

Frauenförderplan

der

Mercator School of Management (MSM) –
Fakultät für

Betriebswirtschaftslehre

Gemäß Landesgleichstellungsgesetz NRW vom 20.11.1999

Verabschiedet am 17.03.2010 vom Fakultätsrat für BWL

überarbeitete Fassung vom 15. November 2010

Duisburg, im März 2010

Inhaltsverzeichnis

1.	Bestandsanalyse.....	2
	1.1. Beschäftigtenstruktur.....	2
	1.2. Geplante Neubesetzungen von Professuren	4
	1.3. Studierende in der Lehrereinheit Betriebswirtschaftslehre	4
	1.4. Promotionen und Habilitationen	8
	1.5. Fazit.....	9
2.	Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre.....	10
	2.1. Wissenschaftliches Personal	10
	2.2. Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	10
	2.3. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- und Universitätskarriere	11
	2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen.....	12
	2.5. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	13
	2.5.1. Arbeitszeit und -organisation	13
	2.5.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg.....	14
	2.5.3. Studium und Familienaufgaben.....	15
	2.5.4. Kinderbetreuung.....	16
	2.5.5. Fort- und Weiterbildung	17
	2.6. Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	17
	2.7. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt....	18
	2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	18
	2.9. Gleichstellungsbeauftragte	18
3.	Erfolgskontrolle und Bericht.....	19
4.	Inkrafttreten.....	20

Vorwort

Der Senat der UDE hat im Jahr 2005/2006 die Frauenförderpläne (FFP) der Fakultäten beschlossen, die bis zum Ende des Jahres 2008 terminiert waren. In Übereinstimmung mit dem § 3 Abs. 4 Hochschulgesetz NRW (HG NRW), dem § 6 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG NRW), sowie dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen hatte die Mercator School of Management (nachfolgend MSM) – Fakultät für Betriebswirtschaftslehre Maßnahmen zur Sicherstellung und Förderung der gleichberechtigten Zusammenarbeit von Frauen und Männern an der Fakultät festgelegt.

An diesem Vorgehen hält die Fakultät unverändert fest. Auch wenn in einzelnen Bereichen ein Frauenanteil von 50 % nicht erreicht werden konnte, hat sich der Frauenförderplan als wirkungsvolles Steuerungsinstrument erwiesen. Daher schreibt die MSM den Frauenförderplan der Fakultät gemäß § 5a des LGG NRW fort.

1. Bestandsanalyse

1.1. Beschäftigtenstruktur

Bei der Analyse der Beschäftigtenstruktur der Fakultät zum Stichtag wird untersucht, wie hoch der Anteil der Frauen in den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen der MSM ist. Die Datenanalyse bildet die Grundlage dafür, entsprechende Fördermaßnahmen insbesondere dort auszubauen, in denen ein Frauenanteil von 50 % noch nicht erreicht wurde. Die betreffenden Maßnahmen werden in Kapitel 2 erläutert.

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur (Haushalt) der Fakultät nach Tarifgruppe zum Stichtag¹

Gruppe	Tarifgruppe	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
ProfessorInnen	C4/W3	11,75	1,75	14,89
	C3/W2	3,00	2,00	66,67
Fachvertretungen	C3/W3	1,00	1,00	50,00
	C3/W2	1,00	0,00	0,00
Wiss. Beschäftigte	C2	1,00	0,00	0,00
	C1	0,75	0,00	0,00
	A13 - A16	4,75	2,75	57,89
	E13 - E15Ü	50,07	20,04	40,02
Weitere Beschäftigte	E9 - E12	2,00	1,00	50,00
	E5, E6, E8	12,00	12,00	100,00
Gesamt		87,32	40,54	46,43

Die Anzahl der besetzten Professuren in der Besoldungsgruppe C4/W3 blieb im Wesentlichen konstant (siehe Tab. 2). Ein starker Anstieg der Frauenquote ist jedoch in der Besoldungsgruppe C3/W2 zu verzeichnen, in der zwei von drei Stellen mit Frauen besetzt sind.

¹ SuperX, Stand: 30.06.2009; jeweils VZÄ

Tabelle 2: Anteil der Frauen an den Professuren: Vergleich zum letzten FFP

Besoldungsgruppe	Stand	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
C4/W3	31.12.2005	12,00	2,00	16,67
	30.06.2009	11,75	1,75	14,89
C3/W2	31.12.2005	4,00	1,00	25,00
	30.06.2009	3,00	2,00	66,67

Tabelle 3: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (Haushalt)²

Gruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Studentische Hilfskräfte	54	73	42,52
Wissenschaftliche Hilfskräfte	12	13	48,00

Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur aus Drittmitteln zum Stichtag³

Gruppe	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
Wissenschaftliche Angestellte	9	7	56,25
Wissenschaftliche Hilfskräfte	0	0	0,00
Studentische Hilfskräfte	5	10	33,33

Die Übersicht der Beschäftigtenstruktur an der MSM zeigt, dass speziell im Bereich der Mittelbaustellen das Geschlechterverhältnis relativ ausgewogen ist. Wir führen dies auf die Maßnahmen zur Frauenförderung im Bereich des wissenschaftlichen Personals zurück. Insbesondere die Stellenbesetzung im Rahmen von Drittmittelprojekten belegt, dass die Erfüllung einer Gleichstellungsquote ein ernstes Anliegen der Fakultät darstellt. Die Einstellungsverfahren wurden an der MSM unter der Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern und stets im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Während sich die absolute Zahl wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen erhöht hat, ist die Frauenquote im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen insgesamt mit 40,02 % im Vergleich zum letzten Frauenförderplan (40,06 %) gleich geblieben. Der Frauenanteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen liegt jedoch weiter unter dem

² Die Daten basieren auf den Aufzeichnungen der Fakultätsverwaltung; Köpfe.

³ SuperX, Stand: 24.08.2009; Köpfe

Durchschnitt der Absolventinnen (siehe Kap. 1.3). Das langfristige Ziel, in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen, konnte bei den Mittelbaustellen noch nicht erfüllt werden.

Im Bereich der weiteren Beschäftigten (E5 – E8 / Fachsekretärinnen) liegt die Frauenquote unverändert bei 100 %. Die Förderung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung behandelt Kapitel 2.2.

1.2. Geplante Neubesetzungen von Professuren

Das Ziel, die geplanten Stellen bevorzugt mit Frauen zu besetzen, konnte in 2009 trotz entsprechender Initiativen nicht umgesetzt werden. Dies lässt sich insbesondere auf die fehlenden Bewerbungen von Frauen auf diese Stellen zurückführen. An dem Ziel halten wir dennoch unvermindert fest.

Tabelle 5: Neubesetzung von Professuren

Besoldungsgruppe	Stelle	Stand
W3	Betriebswirtschaftslehre	Der Ruf an den Drittplatzierten, wird in Kürze ergehen ⁴
W3	Betriebswirtschaftslehre	Im Berufungsverfahren werden derzeit Gutachten eingeholt.
W2	Wirtschaftspädagogik und Didaktik	Der Ruf an den Erstplatzierten ist ergangen
W3	Unternehmensrechnung und Controlling	Ausschreibungsbeschluss der Fakultät vom August 2008
W1 (Stiftung)	Interne Revision und Corporate Governance	Liegt dem Rektorat zur Beschlussfassung vor
W1	Quantitative Methoden der Wirtschaftswissenschaft	Antrag auf Ausschreibung liegt dem Rektorat vor

1.3. Studierende in der Lehrereinheit Betriebswirtschaftslehre

Die in Tabelle 6 dargestellte Entwicklung belegt den kontinuierlichen Anstieg der Frauenquote seit Verabschiedung des letzten Frauenförderplans im Januar 2006.

So erhöhte sich die Anzahl der Frauen unter den Studierenden in den vergangenen zehn Semestern sukzessive von 1.484 auf 1.535 bzw. der Anteil von 41,64 % auf 47,60 %. Diese Entwicklung werten wir als Erfolg.

⁴ Die Erstplatzierte nahm den Ruf nicht an.

Tabelle 6: Studierende in der Fakultät⁵

Semester	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
SS 06	3.564	1.484	41,64
WS 06/07	3.714	1.593	42,89
SS 07	3.251	1.402	43,13
WS 07/08	3.638	1.637	45,00
SS 08	3.361	1.520	45,22
WS 08/09	3.612	1.710	47,34
SS 09	3.223	1.534	47,60

Infolge des Bologna-Prozesses fanden an der Fakultät seit dem letzten Frauenförderplan umfassende Umstrukturierungen der Studiengänge statt. Damit sind die Daten im Zeitablauf nicht abschließend vergleichbar. Im Folgenden sind die relevanten Studiengänge einzeln aufgeführt, um die Geschlechterverteilung innerhalb der Studiengänge im Zeitablauf transparent zu machen.

Tabelle 7: StudienanfängerInnen nach Studiengängen⁶ der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SS + WS)⁷

Studiengänge	Vor-Vorjahr SS 06 – WS06/07			Vorjahr SS 07 – WS 07/08			Aktuelles Studienjahr SS 08 – WS 08/09		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor Betriebswirtschaftslehre	324	157	48,46	448	215	47,99	403	176	43,67
Bachelor Kulturwirt	87	68	78,16	155	122	78,71	177	148	83,62
Bachelor Wirtschaftspädagogik	Start zum WS 08/09						40	29	72,50
DII Wirtschaftspädagogik	53	37	69,81	58	37	63,79	auslaufend		
Master Betriebswirtschaftslehre	7	4	57,14	11	6	54,55	16	7	43,75
Master Logistik-Management	Start zum WS 08/09						1	1	100,00
Zusatzstudiengang Ostasienwirtschaft	9	7	77,77	5	2	40,00	12	4	33,33
Summe Fakultät	480	273	56,88	677	382	56,43	649	365	56,24

⁵ SuperX, Stand: 30.06.2009; Köpfe

⁶ Die MSM stellt eine Lehreinheit dar und wird somit nicht in weitere Lehreinheiten unterteilt.

⁷ SuperX, Stand: 04.08.2009; Köpfe

Erfreulich ist der mit knapp 56 % konstante Frauenanteil an den StudienanfängerInnen der MSM (SS 06 – WS 08/09). Anhand der Tabelle 7 und der Tabelle 8 wird deutlich, dass in den Bereichen Kulturwirt und Wirtschaftspädagogik die Frauenquote bei den StudienanfängerInnen und Studierenden überdurchschnittlich hoch ist. Hingegen zeigt sich gerade in dem am stärksten nachgefragten Studiengang Bachelor Betriebswirtschaftslehre sowie dem zugehörigen konsekutiven Master, dass der Frauenanteil knapp unter der 50 %-Quote liegt. Im aktuellen Studienjahr ist der Anteil der Studienanfängerinnen im Studiengang Bachelor BWL auf 43,75 % gesunken. Wir sehen hierin jedoch einen statistischen Ausreißer; bereits im WS 09/10 liegt die Frauenquote wieder bei knapp 50 %

Tabelle 8: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SS + WS)⁸

Studiengänge	Vor-Vorjahr WS 06/07			Vorjahr WS 07/08			Aktuelles Studienjahr WS 08/09		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor Betriebswirtschaftslehre	865	390	45,09	1.164	548	47,08	1.384	637	46,03
Bachelor Kulturwirt	149	119	79,87	267	212	79,40	396	322	81,31
Bachelor Wirtschaftspädagogik	Start zum WS 08/09						40	29	72,50
DII Wirtschaftswissenschaften	1.805	688	38,11	1.316	506	38,44	1.029	407	39,55
DII Wirtschaftspädagogik	421	265	62,95	403	256	63,52	327	207	63,30
Master Betriebswirtschaftslehre	7	4	57,14	15	7	46,67	28	13	46,43
Master Logistik-Management	Start zum WS 08/09						1	1	100,00
Zusatzstudiengang Ostasienwirtschaft	17	9	52,94	8	3	37,50	14	5	35,71
Summe Fakultät	3.264	1.475	45,19	3.173	1.532	48,28	3.219	1.621	50,36

⁸ SuperX, Stand: 04.08.2009; Köpfe

Tabelle 9: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SS + WS)⁹

Studiengänge	Vor-Vorjahr SS 06 – WS 06/07			Vorjahr SS 07 – WS 07/08			Aktuelles Studienjahr SS 08 – WS 08/09		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor Betriebswirtschaftslehre	32	15	46,88	41	26	63,41	81	37	45,70
Bachelor Kulturwirt	14	14	100,00	19	13	68,42	16	13	81,25
DII Wirtschaftswissenschaften	185	77	41,62	199	90	45,23	241	99	41,10
DII Wirtschaftspädagogik	21	17	80,95	40	24	60,00	48	35	72,92
Mag NF	18	12	66,67	8	8	100,00	11	9	81,82
Master Betriebswirtschaftslehre	Start zum WS 06/07						1	0	0,00
Summe Fakultät	270	135	50,00	307	161	52,44	398	193	48,49

Der Vergleich der Tabelle 7 mit der Tabelle 9 belegt eine Differenz der Absolventinnenquote und der Quote der Studienanfängerinnen. Hierbei ist zu beachten, dass die Quote der Absolventinnen eines Jahres mit der Frauenquote der Studienanfängerinnen vor vier bis sechs Jahren (durchschnittliche Studienzeit) zu vergleichen ist. In diesem Zeitraum schwankte die Frauenquote bei den StudienanfängerInnen zwischen 40 und 45 %. Dem steht eine Quote von Absolventinnen von etwa 50 % in den letzten drei Jahren gegenüber. Wir schließen daraus, dass die Studienbedingungen für Studentinnen nicht systematisch schlechter sind als für Studenten. Dies wird auch durch die folgende Analyse der Studierenden in der Regelstudienzeit untermauert (siehe Tabelle 10). Die Daten geben ferner einen Hinweis darauf, dass durch die Verbesserung der Studienbedingungen für Frauen – im Rahmen spezieller Förderung und Unterstützung durch die MitarbeiterInnen der Fakultät – der Anteil der Frauen in der Regelstudienzeit mittlerweile sogar höher ausfällt als bei den männlichen Studierenden.

⁹ SuperX, Stand: 04.08.2009; Köpfe

**Tabelle 10: Gesamtzahl der Studierenden an der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre
in der Regelstudienzeit¹⁰**

Semester	Gesamt	Frauen	Frauen in %
SS 06	2.531	1.068	42,2
WS 06/07	2.647	1.558	58,9
SS 07	2.011	893	44,4
WS 07/08	2.429	1.163	47,9
SS 08	1.978	965	48,8
WS 08/09	2.148	1.100	51,2
SS 09	1.831	951	51,9

Zu gleichem Ergebnis kommt eine weitergehende Untersuchung der Studierenden der Fakultät (siehe Tabelle 11): Aufgrund der bereits erwähnten Umstrukturierungen und auslaufenden Studiengänge wurden hier nur die Daten der für die MSM besonders relevanten Studiengänge abgebildet. Trotz des insgesamt abnehmenden Anteils der Studierenden in der Regelstudienzeit¹¹ ist der Anteil der Frauen, die in der Regelstudienzeit studieren, stets höher als der entsprechende Anteil der Männer.

Tabelle 11: Anzahl der Studierenden der MSM in der Regelstudienzeit¹²

Semester	Gesamtzahl Studierender	Gesamt in RSZ	Anteil Stud. in RSZ	Anteil Frauen in RSZ in %	Anteil Männer in RSZ in %
SS 06	1.170	1.047	89,49	91,08	87,70
WS 06/07	1.522	1.280	84,10	85,90	82,01
SS 07	1.363	1.094	80,26	80,68	79,77
WS 07/08	1.889	1.574	83,32	84,60	81,76
SS 08	1.759	1.432	81,41	81,74	80,99
WS 08/09	2.166	1.715	79,18	80,70	77,31
SS 09	2.012	1.578	78,43	79,48	77,10

1.4. Promotionen und Habilitationen

Im Bereich der Promotionen erreicht die MSM im Zeitablauf seit 2003 eine durchschnittliche Frauenquote von ca. 29 %, die in der geringen Anzahl der Frauen bei externen Promotionen begründet ist. Angestrebt wird eine Quote, die dem Frauenanteil der Absolventinnen entspricht. Erfreulich hingegen ist, dass im Vergleich zum letz-

¹⁰ SuperX, Stand: 30.06.2009; Köpfe

¹¹ Bis WS 05/06 liegt der Anteil der Studierenden in der Regelstudienzeit im Studiengang Bachelor BWL aufgrund der Einführung naturgemäß bei 100 %.

¹² SuperX, Stand: 05.08.2009; Köpfe

ten Frauenförderplan im Bereich der Promotionen eine deutliche Steigerung der durchschnittlichen Quote (23 % im Zeitraum SS 05 bis SS 01 einschl.) erreicht werden konnte.

Tabelle 12: Abgeschlossene Promotionen im Zeitablauf seit 2003¹³

	SS 03 – WS 03/04		SS 04 – WS 04/05		SS 05 – WS 05/06		SS 06 – WS 06/07		SS 07 – WS 07/08		SS 08 – WS 08/09	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Geschlecht												
Summe	3	10	7	8	0	10	5	10	6	11	2	7
Frauenanteil in %	23,08		46,67		0,00		33,33		35,29		22,22	

Tabelle 2: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf seit 2003¹⁴

	2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Geschlecht												
Summe	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0
Frauenanteil in %	0		0		50,00		0		0		0	

1.5. Fazit

Zusammenfassend zeigt die Analyse der Daten, dass die im letzten Frauenförderplan dargestellten Maßnahmen Wirkung zeigen. Bei der Gesamtzahl der Studierenden an der MSM wird die Erhöhung des Frauenanteils - auf bereits hohem Niveau - deutlich, auch wenn die Entwicklung in den verschiedenen Studiengängen der Fakultät nicht einheitlich ist.

Sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch bei den MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung lässt sich nach wie vor feststellen, dass bei steigender Qualifikation der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten abnimmt. Handlungsbedarf besteht insbesondere im Bereich der Professuren, bei denen sich die Fakultät auch weiterhin um qualifizierte Frauen bemühen muss.

¹³ SuperX, Stand: 24.08.2009; Köpfe

¹⁴ Die Daten basieren auf den Aufzeichnungen der Fakultätsverwaltung.

2. Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

2.1. Wissenschaftliches Personal

Da sich unverändert weniger Frauen als Männer zu einer wissenschaftlichen Laufbahn entschließen, achtet die MSM weiterhin verstärkt darauf, den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen. In Bezug auf die Mittelbaustellen bemüht sich die Fakultät insbesondere, qualifizierten Frauen die Möglichkeit zur Promotion und später ggf. zur Habilitation zu bieten. Grundsätzlich werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung im Rahmen von Neueinstellungen und Besetzungen von Professuren bevorzugt; die zugehörigen Stellenausschreibungen erfolgen öffentlich.

Die eingeräumte Möglichkeit zur Reduzierung und flexiblen Einteilung der Arbeitszeit erhöht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die Attraktivität einer Universitätskarriere für Frauen erheblich.

Um dauerhaft den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, soll es qualifizierten Studentinnen stärker als bislang ermöglicht werden, über den Studienabschluss hinaus in Forschung und Lehre tätig zu sein. Bei der Vergabe von studentischen Hilfskraftstellen ist ein Frauenanteil anzustreben, der mindestens dem prozentualen Anteil weiblicher Studierender der Fakultät entspricht (siehe Tabelle 6). Die Beschäftigung als studentische Hilfskraft bietet den Studierenden neben der Möglichkeit eines Zuverdienstes das Erlernen von selbständigem, verantwortlichem Arbeiten und stellt einen wichtigen Schritt zur zusätzlichen Qualifizierung sowie dem Aufbau persönlicher Kontakte dar.

2.2. Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Für die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen uneingeschränkt Anwendung. Ergänzend wird bestimmt: Die weiteren Beschäftigten sind über Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen und diesbezüglichen Qualifikationsmöglichkeiten frühzeitig zu informieren. Die Universität wird im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung Aufstiegsmöglich-

lichkeiten in Leitungsfunktionen ermöglichen und daneben prüfen, wie sogenannte Fachkarrieren für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung umzusetzen sind. Bei Tätigkeiten im Sekretariatsbereich sind die tatsächlichen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an die Selbstständig- und Verantwortlichkeit) bei der Eingruppierung angemessen zu berücksichtigen und entsprechend entgeltrelevant umzusetzen. In diesem Zusammenhang wurden 2009 die Arbeitsplatzbeschreibungen aller Beschäftigten in Technik und Verwaltung überprüft und ggf. angepasst. Daraus ergab sich bei drei Personen eine Hochgruppierung, und zwar jeweils von E5 auf E8.

Die UDE will die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern. Ziel ist es, solche Arbeitsplätze aufzuwerten.

2.3. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- und Universitätskarriere

Die Frauenquote in Bezug auf alle Studierenden der Lehrinheit Betriebswirtschaftslehre hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum vom SS 06 bis WS 08/09 kontinuierlich und um insgesamt 6 % auf nunmehr 47,6 % erhöht (siehe Tabelle 6). Diese Entwicklung spricht für die Effektivität der ergriffenen Maßnahmen. Zur Erhöhung des Anteils der Frauen in den Studiengängen Bachelor BWL und Master BWL, sollen die im Folgenden beschriebenen Vorhaben realisiert werden.

Das zum WS 05/06 implementierte Mentoring-System an der MSM schließt zum kommenden Wintersemester erstmals alle StudienanfängerInnen der Studiengänge Bachelor BWL und Bachelor Wirtschaftspädagogik ein und ist somit fester Bestandteil des Studiums an der Mercator School of Management. Das Mentoring-System ist darauf ausgerichtet, die Betreuungsqualität und -intensität für Studierende zu verbessern. Die gezielte individuelle Begleitung unterstützt die Entwicklung persönlicher, strategischer sowie fachlicher Kompetenzen der Studierenden und soll u. a. zur Verbesserung der Beziehungen zwischen Studierenden und Lehrenden beitragen. Frauen können in diesem Rahmen konkret dazu ermutigt werden, ihr Studium mit einem Masterstudiengang fortzusetzen und eine Universitätskarriere zu verfolgen. Darüber hinaus unterstützt die Mentor-Mentee-Beziehung durch den engen Kontakt zu den Professo-

rInnen und LehrstuhlmitarbeiterInnen den Aufbau von Netzwerken. Das Mentoring-System wird von der Fakultät als ein wirksames Instrument zur Förderung von Studentinnen angesehen.

Die Fakultät beteiligt sich unter Frauenfördergesichtspunkten auch an dem sog. Programm „Mentoring³“ der UAMR. Dabei übernimmt eine Mentorin für den Zeitraum von zwei Jahren die Karriereberatung einer Postdoktorandin.

2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Die MSM erachtet es als notwendig, dem Mangel an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs durch die Förderung der Besetzung von Qualifikationsstellen zu begegnen sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen. Die derzeitige Frauenquote von 29 % im Bereich der abgeschlossenen Promotionen (Tabelle 12) soll zukünftig durch geeignete Maßnahmen, wie z. B. Vorschläge für Preise oder Stipendien, erhöht werden. Da zukünftige Promovendinnen und Habilitandinnen vor allem aus den eigenen Absolventinnen „rekrutiert“ werden, genießt die Förderung leistungsstarker Studentinnen in diesem Zusammenhang einen besonderen Stellenwert. So werden Frauen im NRW-Studierendenprogramm bevorzugt vorgeschlagen. Im Jahr 2009 waren 15 von 25 vorgeschlagenen Stipendiaten Frauen; im Jahr 2010 27 von 44. Bei den fakultätsfreien Stipendien lag im Jahr 2010 die Quote mit 17:21 sogar noch deutlich darüber.

Im Bereich der Preise werden bei gleichen Leistungen ebenfalls Promovendinnen bez. der Vorschläge bevorzugt. Der höchstdotierte Preis, bei dem die Fakultät das Vorschlagsrecht innehat, ist der Hanielpreis für PromovendInnen; bei diesem lag seit 2005 die Verleihungsquote an Frauen mit genau 50 % deutlich über dem Anteil an den PromovendInnen.

Darüber hinaus wird eine empirisch untermauerte Diskussion an der Fakultät darüber angeregt, wie dem geringen Frauenanteil an den Promovierenden systematisch begegnet werden kann.

2.5. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die MSM setzt sich ausdrücklich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie erleichtert wird. Damit eine Gleichstellung von Frauen und Männern in dieser Vereinbarkeitsfrage verwirklicht werden kann, wurde zunächst eine Flexibilisierung der Rahmenbedingungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienarbeit mit dem Studium bzw. Beruf umgesetzt. Dies gilt gleichermaßen sowohl für wissenschaftliche Beschäftigte, für MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung als auch für Studierende. Auf Wunsch werden sämtliche Flexibilisierungsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber einräumt, gewährt.

Die Fakultät stellt sicher, die Beschäftigten in angemessener Weise über den Erziehungsurlaub, die Möglichkeiten der Beurlaubung und Freistellung sowie über entsprechende gesetzliche und tarifliche Bestimmungen zu informieren bzw. auf entsprechende Ansprechpartner zu verweisen. Diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf sind bereits seit dem letzten Frauenförderplan umgesetzt.

Darüber hinaus stellt die Umstellung der Blockprüfungen auf ein studienbegleitendes Punkteanrechnungssystem eine familiengerechtere Einteilung der Prüfungen sicher. Das ausgearbeitete und umfangreiche Angebot an Materialsammlungen ermöglicht gleichzeitig ein effizienteres Selbststudium sowie das Nachbereiten von Veranstaltungen bei Fehlzeiten aus familiären Gründen.

2.5.1. Arbeitszeit und -organisation

In der Fakultät sind Arbeitszeit und Arbeitsorganisation so zu gestalten, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sind so zu entwickeln, dass die auf Antrag von Beschäftigten von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit die besonderen familiären Belange berücksichtigt. Hierbei werden zudem verlässliche und transparente Lösungen angestrebt. Besonders die Einführung der Gleitzeit in der MSM im Jahr 2008 für die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung führt zu einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung und trägt somit maßgeblich zur Frauenförderung bei.

Frauen sollen – sofern haushaltstechnisch realisierbar – wahlweise Haushalts- und Projektstellen angeboten werden. Letztere haben den Vorteil, dass jene in Bezug auf die täglichen Arbeitszeiten flexibler zu gestalten sind, da i. d. R. keine ganztägige Präsenz erforderlich ist. Aus diesem Grund können Projektstellen gerade für junge Eltern vorteilhaft sein.

Teilzeitarbeit ist in allen Beschäftigtengruppen möglich. Für die Professur Personal und Unternehmensführung wird bspw. ein Teilzeitarbeitsmodell bereits seit geraumer Zeit praktiziert. Grundsätzlich ist den Wünschen von MitarbeiterInnen, aus familiären Gründen (u. a. Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ihre Arbeitszeit abweichend von der regelmäßigen Dienstzeit individuell zu regeln, im Rahmen der rechtlichen Regelungen zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Den Wünschen auf individuelle Festsetzung der Kernzeit oder den Wünschen von Vollzeitbeschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit soll – sofern nicht zwingende (dienstliche) Belange entgegenstehen – entsprochen werden.

Die MSM räumt Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen wie den Vollzeitbeschäftigten ein.

2.5.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg

Die Fakultät garantiert die Kontinuität und die Verlässlichkeit des Lehrangebotes und bietet damit die Möglichkeit für junge studierende Mütter, jederzeit das Studium zu unterbrechen bzw. das Studium ohne Zeitverlust fortzusetzen.

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät ermöglicht. Sie sollen vom SG 4 (PE/OE) laufend über diese Veranstaltungen informiert werden.

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie über die Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten, die ihnen vorrangig anzubieten sind. Diese

Angebote sollen ihnen auch dann weiter unterbreitet werden, wenn sie zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Urlaubs- und Krankheitsvertretung abgelehnt haben. Die Möglichkeit, in Tele-Heimarbeit Dienstaufgaben wahrzunehmen, sollte bei gegebener Sachlage geschaffen werden.

Die Fakultät wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten den WissenschaftlerInnen, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, den Anschluss an die Einrichtungen der Universität in dieser Zeit erleichtern. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten und Bibliotheksdiensten soll ermöglicht und aus Mitteln der Fakultät bzw. zentraler Ressourcen (z. B. bei Bibliotheksdiensten) finanziert werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf soll damit gezielt gefördert werden.

In der Fakultät sollen die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet werden, dass beurlaubten Beschäftigten bzw. denjenigen Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden, ermöglicht wird, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten, bspw. durch erziehungsgeldunschädliche Beschäftigungen, Kranken- und Urlaubsvertretungen oder durch Fort- und Weiterbildung. Die MSM garantiert die spätere Weiterbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz. Dies konnte in der Vergangenheit in allen Fällen realisiert werden.

2.5.3. Studium und Familienaufgaben

Die MSM wirkt darauf hin, dass sich die Zeiten von Schwangerschaft, Elternschaft und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studien- und Abschlussmöglichkeiten auswirken.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen in der Fakultät so organisiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist. Dies setzt voraus, dass die im Rahmen der offiziellen Lehr- und Prüfungspläne angebotenen Veranstaltungen, wie im Vorlesungsverzeichnis der Fakultät angekündigt, stattfinden, da diese Daten den Studierenden als Grundlage ihrer zeitlichen Organisation dienen. Die MSM fühlt sich hierzu verpflichtet und wird darauf besonders achten.

Die Lehrstühle werden dazu aufgefordert, ihre Internetseiten durch das Einpflegen von Veranstaltungsgliederungen, Literaturhinweisen und Übungsaufgaben so zu gestalten, dass Veranstaltungen zumindest zum Teil im Selbststudium nachzuarbeiten sind. Die MSM unterstützt die Entwicklung virtueller Lernangebote – die den Besuch von Lehr- und Übungsveranstaltungen selbstverständlich nicht vollständig ersetzen sollen – mit dem Ziel, über ein veranstaltungsbegleitendes Selbststudium die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu fördern.

ProfessorInnen sowie wissenschaftliche MitarbeiterInnen werden angehalten, auf Anfrage Gesprächstermine auch außerhalb ihrer regulären Sprechstunden anzubieten. Hierzu zählt auch die Vorverlegung oder Verschiebung von fachpraktischen oder mündlichen Prüfungen, die eine Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbaren lässt.

2.5.4. Kinderbetreuung

Von dem Betreuungsangebot der Universität Duisburg-Essen, das in Zukunft ausgeweitet und um unregelmäßige und stundenweise Betreuung ergänzt werden soll, profitieren auch die Angestellten der MSM. In den Schulferien bietet die Universität zudem eine Ferienbetreuung für Kinder von Angestellten der UDE an. Zwar findet die Betreuung nur am Campus Essen statt, ein zuverlässiger Transfer wird jedoch gewährleistet.

Die Betreuungssituation von Kindern der Studierenden ist jedoch weiterhin unzureichend. Zusätzlich zum grundsätzlichen Mangel an Betreuungsplätzen in der Kindertagesstätte des Studentenwerkes finden zahlreiche Lehrveranstaltungen im Nachmittags- und Abendbereich statt, für die keine stundenweise Betreuung angeboten wird. Die MSM freut sich über die Bemühungen der Universität, für Kinder von Studierenden und Beschäftigten bei Bedarf Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang zur Verfügung zu stellen.

Die Lehrenden der Fakultät werden dazu angehalten, Eltern nach Vereinbarung besondere Sprechzeiten anzubieten, die sich mit der Kinderbetreuung in Übereinstimmung bringen lassen. Darüber hinaus verpflichtet sich die MSM dazu, die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der

Arbeitszeit tagen zu lassen, um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der vereinbarten Arbeitszeit auch bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zu gewährleisten. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt.

2.5.5. Fort- und Weiterbildung

Die MSM verpflichtet sich, interessierte MitarbeiterInnen über alle Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung zu informieren. Die Fakultätsleitung unterstützt ausdrücklich die hochschulinterne Weiterbildung während der Dienstzeit. Auf Fort- und Weiterbildungen, die sich insbesondere an Frauen wenden, soll durch geeignete Aushänge und über das Internet besonders hingewiesen werden. Weiterhin unterstützt die Fakultät die Entwicklung von Maßnahmen zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, wie beispielsweise Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Mentoringprogramme, Konzepte zur Verbesserung der Lehre und Beratung unter Genderaspekten sowie Frauenstammtische.

Anträgen von Mitarbeiterinnen auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen soll stattgegeben werden, sofern keine wichtigen dienstlichen und haushaltsrechtlichen Gründe entgegenstehen. Wissenschaftlerinnen werden bei Forschungsaufenthalten, Gastdozenturen und Tagungsreisen im In- und Ausland unterstützt.

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, wird wie in Kapitel 2.5.2 dargestellt, die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät ermöglicht. Sie sollen laufend über diese Veranstaltungen informiert werden.

Ebenfalls soll der Anteil an Frauen für durch die MSM vermittelte Auslandsaufenthalte, Praktika und Stipendien erheblich gesteigert werden.

2.6. Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Die Lehrstühle der MSM bemühen sich in geeigneter und fachgebietsspezifischer Form um geschlechterdifferenzierte Forschung. Die Fakultät beteiligt sich ggf. mit unterschiedlichen Studien und Vorträgen an Frauen-/Geschlechter-Ringvorlesungen des entsprechenden Projektbereichs. Zudem wurden in der Vergangenheit regelmä-

Big Seminar-, Bachelor- und Diplomarbeiten zu diesem Themengebiet vergeben (z. B. „Genderspezifische Unterschiede im Kaufentscheidungsprozess: Ein systematischer Überblick über den Stand der Forschung“, „Organizational Citizenship Behavior aus einer genderorientierten Perspektive“).

2.7. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die MSM trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.“

2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studierende, die in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahrnehmen, sind im Rahmen der Möglichkeiten der MSM entsprechend zu unterstützen und zu entlasten.

Dem stimmberechtigten Fakultätsrat gehören derzeit insgesamt elf Männer und vier Frauen an. In der Gruppe der ProfessorInnen sind zwei Frauen vertreten. Die Gruppe der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung wird von einer Frau, die Studierenden durch zwei Männer und eine Frau vertreten.

Hierbei wird deutlich, dass die Fakultät in allen Gruppen verstärkt Frauen ermutigen konnte, sich in der Selbstverwaltung zu engagieren. Die Fakultät bietet Frauen, die sich in Gremien engagieren, organisatorische Unterstützung an.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 7 Abs. 3 und 4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte/n und ihre Stellvertre-

terinnen. Der/die DekanIn und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät sowie der Fakultätsrat tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der Fakultät wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert. Dies gilt insbesondere für:

- Stellenausschreibungen,
- Auswahlverfahren (inkl. Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und Akten),
- Bewerbungsgespräche und
- Akteneinsicht in Prüfungsunterlagen, falls eine Studentin dies wünscht.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Frist von 14 Tagen, um begründeten Widerspruch einzulegen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte sowohl mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt als auch durch einen eigenen Raum, den die Fakultät zur Verfügung stellt.

Zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der MSM wurden auf Vorschlag der Frauenversammlung durch den Fakultätsrat Frau Dr. Susanne Fessel und Frau Dr. Katharina Köhler-Braun in Personalunion gewählt. Ihre Stellvertreterinnen sind Frau Susanne Brand und Frau Sarah Schild.

3. Erfolgskontrolle und Bericht

Die MSM wird der Gleichstellungskommission mit Ende der Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans eine Bilanz über dessen Erfüllungsstand vorlegen. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen und bei der Anpassung und Fortschreibung des Plans zu berücksichtigen. Die jährliche Berichterstattung zu Beginn des Jahres im Fakultätsrat und an die Gleichstellungskommission soll gewährleisten, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

4. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 04.02.2011 in Kraft. Er gilt für eine Laufzeit von drei Jahren.