

## **WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT**

### **Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät für den Zeitraum 2016 bis 2018**

**Beschluss durch den Fakultätsrat vom 21.10.2015**

#### **1. Gegenstand des Frauenförderplans**

Grundlagen des Frauenförderplanes sind Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG) vom 9.11.1999 sowie das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz HG) vom 16.09.2014. Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW). Insofern setzt dieser Frauenförderplan den Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf für den Bereich der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät um und schreibt den Frauenförderplan der Fakultät vom 7. März 2012 fort.

## 2. Bericht über die Frauenförderung von 2012 bis 2015, Ist-Analyse und Prognose

### 2.1 Beschäftigungsstruktur

Die Beschäftigungsstruktur der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Jahr 2012 und im Jahr 2015 ist in Tabelle 1 abgebildet.

Gehaltsgruppe	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Frauen	Männer	Frauen-anteil
	2012			2015		
C4/W3 unbefristet	0	11	0%	2	12	14%
C3/W2 unbefristet	1	3	25%	1	2	33%
W2 befristet	-	-	-	0	1	0%
W1 befristet	0	2	0%	2,75	3	48%
A 14 unbefristet	-	-	-	0	1	0%
A 13 unbefristet	0	1	0%	-	-	-
A 13 befristet	0	2	0%	0	3	0%
EG 14 unbefristet	1	1	50%	1	1	50%
EG 13 unbefristet	-	-	-	1	0	100%
EG 12/13 befristet	10,25	14,38	42%	13	11,89	52%
EG 8/9 unbefristet	1	0	100%	1	0	100%
EG 6 unbefristet	7,50	0	100%	6,50	0	100%

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur (Stichtage: 01.01.2012 und 01.01.2015; Vollzeitäquivalente aus Haushaltsmitteln; W1-W3-Professuren inkl. Drittmittel; exkl. Beurlaubungen); Quelle: Dezernat 5

#### Professuren

In den Jahren 2012 bis 2015 sind 18 Berufungsverfahren abgeschlossen worden. Es wurden vier W3-, zwei W2-Stellen und eine W1-Stelle wieder besetzt. Eine der vier frei gewordenen W3-Professuren wurde mit einer Wissenschaftlerin besetzt. Im Zuge eines W2-Besetzungsverfahrens erging der Ruf zunächst an eine Wissenschaftlerin, die den Ruf nicht angenommen hat. Zudem wurden zwei temporäre W3-Doppelprofessuren eingerichtet und neun neue befristete Professuren (1 W2-Professur, 8 W1-Professuren) geschaffen, die zum Teil drittmittelfinanziert sind. Von den zwei eingerichteten W3-Doppelprofessuren wurde eine und von den acht neu geschaffenen W1-Professuren wurden fünf mit Frauen besetzt. Die Anzahl der Bewerberinnen lag in allen Berufungsverfahren deutlich unter der Zahl der männlichen Bewerber. Dennoch konnte insgesamt die Disparität bei den C4-/W3-/W2-Professuren im Vergleich zum Jahr 2012 verbessert werden.

Bei den W1-Professuren ist der Frauenanteil sehr stark gestiegen und liegt derzeit bei 48%. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat die weibliche Nachwuchsförderung

aktiv vorangetrieben, indem die Förderung einer Juniorprofessur für Volkswirtschaftslehre im Rahmen des Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen für drei Jahre erfolgreich beim Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW beantragt wurde (Bewilligungszeitraum 2013-2015). Die Anschlussfinanzierung stellt die Fakultät sicher.

**Prognose:** Es ist davon auszugehen, dass es in den Jahren 2016-2018 keine altersbedingten Neubesetzungen von C4-, W3- und W2-Professuren geben wird. Eine befristete W2-Professur wird voraussichtlich zum 1. April 2016 neu besetzt werden. Auf diese Stelle haben sich 53 Personen beworben, darunter 8 Frauen. Das Berufungsverfahren läuft aktuell noch.

### **Wissenschaftlicher Nachwuchs**

Im Vergleich zum Jahr 2012 konnte der Frauenanteil bei den EG 12/13-Stellen deutlich gesteigert werden und liegt aktuell bei 52%. Lediglich die akademischen Ratsstellen sind noch zu 100% mit Wissenschaftlern besetzt. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat die im Frauenförderplan 2012 angekündigten Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durchgeführt und darüber hinaus weitere Förderangebote gemacht:

- Zwei unbefristete EG 13-Stellen wurden im Dekanat der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät geschaffen und mit Frauen besetzt.
- Eine promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterin der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde am 1. August 2014 in das Comeback-Programm der Heinrich-Heine-Universität aufgenommen und erhält im Rahmen dessen ein Stipendium i.H.v. 120.000 Euro für maximal drei Jahre. Die Fakultät stellt die Anschlussfinanzierung dieser Maßnahme sicher.
- Im September 2013 wurde das Schumpeter-Post-doc-Stipendium im Fach Volkswirtschaftslehre an eine Wissenschaftlerin für drei Jahre vergeben.
- Eine Doktorandin der Betriebswirtschaftslehre nimmt am Selma-Meyer-Mentoring-Programm teil.
- Sowohl Promotionsstipendien der HHU Graduate School of Economics als auch Doktorandenstellen im Rahmen der Nachwuchsforschergruppe „Empirische Wett-

bewerbsanalyse“ wurden in den Jahren 2012 bis 2015 nahezu geschlechterparitätisch verteilt, obwohl sich durchschnittlich deutlich weniger Frauen als Männer auf die Stipendien bzw. Stellen beworben haben. Für die Forschergruppe „Empirische Wettbewerbsanalyse“ wurde aus Mitteln der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein zusätzliches Stipendium für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bis Februar 2015 bereitgestellt.

- In den Jahren 2012 bis 2015 wurde die Weiterqualifizierung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Dekanat und Studiendekanat finanziell gefördert (z. B. Förderung der Teilnahme an hochschulübergreifenden Fortbildungen NRW).
- Im Juli 2015 hat die Fakultät einen zweitägigen Workshop für Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Thema „Ich bin richtig gut – nur weiß das leider keiner! – Gelungene Eigen-PR und Selbstbewusstsein“ mit einer renommierten externen Referentin veranstaltet. An dem Workshop haben 17 Doktorandinnen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät teilgenommen.

**Prognose:** Der Frauenanteil bei den Studierenden der Betriebswirtschaftslehre liegt bei über 50% (vgl. Abschnitt 2.2). Bei den Studierenden der Volkswirtschaftslehre ist das Verhältnis von Frauen und Männern noch 1:2. Dennoch strebt die Fakultät an, den Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Nachwuchsstellen bei ca. 50% zu stabilisieren.

### **Verwaltungsbereich**

Im Verwaltungsbereich (EG 6, 8) hat sich die Stellensituation im Vergleich zum Jahr 2012 wenig verändert. Die in den Jahren 2012 bis 2015 frei gewordenen Stellen wurden wieder mit Frauen besetzt. Zudem konnte eine Verwaltungsbeschäftigte höher eingruppiert werden. Zwei – vorübergehend drei – befristete Sekretariatsstellen wurden im Rahmen der Einrichtung der Doppelprofessuren und der befristeten W2-Professur geschaffen. Darüber hinaus wurde den individuellen Bedürfnissen der Verwaltungsbeschäftigten, z. B. nach Bildungsreisen oder nach einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Rechnung getragen.

**Prognose:** In den Jahren 2016 bis 2018 wird eine der beiden befristeten Sekretariatsstellen wegfallen. Neubesetzungen von EG 6- oder EG 8-Stellen durch das altersbedingte Ausscheiden von den Stelleninhaberinnen sind nicht zu erwarten.

## 2.2 Studierende und Absolvent/innen

Bei der Analyse der Studentinnen und Studenten (vgl. Tabelle 2) sowie der Absolventinnen und Absolventen (vgl. Tabellen 3-5) der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist zu beachten, dass die Bachelor- und Masterstudiengänge Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftschemie relativ neu und zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingeführt worden sind (Bachelor BWL: WS 2006/07, Master BWL: WS 2009/10, Bachelor VWL: WS 2010/11, Master VWL: WS 2011/12, Bachelor Wirtschaftschemie: WS 2007/08, Master Wirtschaftschemie: SS 2011). Der Diplomstudiengang Wirtschaftschemie läuft aus und wird deshalb nicht aufgeführt.

In den Jahren 2012 bis 2015 hat sich die Frauenquote in den Bachelor- und Masterstudiengängen **Betriebswirtschaftslehre** auf über 50% stabilisiert (vgl. Tabelle 2). Der Anteil von Frauen im Bachelorstudiengang **Volkswirtschaftslehre** liegt derzeit noch unter 40%, konnte aber im Vergleich zum Jahr 2012 leicht gesteigert werden. Einen Beitrag dazu leistet die regelmäßige Teilnahme des DICE am Girls Day der HHU, bei dem interessierten Schülerinnen das Studienfach Volkswirtschaftslehre nähergebracht wird. Beispielsweise haben im Jahr 2014 40 Schülerinnen an der Veranstaltung des DICE teilgenommen. Zudem werden gezielt sämtliche Mädchengymnasien in NRW angeschrieben, um Schülerinnen für das VWL-Studium zu interessieren. Im Masterstudiengang Volkswirtschaftslehre ist der Anteil der Studentinnen höher, wenngleich auch hier immer noch mehr Männer als Frauen eingeschrieben sind. Allerdings liegt der Anteil der weiblichen VWL-Studierenden an der HHU mit 38,3% bereits etwa 10% über dem bundesweiten Durchschnitt von 34,6%.<sup>1</sup>

Auch in den Bachelor- und Masterstudiengängen **Wirtschaftschemie** studieren weniger Frauen als Männer. Während die Zahl an weiblichen Studierenden im Bachelorstudiengang leicht zugenommen hat, liegt der Frauenanteil im Masterstudiengang aktuell bei unter 40%. Die Zahlen schwanken jedoch stark zwischen den einzelnen Semestern, da die Studiengänge noch nicht lange bestehen.

Studierendenstruktur						
Studiengänge	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil
	2012			2015		
BWL Bachelor	319	289	53%	284	269	51%
BWL Master	116	96	55%	158	125	56%
VWL Bachelor	48	96	33%	171	288	37%
VWL Master	11	9	55%	44	58	43%
Wirtschaftschemie Bachelor	88	124	42%	93	125	43%
Wirtschaftschemie Master	24	17	59%	32	55	37%

Tabelle 2: Studierendenstruktur (Stichtage: 15. Mai 2012 und 2. Juni 2015); Quelle: Dezernat 5

Die Frauenquote bei den Absolventen des sechssemestrigen Bachelorstudiengangs **Betriebswirtschaftslehre** (vgl. Tabelle 3) liegt seit dem Wintersemester 2011/12 zwischen 56% und 62% (Ausnahme SS 2012). Auch im viersemestrigen Masterstudiengang „Betriebswirtschaftslehre“, der seit dem WS 2009/10 angeboten wird, liegt der Frauenanteil bei den Absolventen zwischen 52% und 66% (Ausnahme WS 2013/14).

Absolvent/innen im Studienfach Betriebswirtschaftslehre				
Semester	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>BACHELOR</b>				
WS 2011/12	30	18	12	60%
SS 2012	68	28	40	41%
WS 2012/13	64	37	27	58%
SS 2013	81	47	34	58%
WS 2013/14	50	31	19	62%
SS 2014	94	53	41	56%
WS 2014/15*	49	25	24	51%
<b>MASTER</b>				
WS 2011/12	17	11	6	65%
SS 2012	20	12	8	60%
WS 2012/13	25	13	12	52%
SS 2013	34	21	13	62%
WS 2013/14	48	19	29	40%
SS 2014	58	38	20	66%
WS 2014/15*	26	14	12	54%

Tabelle 3: Absolventinnen und Absolventen BWL (\*vorläufige Zahlen); Quelle: Dezernat 5

Da der sechssemestrige Bachelorstudiengang **Volkswirtschaftslehre** im WS 2010/11 eingeführt wurde, stehen Absolventendaten erst ab dem SS 2013 zur Verfügung (vgl. Tabelle 4). Die Frauenquote schwankt in den Semestern SS 2013 bis WS 2014/15 noch stark zwischen 21% und 67%, über alle vier Semester liegt der Anteil bei 32%. Der Frauenanteil bei den Absolventen des viersemestrigen Masterstudiengangs Volkswirtschaftslehre

(Beginn WS 2011/12) liegt zwischen 40% und 75%, über alle vier Semester insgesamt bei 56%.

Absolvent/innen im Studienfach Volkswirtschaftslehre				
Semester	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>BACHELOR</b>				
SS 2013	14	3	11	21%
WS 2013/14	15	10	5	67%
SS 2014	28	8	20	29%
WS 2014/15*	24	5	19	21%
<b>MASTER</b>				
SS 2013	5	2	3	40%
WS 2013/14	4	3	1	75%
SS 2014	10	6	4	60%
WS 2014/15*	8	4	4	50%

Tabelle 4: Absolventinnen und Absolventen VWL (\*vorläufige Zahlen); Quelle: Dezernat 5

Der siebensemestrige Bachelorstudiengang **Wirtschaftschemie** wird seit dem Wintersemester 2007/08 angeboten. Die Frauenquote (vgl. Tabelle 5) schwankt auch hier sehr stark (zwischen 7% und 59%). Der dreisemestrige Masterstudiengang Wirtschaftschemie ist im Sommersemester 2011 gestartet. Seit dem WS 2013/14 liegt der Frauenanteil bei den Absolventen über 50%.

Absolvent/innen im Studienfach Wirtschaftschemie				
Semester	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>BACHELOR</b>				
WS 2011/12	29	9	20	31%
SS 2012	17	7	10	41%
WS 2012/13	22	13	9	59%
SS 2013	23	7	16	30%
WS 2013/14	28	13	15	46%
SS 2014	14	1	13	7%
WS 2014/15*	37	15	22	41%
<b>MASTER</b>				
SS 2012	1	1	0	100%
WS 2012/13	4	1	3	25%
SS 2013	16	8	8	50%
WS 2013/14	17	10	7	59%
SS 2014	13	7	6	54%
WS 2014/15*	10	5	5	50%

Tabelle 5: Absolventinnen und Absolventen Wirtschaftschemie (\*vorläufige Zahlen); Quelle: Dezernat 5

### 2.3 Entwicklung der Promotionen und Habilitationen

Der Anteil von Frauen bei den **Promotionen** schwankt seit dem WS 2011/12 stark und lag in den letzten Semestern zwischen 38-60%. Der Erfolg der Frauenfördermaßnahmen

der vergangenen Jahre (vgl. Abschnitt 2.1) wird sich vor allem in den nächsten Jahren bemerkbar machen.

In den Jahren 2011 bis 2014 wurden zwei Wissenschaftler, aber keine Wissenschaftlerin **habilitiert**. Ein Grund dafür wird sein, dass die Habilitation als Voraussetzung für eine Berufung an Bedeutung verloren hat und verstärkt der direkte Weg von der befristeten Juniorprofessur in die unbefristete W2- oder W3-Professur gesucht wird.

Semester	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenquote
<b>PROMOTIONEN</b>				
WS 2011/12	5	2	3	40%
SS 2012	6	2	4	33%
WS 2012/13	11	0	11	0%
SS 2013	8	3	5	38%
WS 2013/14	12	6	6	50%
SS 2014	5	3	2	60%
<b>HABILITATIONEN</b>				
2012	2	0	2	0%
2013	-	-	-	-
2014	-	-	-	-

Tabelle 6: Promotionen und Habilitationen Wirtschaftswissenschaftliche; Quelle: Dezernat 5

### 3. Zielsetzung

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ist bei der Neubesetzung der **befristeten W2-Professur** (vgl. Abschnitt 2.1) ausdrücklich bemüht, eine qualifizierte Bewerberin zu gewinnen.

Im Rahmen der Neubesetzung von **frei werdenden befristeten W1/A13/EG13-Stellen** beabsichtigt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, die Unterrepräsentanz von Frauen zu reduzieren bzw. den bereits hohen Frauenanteil konstant zu halten. Qualifizierte Absolventinnen von Masterstudiengängen werden zur Promotion ermuntert und bei der Vergabe von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen entsprechend berücksichtigt. Dabei wird angestrebt, den derzeitigen Anteil der Doktorandinnen nachhaltig zu stabilisieren. Im Rahmen des DFG-geförderten Graduiertenkollegs Wettbewerbsökonomie stehen dezidierte Mittel bereit, um Kollegiatinnen und Kollegiaten mit Kind(ern) durch zusätzliche Hilfskräfte bei forschungsvorbereitenden Tätigkeiten (z. B. bei der Datenerhebung) zu entlasten. Qualifizierte promovierte Frauen werden zur Habilitation motiviert und entsprechend bei der Vergabe von Habilitationsstellen/Juniorprofessuren berücksich-



tigt. Ausnahmeregelungen bei der Einhaltung von Altersgrenzen im Zuge der Verbeamtung werden dabei potenziellen Bewerberinnen gegenüber kommuniziert. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen zudem verstärkt auf eine akademische oder außeruniversitäre Karriere vorbereitet werden.

Im **Verwaltungsbereich** (EG 6, 8) verfolgt die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät aktiv die Förderung der Weiterqualifizierung der Stelleninhaberinnen.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät strebt weiterhin an, verstärkt **Schülerinnen** für die Studienfächer Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftschemie zu gewinnen.

Die im Rahmen der Re-Auditierung der HHU Düsseldorf zur „familiengerechten Hochschule“ vereinbarten Ziele **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sind auch für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät handlungsleitend.

#### **4. Maßnahmen zur Frauenförderung**

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät verfolgt folgende (exemplarischen) Maßnahmen zur Frauenförderung:

##### **Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren**

Alle Stellenausschreibungen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät werden so formuliert, dass sie für Interessentinnen und Interessenten gleichermaßen gelten, jedoch die Bewerbung von Frauen ausdrücklich begrüßt wird. Im Rahmen von Berufungsverfahren wird die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte frühzeitig in den Prozess einbezogen und umfassend informiert.

##### **Weiterqualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Qualifizierungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sollen zur Verbesserung der beruflichen Chancen fortgeführt werden. Dies schließt Qualifizierungsmaßnahmen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (z. B. Erwerb von Führungs- und Sozialkompetenzen, Rhetorik- und Kommunikationskompetenzen) und der Hochschuldidaktik ein. Zudem stehen Kurse zu Aspekten der Karriereplanung, Work-Life-Balance, Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Die Angebote an Doktorandinnen, promovierte Wissenschaftlerinnen und Habilitandinnen im Rahmen des Selma-Meyer-Mentoring-Programm sollen verstärkt in

den Fokus gerückt werden, da sie immer noch in einem geringen Umfang durch Wissenschaftlerinnen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät genutzt werden. Zudem wird die Fakultät die Teilnahme von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen an externen Workshops und Tagungen, die der Weiterbildung und Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere dienen (z. B. Seminare des Hochschulverbands „Karriere und Berufung“), finanziell unterstützen.

### **Forschungsförderung**

Juniorprofessorinnen der Fakultät sollen verstärkt zum Besuch von wissenschaftlichen Kongressen, Tagungen, Konferenzen, Workshops etc. entsandt und hierbei aus Mitteln der Fakultät bzw. aus Drittmitteln gefördert werden. Zu diesem Zweck wird die Fakultät jährlich einen Reisefonds aus Fakultätsmitteln bereitstellen. Die Fakultät wird sich um die Einwerbung zusätzlicher Mittel für diesen Fonds bemühen. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen zudem bei forschungs- und lehrorientierten Auslandsaufenthalten sowie Publikationsprojekten gefördert werden.

### **Fakultätsübergreifendes Netzwerk**

Die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten werden sich an dem fakultätsübergreifenden Aufbau eines Netzwerks für Wissenschaftlerinnen beteiligen. Das Netzwerk dient dem fachlichen Austausch und soll beispielsweise fakultätsübergreifende Forschungs Kooperationen ermöglichen. Wissenschaftlerinnen der Fakultät werden motiviert, sich an dem fakultätsübergreifenden Netzwerk von Wissenschaftlerinnen zu beteiligen.

### **Fortbildung**

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsbereich soll die Möglichkeit der Fort- und Weiterqualifizierung auch während der Arbeitszeit eingeräumt werden, wobei hier insbesondere die Bereiche EDV- und Internetnutzung sowie E-Learning gefördert werden sollen. Dabei sollen auch verstärkt die Angebote der Abteilung Entwicklung und Organisation und die hochschulübergreifende Fortbildung des Landes NRW genutzt werden.

### **Informationsveranstaltungen für Schülerinnen**

Schülerinnen sollen weiterhin im Rahmen von Informationsveranstaltungen für die Abschlussklassen der Gymnasien – beispielsweise durch den Girls' Day – auf die beruflichen

Perspektiven eines wirtschaftswissenschaftlichen Studiums (Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftschemie) aufmerksam gemacht werden.

## **5. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung sowie der Einrichtung von Home-Office-Arbeitsplätzen bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit Familienverantwortung soll weiterhin, soweit es möglich ist, entsprochen werden. Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Verwaltungsbereich soll bei der Gestaltung der Arbeitszeit und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange insoweit entgegengekommen werden, als dadurch Beruf und Familie leichter vereinbart werden können. Ferner unterstützt die Fakultät die Bestrebungen der Universitätsleitung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Bediensteten auf dem Campus zu etablieren. Zudem wird im Lehrbetrieb darauf geachtet, dass Benachteiligungen von Frauen oder Studierenden mit Kindern vermieden werden.

## **6. Fortschreibung**

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird für den Zeitraum von 3 Jahren erstellt und anschließend fortgeschrieben (§ 5 a LGG NW)

## **7. Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität veröffentlicht und tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

**Endnoten:**

<sup>1</sup> <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/381760/umfrage/studierende-im-fach-volkswirtschaftslehre-in-deutsch-land-nach-geschlecht/>