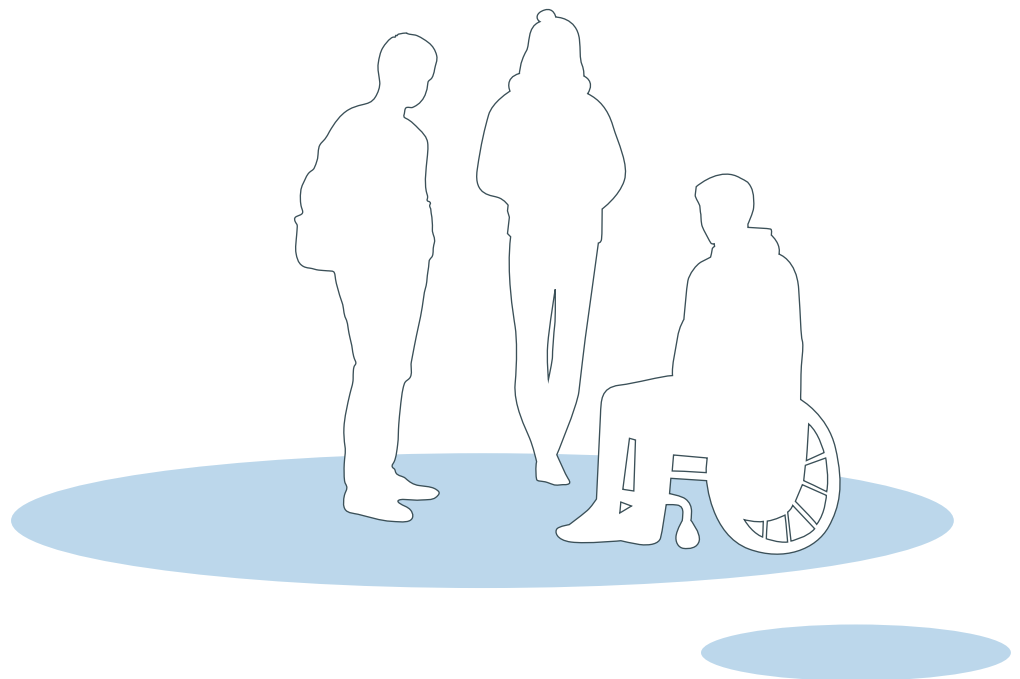




Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

FAKULTÄT
FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2023 – 2027





Rothenbaumchaussee

Neuenhof



INHALT

1.	EINFÜHRUNG	05	
	1.1	VORGEHEN	05
	1.2	METHODIK	06
2.	BESTANDSAUFNAHME	09	
	2.1	GLEICHSTELLUNGSPLAN 2018 – 2022	09
	2.2	DATENBASIS 2017 – 2021	10
3.	ZIELE UND MAßNAHMEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT	17	
	3.1	GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT	18
	3.2	VEREINBARKEIT	21
	3.3	DIVERSITÄT	23
	3.4	ÜBERGREIFENDE AUFGABEN	24
	ANHANG A: FORMALIA	27	
	ANHANG B: MONITORING DER UMSETZUNG, BERICHT, EVALUATION	28	

01

1. EINFÜHRUNG

An der Universität Hamburg wird Gleichstellung als Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversität verstanden. Die Fakultät für Betriebswirtschaft teilt dieses Verständnis. Im Rahmen der angestrebten internationalen EQUIS-Akkreditierung legt die Fakultät einen Fokus auf die Themen Ethics, Responsibility and Sustainability (ERS), bei denen Gleichstellung ein wichtiger Aspekt ist.

1.1 VORGEHEN

Die Handreichung der Stabsstelle Gleichstellung diene als Orientierung für den Aufbau und die Inhalte. Folgende Schritte wurden bis zur Fertigstellung durchgeführt:

- » Erstellung der Datenbasis in Abstimmung mit den Stabsstellen für Gleichstellung, Datenmanagement und Quantitative Analyse sowie Smart Administration,
- » Recherche und Analyse von Vergleichsdaten,
- » Recherche von anderen Gleichstellungsplänen und deren Maßnahmen (Fach Betriebswirtschaftslehre, aber auch andere Fächer),
- » Regelmäßige Sitzungen der Kerngruppe von Juni bis Dezember 2022,
- » Austausch mit und Ideensammlung von Statusgruppen, insbesondere auch Wissenschaftler:innen in der Qualifikationsphase mit Care-Aufgaben,
- » Gremienbefassungen.

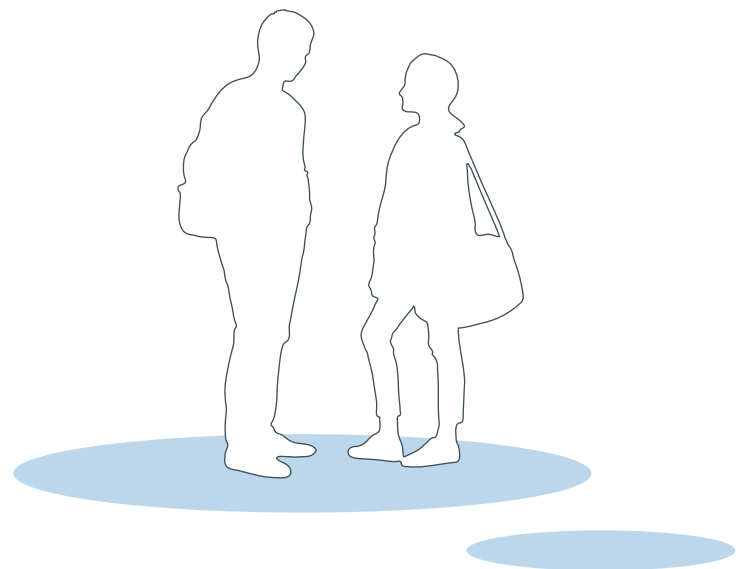
1.2 METHODIK

Basierend auf einer umfassenden Datenanalyse und Gesprächen wurden Bereiche identifiziert, die strategisch durch Gleichstellungsmaßnahmen gestärkt werden sollen. Für die Maßnahmen wurden jeweils Zeiträume bzw. Rhythmen, Key-Performance-Indikatoren (KPI) sowie Zuständigkeiten definiert, um ein Umsetzungsmonitoring und spätere Bewertung zu gewährleisten.

Erfolgsmessung: Der vorliegende Gleichstellungsplan enthält neben quantitativen KPIs auch qualitative KPIs. Da wir am Ende zwar die Verbesserung der Lage (z. B. höherer Anteil an weiblichen Promovierenden) messen können, nicht aber Zurechnung zu verschiedenen Maßnahmen (z. B. „Infoveranstaltung zu Karrierewegen in der Wissenschaft“) sowie anderen nicht beeinflussbaren Faktoren umrechnen können, definieren wir KPIs auf der Ebene der Maßnahmen (z. B. „findet je Semester statt“ statt „Frauenanteil erhöht sich um x % auf y %“).

Zuständigkeiten und Umsetzung: In einer Tabelle sind die operativen Zuständigkeiten definiert und bedarfsweise die dazugehörigen Prozesse kurz beschrieben. Die Fakultätsverwaltung ist verantwortlich für die Sammlung der Daten, und ein Teil der Daten fließt in den jährlichen Rechenschaftsbericht der Fakultät ein. Die/der Gleichstellungsbeauftragte lädt regelmäßig zu einer Besprechung der Angemessenheit und möglichen Weiterentwicklungen der Maßnahmen ein.

Bemühungen und Maßnahmen zur Umsetzung von Zielen der Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität verlangen personelle und finanzielle Ressourcen. Die Arbeit an den Zielen gelingt aber nicht ohne die entsprechende Wahrnehmung, Aufmerksamkeit bzw. Wertschätzung. Daher geht es bei vielen Maßnahmen um die ständige Sensibilisierung und Sichtbarmachung der Themen über Kommunikation. Erst wenn Geschlechtergerechtigkeit, Ausgleich von Benachteiligungen, Berücksichtigung von Care-Arbeit und Absenz jeglicher Diskriminierung zur alltäglichen Selbstverständlichkeit wird, ist das Ziel erreicht, und ein bewusster Gleichstellungsplan kann entfallen.





02

2. BESTANDSAUFNAHME

Zunächst wird die Erreichung der Ziele der vier Maßnahmen des letzten Gleichstellungsplans soweit möglich reflektiert und bewertet. Anschließend werden die zusammengestellten Daten als wesentliche Grundlage des Gleichstellungsplans analysiert.

2.1 GLEICHSTELLUNGSPLAN 2018 – 2022

Nachwuchsforscherinnenförderung „Elisabeth-Eisfeld-Postdoc-Förderprogramm“

Antragsberechtigt sind primär weibliche Postdocs und Juniorprofessorinnen der Fakultät, die finanzielle Unterstützung für ihre Forschungsaktivitäten benötigen. Das Programm besteht seit 2014 und wird in der Regel für die Finanzierung von Auslandsaufenthalten genutzt, um Nachwuchsforscherinnen international sichtbarer zu machen sowie sie besser zu vernetzen.

Bewertung: Das [Elisabeth-Eisfeld-Postdoc-Förderprogramm](#) ist erfolgreich etabliert worden. Gelder wurden regelmäßig im Beobachtungszeitraum abgerufen. Die Maßnahme soll fortgeführt werden.

Mentoring für Studentinnen und Doktorandinnen

Durchführung eigener sowie Unterstützung universitärer Mentoring-Programme

Bewertung: Es wurde sowohl ein [Mentoring-Programm](#) für Studierende als auch für Promovierende etabliert, in denen auch Genderaspekte berücksichtigt werden. Die Maßnahmen sollen in konkretisierter Form fortgeführt werden [\[#5\]](#).

Förderung der Vielfalt in Forschung und Lehre

Vernetzung und mehr internationaler Austausch durch die Förderung und Gestaltung von Partnerschaftsabkommen und Personenaustausch. Mit dieser Maßnahme sollen fremde Kulturen erlernt und besser verstanden werden.

Bewertung: Es wurde erfolgreich ein [Double-Degree-Programm](#) im Master eingeführt. Internationalität soll als Ziel in der Fakultätsstrategie eingeführt werden.

Mitwirkung an Maßnahmen in Kooperation mit den Ingenieurwissenschaften und MIN-Fächern zur Gewinnung von Studienbewerberinnen in den Studiengängen des Wirtschaftsingenieurwesens

Mitwirkung an den Girls' and Boys' Days sowie Kooperationen mit anderen Fakultäten.

Bewertung: Bisherige Maßnahmen haben keine deutliche Erhöhung des Frauenanteils bewirkt. Deswegen beinhaltet der neue Gleichstellungsplan weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Studienanfängerinnenzahlen.

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung (z. B. Kinderbetreuung oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) soll durch flexible Regelungen vereinfacht werden. Hierbei arbeitet die Fakultät eng mit dem Familienbüro der Universität zusammen.

Bewertung: Das [BWLternzeitmodell](#) wurde erfolgreich etabliert und mit dem undotierten Gleichstellungspreis 2020 der Universität Hamburg ausgezeichnet. Die Maßnahme wird fortgeführt. In Gesprächen mit Eltern aus der Statusgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen wurde berichtet, dass Bemühungen seitens der Vorgesetzten für Vereinbarkeit unternommen werden, Rücksicht genommen wird und alle Seiten bemüht sind, flexible Lösungen zu finden. Gleichzeitig wurden für den neuen Gleichstellungsplan weitere Maßnahmen konkretisiert [\[#16\]](#).

2.2 DATENBASIS 2017 – 2021

Folgend sind Daten mit Bezug zu Gleichstellung und Diversität in einer Zeitreihe dargestellt. Die Daten werden jeweils interpretiert, zum erwarteten Trend kommentiert sowie der Handlungsbedarf festgestellt und auf die darauf bezogenen Maßnahmen verwiesen.

TABELLE 1: STUDIERENDE

(aktive und beurlaubte Studierende, ohne Exmatrikulierte)

		2017	2018	2019	2020	2021
Betriebswirtschaftslehre (B.Sc.)	Anzahl	1.149	1.127	1.033	1.099	1.067
	davon weiblich	54 %	52 %	51 %	48 %	47 %
Betriebswirtschaft (M.Sc.)	Anzahl	660	711	678	676	624
	davon weiblich	47 %	50 %	53 %	54 %	52 %
Wirtschaftsingenieurwesen (B.Sc.)	Anzahl	542	547	552	566	559
	davon weiblich	25 %	24 %	23 %	23 %	23 %
Wirtschaftsingenieurwesen (M.Sc.)	Anzahl	251	258	289	280	270
	davon weiblich	25 %	27 %	27 %	27 %	23 %
Lehramt an beruflichen Schulen (B.Sc./B.Ed.) Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	231	219	216	174	150
	davon weiblich	53 %	54 %	52 %	55 %	54 %
Lehramt an beruflichen Schulen (M.Ed.) Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	169	149	158	154	121
	davon weiblich	62 %	60 %	53 %	54 %	60 %

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik; Stichtag 01.12. (WiSe) alle Fachsemester; Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse

TABELLE 2: ABSOLVENT:INNEN

(aktive und beurlaubte Studierende, ohne Exmatrikulierte)

		2017	2018	2019	2020	2021
Betriebswirtschaftslehre (B.Sc.)	Anzahl	246	210	224	191	196
	davon weiblich	51 %	54 %	58 %	51 %	61 %
Betriebswirtschaft (M.Sc.)	Anzahl	219	173	186	165	186
	davon weiblich	43 %	43 %	46 %	55 %	55 %
Wirtschaftsingenieurwesen (B.Sc.)	Anzahl	90	85	112	85	92
	davon weiblich	27 %	29 %	26 %	25 %	22 %
Wirtschaftsingenieurwesen (M.Sc.)	Anzahl	60	73	49	84	65
	davon weiblich	27 %	25 %	27 %	25 %	32 %

Quelle: Hochschulstatistik; jew. Prüfungsjahr (WiSe + darauffolgendes SoSe); Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse

Interpretation

Studiengänge Betriebswirtschaftslehre und Lehramt: Im Bachelor lässt sich eine Gleichverteilung der Geschlechter erkennen; gleiches gilt im Master und Lehramt. Die vorläufigen Daten für 2022 schreiben diesen Trend fort, und es gibt keine Anhaltspunkte für eine Trendveränderung.

Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen: Der Frauenanteil liegt im Bachelor bei etwa 25%. Dieser Anteil bleibt im Master immerhin erhalten, d. h. es gibt keinen absinkenden Frauenanteil (leaky pipeline). Der erwartete Trend deutet weder auf eine signifikante Verschlechterung noch Verbesserung der Anteile hin. Die Fakultät verfolgt gemeinsam mit der HAW das Ziel, den Frauenanteil zu steigern.

Handlungsbedarf

Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen: Weil der Frauenanteil im Übergang zum Master stabil bleibt, soll sich weiterhin auf den Bachelor konzentriert werden [\[#1\]](#)[\[#2\]](#).

TABELLE 3: PROMOVIERENDE

(Immatrikulierte Promovierende und abgeschlossene Promotionen (inkl. Stipendiat:innen / Externe)

		2017	2018	2019	2020	2021
immatrikulierte Promovierende	Anzahl	127	138	136	132	127
	davon weiblich	39%	41%	41%	40%	44%
abgeschlossene Promotionen	Anzahl	19	19	19	18	24
	davon weiblich	42%	47%	47%	50%	29%

Quelle: Amtl. Hochschulstatistik; Stichtag 1.12. bzw. jew. Prüfungsjahr; Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse

Interpretation

Da im Master Betriebswirtschaft die Abschlüsse gleichverteilt sind, ist hier bereits ein latenter absinkender Frauenanteil (leaky pipeline) beobachtbar. Der 40:60-Korridor bleibt jedoch nahezu erfüllt. Für die Datenreihe bis 2020 ließe sich der Schluss ziehen, dass Männer entweder länger brauchen oder häufiger abbrechen. Im Jahr 2021 haben sehr viele Männer abgeschlossen und der Frauenanteil bei den Abschlüssen fällt. Hier spielen zudem gegebenenfalls Pandemie-Effekte hinein, die jedoch nur mit größeren Datensätzen aussagekräftig analysiert werden können. Vorläufige Daten für 2022 schreiben den allgemeinen Trend fort, und es wird eher eine Verbesserung als eine Verschlechterung erwartet.



TABELLE 4: BESCHÄFTIGTES PERSONAL – WISSENSCHAFT
(inkl. Drittmittelfinanziert; ohne Stipendien / Externe)

		2017	2018	2019	2020	2021
Professor:innen (unbefristet, inkl. W1, Vertretung)	Anzahl	24	26	26	26	26
	davon weiblich	21 %	27 %	27 %	27 %	23 %
Lehrende (unbefristet, 28(3) Lehre und Sonstige)	Anzahl	11	11	10	10	11
	davon weiblich	45 %	45 %	50 %	50 %	55 %
Promovierende (befristet, insb. nach 28(1) und z.T. nach 28(3))	Anzahl	71	86	98	98	83
	davon weiblich	35 %	41 %	44 %	46 %	47 %
Postdocs (befristet, 28(2), Qualifikationsziel nach Promotion)	Anzahl	9	13	10	12	18
	davon weiblich	33 %	23 %	30 %	42 %	33 %
Summe		115	136	144	146	138

KoPers; Amtl. Hochschulpersonalstatistik; Stichtag 01.12. in Köpfen; Stabsstelle Datenmanagement und Quantitative Analyse

Hinweis: Da diese Aufschlüsselung des Personals sich so nicht in der Hochschulpersonalstatistik findet, erfolgte die Aufschlüsselung manuell anhand der Personaldaten aus KoPers (zuvor Paisy) – obwohl die Hochschulpersonalstatistik auch auf Paisy/KoPers-Daten basiert, ergeben sich in der Summe geringfügige Abweichungen, welche auch nach mehrfacher Kontrolle nicht erklärbar sind.

Interpretation

Professor:innen: Den verfügbaren Bundesdaten für 2020 zufolge liegt die Fakultät mit 27% Anteil an weiblichen Professorinnen in den Wirtschaftswissenschaften deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 20%¹. 2022 wird der Frauenanteil mittels Neuberufung von zwei Professorinnen bereits auf über 30% erhöht. Bis 2027 stehen jedoch nur zwei bis drei Neubesetzungen an, daher besteht Potential zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils eher im inkrementellen Bereich.

Lehrkräfte (unbefristet): Hier zeigt sich eine ausgeglichene Geschlechterverteilung. Aufgrund geringer Fallzahlen und voraussichtlichem Renteneintritt des Personals ab 2035 sind für die nächsten zehn bis fünfzehn Jahre kaum Veränderung zu erwarten.

Beschäftigte Promovierende: Die Frauenquote hat sich stetig auf über 40% verbessert. Der Frauenanteil bei den beschäftigten Promovierenden liegt über dem Frauenanteil bei den immatrikulierten

¹ DESTATIS (2021). Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Hinweis: Im Fach Wirtschaftswissenschaften sind die Daten für BWL und VWL zusammengefasst. Im Fach VWL wird ein noch geringerer Frauenanteil erwartet. Da aber der Anteil des Fachs VWL sehr viel kleiner als der des Fachs BWL ist, erscheint der Effekt insgesamt vernachlässigbar und ein Vergleich zulässig.

Promovierenden gesamt. Somit ist der Männeranteil bei Externen und Stipendiaten höher. Ein Trend ist hier nur schwer prognostizierbar.

Postdocs: Im Rahmen geringer Fallzahlen ist eine auffällige leaky pipeline von Promovierenden zu Postdocs beobachtbar. Durch entsprechende Maßnahmen wird ein positiver Trend erwartet, der Frauenanteil ist jedoch aufgrund einer begrenzten Stellenanzahl nur sehr langsam korrigierbar.

Personal gesamt: Hinsichtlich des Hochschulpersonals in den Wirtschaftswissenschaften² befand sich die Fakultät in den vergangenen fünf Jahren über dem Bundesdurchschnitt. Diese aggregierte Zahl bleibt jedoch nur ein Indikator und darf die leaky pipeline nicht entproblematisieren.

Lehrbeauftragte: Verzichtet wurde auf die Darstellung und Analyse der Geschlechterverteilung bei Lehraufträgen. Hier gibt es starke Schwankungen und insgesamt zu geringe Fallzahlen, sodass eine weitere Analyse wenig zielführend erschien.

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf hinsichtlich der Erhöhung der Frauenanteile besteht bei Professor:innen [#6] und Postdocs [#8].

BESETZUNG VON GREMIEN UND ORGANEN

Die Fakultät hat weitestgehend alle gesetzlichen Vorgaben bzgl. der Besetzung von Gremien, Ausschüssen oder Kommissionen umgesetzt.

Personalauswahlkommissionen konnten nicht immer ausreichend paritätisch besetzt werden, was zukünftig vermieden werden soll. Darauf findet seitens der Gleichstellung eine regelmäßige Sensibilisierung statt.

Im Zeitraum der Gültigkeit des letzten Gleichstellungsplans waren Frauen im Dekanat sehr deutlich unterrepräsentiert, sodass Maßnahmen [#9] und [#10] greifen sollen. Ab 1. Dezember 2022 sind zwei von vier Dekanatsmitgliedern weiblich.

2 DESTATIS (2021). Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen.

03

3. ZIELE UND MAßNAHMEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Auf allen Ebenen strebt die Fakultät eine Sensibilisierung aller Stakeholder:innen für die drei Säulen der Gleichstellung an der UHH an. Hierfür werden geeignete Maßnahmen in den jeweiligen Themenbereichen im Folgenden genannt.

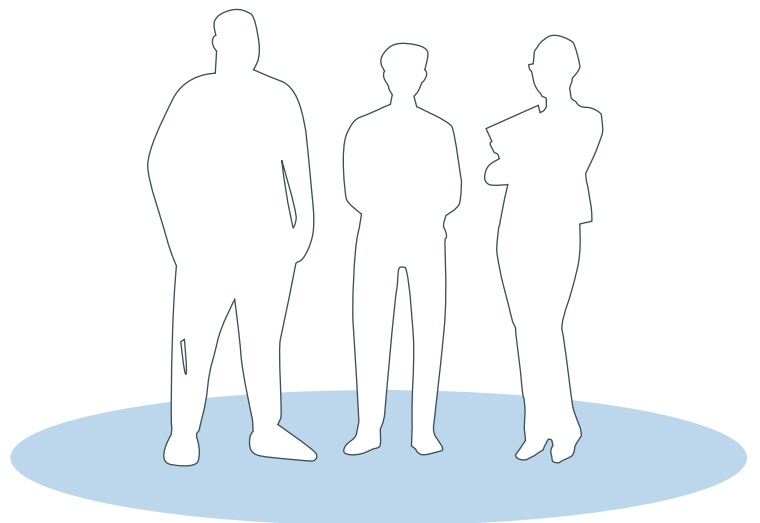


3.1 GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

STUDIERENDE

Ziel: Die Fakultät strebt eine realistisch umsetzbare Erhöhung des Frauenanteils im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor) an.

Maßnahmen	KPI
Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen (Bachelor)	
[#1] Etablierung einer genderspezifischen Sensibilisierung am Unitag zum Erwecken des Interesses weiblicher Studieninteressierter. Dabei, bzgl. HWI, Karrieremöglichkeiten speziell für Frauen aufführen und Vorstellungsveranstaltung des HWI-Studiengangs für Schülerinnen mit weiblichen Rollenvorbildern	findet jährlich statt
[#2] Regelmäßiger Austausch mit Prüfungsausschuss HWI	findet jährlich statt



PROMOVIERENDE

Ziel: Die Fakultät strebt an, den Frauenanteil im 40:60-Korridor zu halten.

Maßnahmen	KPI
Promovierende	
[#3] Runder Tisch zu Vereinbarkeit Wissenschaftlicher Karriere- wege und Care-Arbeit	findet jährlich statt
[#4] Etablierung einer jährlichen „Deanslist“ mit einem Zertifikat für die besten 10 % eines Jahrgangs. Einladung zu einem Netz- werktreffen mit dem Studiendekanat mit Aufzeigen der mögli- chen Karrierewege in der Wissenschaft. Studentinnen aus der jährlichen Deanslist zu separatem Treffen einladen.	findet je Semester statt
[#5] Netzwerkveranstaltung „Karrierewege in Wissenschaft und Praxis“ etablieren, in der auch Professorinnen interessierten Studentinnen von ihrem Karriereweg berichten, ggf. sponsoren- finanziert, um die internen Teilnehmer:innen auch bewirten zu können.	findet regelmäßig statt

BESCHÄFTIGTES PERSONAL

Ziele: Professor:innen: Die Fakultät setzt sich das Ziel, den Anteil von Frauen unter den Professor:innen zu erhöhen. Bis 2027 stehen jedoch nur drei Neuberufungen an, was eher inkrementelle Steigerungen erwarten lässt. Für Berufungen im Nachwuchsbereich soll ein Ausgleich geschaffen werden. Beschäftigte Promovierende: Die Fakultät strebt weiterhin ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an, sieht jedoch keinen besonderen Handlungsbedarf. Postdocs: Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. sich in der Postdoc-Phase qualifizieren, soll sich perspektivisch nicht signifikant von dem Anteil der Männer unterscheiden.

Maßnahmen	KPI
Professor:innen	
[#6] Aufnahme Geschlechtergerechtigkeit als Core Value.	Frauenanteil Professor:innen
[#7] Juniorprofessorinnen erhalten für beide Phasen sowie W2-Professorinnen (Erstrufe) für die Dauer der Berufungszusage: SHK 32 Std. im Monat	Förderungen Anzahl/ Volumen
Postdocs	
[#8] Finanzieller Anreiz zur Einstellung weiblicher Postdocs (Etatmittel-finanziert sowie Drittmittel-finanziert insofern keine Sachmittel vorgesehen) für die Dauer der Beschäftigung (beide Phasen): SHK 20 Std. im Monat	Förderungen Anzahl/ Volumen

GREMIEN

Gemäß § 96 Abs. 2 HmbHG soll in allen Selbstverwaltungsgremien jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 von Hundert der Mitglieder vertreten sein, in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ist auch in der Wahlordnung zum Akademischen Senat, zu den Fakultätsräten und zu den Instituts-/Fachbereichsgremien der Universität Hamburg verankert.

Ziele: *Dekanat:* Widerspiegeln des Verhältnisses im Professorium. *Selbstverwaltungsgremien:* Geschlechterparitätische Besetzung (insb. im Fakultätsrat). *Beirat:* Erhöhung des Frauenanteils.

Maßnahmen	KPI
Dekanat	
[#9] Gleichstellungsbeauftragte:r nimmt an Dekanatssitzungen beratend teil.	Einladung zu 100 % der Sitzungen des Dekanats
[#10] Dekanat paritätisch besetzen oder zumindest entsprechend dem Verhältnis der Statusgruppe Professor:innen	im Beobachtungszeitraum sind 30 % der Dekanatsposten weiblich besetzt

Maßnahmen	KPI
Selbstverwaltungsgremien	
[#11] Erreichung der gesetzlich vorgegebenen geschlechterparitätischen Besetzung, mind. das Verhältnis der entspr. Statusgruppe in jeder Statusgruppe (Fakultätsrat, ALST, Promotions- und Prüfungsausschüsse).	Jährliche Überprüfung der Zielerreichung
Beirat	
[#12] Gewinnung von weiteren weiblichen Mitgliedern	mind. zwei Frauen bis 2024

3.2 VEREINBARKEIT

FÖRDERUNG VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND KARRIERE

Die Universität Hamburg und somit die Fakultät für Betriebswirtschaft versteht sich als familiengerechte Hochschule, in der Vereinbarkeit von Karriere und Familie selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur sind. Die Digitalisierungsstrategie der Fakultät/Universität ist noch im Prozess der Erstellung, sie hebt jedoch das Potential, im Rahmen der Digitalisierung für bessere Vereinbarkeit von (Promotions-) Studium und Care-Aufgaben zu sorgen. 2022 hat das Dekanat beschlossen, dass kurzfristige Bedarfe der Durchführung digitaler Lehre (z. B. bei erkrankten Kindern) vom Studiendekanat auf Anzeige genehmigt werden.

Ziel: Die Fakultät möchte die Vereinbarung von Familie und Karriere weitestgehend ermöglichen, um somit auch den Ausstieg aus der Wissenschaft im Übergang zur Postdoc-Phase zu verringern.



Maßnahmen	KPI
[#13] Elisabeth-Eisfeld-Postdoc-Programm (inkl. Überbrückungsfinanzierung für kurzfristigen Bedarf, z. B. Kinderbetreuungskosten, Reisekosten)	Fallzahl Förderungen erhöhen
[#14] Runder Tisch zu Vereinbarkeit, Wissenschaftliche Karrierewege und Care-Arbeit	findet jährlich statt
[#15] Steigerung der Informationsbereitstellung und Bewerbung von zentralen Angeboten zu Vereinbarkeit sowie Diversity (bspw. Stab Gleichstellung, Career Center)	Überarbeitung der Website: 2023
[#16] BWLternzeitmodell: frühzeitige Nachbesetzung statt kurzfristiger Elternzeitvertretung ohne CoC, erhöht Planungssicherheit der Professur, soll auch Väter ermutigen, mehr als zwei Monate in Elternzeit zu gehen.	Weiterführung trotz angespannter Finanzen

3.3 DIVERSITÄT

DIVERSITÄT AN DER FAKULTÄT

Ziele: Diversity: Um Diversity und Bekenntnis zu Vielfalt in die Fakultät mitaufzunehmen, strebt die Fakultät eine realistische Erhöhung der Bewerbungen (und Zulassungen) internationaler/vielfältiger Studierender für die Studiengänge BWL und HWI an. Dies ist als explizites Ziel im Strategiepapier der Fakultät verankert. Wir verwenden den Diversity-Begriff im Sinne des Diversity-Konzepts der Universität Hamburg.

Barrierefreiheit: Die Fakultät strebt die Ermöglichung einer vollständig barrierefreien und geschlechterneutralen Lernatmosphäre sowie Infrastruktur an.

Maßnahmen	KPI
[#17] Etablierung geschlechterneutraler Toilette im Haus der Betriebswirtschaft	Umsetzung: 2023
[#18] Aufstellen von Tampon- und Bindenspendern in den Toiletten im Haus der Betriebswirtschaft (ab Verstetigung nach Pilotprojekt)	Umsetzung: ab SoSe 2024
[#19] Erhebung zu Herausforderungen für Studierende mit gesundheitlichen Einschränkungen	Monitoring zu Fallzahlen und Herausforderungen

DIVERSITÄT IN FORSCHUNG UND LEHRE

Ziele: Diversity soll als Thema sichtbar in der Forschung sowie in der Lehre sein. Dies schließt einerseits Sensibilität und Kompetenz der Lehrenden sowie „Gender und Diversity“-Themen im Curriculum ein. Unterstützung Geflüchtete: Die Fakultät unterstützt alle Programme der Universität zur Hilfe und Unterstützung von geflüchteten Studierenden und Forschenden (aktuell die Programme #UHHhilft, Hamburg Programme for Scholars at Risk etc.).

Maßnahmen	KPI
[#20] Englischsprachiges Kursangebot erweitern (auch: English-language master track Business Administration)	Umsetzung zum WiSe 2023/24
[#21] Aufruf zur Beteiligung an zentralen Fördermaßnahmen zu Diversity- und Gleichstellungsforschung	regelmäßig per Forschungsnewsletter
[#22] Aufnahme des Gender- und Diversitythemas in Lehrveranstaltungen	Umsetzung im WiSe 2023/24
[#23] Workshops, Gender- und Diversitytraining (Angebot für alle Mitglieder der Fakultät)	jährliches Angebot

Maßnahmen	KPI
[#15] Steigerung der Informationsbereitstellung und Bewerbung von zentralen Angeboten zu Vereinbarkeit sowie Diversity (bspw. Stab Gleichstellung, Career Center)	Überarbeitung der Website: 2023

3.4 ÜBERGREIFENDE AUFGABEN

SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Am 15.11.2021 wurde vom Präsidium die [„Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Universität Hamburg“](#) beschlossen und veröffentlicht. In dieser Richtlinie sind Maßnahmen zur Prävention und Verfahrenswege zur Intervention aufgezeigt. Darüber hinaus regelt die Universität Hamburg in dieser Richtlinie die Verantwortlichkeiten und das Verfahren bei sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt in ihrem Zuständigkeitsbereich. Die Fakultät unterstützt diese Richtlinie ebenso wie die regelmäßige Abfrage bei allen Statusgruppen und die Dokumentation durch den Personalservice.

Ziel: Es wird angestrebt, sexueller Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken.

Maßnahmen	KPI
<i>Sexuelle Diskriminierung und Gewalt</i>	
[#24] Verlinkung bestehender Angebote auf Website und regelmäßige Bekanntmachung der Ansprechpersonen der psychologischen Studienberatung sowie Sozialberatung	regelmäßige Einladung Ansprechpersonen im Fakultätsrat

ANHANG

ANHANG A: FORMALIA

RECHTLICHE GRUNDLAGE

Nach § 3 Abs. 4 und 5 und § 85 Abs. 1 HmbHG erstellt die Universität Hamburg Gleichstellungspläne sowie ein Konzept zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit. In der Gleichstellungsrichtlinie (GRL) für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg ist zudem festgelegt, dass in Fakultäten dezentrale Gleichstellungspläne erstellt werden, die nach § 85 Abs. 1 Nr. 9 HmbHG vom Hochschulsenat verabschiedet werden (Abschnitt VI.1.1.2 GRL).

In der Regel haben die zentralen und dezentralen Gleichstellungspläne eine Laufzeit von fünf Jahren (Abschnitt VI.1.1 GRL). Nach dieser Zeit werden sie fortgeschrieben oder neue Pläne erstellt.

Zuständig für die Erstellung und Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne ist die Leitung / das Dekanat in Kooperation mit dem oder der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät. Die Pläne sind zudem dem Fakultätsrat und dem Ausschuss für Gleichstellung vorzulegen. Bei Erstellung eines Plans beschließt der Hochschulsenat, bei Fortschreibung wird der Hochschulsenat vom Ausschuss für Gleichstellung und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität unterrichtet (Abschnitt VI.1.1.2 GRL).

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom 18. Juli 2001 formuliert in § 3 Abs. 5 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Die Erstellung des Gleichstellungsplans erfolgt nach den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg vom 07. Februar 2019.

RESSOURCEN

Die Fakultätsverwaltung koordiniert die Datenerhebung, übernimmt das Monitoring der Umsetzung der Maßnahmen und berichtet jährlich im Rechenschaftsbericht. Entsprechend werden Personalressourcen aufgewendet. Im Folgenden wird exemplarisch der Planansatz für Gleichstellungsmittel für das Haushaltsjahr 2023 beigefügt. Das Dekanat hat den Haushalt 2023 entsprechend beschlossen.

# Nr.]	Maßnahme Inhalt	Planansatz p. a.
[#3, 4, 5, ...]	Budget Gleichstellungsbeauftragte (Tagungen, Gastvorträge, Netzwerktreffen „Deanlist“ etc.)	5.000 €
[#7]	Förderung Frauen W1/WITT/W2: SHK 32 Std. im Monat (Annahme: 3 Fälle)	18.000 €
[#8]	Einstellung weiblicher Postdocs: SHK 20 Std. im Monat (Annahme: 3 Fälle)	11.000 €
[#16]	BWLternzeitmodell (Annahme: 1,0 VZÄ für 12 Monate)	80.000 €
	Planansatz gesamt	114.000 €

INKRAFTTRETEN UND VERÖFFENTLICHUNG

Beschlussfassung im Dekanat: 16.01.2023

Stellungnahme des Fakultätsrats: 25.01.2023

Beschlussfassung im Ausschuss für Gleichstellung: 30.01.2023

Der in der 756. Sitzung des Akademischen Senats am 26. April 2018 beschlossene Gleichstellungsplan der Fakultät für Betriebswirtschaft wird mit Beschluss des Akademischen Senatsausschusses für Gleichstellung vom 30.01.2023 für die Jahre 2023–2027 fortgeschrieben.

ANHANG B: MONITORING DER UMSETZUNG, BERICHT, EVALUATION

- » Administrative Unterstützung und Monitoring der Umsetzung durch Fakultätsverwaltung;
- » Die/der Gleichstellungsbeauftragte/r lädt regelmäßig zur Besprechung der Angemessenheit und möglichen Weiterentwicklungen der Maßnahmen ein;
- » Die Gleichstellungsarbeit wird jährlich im Rechenschaftsbericht der Fakultät dokumentiert (gesonderter Gleichstellungsbericht ist nicht vorgesehen);
- » Gesamtevaluation im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungsplans ab 2028 vorgesehen;
- » Für die einzelnen Maßnahmen sind Zuständigkeiten sowie Modus der Datengenerierung und Umsetzung wie folgt festgehalten:

Nr.	Kurztext Maßnahme	Zuständig Rhythmus Dokumentation
[#1]	HWI Unitag	Studiengangsleitung B.Sc. HWI jährlich
[#2]	HWI Austausch mit Prüfungsausschussvorsitz	Gleichstellungsbeauftragte:r jährlich Kurzbericht
[#3]	Runder Tisch	Gleichstellungsbeauftragte:r jährlich Kurzbericht
[#4]	„Deans List“	Daten durch Studienbüro semesterweise Einladung durch Gleichstellungsbeauftragte:n
[#5]	Netzwerktreffen	Gleichstellungsbeauftragte:r organisiert Referentinnen und lädt ein mind. alle 2 Jahre Sponsoring angestrebt
[#6]	Professor:innen Frauenanteil	Gleichstellungsbeauftragte:r Beteiligung Ausschreibung und Berufungsverfahren keine weitere Operationalisierung
[#7]	W1/W1TT/W2 Finanzierung SHK	Fakultätsverwaltung überwacht Personalfälle und weist auf Möglichkeit hin Buchung auf Kostenstelle Gleichstellung

Nr.	Kurztext Maßnahme	Zuständig Rhythmus Dokumentation
[#8]	Postdocs Finanzierung SHK	Fakultätsverwaltung überwacht Personalfälle und weist auf Möglichkeit hin Buchung auf Kostenstelle Gleichstellung
[#9]	Dekanat Einladung Gleichstellungsbeauftragte:r	Fakultätsverwaltung lädt ein und stellt Unterlagen bereit Teilnahme über Protokolle dokumentiert
[#10]	Dekanat Besetzung	Gleichstellungsbeauftragte:r weist amtierende/n Dekan:in auf Ziel der Parität hin keine weitere Operationalisierung
[#11]	Selbstverwaltungsgremien Besetzung	Fakultätsverwaltung Monitoring über Gremiendatenbank Hinweise und Aufforderung an Gremien/Wählende
[#12]	Beirat Gewinnung Frauen	Forschungsdekan:in/Verwaltungsleitung/verantwortlich
[#13]	Elisabeth-Eisfeld-Postdoc-Programm	Gleichstellungsbeauftragte:r/ Forschungsreferent:in weisen auf Möglichkeit hin Buchung Kostenstelle Gleichstellung
[#14]	Runder Tisch	Gleichstellungsbeauftragte:r/Fakultätsverwaltung lädt ein jährlich Protokoll
[#15]	Information zentrale Angebote Vereinbarkeit + Diversity	Forschungsreferent:in in Abstimmung mit Gleichstellungsbeauftragter/m
[#16]	BWLternzeitmodell	Fakultätsverwaltung prüft und genehmigt Anträge Dokumentation im Rechenschaftsbericht

Nr.	Kurztext Maßnahme	Zuständig Rhythmus Dokumentation
[#17]	Geschlechterneutrale Toilette	Im Haus der Betriebswirtschaft Fakultätsverwaltung mit Abt. 8 Liegenschaftsmanagement Kurzbericht
[#18]	Tampon- und Bindenspender	Im Haus der Betriebswirtschaft Fakultätsverwaltung mit Abt. 8 Liegenschaftsmanagement Kurzbericht
[#19]	Erhebung Studierende	Fakultätsverwaltung jährlich Abstimmung/Auswertung mit Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten
[#20]	Englischsprachige Kurse	Studiendekanat/Programmdirektion B.Sc. BWL + M.Sc. BWL
[#21]	zentrale Fördermaßnahmen	Forschungsreferent:in
[#22]	Gender- und Diversity als Thema in Lehrveranstaltungen	Studiendekanat Studienbüro ab 2023 im Rahmen Lehrveranstaltungsankündigung Abfrage Gender & Diversity-Themen
[#23]	Gender- und Diversitytraining	Gleichstellungsbeauftragte:r ab 2023 Angebot freiwillig
[#24]	Ansprechpersonen Beratung bei sexualisierter Gewalt	Gleichstellungsbeauftragte:r/Verwaltungsleitung jährlich im FR Protokoll

Universität Hamburg
Fakultät für Betriebswirtschaft
Moorweidenstraße 18
20148 Hamburg
E-Mail: bwl@uni-hamburg.de