indem unterschiedliche Hintergründe, Perspektiven und Identitäten integriert werden, um Inklusion und Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung abzubauen.
- Verankerung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe: Das Thema Gleichstellung ist in der Geschäftsverteilung im Dekanat berücksichtigt (Dekan:in / Prodekan:in, Dekanatsgeschäftsführung). Ferner gibt es eine Fachbereichsfrauenbeauftragte und Vertreterinnen, die an sämtlichen Berufungs- und Einstellungsverfahren beteiligt sind.
- Gleichstellungssituation im Fachbereich transparent gestalten: Fachbereichsfrauenbeauftragte und Institute berichten regelmäßig über Umsetzungsstand in den Gremien, Fachbereich erhebt und analysiert systematisch die Daten.
- Verankerung gleichstellungsrelevanter Kriterien in allen Fachbereichsprozessen, etwa bei der Entwicklung neuer Studiengänge, der Planung von Forschungsprojekten oder der Erstellung von Haushaltsplänen.
- Förderung einer inklusiven Meeting- und Veranstaltungsstruktur, die es allen Geschlechtern und Lebensrealitäten ermöglicht, sich einzubringen (z. B. zeitliche Gestaltung von Sitzungen, hybride Teilnahmeoptionen, barrierefreie Räume).
- Förderung von interdisziplinärem Austausch und Kooperationen mit externen Expert:innen im Bereich Gleichstellung und Diversität, um Best-Practice-Ansätze zu implementieren und innovative Maßnahmen zu entwickeln.
- Stärkung der Sichtbarkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und Erfolgen im Fachbereich durch regelmäßige Berichterstattung und Kommunikation auf Fachbereichs-Webseiten, Social-Media-Kanälen oder in Newslettern.