

Zielvereinbarung zur  
Gleichstellung  
2017 – 2019  
der Fakultät für  
Wirtschaftswissenschaft

Verfahren zur Ermittlung der Gleichstellungsziele

**1. Professuren und Vertretungsprofessuren**

Zur Ermittlung von Gleichstellungszielen auf der Ebene der Professur gelten verbindlich die Gleichstellungsquoten nach § 37a HG NRW. Diese Gleichstellungsquoten, die auch in einer Amtlichen Bekanntmachung veröffentlicht werden, sind in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung festgeschrieben. Das Verfahren zur Ermittlung der Gleichstellungsquoten ergibt sich aus den hochschulgesetzlichen Regelungen.

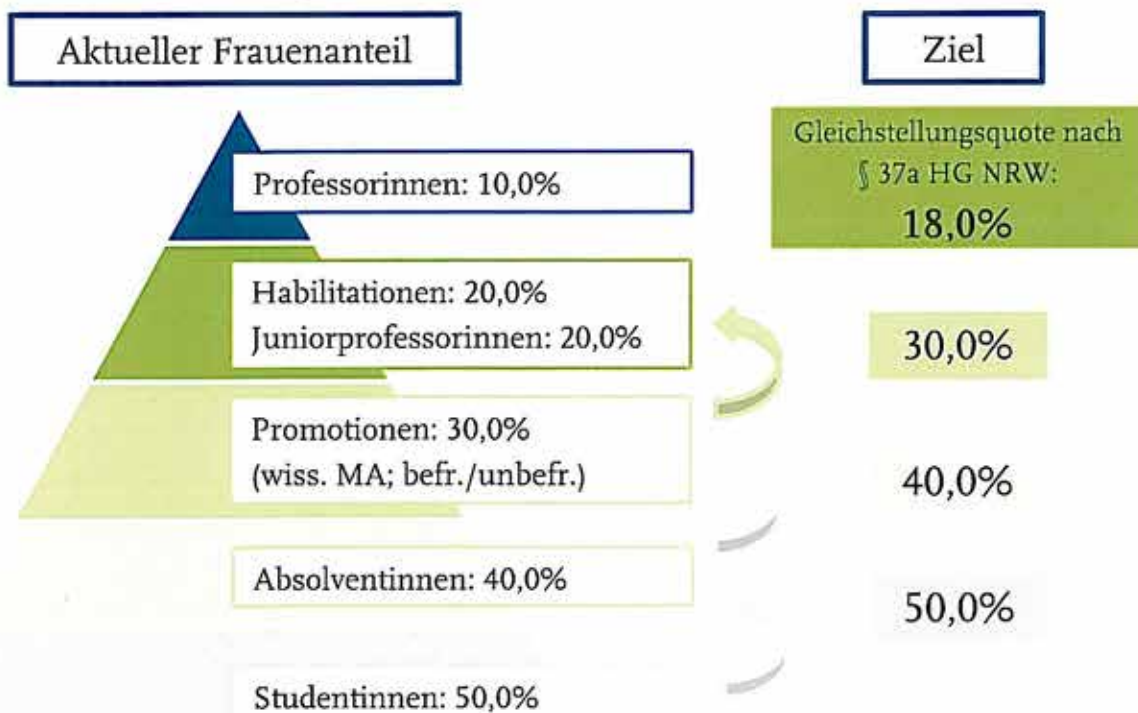
Im Hinblick auf die Rubrik „Vertretungsprofessuren“ gilt hochschulweit die in den ZVL IV festgeschriebene Quote von 40%.

**2. Karrierestufen unterhalb der Professur**

Die Bestimmung der Ziele der darunter liegenden Qualifikationsstufen richtet sich nach einem Kaskadenmodell. Demnach orientiert sich die Zielquote einer Qualifikationsstufe am Frauenanteil auf der direkt darunter liegenden Qualifikationsstufe und ist mindestens genauso hoch. Durch die Orientierung am Kaskadenmodell, finden die jeweiligen fachkulturellen Besonderheiten und die einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen Berücksichtigung.

**Das Kaskadenmodell<sup>1</sup>**

Das Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Qualifikationsstufen.



<sup>1</sup> Angegebene Zahlen sind fingiert und dienen lediglich der Veranschaulichung.

## Zielvereinbarung zur Gleichstellung zwischen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft und dem Rektorat der Ruhr-Universität Bochum

### 1. PRÄAMBEL

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele sind Ergänzungen zum Hochschulentwicklungsplan (Laufzeit ab 2017). Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach.

### 2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Das Rektorat der Ruhr-Universität Bochum und die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft schließen die folgende Zielvereinbarung für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2019:

#### *Ziele und Leistungen der Fakultät*

#### **Ziel 1: Steigerung des Anteils an Frauen bei den Studierenden**

	2012/13	2015/16	Ziel: 2018/19
	W in %	W in %	W in %
Fakultät	43,1	46,8	47,0
Durchschnitt Fächergruppe	57,2	58,1	
Differenz zur Fächergruppe	-14,1	-11,3	
Bundesdurchschnitt	48,4	48,6	
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-5,3	-1,8	



Ziel 2: Steigerung des Anteils an Frauen bei den Absolventinnen

Studienjahr	2011/2012	2014/15	Ziel: 2018/19
	W in %	W in %	W in %
Fakultät	40,6	45,9	47,0
Durchschnitt Fächergruppe	59,5	62,2	
Differenz zur Fächergruppe	-18,9	-16,3	
Bundesdurchschnitt	51,5	51,7	
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-10,9	-5,8	

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft konnte dank der Förderung durch die Lore-Agnes-Projekte 2016/17, Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen bei ihrer Karriereplanung im Rahmen einer Workshop-Reihe unterstützen. Das Projekt zur Förderung von Frauen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft mit dem Titel „Karriereplanung für Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft“ fand so großen Zuspruch, dass aufgrund der begrenzten Kapazitäten nicht alle Interessentinnen an einem der vier Workshops teilnehmen konnten. Daher wird die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft sich um eine Fortsetzung der Workshop-Reihe im Rahmen der Lore-Agnes-Projekte 2017/18 bewerben. Darüber hinaus ist eine interdisziplinäre Veranstaltungskooperation mit der Fakultät für Sozialwissenschaft und der Juristischen Fakultät geplant. Hier steht neben der Förderung von Studentinnen in Hinblick auf die Vorbereitung für den Berufseinstieg und das Vermitteln von Soft Skills die interdisziplinäre Vernetzung im Vordergrund.

**Ziel 3: Steigerung des Anteils an Frauen beim wissenschaftlichen Personal<sup>2</sup>**

Befristet	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	59	51	46,4	61	43	41,3	61	48	47,0
Durchschnitt Fächergruppe	53,9			53,8					
Differenz zur Fächergruppe	-7,5			-12,4					
Unbefristet	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	8	3	27,3	8	4	33,3	8	5	40,0
Durchschnitt Fächergruppe	47,0			50,0					
Differenz zur Fächergruppe	-19,7			-16,7					
Gesamtes wiss. Personal	2013			2015			Ziel: 2019		
	W in %			W in %			W in %		
Fakultät	44,6			40,5			45,0		
Bundesdurchschnitt	n.v.			38,3					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-			2,2					

**Ziel 4: Steigerung des Anteils an Frauen bei Promotionen**

Studienjahr	2011 / 12			2014/15			Ziel: 2018 / 19		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	23	3	11,5	14	10	41,7	14	10	41,7
Durchschnitt Fächergruppe	42,0			47,7					
Differenz zur Fächergruppe	-30,5			-6,1					
Bundesdurchschnitt	29,4			31,2					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-17,9			10,5					

Die Förderung von Studentinnen mit Promotionsvorhaben ist der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ein wichtiges Anliegen. Bei den Workshops zur Karriereplanung standen daher Perspektiven und Karrierewege für Doktorandinnen mit im Fokus. Auch in der geplanten nächsten Workshop-Reihe werden Doktorandinnen/ wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit einbezogen.

<sup>2</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

Ziel 5A: Steigerung des Anteils an Juniorprofessorinnen<sup>3</sup>

	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	1	0	0,0	0	1	100	1	1	50,0
Durchschnitt Fächergruppe	46,4			56,0					
Differenz zur Fächergruppe	-46,4			+4,0					

Ziel 5B: Steigerung des Anteils an Frauen bei Habilitationen (optional)

	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	0	0	-	0	0	-	0	0	-
Durchschnitt Fächergruppe	37,5			66,7					
Differenz zur Fächergruppe	-			-					
Bundesdurchschnitt	21,3			22,2					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-			-					

Habilitationen werden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft nicht mehr in bisherigem Umfang angestrebt, da die Junior-Professuren als gleichwertig angesehen werden. Im Jahr 2016 lag der Anteil an Frauen bei Habilitationen bei 50,0%.

<sup>3</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.



Ziel 6: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen<sup>45</sup>

	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	19	3	13,6	17	4	19,0	17	5	23,9 <sup>6</sup>
Durchschnitt Fächergruppe	29,7			31,3					
Differenz zur Fächergruppe	-16,1			-12,3					
Bundesdurchschnitt	n.v.			18,0					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-			1,0					

Aufgrund der Verjüngung der Fakultät und des stetig wachsenden Anteils an jungen Eltern unter den ProfessorInnen wird die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft im Rahmen der Lore-Agnes-Projekte 2017/18 eine finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung beantragen. Die Fakultät möchte mit einem besseren Angebot der Kinderbetreuung einem Ungleichgewicht in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenwirken. Das verbesserte Betreuungsangebot soll sich insbesondere an ProfessorInnen und Lehrende mit kleinen Kindern richten, da diese während der vielen Sitzungen und Veranstaltungen der Fakultät (oftmals in den späten Nachmittag- und Abendstunden) nicht immer hinreichend betreut werden können.

Leistung 6A: Steigerung des Anteils an Frauen bei Vertretungsprofessuren<sup>7</sup>

	2012			2016			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	1	2	66,7	1	0	0,0			40,0
Durchschnitt Fächergruppe	54,5			40,0					
Differenz zur Fächergruppe	12,2			-40,0					

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ist darauf bedacht, das hohe Gleichstellungsniveau im Bereich der Vertretungsprofessuren zu halten, sofern sich die Gelegenheit dazu bietet.

Gemäß § 7 Abs. 3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen IV strebt die Ruhr-Universität Bochum an, den Anteil an Wissenschaftlerinnen bei den Vertretungsprofessuren auf mind. 40% anzuheben.

<sup>4</sup> Gemäß der Hochschulstatistik inkl. Beurlaubungen, Vertretungen und Leerstellen.

<sup>5</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

<sup>6</sup> Gleichstellungsquote nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

<sup>7</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

**Ziel 7: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich**

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich bedarfsorientiert fortzusetzen.

Nach interner Qualifizierung werden Mitarbeiterinnen im Rahmen der Personalentwicklung bei der Besetzung höherwertigen Stellen aktiv angesprochen und aufgefordert, sich darauf zu bewerben.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.



*Leistungen der Hochschulleitung*

Das Rektorat stellt den Fakultäten im Lore-Agnes Programm 150.000 Euro p.a. für die Durchführung von innovativen Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Diese werden in einem Antragsverfahren durch die Gleichstellungskommission vergeben.

Darüber hinaus unterstützt das Rektorat den Gleichstellungsauftrag der Fakultäten weiterhin mit einer Reihe von zentralen Maßnahmen und Angeboten:

- Freigabe von Professuren
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen (20.000 Euro je neuberufener Professorin)
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Verbundprojekten
- Mentoringprogramme
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Mitglied im Best Practice Club „Familien in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Lore-Agnes-Preis
- Weiterbildungsmaßnahmen für den MTV-Bereich
- Caroline-Herschel-Gastprofessorinnenprogramm

3. ZEITPLANUNG UND BERICHTSPFLICHT

Über die für die Zielerreichung zu verfolgenden Maßnahmen entscheidet die Fakultät. Die Durchführung dieser Maßnahmen ist kein Maßstab für die Zielerreichung.

Die Fakultät wird nach der Hälfte der Laufzeit der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung durch die Universitätsverwaltung über den Stand der Erreichung der Ziele informiert. Die Evaluierung der Erfüllung der Ziele erfolgt durch die Gleichstellungskommission und wird ebenfalls nach der Hälfte der Laufzeit der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung dem Rektorat vorgelegt.

Bochum, den 09.01.2018

Rektor der RUB  
Prof. Dr. Axel Schölmerich

Gleichstellungsbeauftragte der RUB  
Friederike Bergstedt

Dekan der Fakultät

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

4. GLOSSAR

Fächergruppen	<p>In der bundeseinheitlichen Studierenden- und Prüfungsstatistik werden inhaltlich verwandte Studienfächer einzelnen Studienbereichen zugeordnet, die wiederum zu neun großen Fächergruppen zusammengefasst werden.</p> <p>Folgende Fächergruppen werden vom IT.NRW und dem Statistischen Bundesamt verwendet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</li> <li>• Sprach- und Kulturwissenschaften (inkl. Geschichte, Philosophie, Psychologie und OAW)</li> <li>• Ingenieurwissenschaften</li> <li>• Mathematik und Naturwissenschaften</li> <li>• Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (inkl. Zahnmedizin)</li> <li>• Kunst und Kunstwissenschaft</li> <li>• Sport</li> <li>• Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften</li> </ul> <p>An der RUB wird lediglich zwischen 4 Fächergruppen unterschieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geistes- und Gesellschaftswissenschaften</li> <li>• Ingenieurwissenschaften</li> <li>• Naturwissenschaften</li> <li>• Medizin</li> </ul>
Köpfe	<p>Bezogen auf die Personalstatistiken zählt bei der Kopfzählung jede/r Mitarbeiter/in, unabhängig davon, wie hoch ihre/seine vertragliche Arbeitszeit ist, gleich. Teilzeitfaktoren bleiben unberücksichtigt.</p>
Fakultäten	<p>20 Fakultäten ohne die Hochschulverwaltung, die Zentralbibliothek, das Rechenzentrum, zentrale Betriebs- und Versorgungseinrichtungen sowie zentrale wissenschaftliche und soziale Einrichtungen.</p>
Stichtag	<p>Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Dabei richten sich die Stichtage z. T. nach den Vorgaben der Landes- und Bundesstatistik.</p> <p><b>Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:</b>          01.06. — Studierendendaten          01.07. — Absolvent/innendaten          01.12. — Studierendendaten und Personaldaten          01.01. — Absolvent/innendaten</p> <p>Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) sowie im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) veröffentlicht.</p>
Studienjahr	<p>Wintersemester zzgl. darauf folgendes Sommersemester (z.B. Studienjahr 2012 = Wintersemester 2011/2012 + Sommersemester 2012).</p> <p>Aktuellere Daten zu den Abschlüssen (inkl. Habilitation und Promotion) liegen aufgrund des langwierigen Meldeprozesses beim IT.NRW noch nicht vor. Erfahrungsgemäß bekommt die RUB die Daten ca. 1,5 Jahre später.</p> <p>Die Bundesvergleichsdaten für die eingeschriebenen Studierenden werden vom Statistischen Bundesamt immer nur zum Wintersemester erhoben.</p>