

Factsheet Bachelor International Business Administration (BIBA)

Geschlechterverhältnisse und Genderaspekte im Studiengang

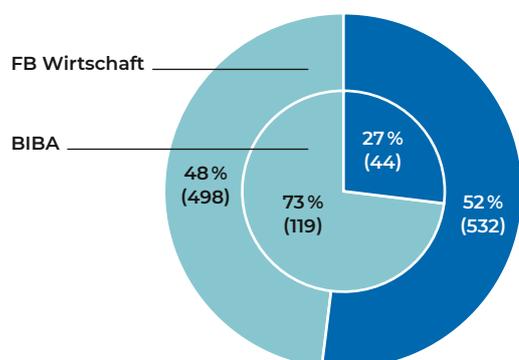
Letzte Akkreditierung: 1. August 2017

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%
BIBA	Studierende des Studiengangs	65	157	222	70%	44	119	163	73%

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

Geschlechterverteilung der Studierenden im Fachbereich Wirtschaft und im Studiengang BIBA 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 BIBA, Stand 26. März 2021

Implizit

- Teamarbeit und Kommunikationskompetenzen
- Verhalten als Controller*in unter ethischen Gesichtspunkten reflektieren
- unterschiedliche Organisationstypen und deren historische und wissenschaftliche Ursprünge
- Unternehmenskultur
- Vergütungsmodelle für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, Health Care Management, Work-Life-Balance
- Historische Entwicklung von Führungsstilen, leistungs- und beziehungsorientierte Aspekte
- wertorientierte Unternehmensführung
- Personalwirtschaft im Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichen und sozialen Zielen
- modernes Marketing: kritisches Verständnis für die wichtigsten Theorien, Prinzipien und Methoden
- Determinanten von Konsument*innen- und Produzent*innenverhalten

Module

Mikroökonomik, Organisation und Personal, Investition und Finanzierung, Marketing, Marketing Grundlagen, Angewandte Marktforschung, Case Studies in Managerial Accounting, Customer Relationship Management, Entrepreneurship, Human Resource Management I, International Business Ethics, Management I (Personalführung), Strategisches und Operatives Controlling

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
- Bedeutung von Emotions- und Beziehungsarbeit
- Gender Bias bei Finanzierungen
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei Gründungen und Unternehmensführung
- Gendered Marketing und Geschlecht als Analysekategorie 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