



Frauenförderplan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

Verabschiedet am 29. Januar 2008 vom Fachbereichsrat
Zeitraum der Gültigkeit: 1. Januar 2008 - 31. Dezember 2010

Inhalt

Präambel.....	5
1 Einführung.....	6
2 Ist-Situation	7
2.1 Beschäftigtenstruktur im Fachbereich.....	7
2.2 Studierende.....	9
2.3 Promotionen und Habilitationen.....	12
2.4 Freiwerdende Stellen.....	13
3 Frauenförderplan 2004: 2005 bis heute	14
4 Maßnahmen	17
4.1 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich.....	17
4.2 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich.....	18
4.2.1 Schule.....	18
4.2.2 Studium.....	18
4.2.3 Promotion und Habilitation/Juniorprofessur	19
4.2.4 Professuren.....	20
4.3 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	20
4.4 Personelle Maßnahmen	21
4.5 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt	21
4.6 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	21
4.7 Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs	21
4.8 Weitere Maßnahmen	21
5 Erfolgskontrolle und Bericht.....	22
6 Inkrafttreten	22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Beschäftigtenstruktur Lehrereinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik.....	7
Tabelle 2	Beschäftigtenstruktur Lehrereinheit Wirtschaftswissenschaften	7
Tabelle 3	Beschäftigtenstruktur Zentralebene Fachbereich	7
Tabelle 4	Besoldungs- und Vergütungsstruktur Fachbereich Wirtschaftswissenschaften	8
Tabelle 5	Beschäftigtenstruktur in Drittmittelprojekten	8
Tabelle 6	Berufungsverfahren und Berufungslisten vom 01.01.2004 bis 31.12.2007	9
Tabelle 7	Studierendenstruktur	10
Tabelle 8	Studienabschlüsse 2000-2006.....	11
Tabelle 9	Habilitationen im Zeitablauf (2000-2006).....	12
Tabelle 10	Promotionen 2000-2006.....	13
Tabelle 11	Freiwerdende Professuren bis 2010	14
Tabelle 12	Beschäftigte zum 31.12.2003 und zum Oktober 2007	14

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Studienabschlüsse 2000-2006.....	12
Abbildung 2 Promotionen 2000-2006	13

Präambel

Das Hochschulgesetz NW, das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen und dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen bilden die Grundlage des vorliegenden Frauenförderplans.

Alle Aussagen, die sich im vorliegenden Frauenförderplan auf die angestrebte Erzielung der Gleichstellung von Frauen beziehen, gelten nur bei gleichwertiger Qualifikation.

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sieht die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium als selbstverständlich an und fördert diese. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist offen für geschlechtsspezifische Fragen und Konzepte und jederzeit bereit für entsprechende Gespräche und Kooperationen, z.B. mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung, dem Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) oder mit anderen Einrichtungen der Hochschule.

1 Einführung

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den aktualisierten Frauenförderplan vor. Er ist eine Fortschreibung des am 14.12.2004 beschlossenen Frauenförderplans.

Eingeleitet wird der Frauenförderplan durch eine Darstellung des Ist-Zustands zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals und der Studierenden. Hierauf aufbauend erfolgt eine Gegenüberstellung mit der Situation zum Zeitpunkt der Erstellung des vorangegangenen Frauenförderplans im Jahr 2004 sowie die Darstellung von Maßnahmen, die der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften im Rahmen der Frauenförderung ergreift. Diese Maßnahmen sind gegliedert nach folgenden Bereichen

- Maßnahmen zur Förderung von Frauen im nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Bereich
- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich
- Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf
- Personelle Maßnahmen
- Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt
- Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung
- Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs
- Weitere Maßnahmen

Die Fortschreibung und Aktualisierung des Frauenförderplans wurde vom Fachbereichsrat des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen in seiner Sitzung am 29.01.2008 abschließend beraten und beschlossen.

2 Ist-Situation

In diesem Kapitel werden die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Gruppe der verschiedenen Statusgruppen des Fachbereichs aufgezeigt. Zur Beschreibung der aktuellen Stellen- und Qualifikationsstruktur werden folgende Personengruppen differenziert: wissenschaftlich Beschäftigte, nicht-wissenschaftlich Beschäftigte, Studierende sowie Promovierende und Habilitierende.

2.1 Beschäftigtenstruktur im Fachbereich

Die folgenden Tabellen bilden die Beschäftigtenstruktur der über Haushaltsmittel finanzierten Mitarbeiter zum 1. Oktober 2007 im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ab.

Informatik und Wirtschaftsinformatik / Haushaltspersonal	Frauen	davon unbefristet	Männer	davon unbefristet	Frauenanteil in % (insgesamt)	Frauenanteil in % (unbefristet)
Professoren/innen	0	0	12	12	0,00	0,00
Akademischer Mittelbau	2	0	22	3	8,33	0,00
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen	7,98	7,23	10,5	9,5	43,18	43,22
studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte	3	0	18	0	14,29	0,00

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur Lehrereinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik (Stand: Oktober 2007)¹

Wirtschaftswissenschaften / Haushaltspersonal	Frauen	davon unbefristet	Männer	davon unbefristet	Frauenanteil in % (insgesamt)	Frauenanteil in % (unbefristet)
Professoren/innen (5 Vakanzen)	0	0	15	15	0,00	0,00
Akademischer Mittelbau	11,75	1	16,25	0	41,96	100,00
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen	7,25	6,75	0	0	100,00	100,00
studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte	41	0	51	0	44,57	0,00

Tabelle 2: Beschäftigtenstruktur Lehrereinheit Wirtschaftswissenschaften (Stand: Oktober 2007)¹

Wirtschaftswissenschaften / Haushaltspersonal	Frauen	davon unbefristet	Männer	davon unbefristet	Frauenanteil in % (insgesamt)	Frauenanteil in % (unbefristet)
Akademischer Mittelbau	2,8	1	0,8	0	77,78	100,00
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen	2,63	2,5	0,5	0,5	84,03	83,33
studentische / wissenschaftliche Hilfskräfte	2	0	0	0	100,00	0,00

Tabelle 3: Beschäftigtenstruktur Zentralebene Fachbereich (Stand: Oktober 2007)¹

¹ Vollzeitäquivalent

Da am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften unterschiedlichen Fächergruppen vertreten sind, erfolgt an manchen Stellen die Betrachtung auf Institutsebene unterteilt in das Institut für Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft (IBES) und in das Institut für Informatik und Wirtschaftsinformatik (ICB).

Die folgende Tabelle zeigt die Besoldungsstruktur der über Haushaltsmittel Beschäftigten zum 18. Oktober 2007 auf.

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Haushaltspersonal)	Frauen	davon unbefristet	Männer	Davon unbefristet	Frauenanteil in % (insgesamt)	Frauenanteil in % (unbefristet)
Beamte/Besoldungsgruppe						
C4	0	0	19	19	0,00	0,00
C3	0	0	8	8	0,00	0,00
C1	0	0	2	0	0,00	0,00
A 13	1	1	3	3	25,00	25,00
Gesamt	1	1	32	30	3,03	3,23
Angestellte/Vergütungsgruppe						
E 15	1	1	0	0	100,00	100,00
E 14	0	0	1	0	0,00	0,00
E 13	1,25	0	5,25	1	19,23	0,00
E 13 Ü	13,3	0	28,8	0	31,59	0,00
E 11	2	2	8	8	20,00	20,00
E 9	2,5	2,5	1	1	71,43	71,43
E 8	4	2,75	1	0	80,00	100,00
E 6	3,98	3,98	0	0	100,00	100,00
E 5	5,38	4,75	0	0	100,00	88,29
Gesamt	33,41	16,98	45,05	10	42,58	62,94

Tabelle 4: Besoldungs- und Vergütungsstruktur Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Stand: 18.10.2007)

Die nachfolgende Tabelle gibt den Frauenanteil bei Beschäftigungsverhältnissen im Drittmittelbereich wieder.

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Drittmittelpersonal)	Frauen	Männer	Frauenanteil in %
II a/b (BAT IIa – BAT I, E13 – E15Ü)	10,2	17,35	37,02

Tabelle 5: Beschäftigtenstruktur in Drittmittelprojekten (Stand: Oktober 2007)

Am 1.10.2006 waren in Nordrhein-Westfalen in der Fächergruppe Informatik 5,83% der besetzten Professuren mit Frauen besetzt. In der Fächergruppe Wirtschaftswissenschaften lag der Wert bei 7,78%². Am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften war zum 1. Oktober 2006 keine Professorin beschäftigt.

Seit 1. Januar 2004 wurden und werden am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften 10 Berufungsverfahren durchgeführt. Bis auf die Ausschreibung für die Stiftungsprofessur „Energiehandel und Finanzdienstleistungen“ und die Professur „Statistik“ wurden in allen Berufungsverfahren bereits Listen erstellt und 11 Rufe wurden erteilt. Davon ergingen drei Rufe an Frauen. Davon wurde ein Ruf abgelehnt. Bei den beiden anderen Rufen steht die Entscheidung noch aus (Stand: Ende November 2007).

Die nachfolgende Tabelle führt für alle Berufungsverfahren und Berufungslisten seit dem 1. Januar 2004 auf, wie viele Frauen im Vergleich zu Männern einen Listenplatz erhielten.

Widmung	Fach	Bewerberinnen/ Berwerber		Listenplätze	
		alle	weiblich	alle	Weiblich
E-Business	WiInf	25	2	3	0
Kommunikationssysteme	WiInf	26	4	3	0
Statistik	VWL	28	1	noch nicht bekannt	
Wirtschaftswissenschaften und Didaktik der Wirtschaftslehre		23	1	4	0
Makroökonomik	VWL	38	3	3	0
Wirtschaftspolitik	VWL	41	1	3	1
Gesundheitsökonomik	VWL	13	1	3	0
Pervasive Computing	Inf	23	3	3	0
Internationale Rechnungslegung und Unternehmensbesteuerung	BWL	19	4	4	2
Energiehandel und Finanzdienstleistungen	BWL	im Verfahren			

**Tabelle 6: Berufungsverfahren und Berufungslisten vom 01.01.2004 bis 31.12.2007
(Stand 06.10.2007)**

2.2 Studierende

Im Sommersemester 2006 waren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften insgesamt 3809 Studierende eingeschrieben. Davon waren 1719 Frauen (45,13%). Im Sommersemester 2007 waren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften insgesamt

² Quelle: http://www.innovation.nrw.de/Hochschulen_in_NRW/Gleichstellung2/Hochschulranking/index.html
Webseite des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, 3.10.2007

3095 Studierende eingeschrieben. Davon waren 1422 Frauen (45,95%). Die folgende Tabelle stellt die Aufteilung auf die einzelnen Studiengänge dar.

Studiengänge	Gesamt		davon Frauen		in %	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Angewandte Informatik – Systems Engineering (Bachelor)	26	308	3	21	11,54	6,82
Angewandte Informatik – Systems Engineering (Master)	6	32	0	3	0,00	9,38
Informatik (LA)	98	117	28	27	28,57	23,08
Wirtschaftsinformatik (DI)	5	98	3	13	60,00	13,27
Wirtschaftsinformatik (DII)	56	471	10	63	17,86	13,38
Wirtschaftsinformatik (Bachelor)	-	263	-	46	-	17,49
Wirtschaftsinformatik (Master)	-	4	-	1	-	25,00
Summe LE Informatik und Wirtschaftsinformatik	71	51	47	33	66,20	64,71
BWL (Diplom)	141	105	65	46	46,10	43,81
BWL (Bachelor)	-	-	-	-	-	-
Medizinmanagement (Bachelor)	17	16	10	7	58,82	43,75
Medizinmanagement (Master)	-	-	-	-	-	-
Volkswirtschaftslehre (Bachelor)	16	20	5	5	31,25	25,00
Volkswirtschaftslehre (Master)	-	3	-	2	-	66,67
Wirtschaftslehre/Politik (LA)	15	12	10	5	66,67	41,67
Spezielle Wirtschaftslehren (LA)	1	6	1	4	100,00	66,67
Wirtschaftswissenschaft (LA)	234	212	130	116	55,56	54,72
BWL/Marketing (Magister NF)	206	154	131	99	63,59	64,29
BWL/Marketing (Magister 2 HF)	3	2	2	1	66,67	50,00
VWL (Magister NF)	1	1	-	-	-	-
Summe LE Wirtschaftswissenschaften	3738	3044	1672	1389	44,73	45,63

Tabelle 7: Studierendenstruktur (Sommersemester 2006 und Sommersemester 2007) - Fälle ((Quelle: SupperX (Stand: 18.10.2007))

Die folgende Tabelle gibt die Anzahl der Studienabschlüsse für die einzelnen Studiengänge wieder und den Frauenanteil bezogen auf die einzelnen Lehreinheiten.

Studienabschlüsse	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
LE Informatik/ Wirtschaftsinformatik														
Angewandte Informatik – Systems Engineering (Bachelor)	-	-	-	-	-	-	-	1	0	7	1	17	3	23
Angewandte Informatik – Systems Engineering (Master)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6
LE Informatik/ Wirtschaftsinformatik	5	35	7	35	6	46	6	39	8	50	12	90	20	81
Wirtschaftsinformatik (DI)	5	22	6	21	3	20	1	20	0	14	0	8	3	5
Wirtschaftsinformatik (DII)	1	2	1	13	3	22	5	16	7	29	8	56	9	46
VAWI (Master)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	7	3	3
Summe	11	59	14	69	12	88	12	76	15	100	23	178	38	164
Frauenanteil in %	15,71		16,87		12,00		13,64		13,04		11,44		18,81	

LE Wirtschaftswissenschaften														
Medizinmanagement (Bachelor)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
Volkswirtschaftslehre (DII)	5	4	4	4	3	4	3	2	-	1	-	1	-	-
VWL (BA)	-	-	-	-	-	-	-	-	5	3	2	8	5	11
Wirtschaftslehre/Politik (LA)	5	5	3	2	8	5	11	8	5	3	7	6	10	7
Spezielle Wirtschaftslehren (LA)	7	15	9	10	5	4	3	7	1	2	8	3	-	-
Wirtschaftswissenschaft (LA)	19	23	14	19	12	13	8	16	3	8	10	5	2	7
BWL/Marketing (Magister NF)	21	10	14	9	13	9	11	4	10	8	8	3	10	6
BWL (DII)	56	89	36	95	60	75	62	83	74	86	67	76	45	76
BWL (DI)	7	45	18	33	10	14	11	28	26	40	2	-	-	-
LE Wirtschaftswissenschaften	111	192	95	175	102	125	106	148	107	142	84	101	104	111
Summe	231	383	193	347	213	249	215	296	231	293	188	203	176	225
Frauenanteil in %	37,62		35,74		46,10		42,07		44,08		48,08		43,89	

Tabelle 8: Studienabschlüsse 2000-2006 (Quelle: WS 99/2000 & SS 2000 – WS 05/06 & SS 2006 aus SuperX (Stand: 18.10.2007))

Die Entwicklung des Frauenanteils bei den Studienabschlüssen stellt sich grafisch wie folgt dar:

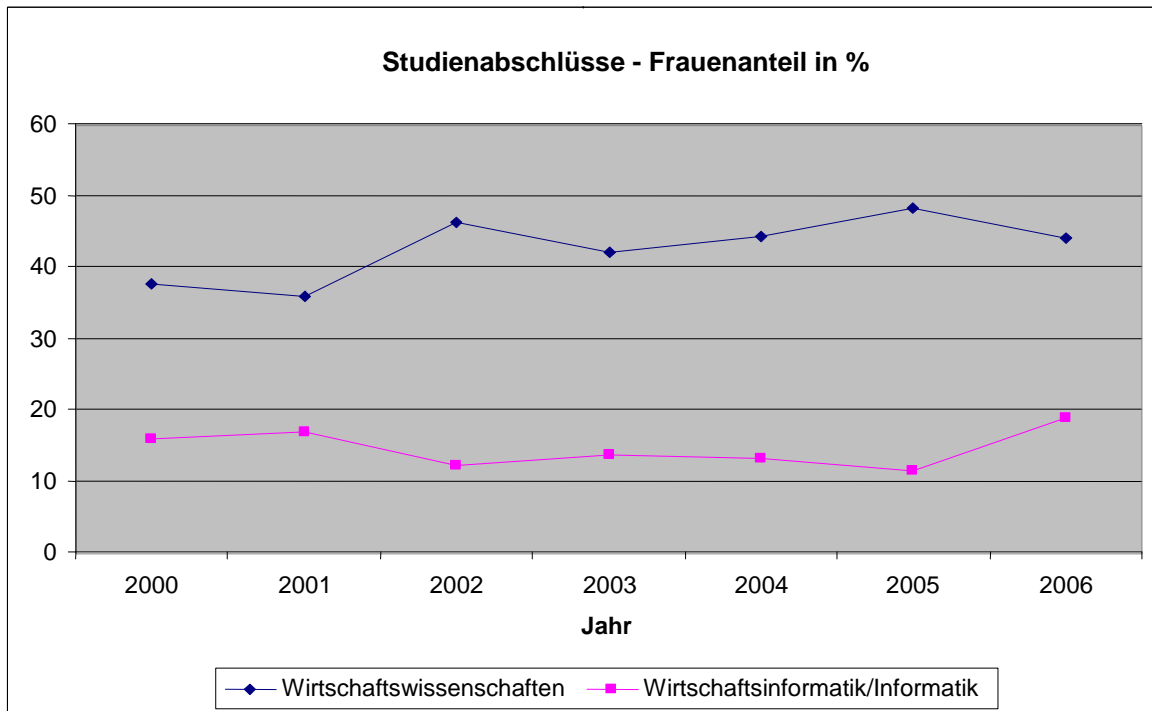


Abbildung 1: Studienabschlüsse 2000-2006 (grafische Darstellung)

2.3 Habilitationen und Promotionen

In dem Zeitraum von 2000 bis 2006 wurden 2 weibliche und 6 männliche Kandidaten vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften habilitiert. Dies entspricht einem Frauenanteil von 25%.

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
Abgeschlossene Habilitationen	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Informatik und Wirtschaftsinformatik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Wirtschaftswissenschaften	-	-	1	-	1	-	2	-	-	-	2	1	-	-
Summe	0		1		1		2		0		4		0	
Frauenanteil in %	0,00		0,00		0,00		0,00		0,00		50,00		0,00	

Tabelle 9: Habilitationen im Zeitablauf (2000-2006)

Die folgende Tabelle gibt die Situation im Bereich der Promotionen wieder. Die daran anschließende Abbildung stellt die Entwicklung graphisch dar.

	2000		2001		2002		2003		2004		2005		2006	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Informatik und Wirtschaftsinformatik	-	5	-	-	2	6	1	5	0	4	0	1	0	2
Wirtschaftswissenschaften	0	8	2	6	5	10	1	8	2	6	3	12	3	6
Summe	0	13	2	6	7	16	2	12	2	10	3	13	3	8
Frauenanteil in %	0,00		25,00		30,43		14,29		16,67		18,75		27,27	

Tabelle 10: Promotionen 2000-2006

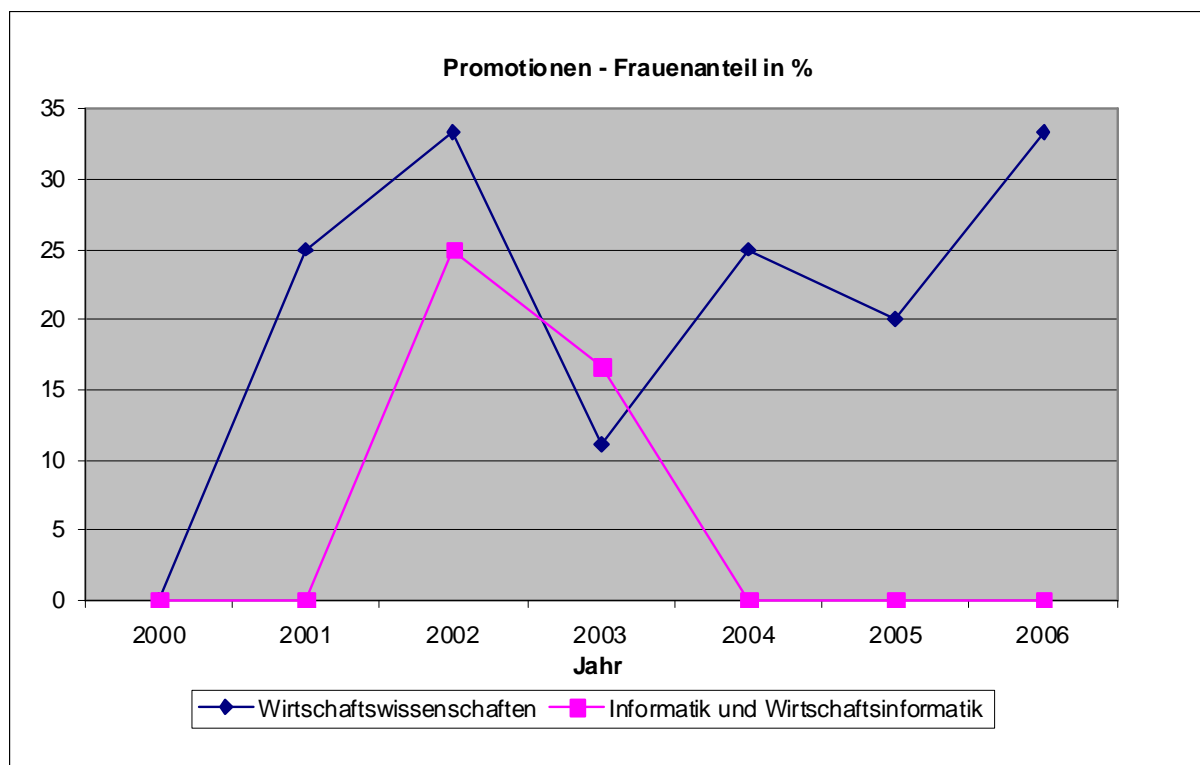


Abbildung 2: Promotionen 2000-2006 (grafische Darstellung)

2.4 Freiwerdende Stellen

Da im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus sowie der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte ein permanenter Wechsel erfolgt, bedingt durch die generelle bzw. überwiegende Befristung der Beschäftigungsverhältnisse in diesen Beschäftigungskategorien, wird für diesen Bereich keine Darstellung der bis 2010 wieder zu besetzenden Positionen vorgenommen.

Im Bereich der weiteren Beschäftigten werden bis 2010 im Sekretariats- und Sachbearbeiterbereich zwei Stellen frei. Im Bereich des technischen Dienstes wird bis 2010 keine Stelle frei.

Für den Bereich der Professuren stellt die folgende Tabelle die zur Zeit freien und bis 2010 freiwerdenden Professuren dar. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften noch drei C4/C3-Stellen im Rahmen des Einsparpaktes 2006 einsparen muss.

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften / Neubesetzungen		
Nr.	Stelle	Jahr
1	Internationale Rechnungslegung und Unternehmensbesteuerung	Im Verfahren
2	Wirtschaftswissenschaften und Didaktik der Wirtschaftslehre	Im Verfahren
3	Quantitative Wirtschaftspolitik	Im Verfahren
4	Gesundheitsökonomie	Im Verfahren
5	Statistik	Im Verfahren
6	Energiehandel und Finanzdienstleistungen	Im Verfahren
7	Organisation und Planung	2008
8	Privat- & Wirtschaftsrecht (wir nicht neu besetzt)	2008
9	Statistik und Ökonometrie	2010
10	Beschaffung, Logistik und Informationsmanagement (wird nicht neu besetzt)	2010

Tabelle 11: Freiwerdende Professuren bis 2010

Zur Zeit laufen sechs Besetzungsverfahren. Für die vier Verfahren wurden die Berufungslisten bereits beschlossen. Auf diesen finden sich 3 Frauen und 11 Männer. Drei Rufe gingen bereits an Frauen. Einer davon wurde abgelehnt (Stand Dezember 2007). In der Zwischenzeit haben zwei Frauen den Ruf angenommen (Stand Januar 2008). Ab April 2008 werden die Professuren „Internationale Rechnungslegung und Unternehmensbesteuerung“ und „Quantitative Wirtschaftspolitik“ mit Professorinnen besetzt sein.

3 Frauenförderplan 2004³: 2005 bis heute

Tabelle 12 zeigt den Frauenanteil zum Zeitpunkt der Erstellung des Frauenförderplans Ende 2004 im Vergleich zur Situation Ende 2007.

Unsere Maßnahmen zur Frauenförderung hatten wir im Frauenförderplan 2004 in die Bereiche Schule, Studium und Promotion/PostDoc unterteilt.

Im Bereich der Gewinnung von *Schülerinnen* für ein Studium in den am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften vertretenen Fächern hat sich der Fachbereich beteiligt

- an der „Bundesweiten Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ in Essen
- am Probestudium

Darüber hinaus hat der Fachbereich Arbeitsgemeinschaften an Schulen durchgeführt.

³ Quelle: Die Zahlen im Frauenförderplan 2004 beziehen sich zumeist auf den Stichtag 31.12.2003.

Stellen	IST MÄNNER	IST FRAUEN	2004 Frauenanteil	2007 Frauenanteil
C4 Professur	18	0	0%	0%
C3 Professur	11	0	0%	0%
Professuren insgesamt	29	0	0%	0%
Sonstiges wiss. Personal (unbefristet)	3	2	40%	33%
Sonstiges wiss. Personal (befristet)	115	33	22%	29%
nicht wiss. Personal	16	29	64%	64%
Hilfskräfte	186	62	25%	40%
Gesamt	380	124	25%	31%

Tabelle 12: Beschäftigte zum 31.12.2003⁴ und zum Oktober 2007

Im Bereich der Förderung von *Studentinnen* an unserem Fachbereich

- wurden in einigen Bereichen *Frauentutorien* angeboten
 Hierbei hat sich gezeigt, dass dieses Angebot von den Studentinnen nicht angenommen wurde. Daher hat der Fachbereich beschlossen, zukünftig die Möglichkeit von Frauentutorien anzukündigen und bei entsprechender Nachfrage durchzuführen.
- wurde zur Gewinnung von Frauen für die Forschung versucht Frauen verstärkt in die Forschung und die wissenschaftliche Selbstverwaltung einzubinden durch
 - ∅ die bei gleicher Qualifikation bevorzugte Berücksichtigung der Frauen bei der Vergabe von SHK- und WHK-Stellen;
 - ∅ die Suche nach studentischen Mitgliedern in Gremien auch über andere Wege als nur die Fachschaften (z.B. zielgerichtetes Ansprechen potenzieller Kandidatinnen). Unberührt bleibt hiervon, dass das Vorschlagsrecht für studentische Mitglieder in Fachbereichsgremien den studentischen Mitgliedern des Fachbereichsrates obliegt.
- wurden zentrale *Informationsveranstaltungen* für das Haupt-/Vertiefungsstudium angeboten, in denen auf das Angebot des Geschäftsbereichs Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH durch dort Beteiligte aufmerksam gemacht wurde.
- Professoren sollten in ihren Augen geeignete Studentinnen gezielt auf Mitarbeit in Projekten und auf ein mögliches Promotionsvorhaben ansprechen.
- Zur Schaffung von Vorbildern wird versucht, vermehrt weibliche Gastvortragende u.ä. an unseren Fachbereich zu holen. In 2004 wurden 10 Gastvorträge von Referentinnen gehalten, bei einer Gesamtzahl von 41 (entspricht 24%). 2007 waren dies 9 von 44 (entspricht 21%).

⁴ Quelle: Dez. 1 und Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Im Bereich der Förderung von *Doktorandinnen* und *Post/Docs* an unserem Fachbereich

- wurden zur besseren Transparenz eine Beschreibung einer möglichen Promotionsphase im Sinne eines Leitfadens erstellt und auf den Webseiten des Fachbereichs veröffentlicht.
- wurden Doktorandinnen vermehrt zu Veröffentlichungen und zum wissenschaftlichen Austausch mit Wissenschaftlern außerhalb der eigenen Hochschule ermutigt.
- bieten die Lehrstuhlinhaber ihren Doktorandinnen regelmäßig Gespräche zu ihrer beruflichen Entwicklung (Karrieregespräche) an.
- meldete das Dekanat automatisch die Kontaktdaten neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen an den Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH.
- wurde das Meduse-Programm durch Mithilfe bei der Akquirierung von Mentorinnen unterstützt.
- standen den Doktorandinnen zwei Ansprechpartner für Informationen zur Planung wissenschaftlicher Karrieren zur Verfügung. Dieses Amt nahmen Herr Prof. Dr. Elschen und Frau Naciye Akca wahr.
- wurden jährlich 1.000 Euro zur Verfügung gestellt, um die sich Gruppen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs bewerben konnten.

Bisher wurde im Rahmen dieses Programms für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eine EXCEL-Schulung für fortgeschrittene Anwender durchgeführt (Antragsjahr 2006). Ein Gedächtnistraining wurde bewilligt (Antragsjahr 2007). Die Durchführung steht noch aus. Im Jahr 2005 gingen keine Anträge ein.

In 2007 gingen, neben dem bewilligten Gedächtnistraining, folgende Anträge ein:

- Ø Seminar zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Ø Seminar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Ø Seminar zu Gender Mainstreaming

Zu den Themen „Teilzeitbefristungsgesetz“ und „AGG“ werden hochschulinterne Fortbildungen angeboten. Um die Vernetzung der Mitarbeiter des Fachbereichs zu verbessern, wird angestrebt, bei ausreichendem Interesse, Seminare zu diesen Themen nur für unseren Fachbereich angeboten zu bekommen. Der Fachbereich beabsichtigt ebenfalls ein Seminar zum Thema „Gender Mainstreaming“ zu organisieren. Zur Zeit wird geklärt, ob innerhalb unserer Hochschule hierzu ein Seminarangebot besteht und ob finanzielle Unterstützung von anderer Seite möglich ist. Der Fachbereich wird die noch fehlenden Mittel zur Verfügung stellen.

- wurde drei Mal die Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin!“ zusammen mit der Abteilung Bauwissenschaften des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften (vormals Fachbereich Bauwissenschaften) und dem Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH durchgeführt. Mit dieser Veranstaltung sollen Studentinnen in der Endphase ihres Studiums die Themen „Promotion“ und „wissenschaftliche Karriere“ näher gebracht werden und Doktorandinnen in der

Anfangsphase ihrer Promotion auf Möglichkeiten der Unterstützung aufmerksam gemacht werden.

- beteiligte sich der Fachbereich an der Herbstakademie für Promovierende des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen seit deren Einführung.
- hat der Fachbereich die Förderung der Einrichtung einer *Juniorprofessur*, die mit einer Frau besetzt werden soll, im Bereich Wirtschaftsinformatik, insbes. Informations- und Wissensmanagement beantragt.

Um mögliche Kandidatinnen über Ausschreibungen für Professuren besser zu informieren, leitet der Fachbereich seit 2006 alle Ausschreibungen an folgende Stellen weiter:

- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
 Universität Bonn
 Poppelsdorfer Allee 15
 53115 Bonn
 Tel. 02 28 - 73- 48 35
 Fax: 02 28 - 73- 48 40
 E-Mail: cews-info@cews.uni-bonn.de
 Internet: <http://www.cews.org>
- Netzwerk Frauenforschung NRW
 August-Schmidt-Str.6
 44221 Dortmund
 Tel: 0231 - 755 – 5142
 Fax: 0231 - 755 – 2447
 Ansprechpartnerin: Dr. Beate Kortendiek (E-Mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de)

Folgende Maßnahmen zur Frauenförderung, die keiner der obigen Kategorien zugeordnet werden können, werden am Fachbereich durchgeführt:

- Im Fachbereich steht eine *Ansprechpartnerin zu Gleichstellungsfragen* zur Verfügung. Gegenwärtig wird dieses Amt von Frau Dr. Kirstin Borchers bekleidet.
- Seit 2007 erhält jeder Lehrstuhl eine finanzielle Unterstützung im Falle des *Mutterschutzes* einer seiner Mitarbeiterinnen.
- Meldung von *preiswürdigen* Absolventinnen und Studentinnen.

4 Maßnahmen

Bei der Betrachtung möglicher Maßnahmen zur Frauenförderung unterscheiden wir die Bereiche: nicht-wissenschaftlicher Bereich, Schule, Studium, Promotions- und PostDoc-Phase. Im Folgenden sind Maßnahmen zur Frauenförderung aufgeführt, die der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften in den nächsten Jahren durchführen möchte, getrennt nach den unterschiedlichen Phasen.

4.1 Maßnahmen zur Förderung von Frauen im nicht-wissenschaftlichen Bereich

Der Fachbereich verfügt über insgesamt 46 nicht-wissenschaftliche Beschäftigte (Stand Oktober 2007). Es handelt sich hierbei um 32 Beschäftigte im Sekretariats-/Sachbearbeiterbereich und 14 Beschäftigte im technischen Bereich. Der Frauenanteil im Bereich des nicht-

wissenschaftlichen Personals liegt im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bei 73,91%, im Sekretariats-/Sachbearbeitungsbereich bei 100%, im technischen Bereich bei 14,29%.

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind hier begrenzt, so dass Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen einen hohen Stellenwert erhalten. In diesem Bereich plant der Fachbereich die Durchführung eines Weiterbildungsseminars. Das Seminarthema wird aus Vorschlägen der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewählt. Dieses Seminar soll auch der Verbesserung des Kolleginnen- und Kollegennetzwerkes in diesem Bereich dienen.

Der Fachbereich ist grundsätzlich bestrebt, die Kompetenzen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern und unterstützt die Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen seiner Angehörigen.

4.2 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich

Durch folgende Angebote soll versucht werden, mehr Frauen für ein Studium am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und für das wissenschaftliche Arbeiten zu begeistern.

4.2.1 Schule

Um Schülerinnen für einen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften angebotenen Studiengang zu motivieren, beteiligt sich der Fachbereich an der *Bundesweiten Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik* in Essen und bietet sowohl im Bereich Informatik/Wirtschaftsinformatik wie im Bereich Betriebswirtschaft/Volkswirtschaft ein *Probestudium* an. Die bisherigen Aktivitäten an Schulen sollen in Zusammenarbeit mit dem neuen Lehrstuhlinhaber des Lehrstuhls für „Wirtschaftswissenschaften und Didaktik der Wirtschaftslehre“ neu strukturiert werden.

4.2.2 Studium

Die Maßnahmen zur Förderung von Frauen zielen auf folgende Sachverhalte ab: Zum einen zeigen Untersuchungen, dass Frauen zum Teil in geschlechtsgetrennten Arbeitsumgebungen besser arbeiten können und zum anderen verfügen Frauen häufig über ein geringeres Selbstbewusstsein als Männer, so dass sie sich bestimmte Leistungen, wie z.B. eine Promotion, nicht zutrauen und Ermutigung erfahren müssen.

- **Frauentutorium**
Dieser Punkt zielt vor allem auf die Fächer mit einem hohen mathematischen Anteil ab. Hierbei sollen keine zusätzlichen Tutorien eingeführt werden. Wenn jedoch allgemein Tutorien angeboten werden, wird die Möglichkeit der Durchführung von Frauentutorien angekündigt und bei entsprechender Nachfrage werden Frauentutorien durchgeführt.
- **Gewinnung von Frauen für die Forschung**
durch die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften beim Vorliegen gleicher Qualifikation.
- Die zusätzliche zentrale Orientierungsveranstaltung für das Haupt-/Vertiefungsstudium wird beibehalten. Im Rahmen dieser Veranstaltung soll auf den Geschäftsbereich

Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH durch dort Beteiligte vorgestellt werden.

- Professoren sollten in ihren Augen geeignete Studentinnen gezielt auf Mitarbeit in Projekten und auf ein mögliches Promotionsvorhaben ansprechen.
- Zur Schaffung von Vorbildern wird versucht, vermehrt weibliche Gastvortragende u.ä. an unseren Fachbereich zu holen.

4.2.3 Promotion und Habilitation/Juniorprofessur

Ein zentrales Ziel des Fachbereichs ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bereits in der Vergangenheit wurden qualifizierte Absolventinnen zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert.

- Untersuchungen haben gezeigt, dass studierende Frauen ihre Karriere aufgrund der Zuschreibungen von Familienaufgaben nicht in der gleichen Weise linear planen, wie viele ihrer männlichen Kommilitonen es tun und sie die Wissenschaft als Arbeitsfeld gering bis gar nicht wahrnehmen. Aus diesem Grund möchte der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sie durch folgende Strukturierungsangebote der Promotionsphase zum Verbleib motivieren:
 - Ø Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften hat zur besseren Transparenz eine Beschreibung einer möglichen Promotionsphase im Sinne eines Leitfadens erstellt und auf seinen Webseiten veröffentlicht.
 - Ø Doktorandinnen werden vermehrt zu Veröffentlichungen und zum wissenschaftlichen Austausch mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern außerhalb der eigenen Hochschule ermutigt.
 - Ø Jede Lehrstuhlinhaberin und jeder Lehrstuhlinhaber bietet seinen Doktorandinnen regelmäßig Gespräche zu ihrer beruflichen Entwicklung (Karrieregespräche) an.
- Seit einigen Jahren veranstaltet der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zusammen mit der Abteilung Bauwissenschaften des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften (vormals Fachbereich Bauwissenschaften) und dem Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH jährlich ein Frauenforum unter dem Motto „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“. Diese Veranstaltungsreihe wird fortgeführt.
- Bei der Einstellung neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen werden deren Kontaktdaten automatisch vom Dekanat dem Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming des ZfH zugesandt.
- Unterstützung des Mentorinnennetzwerks MEDUSE durch Mithilfe bei der Akquirierung von Mentorinnen.
- Für Doktorandinnen steht zusätzlich ein Ansprechpartner für Informationen zur Planung wissenschaftlicher Karrieren zur Verfügung. Als Ansprechpartner erklärten sich Frau Naciye Akca und Herr Professor Dr. Rainer Elschen bereit.
- Der Fachbereich stellt in den nächsten 3 Jahren im Rahmen der verfügbaren Mittel einen Betrag zur Verfügung, um den sich Gruppen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des

Fachbereichs bewerben können. Die Mittel können z.B. von den Antragstellerinnen für die Einladung von Gastvortragenden genutzt werden. Sie sind nicht auf wissenschaftliche Vorträge beschränkt. Es könnten damit u.a. auch Praktikerinnen und Praktiker eingeladen werden oder ein Bewerbungstraining für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen finanziert werden. Der Zweck dieser Ausschreibung ist, Frauen dazu zu bewegen Anträge zu schreiben und Veranstaltungen zu organisieren. Die Vergabe erfolgt fachbereichsintern durch das Dekanat.

- Der Fachbereich beteiligt sich weiterhin an der Herbstakademie für Promovierende des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung der Universität Duisburg-Essen.

4.2.4 Professuren

Um mögliche Kandidatinnen über Ausschreibungen für Professuren besser zu informieren, leitet der Fachbereich alle Ausschreibungen an folgende Stellen weiter:

- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
Universität Bonn
Poppelsdorfer Allee 15
53115 Bonn
Tel. 02 28 - 73- 48 35
Fax: 02 28 - 73- 48 40
E-Mail: cews-info@cews.uni-bonn.de
Internet: <http://www.cews.org>
- Netzwerk Frauenforschung NRW
August-Schmidt-Str.6
44221 Dortmund
Tel: 0231 - 755 – 5142
Fax: 0231 - 755 – 2447
Ansprechpartnerin: Dr. Beate Kortendiek (E-Mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de)

4.3 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Nach Maßgabe des Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.

Grundsätzlich wirkt der Fachbereich darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat der Fachbereich entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert, siehe z.B. § 18 Abs. 2 PO Bachelor BWL, § 19 Bachelor VWL sowie § 15 Abs. 2 Bachelor Wirtschaftsinformatik. So gelten bei Schwangerschaften besondere Prüfungsbedingungen. Im Einzelfall entscheidet der Prüfungsausschuss, welche Maßnahmen hier erforderlich sind.

Der Fachbereich begrüßt ausdrücklich die Initiative der Universität Duisburg-Essen, Informations- und Beratungsangebote zur Studienplanung und zu Problemen des Berufseinstiegs für Studierende mit Kindern bereitzustellen. Der Fachbereich wird diese Angebote in seinem Bereich bekannt machen.

4.4 Personelle Maßnahmen

Unter Maßgabe des Arbeitsmarktes und zur Sicherung einer adäquaten wettbewerbssichernden Stellenpolitik wird der Fachbereich auch in Zukunft *Bewerberinnen bevorzugen*, wenn sie über die gleichen Qualifikationen verfügen wie männliche Mitbewerber. Ausnahmen können erfolgen, falls die Einstellungsgründe in der Person eines Mitbewerbers liegen.

4.5 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Gemäß der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen vom 17.03.2006, trägt der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften im Rahmen seiner Möglichkeiten dazu bei, Mitglieder und Angehörige gegenüber Diskriminierung, insbesondere sexuelle Belästigung und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Der Fachbereich hat die Richtlinie auf seiner Webseite veröffentlicht und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

4.6 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien des Fachbereichs zu erzielen und beteiligt Frauen des Fachbereichs systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen. Durch die Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Statusgruppen, ist die geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien in allen Statusgruppen zur Zeit leider noch nicht möglich.

4.7 Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs

Im Fachbereich steht zur Zeit eine Ansprechpartnerin zu Gleichstellungsfragen zur Verfügung. Entsprechend der Grundordnung der Universität Duisburg-Essen vom 21. September 2007 wird am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften eine *Gleichstellungsbeauftragte* gewählt werden. Die bisherige Funktion der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen entfällt entsprechend.

4.8 Weitere Maßnahmen

Folgende Maßnahmen zur Frauenförderung, die keiner der obigen Kategorien zugeordnet werden können, werden am Fachbereich durchgeführt:

- Meldung von *preiswürdigen* Absolventinnen und Studentinnen.

Es durch den Dekanatsbeschluss vom Januar 2007 hätte jeder Lehrstuhl eine finanzielle Unterstützung im Falle des *Mutterschutzes* einer seiner Mitarbeiterinnen erhalten. Da zwischenzeitlich die gesetzlichen Krankenkassen im Zuge des so genannten U2-Umlageverfahrens allen Arbeitgebern einen entsprechenden Zuschuss zum Mutterschutzgeld bzw. das Arbeitsentgelt (Mutterschutzlohn) nach § 14 (1) bzw. § 11 Mutterschutzgesetz (MuSchG) zahlen, ist eine zusätzliche Unterstützung durch den Fachbereich nicht mehr notwendig und die bisherige Regelung wurde aufgehoben.

5 Erfolgskontrolle und Bericht

Gemäß des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom 7. November 2005, ist die Angabe quantitativer Ziele gefordert. Da die Stellen naturgemäß nach Leistung und Qualifikation vergeben werden, gibt es keine Garantie, dass die angestrebten Zielvorgaben eingehalten werden können. Daher ist eine Quantifizierung der Ziele unseriös und es wird auf sie verzichtet.

Der Fachbereich berichtet gemäß des Rahmenplans zur Gleichstellung einmal im Jahr über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans des Fachbereichs der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat.

6 Inkrafttreten

Der aktualisierte Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Fachbereichsrats vom 29.01.2008 zum 1. Januar 2008 in Kraft. Er gilt bis zum 31. Dezember 2010.