

Dezentraler Frauenförderplan 2007
Fakultät II
(Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften)

Autoren: Dezentrale Frauenbeauftragte

Einleitung

Hintergrund des dezentralen Frauenförderplans 2007 der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) ist der für den Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften am 20. Dezember 2006 verabschiedete Strukturplan der Fakultät II, der zusammen mit dem WiRe-bezogenen Anteil des dezentralen Frauenförderplans als Einheit im Rahmen der Zielvereinbarungen fungiert. Der dezentrale Frauenförderplan und das Strukturkonzept bilden zusammen die Planung der Fakultät und die Basis zum Abschluss der Zielvereinbarungen. Er wird spätestens mit dem Strukturplan fortgeschrieben. Der vorliegende Frauenförderplan beinhaltet Analysen und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Forschung und Lehre.

Der dezentrale Frauenförderplan der Fakultät II (Bereich Wirtschaft- und Rechtswissenschaften) gliedert sich in folgende Teile:

1.	Darstellung der Ist-Situation	3
1.1	Stellensituation	3
1.1.1	Wissenschaftlicher Bereich (Planstellen: Professuren und wissenschaftlicher Mittelbau)	3
1.1.2	Drittmittelbereich (Wiss. Bereich und MTV-Bereich)	5
1.1.3	MTV-Bereich	5
1.1.4	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	6
1.2	Studiensituation und Weiterqualifikation	7
1.2.1	Erstimmatrikulationen	8
1.2.2	Gesamtstudierende	9
1.2.3	Abschlüsse	11
1.2.4	Promotionen	12
1.2.5	Habilitationen	13

2.	Erwartete Stellenfluktuation	14
3.	Analyse der Ist-Situation	17
3.1	Wissenschaftlicher Bereich (Planstellen: Professuren und wissenschaftlicher Mittelbau)	17
3.2	Drittmittelbereich (Wissenschaftlicher Bereich)	21
3.3	MTV-Bereich (einschließlich Drittmittel)	22
3.4	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	22
3.5	Studiensituation	23
3.5.1	Erstimmatrikulationen	23
3.5.2	Gesamtstudierende	23
3.5.3	Abschlüsse	24
3.6	Weiterqualifikation	24
3.6.1	Promotionen	24
3.6.2	Habilitationen	25
3.7	Zusammenfassung	25
4.	Zielvorgaben	27
5.	Maßnahmen	27
5.1	Qualitative Maßnahmen	27
5.1.1	Ausbildungsmöglichkeiten, Fortbildung	27
5.1.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	28
5.2	Personelle Maßnahmen	29
6.	Berichtspflicht und Überarbeitung	32

1. Darstellung der Ist-Situation

1.1 Stellensituation

1.1.1 Wissenschaftlicher Bereich (Planstellen: Professuren und wissenschaftlicher Mittelbau)

Die Fakultät II verfügt im Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften insgesamt über 48 Stellen, von denen 7,5 (15,63%) mit Frauen besetzt sind.

- Professuren

Von den insgesamt 22 Professuren sind lediglich 2 mit einer Frau besetzt, was einem prozentualen Anteil von 9,09% entspricht. 10 Professuren entfallen auf das Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik (BWL+ Wirtschaftspäd.). Davon ist eine Stelle mit einer Frau besetzt, was einem Frauenanteil von 10% entspricht. Auf das Institut für Volkswirtschaftslehre und Statistik (VWL+Stat.) entfallen 6 Professuren mit einem Frauenanteil von 0%. Das Institut für Rechtswissenschaften (Recht) verfügt über 4 Professuren, von denen eine mit einer Frau besetzt ist, was einem Frauenanteil von 25% entspricht. Auf das Institut für Ökonomische Bildung und Technische Bildung (IÖTB) entfallen 2 Professuren mit einem Frauenanteil von 0%.

- Wissenschaftlicher Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau verfügt insgesamt über 26 Stellen mit einem Frauenanteil von 21,15%. Auf das Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik entfallen davon 12,5 Stellen, wovon 2 (16%) mit Frauen besetzt sind. Am Institut für Volkswirtschaftslehre und Statistik existieren 4 Stellen, von denen keine mit einer Frau besetzt ist. Gleiches gilt für die 4 Stellen des Instituts für Ökonomische Bildung und Technische Bildung. Am Institut für Rechtswissenschaften beträgt der Frauenanteil mit 3,5 von insgesamt 5,5 zu besetzenden Stellen 63%.

Tabelle 1:

Institut/OE	Stellen ¹	Anteil insgesamt	davon Frauen	Anteil in %
BWL+Wipäd.	C4/W3	8	1	12,50
	C3/W2	1	0	0,00
	JP W1	1	0	0,00
	C1/C2	5	1	20,00
	A13	1	0	0,00
	TV-L E13	6,5	1	15,38
	Summe 1:	22,5	3	13,33
VWL+ Stat.	C4/W3	4	0	0,00
	C3/W2	2	0	0,00
	C2	1	0	0,00
	A14	1	0	0,00
	TV-L E13	2		0,00
	Summe 1:	10	0	0,00
Recht	C4/W3	2	0	0
	C3/W2	2	1	50,00
	A13	2	0	0,00
	TV-L E13	3,5	3,5	100,00
	Summe 1:	9,5	4,5	47,37
IÖTB	C4/W3	2	0	0,00
	C2	1	0	0,00
	A14	1	0	0,00
	A13	2	0	0,00
	Summe 1:	6	0	0,00
Gesamt		48	7,5	15,63

Quelle: Dekanat; Stand: Mai 2007

¹ Die Planstellenangabe richtet sich nach der Stellenwertigkeit, nicht nach deren tatsächlicher Besetzung

1.1.2 Drittmittelbereich (Wiss. Bereich und MTV-Bereich)

Im Drittmittelbereich beträgt der Frauenanteil der Institute insgesamt 41,02 %. Soweit MTV-Stellen vorhanden sind, sind diese in den jeweiligen Instituten zu 100% mit Frauen besetzt. Im wissenschaftlichen Mittelbau schwanken die Zahlen zwischen 41,50% (BWL+WiPäd.), 0% (VWL+Stat.), 25% (Recht) und 100% (IÖTB). Professuren sind hier keine vorhanden.

Tabelle 2:

Institut/OE	Stellen ²	Anteil insges.	davon Frauen	Anteil in %
BWL +WiPäd	TV-L E13	12,25	5,5	44,90
	TV-L E14	1	0	0,00
	E8	0,5	0,5	100,00
	Summe :	13,75	6,0	43,64
VWL+Stat.	TV-L E13	2,11	0	0,00
	Summe :	2,11	0	0,00
Recht	TV-L E13	2	0,5	25,00
	E5	0,4	0,4	100,00
	Summe :	2,4	0,9	37,50
IÖTB	LfbA	1	1	100,00
	Summe :	1	1	100,00
Gesamt		19,26	7,9	41,02

Quelle: Dekanat, Stand Mai 2007

1.1.3 MTV-Bereich

Im MTV-Bereich sind 12,5 Stellen vorhanden, von denen 9,5 (76%) mit Frauen besetzt sind. Bis auf das IÖTB, in dem die Frauenquote bei nur 40% liegt, sind die Frauen in den übrigen Instituten zu 100% vertreten.

² Angaben des Dekanats zu den Drittmittelstellen erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit

Tabelle 3:

Institut/OE	Stellen	Anteil insgesamt	davon Frauen	Anteil in %
BWL+WiPäd	E8			
	E6	1	1	100,00
	E5	2,5	2,5	100,00
	E2/E5			
	Summe:	3,5	3,5	100,00
VWL+Stat.	E8	0,5	0,5	100,00
	E6	0,5	0,5	100,00
	E5	0,5	0,5	100,00
	E2/E5	0,5	0,5	100,00
	Summe:	2	2	100,00
Recht	E6	0,5	0,5	100,00
	E5	1,5	1,5	100,00
	Summe:	4	4	100,00
IÖTB	E9	3	0	0,00
	E2/E5	2	2	100,00
	Summe:	5	2	40,00
Gesamt		12,5	9,5	76,00

Quelle: Dekanat, Stand Mai 2007

1.1.4 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Für das Studienjahr 2006/2007 wurden an der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) im universitären Bereich und im Drittmittelbereich zusammen 146 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt. 54 davon waren Frauen, was einem prozentualen Anteil von 36,99% entspricht. Im universitären Bereich wurden 99 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte eingesetzt. Davon waren 39 Frauen, mithin 39,39%. Innerhalb der einzelnen Institute entfallen 54,55% der Frauen auf das Institut für Rechtswissenschaften, gefolgt von 39,68% (BWL+Wipäd.), 16,67% (VWL+Stat) und 0% (IÖTB). Im Drittmittelbereich sind 15 der insgesamt 47 Stellen mit Frauen besetzt, was einem prozentualen Anteil von 31,91% entspricht. Im Institut für Ökonomische Bildung und Technische Bildung liegt der Frauenanteil bei 57,14%, gefolgt von jeweils 33,33% (BWL+Wipäd und Recht) und 0% (VWL+Stat.).

Tabelle 4:

Studienjahr 2006/2007 Studentische wissenschaftliche insgesamt und Hilfskräfte davon Frauen Frauenanteil in %

Uni (nach Instituten)

BWL + WiPäd	63	25	39,68
VWL + Stat.	12	2	16,67
Recht	22	12	54,55
IÖTB*	2	0	0,00
Summe	99	39	39,39

Drittmittel (nach Instituten)

BWL + WiPäd	30	10	33,33
VWL + Statistik	7	0	0,00
Recht	3	1	33,33
IÖTB*	7	4	57,14
Summe	47	15	31,91

Gesamt 146 54 36,99

Quelle: Dekanat³

*Quelle: IBIT IT-Dienste, Stand Juni 2007

1.2 Studiensituation und Weiterqualifikation

Die Studiensituation und Weiterqualifikation der Fakultät II im Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften lässt sich unterteilen in:

- 1.2.1 Erstimmatrikulationen
- 1.2.2 Gesamtstudierende
- 1.2.3 Abschlüsse
- 1.2.4 Promotionen
- 1.2.5 Habilitationen

³ Angaben des Dekanats zu studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit

1.2.1 Erstimmatrikulationen

Die Frauenquote in den der Fakultät II (Bereich Wirtschaft- und Rechtswissenschaften) zuzuordnenden Studiengängen der Studienjahre 2004-2006 schwankt zwischen 40,80% und 56,10%. Im Schnitt beträgt sie in diesen drei Studienjahren 49,54 %. Die Frauenquote der Erstimmatrikulierten in den Studiengängen Wirtschaftswissenschaften, BWL jur., Business Administration und Ökonomische Bildung ist relativ konstant. Sie liegt im Bereich Ökonomische Bildung im Studienjahr 2005 und 2006 sogar bei über 60 %. In den Bereichen Wirtschaftswissenschaften und BWL jur. liegt sie knapp unter 50 %. Im Bereich Business Administration beträgt sie durchschnittlich etwa 35 % in den Studienjahren 2005/2006 und 2006/2007. Stark schwankend sind die Zahlen im Bereich Technik, dürften aber langfristig bei etwa 30 % Frauenanteil liegen. Im Studiengang BWL für Spitzensportler beträgt der Frauenanteil im Studienjahr 2006/2007 11,11%.

Tabelle 5:

Fach	Abschluss		Studienjahr		
			2004/2005	2005/2006	2006/2007
WiWi	Diplom	insgesamt	105	0	0
		weiblich	33	0	0
		%	31,43		
	Bachelor	insgesamt	95	180	72
		weiblich	44	97	28
		%	46,32	53,89	38,89
	2-Fach-Bachelor	insgesamt	0	0	102
		weiblich	0	0	56
		%			54,90
BWL jur.	Diplom	insgesamt	98	0	0
		weiblich	41	0	0
		%	41,84		
	Bachelor	insgesamt	0	92	71
		weiblich	0	55	34
		%		59,78	47,89
Business Ad.	Bachelor	insgesamt	9	8	6
		weiblich	1	3	2
		%	11,11	37,50	33,33

Ök. Bildung	Bachelor	insgesamt	57	60	0
		weiblich	31	37	0
		%	54,39	61,67	
	2-Fach-Bachelor	insgesamt	0	0	162
		weiblich	0	0	105
		%			64,81
Technik	Bachelor	insgesamt	48	9	0
		weiblich	14	6	0
		%	29,17	66,67	
	2-Fach-Bachelor	insgesamt	0	0	26
		weiblich	0	0	8
		%			30,77
BWL Spitzen-sportler	Bachelor	insgesamt	0	4	9
		weiblich	0	0	1
		%		0,00	11,11
		insgesamt	402	353	448
Gesamt		weiblich	164	198	234
		%	40,80	56,10	52,23

Quelle: Immatrikulationsamt, Stand: April 2007

1.2.2 Gesamtstudierende

Die Zahl der Gesamtstudierenden in den der Fakultät II (Bereich Wirtschaft- und Rechtswissenschaften) zuzuordnenden Studiengängen nimmt seit 2004 kontinuierlich ab. Gleichzeitig nimmt der prozentuale Frauenanteil kontinuierlich zu von 42,14 % im Studienjahr 2004/2005 auf 45,96% im Studienjahr 2006/2007. Für nahezu alle Studiengänge (ausgenommen Wirtschaftslehre) sind die Frauenquoten relativ konstant. Spitzenquoten von über 50% werden im Bereich der Ökonomischen Bildung erreicht. Im Bereich BWL jur. liegt die Beteiligung weiblicher Studierender je nach Abschluss zwischen 42% (Diplom) und bis zu 59 % (Bachelor). Der Studiengang Wirtschaftslehre verfügt über einen Frauenanteil von teilweise bis zu 100%, was in Anbetracht der geringen Zahl der Studierenden allerdings nicht als Richtwert genommen werden kann. Aussagekräftiger ist diesbezüglich die Frauenquote aus dem Studienjahr 2005/2006 von 46%. Im Bereich Wirtschaftswissenschaften schwanken die Zahlen zwischen 36-38% (Diplom) und 42-51% (Bachelor und Magister). Die

Frauenquote im Bereich Technik liegt bei 30-53%, im Studiengang Business Administration bei 28-35% und im Studiengang BWL für Spitzensportler 7,69% (nur im Studienjahr 2006/2007, in den Jahren zuvor bei 0%).

Tabelle 6:

Fach	Abschluss		Studienjahr		
			2004/2005	2005/2006	2006/2007
WiWi	Diplom	insgesamt	751	614	513
		weiblich	274	222	195
		%	36,48	36,16	38,01
	Bachelor (mit Koop. HB)	insgesamt	96	270	122
		weiblich	44	137	52
		%	45,83	50,74	42,62
	2-Fach- Bachelor	insgesamt	0	0	312
		weiblich	0	0	162
		%			51,92
	LABBS (mit Koop. HB)	insgesamt	492	356	235
		weiblich	217	152	103
		%	44,11	42,70	43,83
	Magister (mit Koop. HB)	insgesamt	143	115	75
		weiblich	68,00	59	34
		%	47,55	51,30	45,33
BWL jur.	Diplom	insgesamt	555	435	324
		weiblich	238	197	153
		%	42,88	45,29	47,22
	Bachelor	insgesamt	0	93	159
		weiblich	0	55	89
		%		59,14	55,97
Business Ad.	Bachelor	insgesamt	28	37	39
		weiblich	9	13	11
		%	32,14	35,14	28,21

Ök. Bildung	Bachelor	insgesamt	58	116	0
		weiblich	31	61	0
		%	53,45	52,59	
	2-Fach-Bachelor	insgesamt	0	0	284
		weiblich	0	0	164
		%			57,75
Technik	LA (zusammen- gefasst)	insgesamt	136	124	101,00
		weiblich	48	45	43,00
		%	35,29	36,29	42,57
	Bachelor	insgesamt	49	48	0
		weiblich	14	15	0
		%	28,57	31,25	
	2-Fach-Bachelor	insgesamt	0	0	73
		weiblich	0	0	22
		%			30,14
BWL Spitzen- sportler	Bachelor	insgesamt	0	4	13
		weiblich	0	0	1
		%		0,00	7,69
Arbeit Wirtschaft	LA (zusammen- gefasst)	insgesamt	391	326	248
		weiblich	192	161	118
		%	49,10	49,39	47,58
Wirtschafts- lehre	erw. Prg Gym.	insgesamt	4	43	4
		weiblich	4	20	3
		%	100,00	46,51	75,00
		insgesamt	2703	2581	2502
Gesamt		weiblich	1139	1137	1150
		%	42,14	44,05	45,96

Quelle: Immatrikulationsamt, Stand: April 2007

1.2.3 Abschlüsse

Korrespondierend mit der abnehmenden Zahl der Gesamtstudierenden, die bereits unter Ziff. 1.2.2 festgestellt wurde, verringert sich auch die Zahl der Studienabschlüsse. Entgegen der prozentual zunehmenden Zahl weiblicher Studierender insgesamt (dazu bereits Ziffer 1.2.2),

ist die Frauenquote bei den Abschlüssen in der Gesamttendenz leicht rückläufig. So liegt die Abschlussquote im Studiengang BWL jur. nur bei etwa 38%, die im Bereich Arbeit und Wirtschaft nur zwischen 28-46% (die Zahlen aus dem Jahr 2007 werden bei dieser Betrachtung nicht berücksichtigt, da sie mangels Vollständigkeit noch nicht repräsentativ sind). Einzig im Bereich Wirtschaftswissenschaften liegt der Frauenanteil an den Abschlüssen teilweise (Diplom) höher als der Frauenanteil an den Gesamtstudierenden.

Tabelle 7:

Fach	Abschluss	Abschlussjahr			
		2005	2006	2007	
WiWi	Diplom	insgesamt	87	97	8
		weiblich	37	39	2
		%	42,53	40,21	25,00
	LABBS (mit HB)	insgesamt	57	48	0
		weiblich	30	23	0
		%	52,63	47,92	
BWL jur.	Diplom	insgesamt	56	37	7
		weiblich	22	14	5
		%	39,29	37,84	71,43
Arbeit Wirtschaft	LA	insgesamt	21	15	0
		weiblich	6	7	0
		%	28,57	46,67	
Technik	LA	insgesamt	0	1	0
		weiblich	0	0	0
		%		0,00	
Gesamt	insgesamt	221	198	15	
	weiblich	95	83	7	
	%	42,99	41,92	46,67	

Quelle: Immatrikulationsamt, Stand: April 2007

1.2.4 Promotionen

Insgesamt beläuft sich die Zahl der an der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) abgeschlossenen Promotionen in den Jahren 2004 bis 2007 auf 56, wovon 21 auf Frauen entfallen, was einem prozentualen Anteil von 37,5% entspricht. Fast alle abgeschlossenen Promotionen stammen von externen weiblichen Doktorandinnen und

damit nicht von den Mitarbeiterinnen der jeweiligen Institute. Allein am Institut für BWL und Wirtschaftspädagogik ist zwischen 2004 und 2006 zumindest eine Promotion pro Jahr von Mitarbeiterinnen des Lehrstuhls angefertigt worden. Am Institut für Rechtswissenschaften ist der Frauenanteil besonders gering. Hier ist lediglich im Jahre 2007 eine Promotion einer weiblichen Doktorandin zu verzeichnen.

Tabelle 8:

Promotionen n Kalenderjah r	Gesamt (davon Frauen)	Institut BWL+Wipäd. Frauen (davon extern)	Institut Rechtswiss. Frauen (davon extern)	Institut VWL + Stat. Frauen (davon extern)
2004	13 (5)	4 (3)	-	1 (1)
2005	21(11)	5 (4)	-	6 (6)
2006	19 (3)	2 (1)	-	1 (1)
2007	3 (2)	1 (1)	1 (1)	0 (0)
Gesamt	56 (21)	12 (9)	1 (1)	8 (8)

Quelle: Dekanat, Stand: März 2007

1.2.5 Habilitationen

In den Kalenderjahren 2004 bis 2006 habilitierten sich in den Instituten für BWL+Wipäd., VWL+Stat. und Recht insgesamt 11 Personen, von denen keine weiblich war.

2. Erwartete Stellenfluktuation

Tabelle 9:

a) Bis 2010 voraussichtlich freiwerdende Planstellen, nach Instituten geordnet:

Institut/OE	Stellen	Anteil insges.	davon Frauen	Anteil in %	Bemerkung
BWL+Wipäd	C1/C2	5	1	20,00	1.
	TV-L E13	5,5	1	18,18	
	Summe 1:	10,5	2	19,05	
	MTV:				2.
	E5	1	1	100,00	
	Summe 2:	1	1	100,00	
	Summe 1+2:	11,5	3	26,09	
VWL+ Stat.	C3/W2	1	0	0,00	
					0,5 unbesetzt und 0,5 für TV-L E13 verwendet
	C2	1	0	0,00	
	TV-L E13	2		0,00	
	Summe 1:	4	0	0,00	
	MTV:				
	E6	0,5	0,5	100,00	
	Summe 2:	0,5	0,5	100,00	
Summe 1+2:	4,5	0,5	11,11		
Recht	C4/W3	1	0	0	
	C3/W2	2	1	50,00	
	TV-L E13	3	3	100,00	
	Summe 1:	6	4	66,67	
	MTV:				
	E5	0,5	0,5	100,00	
	Summe 2:	0,5	0,5	100,00	
	Summe 1+2:	6,5	4,5	69,23	
IÖTB	C4/W3	2	0	0,00	1 mit kw?; 3.

	C2	1	0	0,00	1 mit kw?; 3.
	Summe 1:	3	0	0,00	
	MTV:				
	E9	3	0	0,00	3.
	Summe 2:	3	0	0,00	
	Summe 1+2:	6	0	0,00	
Gesamt		28,5	8,0	28,07	

Bemerkungen (Generell ist die Zukunftsprognose mit vielen Unsicherheiten behaftet (vorzeitige Stellenfreierwerdung, Stellenwegfall, Folgen der Personalkostenbudgetierung, etc.)

1. Stellen werden voraussichtlich frei, teilweise jedoch Stellenbesetzungsanspruch oder Verlängerungsoption über 2010 hinaus; Wiederbesetzung als TV-L E13 (ggf. nur 3/4) oder evtl. A13 a.Z., ggf. Eingriff durch Präs. nicht auszuschließen; 1 Stelle Rücktausch in TV-L 13 mit Chemie

2. Bei in die Freistellungsphase der ATZ gehenden MTV wurde aufgrund der Wiederbesetzbarkeit freierwerdend angenommen, auch wenn die Stelle noch nicht offiziell frei ist.

3. Zum IÖTB ist eine Zukunftsprognose derzeit kaum möglich, da das ITB vermutlich zur FK V wechseln wird und die Prof.-Stellen wegen-HOK-Diskussion kw-Vermerk haben (strittig).

kw = künftig wegfallend

Quelle: Dekanat, Stand: Mai 2007

Im Bereich der Professuren ist bis 2010 mit der Neubesetzung von 6 Stellen zu rechnen. Bis auf eine Professur am Institut für Rechtswissenschaften, sind diese Stellen momentan alle männlich besetzt. Auf die Institute verteilt entfallen auf das Institut für Volkswirtschaftslehre und Statistik eine neu zu besetzende Professur, auf das Institut für Ökonomische Bildung und Technische Bildung 2 Professuren (Wiederbesetzung allerdings fraglich, vgl. Anm. zu Tabelle 9) und drei Professuren auf das Institut für Rechtswissenschaften.

Im wissenschaftlichen Mittelbau ist mit der Neubesetzung von 17,5 Stellen zu rechnen, wovon momentan 5 Stellen mit Frauen besetzt sind. 10,5 der neu zu besetzenden Stellen werden im Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik frei werden (2 davon sind momentan mit Frauen besetzt), 3 Stellen im Institut für Volkswirtschaftslehre und

Statistik, weitere 3 Stellen im Institut für Rechtswissenschaften (davon sind momentan 3 mit Frauen besetzt) und 1 Stelle im Institut für Technische Bildung und Ökonomische Bildung.

Im MTV- Bereich werden bis 2010 5 Stellen frei werden und wieder zu besetzten sein. 1 Stelle entfällt auf das Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik, 0,5 Stellen auf das Institut für Volkswirtschaftslehre und Statistik, 0,5 Stellen auf das Institut für Rechtswissenschaften und 3 Stellen auf das Institut für Ökonomische Bildung und Technische Bildung.

b) Bei Drittmittelstellen kann aufgrund des Projektcharakters i.d.R. nicht von einer Wiederbesetzbarkeit ausgegangen werden. Eine Zukunftsprognose ist damit nicht möglich.

3. Analyse der Ist-Situation

3.1 Wissenschaftlicher Bereich (Planstellen: Professuren und wissenschaftlicher Mittelbau)

- Professuren

Bezogen auf die Professuren herrscht in den Instituten teilweise eine eklatante Unterrepräsentanz⁴ von Frauen. Der Anteil an den Professuren der 4 Institute insgesamt beträgt 9,09%. Der Anteil an den C4-Professuren beträgt 6,25%.

Tabelle 10:

Institut/OE	Stellen	Anteil insgesamt	davon Frauen	Anteil in %
BWL+Wipäd.	C4/W3	8	1	12,50
	C3/W2	1	0	0,00
	JP W1	1	0	0,00
	Summe 1:	10	1	10
VWL+ Stat.	C4/W3	4	0	0,00
	C3/W2	2	0	0,00
	Summe 1:	6	0	0,00
Recht	C4/W3	2	0	0
	C3/W2	2	1	50,00
	Summe 1:	4	1	25
IÖTB	C4/W3	2	0	0,00
	Summe 1:	2	0	0,00
Gesamt		22	2	9,09

Quelle: Dekanat; Stand: Mai 2007

⁴ Frauenförderrichtlinie der C.v.O. Universität Oldenburg in der Fassung vom 28. Januar 1998: Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn innerhalb eines Faches, Institutes oder einer Organisationshoheit unter den Stelleninhaberinnen und –inhabern (gerechnet auf das Stellenvolumen) einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen vertreten sind. Starke Unterrepräsentanz liegt bei einem Frauenanteil von unter 20% vor

Absolut gesehen kann damit von einer Gleichstellung, also einer Beteiligungsquote von 50%, nicht die Rede sein. Aber auch gemessen an den Frauenquoten deutschlandweiter Professuren von zwischen 9,7% (C4-Professoren) und 14,3% (hauptberufliche Professoren) ist die Frauenquote in der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) zu gering.

Tabelle 11:

Frauenanteil in %			
Frauenanteile an Professuren deutscher Hochschulen	2003	2004	2005
Hauptberufliche Professuren	12,8	13,6	14,3
C4 Professuren	8,6	9,2	9,7

Quelle: Statistisches Bundesamt

Innerhalb der Institute bestehen erhebliche Unterschiede. Der höchste Frauenanteil ist mit 25% im Institut für Rechtswissenschaften zu verzeichnen, gefolgt von 10% im Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik und jeweils 0% in den Instituten für Volkswirtschaftslehre und Statistik und Ökonomische Bildung und Technische Bildung. Einzig im Institut für Rechtswissenschaften liegt der Frauenanteil sogar über dem bundesweiten Durchschnitt. Allerdings ist auch eine Beteiligung von 25% an den Professuren angesichts der stetig wachsenden Zahl weiblicher Absolventinnen im Fach Rechtswissenschaft von knapp unter 50% nicht zufrieden stellend. Zudem wird die durch eine Frau besetzte Professur im Institut für Rechtswissenschaften demnächst neu besetzt, so dass fraglich ist, ob die Beteiligungsquote von 25% aufrechterhalten werden kann.

Tabelle 12:

Absolventenzahlen 2005 (bundesweit)				
Fach	männlich	weiblich	gesamt	Frauenanteil in %
Rechtswissenschaft	5835	5454	11289	48,31
Betriebswirtschaftslehre	11991	10069	22060	45,64
Volkswirtschaftslehre	1164	527	1691	31,16
Wirtschaftspädagogik	289	415	704	58,95
Statistik	35	41	76	53,95
Gesamt:	19314	16506	35820	46,08

Quelle: Statistisches Bundesamt

Im Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik liegt der Frauenanteil mit 12,5 % an den C4 –Stellen des Instituts überdurchschnittlich hoch. Allerdings ist keine der übrigen am Institut existierenden Professuren mit einer weiteren Frau besetzt, so dass der Frauenanteil an den Professuren im Institut insgesamt mit nur 10% gemessen am bundesweiten Schnitt zu niedrig ist. Die weiblich besetzte C4-Professur stammt aus dem Bereich der Wirtschaftspädagogik. Mithin ist im Bereich der Betriebswirtschaftslehre überhaupt keine Professur mit einer Frau besetzt. Angesichts der deutschlandweit hohen Absolventinnenzahlen in den Fächern Betriebswirtschaftslehre (45,64%) und Wirtschaftspädagogik (58,94%) und einem bundesweiten Anteil von über 20% an den Habilitationen in diesem Bereich sind die Quoten im Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik ungenügend.

Tabelle 13:

Frauenanteil in %			
Frauenanteile an Habilitationen im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (bundesweit)	2002	2003	2004
Habilitationen	18,7	24,8	21,66

Quelle: Statistisches Bundesamt

Die Institute für VWL und Statistik und Ökonomische und Technische Bildung verfügen insgesamt über 8 Professuren, von denen keine einzige mit einer Frau besetzt ist. Damit ist in diesen Bereichen eine eklatante Unterrepräsentanz festzustellen. Auch hier liegen die bundesweiten Zahlen bezüglich der Professuren mit 9,7% (C4-Professoren) und 14,3% (Hauptberufliche Professoren) über denen der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften). Auch im Vergleich mit den bundesweiten Zahlen der Studienabsolventinnen (VWL: 31,16%; Statistik: 53,94%; vgl. Tabelle 12) bzw. der Zahl der Gesamtstudierenden der C.v.O. Universität Oldenburg (Ökonomische Bildung Studienjahr 2006/2007: 57,75%, vgl. Tabelle 6) und der Zahl der deutschlandweiten Habilitationen in diesem Bereich von über 20% ist die Beschäftigungsstruktur in der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) nicht zufriedenstellend.

Insgesamt bleibt festzustellen, dass in keinem der vier Institute der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) die Professuren entsprechend dem gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung besetzt sind. Anzustreben wäre danach eine Besetzungsquote

von 50%. Tatsächlich erreicht wird im Institut für Rechtswissenschaft ein Frauenanteil von 25% in den übrigen Instituten herrscht mit 10% (BWL+Wipäd.) und 0% (VWL+Stat. und IÖTB) eine eklatante Unterrepräsentanz von Frauen.

- Wissenschaftlicher Mittelbau

Im Rahmen des wissenschaftlichen Mittelbaus beträgt der Frauenanteil in den Instituten insgesamt 21,15% und ist damit knapp über der Schwelle einer starken Unterrepräsentanz angesiedelt. Nur im Institut für Rechtswissenschaften wird der anzustrebende Anteil von 50% mit einem Wert von 63,63% sogar noch überschritten. Im Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik ist der Wert von 16% insbesondere im Hinblick auf die deutschlandweiten Absolventinnenzahlen (vgl. Tabelle 12), die zwischen 45% (BWL) und 58% (Wipäd.) liegen, nicht zufriedenstellend. In den Instituten für Volkswirtschaftslehre und Statistik und Ökonomische Bildung und Technische Bildung herrscht mit einer Frauenquote von 0% eine eklatante Unterrepräsentanz. Dies nicht nur gemessen an dem Richtwert einer Gleichstellung zu 50%, sondern auch gemessen an den deutschlandweiten Absolventinnenzahlen (vgl. Tabelle 12) von zwischen 31% (VWL) und 53% (Stat.) bzw. der Zahl der Gesamtstudierenden an der C.v.O. Universität im Fach Ökonomische Bildung und Technik von 64,81% (Ökonomische Bildung Studienjahr 2006/2007) und 30,77% (Technik Studienjahr 2006/2007).

Tabelle 14:

Institut/OE	Stellen	Anteil insgesamt	davon Frauen	Anteil in %
BWL+Wipäd.	C1/C2	5	1	20,00
	A13	1	0	0,00
	TV-L E13	6,5	1	15,38
	Summe 1:	12,5	2	16,00
VWL+ Stat.	C2	1	0	0,00
	A14	1	0	0,00
	TV-L E13	2		0,00
	Summe 1:	4	0	0,00
Recht	A13	2	0	0,00
	TV-L E13	3,5	3,5	100,00
	Summe 1:	5,5	3,5	63,63

IÖTB	C2	1	0	0,00
	A14	1	0	0,00
	A13	2	0	0,00
	Summe 1:	4	0	0,00
Gesamt		26	5,5	21,15

Quelle: Dekanat; Stand: Mai 2007

Insgesamt bleibt festzustellen, dass nur im Institut für Rechtswissenschaften der wissenschaftliche Mittelbau entsprechend dem gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung erreicht bzw. mit 63% sogar noch überschritten wird. In den übrigen Instituten der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) herrscht mit 16% (BWL+Wipäd.) und 0% (VWL+Stat. und IÖTB) eine eklatante Unterrepräsentanz von Frauen.

Das Gesamtbild ähnelt dem in Bezug auf die Professuren bereits festgestellten Ergebnis.

3.2 Drittmittelbereich (Wissenschaftlicher Bereich)

Im Drittmittelbereich setzt sich das bisher bestehende Gesamtbild der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) nicht exakt fort. Über die positivsten Zahlen verfügt hier das Institut für Ökonomische Bildung und Technische Bildung mit einer 100%igen Frauenbeteiligung, wobei diese Zahl aufgrund der Tatsache, dass absolut auch nur eine Stelle in diesem Bereich vorhanden ist, nicht überbewertet werden sollte. Im Gegensatz zu der überhaupt nicht vorhandenen Präsenz von Frauen bei den Professuren und den Planstellen im wissenschaftlichen Mittelbau des IÖTB ist die Frauenquote von 100% im Drittmittelbereich sehr erfreulich. Im Institut für Betriebswirtschaft und Wirtschaftspädagogik liegt die Frauenquote mit 41,50% knapp unter den gesetzlichen Vorgaben von 50% und ist insofern auch sehr erfreulich. Auch hier liegt die Frauenbeteiligung höher als im Bereich der Professuren und Planstellen im wissenschaftlichen Mittelbau. Im Institut für Rechtswissenschaften liegt die Beteiligungsquote der Frauen bei nur 25% und damit, begrenzt auf diesen Bereich betrachtet, knapp über der Schwelle einer starken Unterrepräsentanz, und weicht von dem positiven Bild, das sich bei den Planstellen im wissenschaftlichen Mittelbau mit einer Quote von 63 % bisher ergeben hat, ab. Im Institut für VWL und Statistik liegt die Zahl der Frauen - übereinstimmend mit dem bisher zu den Professuren und Planstellen im wissenschaftlichen Bereich gelieferten Ergebnissen - auch im Drittmittelbereich bei 0%. Auch hier ist damit eine eklatante Unterrepräsentanz

festzustellen.

Tabelle 15:

Institut/OE	Stellen ⁵	Anteil insges.	davon Frauen	Anteil in %
BWL +WiPäd	TV-L E13	12,25	5,5	44,90
	TV-L E14	1	0	0,00
	Summe :	13,25	5,5	41,50
VWL+Stat.	TV-L E13	2,11	0	0,00
	Summe :	2,11	0	0,00
Recht	TV-L E13	2	0,5	25,00
	Summe :	2	0,5	25,00
IÖTB	LfbA	1	1	100,00
	Summe :	1	1	100,00
Gesamt		18,36	7,0	38,12

Quelle: Dekanat, Stand Mai 2007

3.3 MTV-Bereich (einschließlich Drittmittel)

Im MTV-Bereich liegt die Frauenquote insgesamt bei 76%. Bis auf das IÖTB, in dem die Frauenquote bei nur 40% liegt, ist in den einzelnen Instituten keine Unterrepräsentanz festzustellen.

Auch im Drittmittelbereich ist, soweit Stellen im MTV-Bereich vorhanden sind, keine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Der Frauenanteil liegt dort sogar bei 100% (vgl. Tabelle 2).

3.4 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften stellt nur eine Momentaufnahme dar, die einer erheblichen Fluktuation unterliegt und kann deshalb nur bedingt als Anhaltspunkt für bestehende oder fehlende Gleichstellung herangezogen werden. Dennoch ist darin eine bestimmte Grundtendenz zu erkennen, die sich im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Professuren fortsetzt, denn nicht selten werden studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte später als wissenschaftliche Mitarbeiter

⁵ Angaben des Dekanats zu den Drittmittelstellen erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit

übernommen. Tatsächlich findet sich im universitären Bereich ein ähnliches Bild, wie bei den Professuren und dem wissenschaftlichen Mittelbau. Das Institut für Rechtswissenschaften verfügt auch hier mit 54,55% (vgl. Tabelle 4) über den höchsten Frauenanteil und kann damit, ebenso wie im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus, die Beteiligungsquote von 50% Frauenanteilen sogar noch übertreffen. Im Institut für Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftspädagogik besteht mit 39,68% eine Unterrepräsentanz von Frauen. In den Instituten für Volkswirtschaftslehre und Statistik (16,67%) und Ökonomische Bildung und Technische Bildung (0%) besteht, wie auch bei der Professuren und dem wissenschaftlichen Mittelbau, eine eklatante Unterrepräsentanz. Im Drittmittelbereich sind die Frauenanteile innerhalb der Institute etwas anders aufgeteilt. Hier kann das Institut für Ökonomische Bildung und Technische Bildung mit einer Frauenquote von 57,14% Gleichstellung erreichen, wohingegen mit 33% (BWL+Wipäd. und Recht) eine Unterrepräsentanz in beiden Instituten gegeben ist und mit 0% (VWL+Stat.) eine eklatante Unterrepräsentanz festzustellen ist. Insgesamt sind die Frauen mit 36,99% Beteiligung an den für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte zur Verfügung stehenden Stellen unterrepräsentiert.

3.5 Studiensituation

3.5.1 Erstimmatrikulationen

Die Frauenquote der Erstimmatrikulierten (vgl. Tabelle 5) erreicht im Bereich Ökonomische Bildung im Studienjahr 2005 und 2006 über 60 %. In den Bereichen Wirtschaftswissenschaften und BWL jur liegt sie knapp unter 50 %, so dass in diesen Bereichen von einer Gleichstellung ausgegangen werden kann. Unterrepräsentiert sind die Frauen im Bereich Business Administration (durchschnittlich etwa 35 % in den Studienjahren 2005/2006 und 2006/2007). Im Bereich Technik beträgt der Frauenanteil etwa 30% (vgl. Tabelle 5 nebst Anmerkungen), was als zu gering einzustufen ist. Im Studiengang BWL für Spitzensportler ist der Frauenanteil mit 11,11% ebenfalls zu niedrig.

3.5.2 Gesamtstudierende

In den Bereichen Ökonomische Bildung (über 50%; vgl. Tabelle 6)) und BWL jur. (42-59%) kann man von Gleichstellung weiblicher Studierender sprechen. Knapp unter der Gleichstellungsmarke von 50% liegt der Studiengang Wirtschaftslehre (etwa 46%; vgl. Tabelle 6 nebst Anmerkungen). Im Bereich Wirtschaftswissenschaften (36-51%) sind die Frauen im Diplombereich unterrepräsentiert, ebenso teilweise im Technikbereich (30-53%), und im Studiengang Business Administration (28-35%). Stark unterrepräsentiert sind die

weiblichen Studierenden im Studiengang BWL für Spitzensportler (lediglich im Studienjahr 2006/2007 ein Frauenanteil von 7,69%).

3.5.3 Abschlüsse

Bis auf einen Teilbereich der Wirtschaftswissenschaften (Diplom: 40-52%) ist der Frauenanteil an den Studienabschlüssen im Verhältnis zu dem Anteil an den Gesamtstudierenden zu niedrig (vgl. Tabelle 7). Die Abschlussquote im Studiengang BWL jur. liegt mit etwa 38% deutlich unter dem Anteil der Frauen an den Gesamtstudierenden in diesem Bereich. Gleiches gilt für den Bereich Arbeit und Wirtschaft, in dem den knapp 50% studierenden Frauen eine Abschlussquote von 28-46% gegenübersteht. Insgesamt ist bis auf das Segment Wirtschaftswissenschaften LABBS eine Unterrepräsentanz von weiblichen Absolventinnen festzustellen.

3.6 Weiterqualifikation

3.6.1 Promotionen

Mit einem prozentualen Anteil von 37,5% an den Promotionen (vgl. Tabelle 8 und Ziff. 1.2.4) liegt die Fakultät II im Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften knapp unter den deutschlandweit bestehenden Frauenquoten von 37,9-39,9%.

Tabelle 16:

Frauenanteile an Promotionen (bundesweit)	Frauenanteil in %		
	2003	2004	2005
Promotionen	37,9	39	39,6

Quelle: Statistisches Bundesamt

Aufgrund der bundesweit bestehenden Gesamtzahl weiblicher Absolventinnen von 46,08% (siehe Tabelle 12) in den für die Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) einschlägigen Fachrichtungen ist allerdings ein höherer Frauenanteil anzustreben.

Ein Zusammenhang zwischen der Zahl der am jeweiligen Institut beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der Frauenanteile an den Promotionen am betreffenden Institut ist nicht erkennbar. So promovierten am Institut für Volkswirtschaftslehre und Statistik, in dem im Jahr 2007 überhaupt keine Frau beschäftigt ist, in den letzten Jahren

deutlich mehr Frauen als z.B. im Institut für Rechtswissenschaften, in dem die Quote weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen bei 100% liegt. Eine höhere Anzahl weiblicher Mitarbeiterinnen am Institut bewirkt damit nicht zwingend eine erhöhte Zahl interner Promotionen. Vielmehr besteht institutsübergreifend der überwiegende Anteil aus externen Promotionen.

3.6.2 Habilitationen

Im Bereich der Habilitationen ist zwischen 2004 und 2006 mit einem Frauenanteil von 0% an 11 insgesamt in diesem Zeitraum erfolgten Habilitationen eine eklatante Unterrepräsentanz festzustellen. Auch im Vergleich mit den bundesweiten Zahlen (zwischen 18,7% und 21,66% Habilitationen im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften; vgl. Tabelle 13) sind die Zahlen in der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) absolut nicht zufrieden stellend.

Tabelle 17:

Frauenanteile an Habilitationen (bundesweit)	Frauenanteil in %		
	2003	2004	2005
Habilitationen	22,04	22,68	22,98

Quelle: Statistisches Bundesamt

3.7 Zusammenfassung

Die Analyse der Ist-Situation zeigt deutlich, dass besonders im wissenschaftlichen Bereich (Professuren und wissenschaftlicher Mittelbau) ein dringender Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils besteht.

Vor allem der Frauenanteil an den Professuren ist an allen vier Instituten der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) viel zu gering und liegt sogar weit unterhalb des bundesweiten Durchschnitts (vgl. Tabelle 10 und 11). Somit sind die Professuren in den Instituten der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) keinesfalls dem gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen entsprechend besetzt.

In Bezug auf den wissenschaftlichen Mittelbau der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) herrscht ebenfalls eine eklatante Unterrepräsentanz von Frauen. Einzig im Institut für Rechtswissenschaften liegt der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau sogar noch etwas über den gesetzlichen Vorgaben. Dies kann jedoch nicht die

erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in den übrigen Instituten mit einer Frauenquote von zum Teil sogar 0% (VWL+Statistik und IÖTB) kompensieren.

Im Drittmittelbereich (wissenschaftlicher Bereich) bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Instituten bezüglich des Frauenanteils (vgl. 3.2 und 3.3). Den größten Anteil an Frauen kann hier das IÖTB mit einer Frauenquote von 100% vorweisen, wobei diese Angabe bei nur einer vorhandenen Stelle entsprechend relativiert werden muss. Das Institut für Betriebswirtschaft und Wirtschaftspädagogik unterschreitet mit einer prozentualen Frauenquote von 41,50% nur knapp die gesetzlichen Vorgaben. Im Gegensatz dazu ist beim Institut für VWL und Statistik mit einer Frauenquote von 0% (ebenso wie bei den Professuren und Planstellen im wissenschaftlichen Bereich) wieder eine eklatante Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Im Institut für Rechtswissenschaften liegt die Frauenquote bezogen auf den Drittmittelbereich mit 25% ebenfalls nur knapp über der Schwelle zu einer starken Unterrepräsentanz.

Erfreulich ist die Frauenquote im MTV-Bereich, die insgesamt bei 76% liegt und nur im IÖTB mit 40% knapp die gesetzlichen Vorgaben unterschreitet. Innerhalb des Drittmittelbereichs (MTV-Stellen) liegt der Frauenanteil bei 100% (vgl. Tabelle 2).

Eine dezidierte Auswertung des Frauenanteils an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften kann aufgrund der starken Fluktuation nur bedingt erfolgen (vgl. 3.4). Dennoch lässt sich für diesen Bereich eine Grundtendenz feststellen, die auch in diesem Bereich eine fehlende Gleichstellung bemängeln lässt und mit einem aktuellen Frauenanteil von nur 36,99% belegbar ist.

Angesichts der seit den letzten Studienjahren zunehmenden Zahl der Studentinnen (Erstimmatrikulationen und Anzahl an den Gesamtstudierenden) an der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) erscheint die zumeist starke Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich widersprüchlich.

Ziel ist es diese Diskrepanz zu beheben und eine Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Beschäftigungs- und Qualifikationsstufen zu erwirken.

4. Zielvorgaben

Die Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil bei den Studierenden zu stabilisieren bzw. gegebenenfalls zu erhöhen und mehr Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn bzw. deren Fortsetzung zu motivieren, um die Repräsentanz von Frauen in den Bereichen Forschung und Lehre nachhaltig zu erhöhen.

5. Maßnahmen

Für den Wissenschaftlichen Dienst sollen unter Nutzung des Generationenwechsels bis zum Jahr 2010 die Einhaltung der Vorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) und der Frauenförderrichtlinie bewirkt werden.

Der Maßnahmenkatalog des dezentralen Frauenförderplans der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) trägt zur Erreichung dieses Ziels bei und dient mit konkreten Maßgaben als Wegweiser zum Ziel.

5.1 Qualitative Maßnahmen

5.1.1 Ausbildungsmöglichkeiten, Fortbildung

Die Fakultät wird besonders darauf hinwirken, dass Frauen als Zielgruppe für Fort- und Weiterbildungsangebote besonders angesprochen werden und den familiären Lebensumständen der Teilnehmenden Rechnung getragen wird.

Dieses Ziel kann durch verschiedene Maßnahmen und Anreize erreicht werden z. B. durch:

- eine motivierende Ansprache des jeweiligen Vorgesetzten/der jeweiligen Vorgesetzten bzw. durch das gezielte Aufmerksammachen geeigneter Teilnehmerinnen auf bereits bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote.
- die Erarbeitung eines persönlichen „Karriereplans“ für ambitionierte Mitarbeiterinnen. Ein solcher Karriereplan lässt sich z. B. mit Hilfe eines Mitarbeiterinnen-Vorgesetzten-Gespräch planen und erarbeiten (vgl. auch Zentraler Frauenförderplan der Universität Oldenburg).

- die Nutzung der von der Frauengleichstellungsstelle der Universität Oldenburg angebotenen und koordinierten Mentoring- und Coaching-Programme.

Mentoring-Programme bieten Nachwuchswissenschaftlerinnen durch den Austausch und die Weitergabe von Berufs- und Lebenserfahrung von MentorIn und Mentee die Gelegenheit zur (Weiter-)Entwicklung personaler, sozialer und fachlicher Kompetenzen. Sie dienen der Unterstützung der Karriere- und Lebenswegplanung und helfen bei der Bildung eines Netzwerkes.

Aktuelle Angebote und Termine, sowie weitere Informationen zu den angebotenen Programmen können auf der Website der Frauengleichstellungsstelle eingesehen werden (<http://www.uni-oldenburg.de/gss/29458.html>).

- Beteiligung der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) an der Finanzierung für eine Fortführung des Mentoring-Projektes ‚Women@Tec‘ (<http://www.womentec.uni-oldenburg.de/>)

5.1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um Frauen für eine weitere wissenschaftliche Tätigkeit zu motivieren, ist es auch wichtig, ihnen Identifikationsmuster aufzuzeigen, sie also über erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und deren Umgang mit Alltag, Beruf und Familie zu informieren (Vorbildfunktion).

Anzustreben ist eine Erhöhung des Professorinnenanteils von derzeit 9,09% [Frauenanteil an den Professuren der vier Institute der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) insgesamt] auf mindestens 15% innerhalb des Planungszeitraumes, um den Studentinnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Gebiet Forschung und Lehre lebensnah zu demonstrieren.

Als Anreize für eine wissenschaftliche Karriere bzw. deren Fortführung sollen Arbeitsbedingungen vertraglich vereinbart werden können, die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen eine größere zeitliche und örtliche Flexibilität und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Die Projektgruppe Audit Familiengerechte Hochschule der Frauengleichstellungsstelle der Universität Oldenburg hat bereits Zielvereinbarungen für eine verbesserte Gestaltung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen erarbeitet (<http://www.uni-oldenburg.de/gss/10915.html>). Besonders die Möglichkeit zur Telearbeit (Homeoffice) sollte an den Instituten der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) stärker protegiert werden.

Ebenfalls wichtig für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gesicherte und auf die Bedürfnisse und Arbeitszeiten der Mitarbeiterinnen abgestimmte Kinderbetreuung (vgl. Zielvereinbarungen der Projektgruppe Audit FGH ‚Handlungsfeld 7: Flankierender Service für

Familien 1' [<http://www.uni-oldenburg.de/gss/10915.html>]). Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) informiert die Mitarbeiterinnen der Institute über bereits bestehende und neu geschaffene Kinderbetreuungsangebote der Universität Oldenburg und verweist ggf. auf entsprechende Beratungsstellen (vgl. z. B. <http://www.uni-oldenburg.de/uni-eltern/>, <http://www.studentenwerk-oldenburg.de/kinder/index.html>).

Auch die beruflichen Chancen für den jeweiligen Partner stellen ein wichtiges Kriterium für Standortentscheidungen von Wissenschaftlerinnen dar. Vor allem Berufungen von Wissenschaftlern/innen aus dem Ausland scheitern häufig an der mangelnden Beschäftigungsmöglichkeit für den Partner. Es gibt bereits Förderprogramme, die Universitäten finanzielle Mittel bereitstellen, um auch den qualifizierten Partner der Wissenschaftlerin zu beschäftigen (vgl. Aktionsprogramm Doppelkarrierepaare des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft [<http://www.stifterverband.de/site/php/foerderung.php?SID=&seite=Programm&programmnr=36&detailansprechnr=454>]). Ziel der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) sollte es sein, sich weiterhin über aktuelle Förderprogramme zu informieren, um ggf. in Zusammenarbeit der Universität von einer derartigen Förderung Gebrauch machen zu können.

5.2 Personelle Maßnahmen

Die nachstehenden quantitativen Maßnahmen haben das Ziel, den Frauenanteil auf allen Beschäftigungs- und Qualifikationsstufen der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) schrittweise zu erhöhen. Bis zur Fortschreibung des Frauenförderplanes der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) sollte der Frauenanteil der Bereiche der Fakultät, in denen Frauen nach dem aktuellen dezentralen Frauenförderplan der Fakultät unterrepräsentiert sind, dem gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern genügen. In den Bereichen der Fakultät bzw. der Institute, in denen nach derzeitigem Frauenförderplan eine eklatante Unterrepräsentanz von Frauen herrscht, ist die Frauenquote im Planungszeitraum mindestens auf das Niveau des Frauenanteils anzuheben, das dem bundesweiten Durchschnitt entspricht.

Personalauswahlverfahren

Die personellen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) verstehen sich, soweit nichts anderes angeführt wird, in erster Linie für die Bereiche, in denen Frauen nach Maßgabe des aktuellen

dezentralen Frauenförderplanes der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) (stark) unterrepräsentiert sind.

- **Stellenausschreibungen**

Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen öffentlich erfolgen. Zu beachten ist hierbei, die Stellenausschreibung gezielt auch auf Plattformen zu platzieren, die sich im Bezug auf Frauenförderung etabliert haben und ein Netzwerk entsprechend qualifizierter Frauen darstellen. Im Folgenden werden einzelne Plattformen bzw. Verteiler kurz aufgeführt:

- **efas** (economics feminism and science)

Netzwerk zur Förderung geschlechtsbezogener Forschung und Lehre in den Wirtschaftswissenschaften und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Homepage: <http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas/>

Kontakt: efas-netzwerk@fhtw-berlin.de

Der Link zur entsprechenden Stellenausschreibung auf der Homepage der Universität Oldenburg kann mit der Bitte um eine Weiterleitung über den efas-Verteiler an die oben genannte Email-Adresse geschickt werden.

- **CEWS** (center of excellence woman and science)

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung stellt die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult bereit, in der gezielt nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen gesucht werden kann. Ebenso bietet es die Möglichkeit Stellenausschreibungen hochzuladen und einen Rechercheauftrag für diese Ausschreibung zu vergeben. Hierzu wählen Sie auf der Homepage (s. unten) zunächst den Menüpunkt ‚Kontakt‘ und anschließend den Link ‚Konkreter Rechercheauftrag für das CEWS‘. Der angebotene Service ist kostenfrei.

Homepage: <http://www.femconsult.de/>

- **SCIENCE-JOBS-DE**

SCIENCE-JOBS-DE informiert über offene Positionen im wissenschaftlichen Bereich. Es handelt sich um einen Dienst von Wissenschaftlern für die Wissenschaft. Er wird von der Universität Heidelberg zur Verfügung gestellt.

Homepage: <http://listserv.uni-heidelberg.de/science-jobs-de/>

Stellenangebote können dort über ein Formular („WWW-Formular für Stellenangebote“) direkt und kostenfrei aufgegeben werden.

Für Stellenausschreibungen des Instituts für Rechtswissenschaften eignet sich besonders das folgende Portal:

- **Deutscher Juristinnenbund**

In der vom DJB veröffentlichten Verbandszeitschrift "aktuelle informationen" können sowohl Stellengesuche als auch Stellenangebote und Ausschreibungen inseriert werden.

Homepage: <http://www.djb.de/publikationen/aktuelle-informationen/>

Kontakt: geschaeftsstelle@djb.de

(Anzeigenpreise auf Anfrage über o. g. Email-Adresse)

Für die Bereiche innerhalb der Institute der Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften), in denen Frauen nach den Daten des geltenden Frauenförderplans unterrepräsentiert sind, wird grundsätzlich folgender Hinweis in den Ausschreibungstext aufgenommen: „Die Carl von Ossietzky Universität strebt an, den Frauenanteil in diesem Bereich zu erhöhen. Von daher sollen Bewerberinnen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.“ Ebenso ist darauf zu achten, dass im Ausschreibungstext sowohl weibliche als auch männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen verwendet werden.

- **Auswahl aus Bewerbungen, Berufungskommissionen**

Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikationen besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt bei Neueinstellungen, Berufungsvorschlägen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, solange eine Gleichstellung in dem jeweiligen Bereich nicht gewährleistet wird. Ebenso ist bei der Vergabe von Lehraufträgen, Lehrstuhlvertretungen und Verträgen mit wissenschaftlichen Hilfskräften zu verfahren.

Auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder gegebenenfalls alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die Voraussetzungen für die zu vergebende Beschäftigung erfüllen.

Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie durch diese Gründe bedingte bisherige Teilzeitarbeit dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht nachteilig bewertet werden. Bei Auswahlentscheidungen dürfen vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung, wenn sie auf Familienarbeit beruhen, nicht zu einer Diskriminierung führen.

6. Berichtspflicht und Überarbeitung

Entsprechend der in der Zielvereinbarung festgeschriebenen Zeitplanung berichtet die Fakultät II (Bereich Wirtschafts- und Rechtswissenschaften) jährlich über die Erreichung der Ziele dieses Frauenförderplans. Die Überarbeitung des dezentralen Frauenförderplans erfolgt angelehnt an die Laufzeiten der Strukturplanung, und ist künftig gleichzeitig mit dem überarbeiteten Strukturkonzept zur Zielvereinbarungsverhandlung vorzulegen. Die erste Überarbeitung erfolgt demnach 2010.