

Bericht

zum

**Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der
Universität Paderborn**

vom 16. Dezember 2016

1. Vorbemerkungen

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Umsetzung des Frauenförderplans (Erreichen der Zielzahlen, Umsetzung der Maßnahmen etc.) der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn vom 16. Dezember 2016 für den Zeitraum 2016 bis 2019.

2. Zielsetzung

Die Ziele der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bzgl. der Frauenförderung wurden im Frauenförderplan vom 16. Dezember 2016 festgehalten. Die anvisierten Ziele konnten in vielen Bereichen erreicht werden. Eine detaillierte Darstellung zur Zielerreichung und zum Erfolg der durchgeführten Maßnahmen wird im Folgenden dargestellt.

3. Bestandsaufnahme zur Zielerreichung

Ziel 1: Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen und Statusgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Die Frauenanteile in den Bereichen und Statusgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz vorlag, konnte in vielen Bereichen erhöht werden. Dies konnte durch unterschiedliche Maßnahmen realisiert werden, wie zum Beispiel:

Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen:

Durch die bewilligten Mittel im Rahmen der Förderlinie 3 konnte die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften das Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickeln und aufbauen. Seit 2013 wurden in der Fakultät über 180 Maßnahmen aus diesem Programm gefördert. Der Fokus des Qualifizierungsprogramms liegt einerseits auf der Förderung von Qualifikations- und Vernetzungsreisen mit dem Ziel, dass sich die Mitarbeiterinnen als selbstständige Wissenschaftlerinnen entwickeln und als Forscherinnen etablieren können. Da die Einbindung in die Arbeitsgruppen den Zugang zur Forschungsinfrastruktur im Normalfall hinreichend gewährleistet, lässt sich durch die Möglichkeit zur frühzeitigen Dissemination der Forschungsergebnisse und der Möglichkeit zur Bildung von Forschungsnetzwerken der beste Grundstock für die Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen legen. Andererseits ermöglicht das Programm Unterstützung des eigenen Forschungsprojektes durch die Förderung von Personal- und Sachmitteln.

Beteiligung am Projekt Frauen gestalten die Informationsgesellschaft

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beteiligt sich seit Jahren an dem Projekt Frauen gestalten die Informationsgesellschaft gemeinsam mit den Fakultäten EIM, MB und NW (beteiligte Fächer: Chemie, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenbau, Mathematik, Physik und Wirtschaftswissenschaften). In diesem Projekt wurden Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums entwickelt und durchgeführt. Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe nutzten Veranstaltungen im Rahmen dieses Projektes, um ihre Fähigkeiten auszuprobieren und weiter zu entwickeln und eine interessenorientierte Studien- und Berufswahl zu treffen. Schülerinnen lernten technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder kennen, in denen Frauen bisher seltener vertreten waren. Damit leistete das Projekt einen Anteil, um dem Fachkräftemangel im MINT-Bereich entgegenzuwirken.

Netzwerktreffen Frauen in der Wirtschaftsinformatik

Die Fakultät hat regelmäßig Netzwerktreffen „Frauen in der Wirtschaftsinformatik“ mit Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen angeboten. Diese treffen sollten dem Erfahrungsaustausch zwischen Praxis und Wissenschaft dienen und Möglichkeiten schaffen, neue Kontakte zu knüpfen. Die Treffen fanden einmal pro Semester statt. Hierzu wurden Professorinnen, aber auch Managerinnen aus der Wirtschaft zu Vorträgen und Diskussionsrunden eingeladen.

Das Erreichen der Ziele in den einzelnen Statusgruppen sowie weitere Maßnahmen werden im Folgenden erläutert.

Studierende

Studienanfängerinnen und Studienanfänger

Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern hat sich die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften das Ziel gesetzt, den Frauenanteil von 46,59 % auf 48 % zu steigern. Insbesondere sollte bei den Studiengängen wie der Wirtschaftsinformatik der Anteil an weiblichen Studienanfängerinnen erhöht werden. Hierzu sollten Schülerinnen auf Veranstaltungen wie dem Tag der offenen Tür oder dem Girls Day verstärkt angesprochen werden.

Der Anteil der Studienanfängerinnen insgesamt lag im Jahr 2018 bei 45,43 % und hat somit das Ziel in Höhe von 48 % unterschritten. Allerdings sind die Frauenanteile in den verschiedenen Studiengängen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften immer noch sehr unterschiedlich. So lag im Jahr 2018 der Frauenanteil im Studiengang International Business Studies im Bachelor bei 66,55 % und im Master bei 78,57 %, während im Studiengang Wirtschaftsinformatik der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelor bei 16,07 % und im Master bei 14,29 % lag. Somit konnte im Bachelor Wirtschaftsinformatik der

Frauenanteil leider nicht erhöht werden, jedoch ist im Master Wirtschaftsinformatik eine leichte Steigerung zu verzeichnen, der im Jahr 2015 noch bei unter 10 % lag. Das Ziel im Master Wirtschaftsinformatik konnte unter anderem durch die gezielte Ansprache von weiblichen Bachelor-Studierenden erreicht werden.

Studierende

Das Ziel der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften war es, den Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt auf 48 % zu erhöhen. Dieses sollte unter anderem durch eine Professionalisierung des Studiengangsmanagement und einem regelmäßigen Austausch der Studiengangsverantwortlichen erhöht werden.

Der Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt lag im Wintersemester 2018/2019 bei 46,96 %, womit der Frauenanteil zwar leicht gestiegen ist, aber die angestrebten 48 % nicht ganz erreicht wurden, obwohl die angestrebten Maßnahmen umgesetzt wurden. So hat sich die Fakultät intensiv um eine Professionalisierung des Studiengangsmanagement bemüht und im Dekanat eine Stelle in diesem Bereich geschaffen, die sich mit diesem Thema beschäftigt. Zudem treffen sich die Studiengangsverantwortlichen regelmäßig, um sich über eine attraktivere Gestaltung der Studiengänge auszutauschen.

Ein Grund für das Nicht-Erreichen des angestrebten Frauenanteils liegt unter anderem darin, dass durch eine zwischenzeitliche Aufhebung der Zulassungsbeschränkung im Studiengang Wirtschaftsinformatik die Zahl der Studierenden insgesamt angestiegen ist, der Studiengang aber trotz intensiver Ansprache von weiblichen Studieninteressierten immer noch hauptsächlich von Männern belegt wird.

Allerdings ist der Anteil der Frauen in den einzelnen Studiengängen sehr unterschiedlich. So lag der Frauenanteil im Studiengang Bachelor International Business Studies bei 66,55 % oder im Master Wirtschaftspädagogik bei 68,42 %.

Absolventinnen und Absolventen

Bei den Abschlussprüfungen der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge hatte sich die Fakultät das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Höhe von 50 % nicht zu unterschreiten.

Dieser Anteil lag im Jahr 2018 bei 52,7 %. Somit konnte der Anteil im Vergleich zum Jahr 2015 nochmal um 1,2 % erhöht werden, womit das Ziel der Fakultät in diesem Bereich erreicht wurde.

Studentische Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen bei den studentischen Hilfskräften sollte auf 45 % erhöht werden. Im Januar 2019 lag der Anteil der studentischen Hilfskräfte (SHK und WHB) bei 52,55 %. Somit wurde das Ziel deutlich erreicht.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Januar 2019 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 4 wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, davon arbeiteten 2 Hilfskräfte in Drittmittelprojekten und 2 WHBs wurden aus Haushaltsmitteln finanziert. Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt 50 %, der im Jahr 2016 noch bei 33,33 % lag. Das Ziel, den Anteil auf 40 % zu erhöhen, wurde somit deutlich erreicht.

Promotionsstudierende

Bei den Promotionsstudierenden sollte ein Frauenanteil von 45 % realisiert werden. Im Sommersemester 2019 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 79 Frauen und 97 Männer als Promotionsstudierende eingeschrieben. Somit wurde mit einem Frauenanteil von 44,89 % das Ziel sehr knapp nicht erreicht.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte auf 50 % gesteigert werden. Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lag im Januar 2019 bei 54,5 %, bei den aus Drittmitteln beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 51,2 %. Das Ziel wurde somit deutlich erreicht.

Abgeschlossene Promotionen

Der Frauenanteil an den Promotionen sollte zunächst dauerhaft auf 45 % erhöht werden. Dieses Ziel sollte durch eine Ermutigung zur Promotion und eine gezielte Förderung entsprechend qualifizierter Absolventinnen erreicht werden.

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist der Frauenanteil an den Promotionen zunächst auf 40 % gesunken (Durchschnitt der Jahre 2016 bis 2018), womit das vorgegebene Ziel der Zielvereinbarung bislang nicht erreicht wurde. Eine Steigerung auf 45 % bis 2022 wird aber weiterhin angestrebt.

Die aktuell leichte Verringerung auf 40 % ist unter anderem damit begründet, dass sich ein sehr hoher Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Mutterschutz bzw. Elternzeit befand oder befindet, wodurch sich Abschlüsse im Rahmen von Promotionen zeitlich verschoben haben oder verschieben.

Habilitationen

Ziel bei den Habilitationen war es, dass der Frauen- und Männeranteil gleich verteilt sein sollte. Im Berichtszeitraum gab es drei abgeschlossene Habilitationen, in allen Fällen handelte es sich um einen Mann. Somit konnte dieses Ziel leider nicht erreicht werden.

Lehrbeauftragte

Ziel der Fakultät war es, dass 25 % der Lehraufträge von Frauen ausgeführt werden sollten. Im Sommersemester 2019 wurden 31 Lehraufträge vergeben, 14 davon an Frauen. Mit einem Frauenanteil von 45,16 % wurde das Ziel somit deutlich erreicht.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Durch die Verlagerung der IBS-Sprachlehre in die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurde die Anzahl der Lehrkräfte für besondere Aufgaben von 1 auf 7 erhöht. Der Frauenanteil ist dadurch von 0 % auf 71,43 % gestiegen. Das Ziel von 50 % ist somit deutlich übertroffen.

Juniorprofessuren (W1)

In der Fakultät sind aktuell eine Juniorprofessorin und ein Juniorprofessor beschäftigt. Das Ziel, den Frauenanteil in Höhe von 50 % nicht zu unterschreiten, wurde somit erreicht.

Professuren

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat sich im Frauenförderplan verpflichtet, in allen Berufungsverfahren Frauen nicht nur die gleichen Chancen zu geben wie Männern, sondern sie vom Beginn des Verfahrens an ausdrücklich zur aktiven Teilnahme zu ermutigen. Dies war in allen bis dato durchgeführten Verfahren der Fall. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurden an allen Verfahren beteiligt. In der Zielvereinbarung für den Zeitraum 01.01.2018 bis 01.01.2021 hat sich die Fakultät das Ziel gesetzt, den Frauenanteil auf 20 % zu erhöhen. Allerdings hat sich dieser Anteil an den Professuren insgesamt bis zum 01.01.2019 leider auf 15,80 % reduziert. Dies begründet sich in dem Weggang von Professorinnen bei gleichzeitiger Besetzung von Professuren durch Männer.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Personal in Technik und Verwaltung

Im Jahr 2016 lag der Frauenanteil beim Personal in Technik und Verwaltung bei 89,3 %. Dieser Anteil hat sich bis 2019 auf 86,2 % reduziert. Das Ziel, den Frauenanteil in Höhe von 50 % nicht zu unterschreiten, wurde deutlich erfüllt.

Die Fakultät hat sich das Ziel gesetzt, die Arbeitssituation im Sekretariatsbereich stetig zu optimieren und bereits in den Berufungsverhandlungen die neu zu berufenden Professorinnen und Professoren explizit auf die Aktualität der Arbeitsplatzbeschreibungen hinzuweisen. Hierzu hat sich die Fakultät mit ihrem fachlichen Sachverstand und mit Unterstützung der Personalverwaltung in die Präzisierung der Arbeitsplatzbeschreibungen eingebracht. Neben des bereits im Jahr 2013 bestehenden Arbeitskreises der Sekretärinnen findet seit 2015 in der Regel einmal im Semester ein Sekretärinnentreffen zusammen mit der Geschäftsführung, dem Dekanatssekretariat und der Gleichstellungsbeauftragten statt, um über Neuerungen in der Universität und Fakultät zu berichten und sich untereinander auszutauschen.

Gremien und Leitungspositionen

Die Fakultät hat sich jederzeit bemüht, Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen.

In den Leitungspositionen, wie beispielsweise dem Dekanat, wurde der Frauenanteil aus dem Jahr 2016 nicht unterschritten.

Ziel 2: Beseitigung von geschlechterspezifischen Nachteilen bei Einstellungen und in der beruflichen Laufbahn

Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurden über das Dekanat der Fakultät und anschließend über das Dez. 4.4. mindestens hochschulintern, in der Regel aber öffentlich ausgeschrieben und in geeigneten Medien veröffentlicht, und die Gleichstellungsbeauftragte wurde frühzeitig über die Ausschreibungen in Kenntnis gesetzt.

Allgemeine Verfahrensregeln

Die Fakultät hat sich bemüht, bei allen Einstellungen, Beförderungen und Berufungsvorschlägen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dabei wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Verfahren und Maßnahmen beteiligt.

Professuren und Juniorprofessuren

Die Fakultät hat sich bemüht, bei allen Berufungsvorschlägen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dabei wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Verfahren und Maßnahmen beteiligt. Nach Möglichkeit wurden die Berufungskommissionen in allen Verfahren geschlechterparitätisch besetzt.

Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät hat sich bemüht, die Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Vergabe von Qualifikationsstellen zu fördern sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen. Bei allen Bewerbungsverfahren wurde die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig mit einbezogen und hatte ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Personen.

Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Bei allen Bewerbungsverfahren wurde der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme am Vorstellungsgespräch gegeben. Die Arbeitsplatzbeschreibungen bei Neueinstellungen wurden immer sowohl von der antragsstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben. Die Fakultät hat sich dafür eingesetzt, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben.

Ziel 3: Verbesserung der Bedingungen für die Berufs- und Studiensituation, um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation für Frauen und Männer in Studium und Beruf

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit Familie, Studium und Beruf sollten die Modalitäten hinsichtlich Qualifikationsförderungen, Stipendienvergaben etc. so reformiert bzw. interpretiert werden, dass familiengerechte Entscheidungen möglich sind.

Arbeitszeit und -organisation

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurden die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten wurde im Einzelfall nach Wegen gesucht, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Studienarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Es wurde darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt werden kann.

Die Fakultät hat Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie den Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit wurde in allen Aufgabenbereichen, also auch bei Professuren, bei Bedarf möglich gemacht.

Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für notwendige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, wurden in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft.

Den Wünschen von Vollzeitbeschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit wurde entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstanden.

Bei gegebener Sachlage wurde den Beschäftigten in Einzelfällen die Möglichkeit gegeben, einen Antrag auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit zu stellen.

Beurlaubung und Wiedereinstieg

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt wurden, wurden über die Fort- und Weiterbildungsangebote der Hochschule und der Fakultät informiert, beispielsweise über den fakultätsinternen Newsletter. Der Wiedereinstieg in den Beruf wurde von der Fakultät jederzeit gezielt gefördert und unterstützt.

Studium und Familienaufgaben

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat gezielt darauf geachtet, dass sich die Zeiten von Schwangerschaft, Elternzeit und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sich nicht negativ auf Studien und Abschlussmöglichkeiten auswirken. So sollen die Internetseiten der Lehr- und Forschungseinheiten in der Fakultät so gestaltet werden, dass die Möglichkeit besteht, Veranstaltungen zum Teil im Selbststudium inhaltlich nachzubearbeiten. Das Studienbüro der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bietet regelmäßige Sprechstunden an und steht jederzeit per Email für Fragen bzgl. der Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben zur Verfügung. Gesprächstermine beim Lehrpersonal oder im Studienbüro wurden in Einzelfällen auf Anfrage auch außerhalb der regulären Sprechstunden angeboten. In der Fakultät besteht jederzeit die Möglichkeit, die Gleichstellungsbeauftragte bei Abstimmungsschwierigkeiten zwischen dem Lehrpersonal und den Studierenden als Vermittlerin zwischen beiden Parteien in Anspruch zu nehmen.

Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, für Kinder von Studierenden und Beschäftigten bei Bedarf Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang und in der notwendigen zeitlichen Flexibilität zur Verfügung zu stellen. Um die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu gewährleisten, tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit. Bei Abweichungen werden die Beteiligten rechtzeitig informiert. Die Möglichkeit, einen Antrag auf Teilnahme an der alternierenden Teilnahme zu stellen, wird nach Absprache unterstützt.

Ziel 4: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Fakultät das seit 2013 bestehende Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, welches durch die Förderung im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes realisiert werden konnte, verlängert und weiterentwickelt, wie

zuvor beschrieben. Seit Bestehen des Programms wurden bislang insgesamt über 180 Maßnahmen gefördert.

Ziel 5: Steigerung der Attraktivität einer Promotion für weibliche Studierende

Der Frauenanteil bei den Promotionsstudierenden und abgeschlossenen Promotionen sollte weiter gesteigert werden, indem u. a. Frauen verstärkt dafür gewonnen und gezielt angesprochen werden sollten. Der Frauenanteil bei den Promotionsstudierenden konnte durch diese Maßnahmen von 42,86 % auf 44,89 % gesteigert werden.

Ziel 6: Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

In diesem Punkt waren im letzten Frauenförderplan keine konkreten Maßnahmen angedacht, aber generelle verpflichtende Grundlagen festgehalten, die in dieser Weise auch durchgeführt werden. Die Fakultät hat Weiterbildungsmaßnahmen zu Themen wie Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, partnerschaftliches Verhalten etc. unterstützt und auf diese hingewiesen.

Ziel 7: Angemessene Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät

Die Fakultät hat sich darum bemüht, eine angemessene Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung zu realisieren. Um sich an Wahlen beteiligen zu können, wurden die Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen der Fakultät über ihr Recht informiert, an der Frauenvollversammlung teilzunehmen und hierbei ihre Stimme für den Wahlvorschlag einer Gleichstellungsbeauftragten abgeben zu dürfen. Die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung fanden grundsätzlich während der Dienstzeit an, um die Vereinbarkeit von Familie und Dienstzeit zu gewährleisten.

4. Berichtspflicht

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ziele und Maßnahmen, die im Frauenförderplan vom 16. Dezember 2016 festgehalten wurden und dokumentiert den Stand der Zielerreichung und der Maßnahmen. Der nächste Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät wird im Jahr 2024 vorgelegt. Sofern von den Gleichstellungsbeauftragten gewünscht oder aufgrund neuer Entwicklungen notwendig, berichtet die Dekanin in Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten über Zwischenstände oder Probleme der Umsetzung einzelner Ziele oder Maßnahmen im Fakultätsrat.

Paderborn, 4. September 2019

Prof. Dr. Caren Sureth-Sloane
Dekanin

Verena Wolf
Gleichstellungsbeauftragte