



Frauenförderplan (Gleichstellungsplan) der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Präambel

Gemäß Ziffer VII.1. der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg, als Satzung vom Akademischen Senat beschlossen am 30.10.1997 und am 18.12.1997, haben die Fakultäten einen Frauenförderplan (Gleichstellungsplan) zu erstellen, der den Zielen der Frauenförderrichtlinie entspricht. Die Laufzeit des Gleichstellungsplans beträgt fünf Jahre. Nach Ablauf dieser Frist ist der Gleichstellungsplan von der Fakultät auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und von den zuständigen Gremien fortzuschreiben.

I. Regelungsgehalt des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan sollte, um Redundanzen zu vermeiden, nur Regelungen enthalten, die nicht schon in der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg enthalten sind. Auf die bestehenden Regelungen in der am 30.10.1997 und 18.12.1997 beschlossenen Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg wird deshalb hier vollumfänglich Bezug genommen.

II. Die/der Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Fakultät hat eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten.
- (2) Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Fakultät bei allen Gleichstellungsmaßnahmen.

II.1. Die Wahl der/des Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Der Fakultätsrat wählt auf Vorschlag der Frauenvollversammlung des wissenschaftlichen Personals der Fakultät eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten sowie in der Regel drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter. Die drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter sollen die verschiedenen Organisationseinheiten der Fakultät repräsentieren.
- (2) Die Amtszeit der/des Gleichstellungsbeauftragten und der drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter beträgt zwei Jahre.
- (3) Für die Wahl ist die Zustimmung der Mehrheit der anwesenden weiblichen Fakultätsratsmitglieder erforderlich. Findet der Wahlvorschlag nicht die Zustimmung der Mehrheit der anwesenden weiblichen Fakultätsratsmitglieder, so erfolgt nach Beratung ein zweiter Wahlgang, bei dem die Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Fakultätsrats erforderlich ist.
- (4) Eine Wiederwahl der/des Gleichstellungsbeauftragten und der drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter ist möglich.
- (5) Die Wahl weiterer Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter auf Vorschlag der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung spezifischer Aufgaben, insbesondere zur qualifizierten Begleitung von Berufungsverfahren, ist jederzeit möglich.

II.2. Aufgaben der/des Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Tätigkeit der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter gehört zu ihren/seinen dienstlichen Aufgaben.
- (2) Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowie die drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter arbeiten in einer Gleichstellungskommission zusammen. Die/der Gleichstellungsbeauftragte fungiert als Sprecherin bzw. Sprecher der Gleichstellungskommission.
- (3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät arbeitet mit den Gleichstellungsbeauftragten der verschiedenen Einrichtungen in einer Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz zusammen.
- (4) Die/der Gleichstellungsbeauftragte sowie die drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter laden in regelmäßigem Abstand, mindestens aber einmal im Semester, die Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen der Fakultät schriftlich zu einem Informationsaustausch ein.
- (5) Die/der Gleichstellungsbeauftragte wirkt gemäß der in Ziffer VII.3. der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg im Einzelnen beschriebenen Aufgaben bei allen Struktur- und Personalentscheidungen sowie



bei der Entwicklungsplanung der Fakultät mit. Sie bzw. er ist bei der Erstellung von Frauenförderplänen zu beteiligen.

(6) Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Fakultätsrat am Ende der Amtsperiode Bericht über die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Fakultät.

II.3. Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die/der Gleichstellungsbeauftragte hat Rede- und Antragsrecht zu allen Gleichstellungsfragen in Sitzungen des Fakultätsrats und dessen Ausschüssen, in Sitzungen des Dekanats und des Fachbereichsvorstände. Sie bzw. er ist über die Tagesordnung dieser Gremien wie ein Mitglied zu informieren.

(2) Die Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten sind im Einzelnen in Ziffer VII.4. Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg beschrieben. Zu ihnen gehören insbesondere die Beteiligung in Verfahren der Personalauswahl und die rechtzeitige Information über alle Frauen betreffenden Angelegenheiten.

(3) Das Dekanat führt regelmäßig, aber mindestens einmal im Semester, Gespräche mit der bzw. dem Gleichstellungsbeauftragten über anstehende Fragen der Gleichstellung.

II.4. Information der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Fakultätsverwaltung erstellt in jedem Semester nach Beendigung der Vorlesungszeit Statistiken über Tutorien, studentische Hilfskräfte und das wissenschaftliche Personal, aus denen der jeweilige Frauenanteil ersichtlich ist. Die Statistiken sind der/dem Gleichstellungsbeauftragten und den drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertretern unaufgefordert zuzuleiten.

(2) Die Fakultätsverwaltung informiert die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten und die drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter in jedem Semester nach Beendigung der Vorlesungszeit unaufgefordert über die in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich zu besetzenden Stellen für wissenschaftliches und studentisches Personal. Die Institute/Arbeitsbereiche informieren die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten und die drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter unaufgefordert über geplante Einstellungen von wissenschaftlichem Personal.

(3) Vor dem Hintergrund der im Zusammenhang mit der Globalisierung des Haushalts eingeführten Mittelverteilung nach Leistungskriterien informiert die Fakultätsverwaltung die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten zu Beginn jedes Haushaltsjahres unaufgefordert über die Höhe und den Anteil der Mittel, die im Haushaltsjahr in der Fakultät für Zwecke der Frauenförderung zur Verfügung stehen.

(4) Fachbereichsvorstände und Dekanat informieren die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten einmal jährlich unaufgefordert über die Einlösung/Nichteinlösung der Zielvorgaben zur Gleichstellung.

(5) Die Bibliotheksleitung informiert die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten unaufgefordert einmal im Jahr darüber, ob der Anteil der neu angeschafften Literatur zum Thema Geschlechterverhältnisse fünf Prozent des jeweiligen Bibliotheksetats für Literatur (gemäß Ziffer V.5. der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg) beträgt.

II.5. Entlastung der/des Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Fakultät stellt für die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und für die drei Stellvertreterinnen und Stellvertreter eine angemessene Entlastung sicher.

(2) Die Entlastung für die Gleichstellungsbeauftragte bzw. den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wird zwischen Dekanat und der/dem Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt. Als angemessene Entlastung in Frage kommen eine Reduktion des Lehrdeputats um 25 % des in der Fakultät erbrachten Deputats sowie die Zurverfügungstellung einer halben Sekretariatsstelle.

II.6. Finanzmittel zur Förderung der Gleichstellung und Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten

Die Fakultät stellt Finanzmittel für die Förderung der Gleichstellung sowie die Unterstützung der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter in Höhe von 30.000,- Euro pro Haushaltsjahr zur Verfügung. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte erstattet am Ende des Jahres dem Dekanat und Fakultätsrat Bericht über die Verwendung des Gleichstellungsbudgets.

III. Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien und Auswahlkommissionen



- (1) Frauen sollen in allen Gremien und Auswahlkommissionen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Statusgruppen stimmberechtigt beteiligt sein. Angestrebt wird dabei ein Anteil weiblicher Mitglieder von mindestens 40 %. Dies gilt insbesondere für Gremien, die sich mit Haushalts-, Struktur- und Personalplanung befassen.
- (2) In Personalauswahlverfahren und Gremien soll der Anteil weiblicher Mitglieder mindestens 40 % betragen.
- (3) Kommissionen, die sich mit Studienangelegenheiten befassen, sollen mit mindestens zwei, wenn möglich zur Hälfte, mit Frauen besetzt werden.

IV. Förderung von Frauen des wissenschaftlichen Personals

- (1) Gemäß Ziffer VII.1.2. der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg strebt die Fakultät eine Besetzung jeder Qualifikationsstufe des wissenschaftlichen Personals mit Frauen mindestens entsprechend dem Frauenanteil der jeweils darunter liegenden Qualifikationsebene an. Als Zielgröße wird ein Frauenanteil von 50 % auf allen Qualifikationsstufen definiert. Auf die Ausführungen in Ziffer III. Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg wird vollumfänglich Bezug genommen.
- (2) Die an Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren beteiligten Personen werden aufgefordert, sich aktiv um die Bewerbung von qualifizierten Frauen (fakultätsintern und -extern) zu bemühen. Als Maßnahmen zur Ansprache einer breiten Öffentlichkeit, um auf diese Weise qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine Bewerbung zu gewinnen, bieten sich der Hinweis auf freie bzw. frei werdende Stellen in Vorlesungen und Seminaren, die Direktansprache von geeigneten Bewerberinnen, z. B. in der Sprechstunde, und die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen auf der Gleichstellungs-Website der Fakultät sowie in einschlägigen Stellenportalen im Internet wie ScienceJobsDe, der Homepage der Arbeitsstelle Frauenförderung und im efas-Netzwerk an.
- (3) Der/dem Gleichstellungsbeauftragten wird das Recht eingeräumt, Einstellungsanträge bis zu vier Wochen anzuhalten, um gegebenenfalls weitere Bemühungen um Bewerbungen qualifizierter Frauen zu ermöglichen.
- (4) Die Gremien und Entscheidungsträger der Fakultät verpflichten sich gemäß Ziffer III.2.6. der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg, solange der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nicht 50 % beträgt und sofern keine Gründe der Sicherstellung des Lehrangebots dagegen stehen, Lehraufträge und Gastprofessuren aus Haushaltsmitteln der Universität Hamburg sowie Vakanzvertretungen vorrangig an Frauen zu vergeben.

V. Fördermaßnahmen für Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen

- (1) Das von der Fakultät zur Verfügung gestellte Budget von 30.000,- Euro kann beispielsweise zur Auslobung von Frauenförderfonds oder Frauenförderpreisen für herausragende Projekte in Forschung und Lehre und im Bereich der Gleichstellung, zur Implementation und begleitenden Evaluation von Mentoring-Programmen und zur Unterstützung von Anträgen im Bereich Frauenförderung und Geschlechterforschung verwendet werden.
- (2) Zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen konzipiert und implementiert die Fakultät unter der Federführung der/des Gleichstellungsbeauftragten ein Mentoring-Programm. Dieses bietet Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen der Fakultät die Möglichkeit, in der Endphase der Promotion, der Habilitation oder der Tätigkeit als Juniorprofessorin in Erfahrungsaustausch mit renommierten Wissenschaftlerinnen oder Unternehmenspraktikerinnen zu treten, um im persönlichen Gespräch die eigenen Fähigkeiten zu bestimmen, Handlungsbedarfe zu identifizieren und Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, Zugang zu Netzwerken zu bekommen.
- (3) Die/der Gleichstellungsbeauftragte und die drei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter haben das Recht, auf Antrag einer Studentin an deren mündlichen Prüfungen als Beobachter teilzunehmen.
- (4) Die Fakultät ist um die Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bemüht. Gemeinsam mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten entwickelt das Dekanat Konzepte für die Problematik der Vertragsverlängerung und Vertretung bei Unterbrechung der Berufstätigkeit durch Mutterschutz/Elternzeit.

VI. Berücksichtigung der Gender-Thematik in Forschung und Lehre

- (1) Die Fakultät unterstützt auf Antrag Projekte in den Bereichen Frauenförderung und Geschlechterforschung.



(2) Lehrende werden aufgefordert zu prüfen, ob und inwieweit Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrveranstaltungen integriert und auch als prüfungsrelevante Studienleistung berücksichtigt werden können.

VII. Umsetzung der Gleichstellungsziele und Ergebnisevaluation

(1) Das Dekanat, die Vorstände der Fachbereiche und der Graduate School der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird.

(2) Das Dekanat und die/der Gleichstellungsbeauftragte entwickeln gemeinsam ein begründetes Anreiz-/Sanktionssystem für die Einlösung/Nichteinlösung der Zielvorgaben zur Gleichstellung. Es wird mit den Zielen des „Handlungsfelds Gleichstellung“ im Struktur und Entwicklungsplan (STEP) der Fakultät abgestimmt und ist Bestandteil der noch zu entwickelnden Kriterien für eine leistungs- und belastungsorientierte Mittelvergabe. Das Konzept ist an die Mitglieder der Fakultät zu kommunizieren. Auf der Basis der zu erstattenden Berichte der Fachbereiche und der Graduate School über die Einlösung/Nichteinlösung der Zielvorgaben zur Gleichstellung entscheiden das Dekanat und die/der Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam und begründet über Anreiz-/Sanktionsmaßnahmen bei der Mittelvergabe.

(3) Der Dekanin bzw. dem Dekan obliegt im Hinblick auf die Einlösung des Gleichstellungsauftrags eine besondere Verantwortung. Er bzw. sie achtet auf die Umsetzung des Frauenförderplans in allen seinen Teilen und trägt dafür Sorge, dass die angestrebte Gleichstellung beider Geschlechter bei allen Entscheidungen Berücksichtigung findet. Sie bzw. er stellt insbesondere sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Rechte gemäß Ziffer VII.4. Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg wahrnehmen kann.

(4) Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Fakultätsrat am Ende der Amtsperiode Bericht über die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Fakultät.