

Factsheet Bachelor Betriebswirtschaft dual (BBWD)

Geschlechterverhältnisse und Genderaspekte im Studiengang

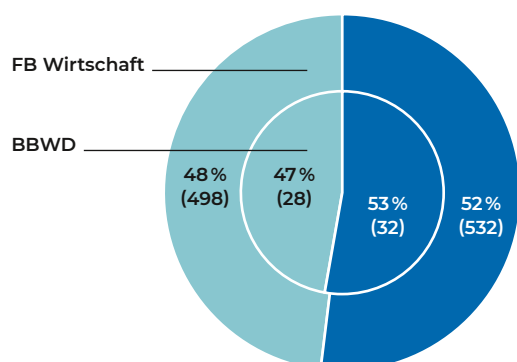
Letzte Akkreditierung: 20. November 2018

Geschlechterverhältnisse: Personal und Studierende 2015 und 2018*

		2015				2018			
		m	w	Gesamt	Anteil w	m	w	Gesamt	Anteil w
Fachbereich Wirtschaft	Professor*innen	14	5	19	26%	18	6	24	25%
	WiMis	9	17	26	65%	5	7	12	58%
	Lehrbeauftragte	11	7	18	39%	11	5	16	31%
	MTVs	0	3	3	100%	4	7	11	64%
	Summe Personal	34	32	66	48%	38	25	63	40%
	Studierende im FB	485	462	947	49%	532	498	1.030	48%
BBWD	Studierende des Studiengangs	-	-	-	-	32	28	60	47%

*Zweiter Gleichstellungsplan der Hochschule Emden/Leer und Genderbericht (2019)

Geschlechterverteilung der Studierenden im Fachbereich Wirtschaft und im Studiengang BBWD im Jahr 2018



■ männlich ■ weiblich

Geschlechterverteilung im Fachbereich Wirtschaft im Jahr 2018

Professor*innen



Summe Personal



Studierende im Fachbereich



Kommen Genderaspekte im Modulhandbuch vor?

Modulhandbuch BBWD, Stand 2. März 2021

Implizit

- unterschiedliche Organisationstypen und deren historische und wissenschaftliche Ursprünge
- Unternehmenskultur
- Personalwirtschaft im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichen und sozialen Zielen
- Vergütungsmodelle für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, Health Care Management, Work-Life-Balance
- Teamarbeit und Kommunikationskompetenzen
- wertorientierte Unternehmensführung
- Verhalten als Controller*in unter ethischen Gesichtspunkten reflektieren
- Einführung in modernes Marketing, Konsument*innenverhalten und Marktforschung

Module

Organisation und Personal, Marketing Grundlagen, Case Studies in Managerial Accounting, Organisation I & II

Wie können (weitere) Genderaspekte berücksichtigt werden?

Explizit

- Geschlechtsspezifik von Unternehmensstrukturen und -kulturen (Gendered Organizations)
- Diversity Management, Antidiskriminierungsmaßnahmen und Familienfreundlichkeit von Unternehmen
- Care Ökonomie
- Zusammenhänge von Wirtschaftspolitik und geschlechtsspezifischer Ungleichheit
- Gender Bias bei Finanzierungen
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei Gründungen und Unternehmensführung
- Gendered Marketing und Geschlecht als Analyse-kategorie in der Marktforschung
- Gender Pay Gap

Implizit

- Schaffen einer diskriminierungsarmen und wertschätzenden Kultur
- Abbildung vielfältiger Lebensrealitäten ohne Reproduktion von Stereotypen in Bildern, Sprache und Arbeitsmaterialien
- Verwendung geschlechtersensibler Sprache
- Gewährleistung vielfältiger Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten
- Berücksichtigung individueller Erfahrungen der Teilnehmenden
- Einbeziehen wissenschaftlicher Fachbeiträge von Wissenschaftlerinnen
- Reflexion des eigenen Denken und Handelns als Lehrkraft in Hinblick auf Genderaspekte (eigene Rollenvorstellungen, Wirkung meines Auftretens, Signalisierung von Anerkennung, Verteilung von Aufmerksamkeit, Annahmen/Erwartungen gegenüber Teilnehmenden) und Bereitschaft eigene stereotype Vorstellungen/Gender Bias zu hinterfragen

Für weitere Informationen QR-Codes scannen oder anklicken



Webseite des Projekts
„Gender in Lehre und
Forschung“ an der
Hochschule Emden/Leer



Vorschläge zur Integration
von Genderaspekten in die
Curricula von Studienfächern



Materialien und Übungen
zur Vermittlung von
Genderkompetenz