

Frauenförderplan
der
Mercator School of Management (MSM) –
Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

gem. Landesgleichstellungsgesetz NRW vom 20. November 1999

Verabschiedet am 09.05.2014 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 09.05.2014 – 08.05.2017

Inhaltsverzeichnis

1. Bestandsanalyse	5
1.1. Beschäftigtenstruktur	5
1.1.1. Professuren und geplante Neubesetzungen	7
1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau	8
1.1.3. MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)	10
1.2. Studium	11
1.2.1. StudienanfängerInnen	12
1.2.2. Studierende	13
1.2.3. AbsolventInnen	13
1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung	14
1.3.1. Promotionen	14
1.3.2. Post doc-Phase	15
1.4. Fazit	16
2. Zielformulierung	17
3. Gleichstellungsmaßnahmen	18
3.1. Wissenschaftliches Personal	18
3.2. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	18
3.3. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- und Universitätskarriere	20
3.3.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden	20
3.3.2. Studienerfolg	20
3.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	21
3.5. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	21
3.5.1. Arbeitszeit und -organisation	22
3.5.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg	23
3.5.3. Studium und Familienaufgaben	24
3.5.4. Kinderbetreuung	25
3.5.5. Fort- und Weiterbildung	26
3.6. Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	26
3.7. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	27
3.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	28
3.9. Gleichstellungsbeauftragte	28

4. Erfolgskontrolle und Bericht	29
5. Inkrafttreten	29

Vorwort

Die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den aktualisierten Frauenförderplan vor. Er ist eine Fortschreibung der Frauenförderpläne der MSM aus den Jahren 2004, 2006 und 2011.

Die MSM hat sich die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Die Förderung der Chancengleichheit und gleichen Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft, Studium und Lehre sowie in den Bereichen Administration, Verwaltung und Technik ist Bestandteil der Strategie- und Entwicklungsplanung der Fakultät. Bestehende Nachteile für Frauen sollen beseitigt, Diskriminierungen jeglicher Art entgegengewirkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden. Darüber hinaus verpflichten sich die Gremien, Arbeitskreise und Kommissionen der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre zur Beachtung des Prinzips des Gender Mainstreaming bei allen Entscheidungen und Maßnahmen und zur Geschlechtergerechtigkeit in allen Auswahlverfahren.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

Alle Angehörigen und Mitglieder der Kommissionen, Gremien und Institute der Fakultät verpflichten sich, für die Umsetzung des Frauenförderplans Sorge zu tragen und darauf hinzuwirken, dass der Anteil von Frauen langfristig auf sämtlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen auf 50 % angehoben wird.

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

1. Bestandsanalyse

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre betrachtet. Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Frauenförderplans erreicht wurden.

Eingeleitet wird der Frauenförderplan durch eine Ist-Analyse zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des wissenschaftlichen Personals, der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung und der Studierenden. Hierauf aufbauend folgen entsprechende Analysen zur Zielerreichung sowie Zielvorgaben und Umsetzungsempfehlungen für die Frauenförderung in den Bereichen

- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich bzw. zum Ungleichgewicht im Bereich Technik und Verwaltung,
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation von Frauen / Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, Verbesserung der Bewertung typischen Frauenerbeitsplätze,
- Berufungsverfahren und Verfahren zur Einstellung von wissenschaftlichem Personal und
- Geschlechterverhältnisse als Thema in Lehre und Forschung.

Die zugrunde liegenden Daten bez. des Personals beziehen sich auf die Jahre 2010 bis Ende 2012. Verlässliche Daten für das Jahr 2013 liegen (mit Ausnahme einzelner eigener Auswertungen) derzeit vor dem Hintergrund der bisher nicht abgeschlossenen Implementierung des SAP-Systems sowie der ebenso bisher nicht verlässlichen Migration der Daten in das SuperX-System nicht oder nur unzureichend vor.

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 3 erläutert.

Tabelle 1: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur; Köpfe¹

Gruppe	2010			2012		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
Professuren	4	14	22,2	4	15	21,1
LV	0	3	0	0	1	0
W1	./.	./.	./.	1	1	50,0
Mittelbau	29	49	37,2	34	51	40,0
MTV	19	1	95,0	19	1	95,0

Die Übersicht der Beschäftigtenstruktur an der MSM zeigt, dass sich speziell im Bereich der Mittelbaustellen das Geschlechterverhältnis in die richtige Richtung bewegt. Wir führen dies auf die Maßnahmen zur Frauenförderung (u. a. Vergabe von Preisen, Erhöhung des Anteils bei den studentischen Hilfskräften) im Bereich des wissenschaftlichen Personals zurück. Der Frauenanteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen liegt jedoch weiter unter dem Durchschnitt der Absolventinnen (siehe Kapitel 1.2.3). Das langfristige Ziel, in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen, konnte bei den Mittelbaustellen bisher noch nicht erfüllt werden.

Die Quote der Professorinnen hat sich seit dem letzten Frauenförderplan durch die Besetzung einer weiteren Professur mit einem Mann leicht verschlechtert, obgleich erhebliche Anstrengungen unternommen und Erfolge im Sinne der Gleichstellung erzielt wurden (siehe im Detail Kapitel 1.1.1).

Im Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (E5 bis E9/Fachsekretärinnen) liegt die Frauenquote unverändert bei 95 %. Die Förderung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bewertung typischer Frauenarbeitsplätze der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung behandelt Kapitel 3.2.

¹ Quelle: SuperX; Abruf am 22.01.2014; Stand zum 1. Dezember des jeweiligen Jahres.

1.1.1. Professuren und geplante Neubesetzungen

Das Ziel, die geplanten Stellen bevorzugt mit Frauen zu besetzen, konnte bisher trotz entsprechender Initiativen nur zum Teil realisiert werden. Dies lässt sich auf verschiedene Faktoren zurückführen, die nachfolgend erläutert werden. An dem grundsätzlichen Ziel einer Quote von 50 % hält die Fakultät dennoch unvermindert fest.

Tabelle 2: ProfessorInnen nach Besoldungsgruppen; Köpfe

Gruppe	2010			2012		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
C4/W3	2	11	15,4	2	11	15,4
C3/W2	2	3	40,0	2	4	33,3
W1	./.	./.	./.	1	1	50,0
C2	./.	./.	./.	./.	./.	./.
LV	0	3	0,0	0	1	0,0

Während die Anzahl der besetzten Professuren in der Besoldungsgruppe C4/W3 im Wesentlichen konstant blieb, sank dieselbe in der Gruppe C3/W2 durch die Besetzung einer Professur mit einem Mann ab. Da es sich hierbei um eine Zeitprofessur für fünf Jahre im Rahmen des doppelten Abiturjahrgangs handelt, wird dies keine langfristigen Folgen für die Ziele der Fakultät bez. der Gleichstellung haben.

Positiv ist hervorzuheben, dass eine Juniorprofessur mit Tenure Track mit einer Frau besetzt werden konnte. Auf die weitere Juniorprofessur im betrachteten Zeitraum wurde ein Mann berufen, jedoch verfügt diese Professur über keinen Tenure. Weiterhin wurde im Jahr 2013 eine Professorin der Besoldungsgruppe W2 nach W3 überführt.

Grundsätzlich fällt in den Berufungsverfahren des betr. Zeitraums auf, dass es in bestimmten Bereichen nur sehr wenige bzw. keine Bewerbungen von Frauen gegeben hat. Dennoch war es der Fakultät möglich, in 50 % der Verfahren den Listenplatz 1 mit einer Frau zu besetzen; im einem dieser Verfahren wurde auch der Listenplatz 2 mit einer Frau besetzt. Dass keine dieser Frauen berufen werden konnte, hing unmittelbar mit der im Vergleich zu klassischen Universitäten schlechteren Ausstattung der Universität Duisburg-Essen zusammen. Beide Berufungsverfahren sind endgültig gescheitert und werden 2014 neu ausgeschrieben.

Aufgrund von nicht erfolgreichen Verfahren wird die Fakultät in nächster Zukunft eine Reihe von Möglichkeiten haben, weitere Professorinnen an die Fakultät zu berufen, um dem Ziel einer Erhöhung des Anteils von Professorinnen nachzukommen.

Tabelle 3: Laufende Berufungsverfahren; Stand Januar 2014

Nomination	Wertigkeit	Stand
BWL, Organisation	W3	Ruf an den Drittplatzierten erfolgt
BWL, Service Operations/Infrastruktur	W3	Ausschreibung am 09.01.2014
Ostasienwirtschaft	W3	Ausschreibung im 1. Quartal 2014
VWL, Außenwirtschaft	W3	Ausschreibung im 1. Quartal 2014
BWL, Finance	W1 Tenure	Ausschreibung im 1. Quartal 2014
VWL, Intern. Economics	W1 Tenure	Ausschreibung im 1. Quartal 2014

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Im Wissenschaftlichen Mittelbau zeigt sich über die verschiedenen Gruppe ein vergleichsweise heterogenes Bild. Während im Bereich der unbefristeten BeamtInnen ein stabiler Zustand nahe der 50 %-Grenze erreicht wurde, sind im Bereich der post doc-Stellen keine Frauen vertreten (siehe auch Kapitel 1.3.2).

Tabelle 4: Wissenschaftlicher Mittelbau nach Tarif- und Besoldungsgruppen; VZÄ

Gruppe	2010			2012		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
A13-16	1,75	2	46,7	1,75	2	46,7
A13 a. Z.	0	1	0,0	0	2	0,0
TV-L unbefr.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
TV-L befr.	21,53	36,92	36,8	26,11	40,68	39,1
wHK	5,05	9,11	35,7	8,47	4,00	67,9

Die Quote bei den befristeten, wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten steigt zwar an, liegt jedoch noch etwa 10 %-Punkte unter dem anvisierten Ziel. Hingegen konnte aufgrund der eingeleiteten Maßnahmen die Anzahl der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte um fast 70 % erhöht werden, so dass nunmehr ein Frauenanteil in dieser Gruppe von knapp 68 % erreicht wurde.

Tabelle 5: Wissenschaftlicher Tarifbeschäftigte nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung; Köpfe

Gruppe	2010			2012		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
VZ unbefr.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
TZ unbefr.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
VZ befr.	11	23	32,4	15	29	34,1
TZ befr.	16	23	41,0	17	18	48,6

Die Pro-Kopf-Betrachtung der befristeten, wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten zeigt analog zu den Vollzeitäquivalenten eine deutliche Steigerung des Anteils der Frauen. Allerdings wäre es zukünftig wünschenswert, wenn sich die Quoten bei Voll- und Teilzeitbeschäftigungen aneinander angleichen würden.

Tabelle 6: Lehrbeauftragte; Verträge

	2010			2013		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
LA	6	50	10,7	13	61	17,6

In der Fakultät sind und waren keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Darüber hinaus wird eine Vielzahl von Lehraufträgen vergeben. Zwar ist der Anteil von Frauen an diesen noch weit unterdurchschnittlich (2013: 17,6 %), jedoch zeigt sich bei der Vergabe eine positive Tendenz, die es weiter fortzusetzen gilt.

Tabelle 7: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden; Köpfe

Gruppe	2010			2012		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
≤ 9h	7	5	58,3	6	5	54,5
10 – 15h	1	1	50,0	1	1	50,0
≥ 16h	2	7	22,2	6	2	75,0

Obgleich die Entwicklung des Anteils der Frauen bei den wissenschaftliche Hilfskräften sehr positiv einzuschätzen ist und die Ziele der Fakultät vollumfänglich erreicht wurden, sind die Zahlen mit gewisser Vorsicht zu beurteilen. Aufgrund der geringen Fallzahlen, vor allem in den einzelnen Stundengruppen, ist eine hohe Volatilität zu beobachten.

Tabelle 8: Studentische Hilfskräfte nach Stunden; Köpfe

Gruppe	2010			2012		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
≤ 9h	32	27	54,2	34	20	63,0
10 – 15h	2	9	18,2	8	9	47,1
≥ 16h	0	1	0,0	./.	./.	./.

Tabelle 9: Studentische Hilfskräfte; VZÄ

	2010			2012		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
sHK	10,12	13,59	42,7	15,71	11,76	57,2

Analog zu den wissenschaftlichen Hilfskräften ist auch bei den studentischen Hilfskräften mit einem Anteil von nunmehr 57,2 % das Ziel der Fakultät erreicht worden; diese sehr positive Entwicklung zeigt sich ebenfalls uneingeschränkt bei der Betrachtung der Köpfe. Damit liegt der Anteil der Frauen bei studentischen Hilfskräften signifikant über dem Anteil an den Studierenden (siehe Tabelle 13).

1.1.3. MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Der Anteil der Frauen im Bereich der MTV zeigt seit dem letzten Frauenförderplan keine Änderungen und liegt weiterhin bei 95 %; im Verwaltungsbereich bei 100 %.

Tabelle 10: MTV Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen; Köpfe

Gruppe		2010			2012		
		Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
E9-13 gD	VZ	0	1	0,0	0	1	0,0
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E9 mD	VZ	1	0	100,0	2	0	100,0
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E8	VZ	1	0	100,0	1	0	100,0
	TZ	1	0	100,0	2	0	100,0
E7	VZ	./.	./.	./.	1	0	100,0
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E6	VZ	2	0	100,0	./.	./.	./.
	TZ	4	0	100,0	4	0	100,0
E5 ²	VZ	3	0	100,0	3	0	100,0
	TZ	6	0	100,0	6	0	100,0

Positiv hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Maßnahmen zur besseren Bewertung von Tätigkeiten bei den MTV Erfolg gezeigt haben. Obgleich der Vergleichszeitraum nur zwei Jahre beträgt, hat es zwei verbesserte Eingruppierungen gegeben, mithin bei einem Anteil von 10 % der Stellen.

Tabelle 11: Höhergruppierungen

Gruppe	Frauen	Männer	in %
E5-E9	2	0	100,0
E9-E13	./.	./.	./.

1.2. Studium

Als Fakultät liegen die primären Aufgaben in Forschung und Lehre, deshalb nimmt der Bereich Studium einen besonderen Stellenwert ein. Zudem stellen die Studierenden einen Inputfaktor für die Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich dar, so dass es vor allem an dieser Stelle das Ziel sein muss, einen stabilen, hälftigen Anteil von Frauen zu erreichen.

² Es handelt sich hierbei um E5-Stellen aus dem BAT, die mit einer Schreibzulage versehen sind. Das Gehalt entspricht daher E6.

1.2.1. StudienanfängerInnen

Tabelle 12: StudienanfängerInnen nach Studiengängen; Köpfe³

Studiengang	2013			2012			2011		
	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %
B.Sc. BWL	364	157	43,1	394	184	46,7	397	181	45,6
B.Sc. WiPäd	62	52	83,9	69	49	71,0	97	75	77,3
M.Sc. BWL	205	100	48,8	173	98	56,7	173	97	56,1
M.Sc. WiPäd	52	33	63,5	55	35	63,6	15	10	66,7
Σ Fakultät	683	342	50,1	691	366	53,0	682	363	53,2

Unter Zugrundelegung eines längeren Zeitraums zeigt sich, dass die Maßnahmen der Fakultät einen höheren Anteil von Studienanfängerinnen zu gewinnen, erfolgreich waren. So lag bspw. vor zehn Jahren der Anteil der Frauen bei den StudienanfängerInnen über die gesamte Fakultät noch bei knapp 40 % und im größtmäßig bedeutendsten Studiengang, dem Bachelor Betriebswirtschaftslehre, bei 33 %.

Im Vergleich zur Situation des letzten Frauenförderplans zeigt sich eine stabile Quote von 53 % über die gesamte Fakultät, wobei das Jahr 2013 mit den Besonderheiten des doppelten Abiturjahrgangs als Ausreißer bezogen auf die Startstudiengänge Bachelor Betriebswirtschaftslehre sowie Wirtschaftspädagogik zu werten ist. Trotz der Zielerfüllung an dieser Stelle wäre es wünschenswert, auch im Bachelor Betriebswirtschaftslehre eine Quote von zumindest 50 % zu erreichen. Hierfür sind entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Auf den ersten Blick bemerkenswert ist das deutliche Absinken im Master Betriebswirtschaftslehre, welches nicht auf den doppelten Abiturjahrgang zurückgeführt werden kann. Vielmehr handelt es sich hierbei um die Auswirkung des Angebots von weiteren Masterstudienangeboten in den techniknahen Bereichen („Supply Chain Management and Logistics“, „Telecommunications Management“ sowie „Business Analytics“), die zum Wintersemester 2012/2013 gestartet wurden.

³ Es wurden in den Übersichten zu den StudienanfängerInnen und Studierenden ausschließlich nicht auslaufende Studiengänge berücksichtigt.

1.2.2. Studierende

Da die Anzahl der Studierenden und der Frauenanteile der Situation bei den StudienanfängerInnen nachfolgt, ergibt sich grundsätzlich, wenn auch etwas abgeschwächt, ein analoges Bild zu den vorstehend skizzierten Entwicklungen bei den StudienanfängerInnen.

Tabelle 13: Studierende; Köpfe

Studiengang	2013			2012			2011		
	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %
B.Sc. BWL	1.652	756	45,8	1.667	790	47,4	1631	777	47,6
B.Sc. WiPäd	248	189	76,2	225	168	74,7	218	163	74,8
M.Sc. BWL	497	255	51,3	383	213	55,6	292	155	53,1
M.Sc. WiPäd	83	49	59,0	67	42	62,7	18	12	66,7
Σ Fakultät	2.480	1.249	50,4	2.342	1.213	51,8	2.159	1.107	51,3

Die Betrachtung der einzelnen Studiengänge zeigt auf, dass bis auf den Bachelor Betriebswirtschaftslehre das Ziel einer Frauenquote von mindestens 50 % erreicht wurde. Dies gilt insbesondere für die von Frauen stark nachgefragten Studiengänge in Wirtschaftspädagogik.

Analog zur den StudienanfängerInnen lässt sich aus der Analyse der Studierenden die Empfehlung ableiten, Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils von Frauen im Bachelor Betriebswirtschaftslehre zu erarbeiten sowie die Attraktivität der technischen Linien im Master Betriebswirtschaftslehre zu erhöhen, um insgesamt auch weiterhin die Quote von mindestens 50 % zu halten.

1.2.3. AbsolventInnen

Schon der Vergleich der Tabelle 14 mit der Tabelle 12 belegt eine positive Differenz der Absolventinnenquote zur der Quote der StudienanfängerInnen im Bereich der Bachelorstudiengänge; 2011: 53,1 zu 51,8 %, 2012: 55,9 zu 50,3. Dies ist insofern bemerkenswert, als die Quote der StudienanfängerInnen beim Studienstart der heutigen Absolventinnen deutlich geringer war. So lag bspw. die Frauenquote bei den StudienanfängerInnen im Studienjahr 2009 im Bachelor Betriebswirtschaftslehre bei 46,9 %. Die korrespondierende Quote bei den Abschlüssen dieses Studiengangs im Studienjahr 2013 (mithin 6-7 Semester nach Studienstart) lag bei 54,7 %. Dieser Trend ergibt sich im Übrigen bei sämtlichen Studiengängen.

Tabelle 14: AbsolventInnen; Köpfe

Abschluss	2013			2012			2011		
	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %
B.Sc.	278	157	56,5	376	210	55,9	420	223	53,1
M.Sc.	132	86	65,2	68	31	45,6	32	16	50,0
Diplom	103	51	49,5	147	71	48,3	193	91	47,2
Magister	11	10	90,9	3	3	100,0	4	3	75,0
Σ Fakultät	524	304	58,02	594	315	53,0	649	333	51,3

Wir schließen daraus, dass die Studienbedingungen für Studentinnen nicht systematisch schlechter sind als für Studenten, und darüber hinaus, dass durch die Verbesserung der Studienbedingungen für Frauen – im Rahmen spezieller Förderung und Unterstützung durch die MitarbeiterInnen der Fakultät als Maßnahmen der vergangenen Frauenförderpläne – deutliche Erfolge erzielt werden konnten.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Tabelle 15: Promotionen; Köpfe

Zeitpunkt	2013			2012			2011		
	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %
Disputation	18	3	16,7	16	4	25,0	8	3	37,5
Urkunde	15	4	26,7	13	3	23,1	8	2	25,0

Im Bereich der Promotionen erreicht die MSM im Zeitablauf seit 2003 eine durchschnittliche Frauenquote von ca. 25 %, die u. a. in der geringen Anzahl der Frauen bei externen Promotionen begründet ist. Zunächst wird eine Quote angestrebt, die dem Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen entspricht.

Tabelle 16: Interne und externe Disputationen; Köpfe

Disputation	2013			2012			2011		
	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %
intern	10	2	20,0	13	4	30,8	5	2	40,0
extern	8	1	12,5	3	0	0,0	3	1	33,3

Tabelle 17: Interne und externe Promotionen; Köpfe

Urkunde	2013			2012			2011		
	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %	Σ	Frauen	in %
intern	8	3	37,5	10	3	30,0	6	2	33,3
extern	7	1	14,3	3	0	0,0	2	0	0,0

Sowohl bezogen auf die Disputation als auch auf die Übergabe der Urkunde zeigt sich ohne die externen Promotionen eine Quote von 30 bis 40 %. Dies entspricht in etwa der Quote der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und deutet darauf hin, dass die Promotionsbedingungen für Frauen nicht schlechter sind als für Männer. Dennoch ist diese Größenordnung in zweierlei Hinsicht problematisch: Erstens ist der unmittelbare Inputfaktor für die Promotionen, mithin die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bez. auf die Anzahl der Absolventinnen (siehe Kapitel 1.2.3), zu niedrig. Nur wenn diese Anzahl respektive Quote signifikant erhöht werden kann, wird sich auch die Quote der internen Promovendinnen sichtbar erhöhen.

Zweitens scheint eine externe Promotion für Frauen weit unterdurchschnittlich attraktiv zu sein; dafür sprechen die sehr niedrigen Frauenanteile im Vergleich zu den internen Promotionen.

1.3.2. Post doc-Phase

In den Jahren 2005 (1 Frau, 2 Männer) bzw. 2006 (1 Mann) hat die Fakultät die letzten Habilitationen verzeichnet. Dies zeigt den grundsätzlichen Bedeutungsverlust der Habilitation im Universitätssystem u. E. deutlich auf. Die Habilitationsstellen werden zunehmend durch Juniorprofessuren ersetzt. Inzwischen gibt es in der Fakultät zwei Juniorprofessuren, wobei eine mit einer Frau besetzt ist.

Tabelle 18: Post doc-Stellen; Köpfe

Gruppe	2010			2012		
	Frauen	Männer	in %	Frauen	Männer	in %
E13/14	./.	./.	./.	./.	./.	./.
AR a. Z.	0	2	0,0	0	2	0,0

Für die vorstehend skizzierte Entwicklung spricht auch die Übersicht der post doc-Stellen der MSM. So sind in der Fakultät nur noch zwei Akademische Räte auf Zeit tätig, die eine Habilitation anstreben.

1.4. Fazit

Zusammenfassend ergibt sich aus der Analyse der Daten, dass die im letzten Frauenförderplan dargestellten Maßnahmen Wirkung zeigen. Bei den Studierenden sowie der AbsolventInnen 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 weiterhin um qualifizierte Frauen bemühen muss, und in der zu geringen Anzahl der weiblichen Promotionen. Handlungsbedarf besteht auch hinsichtlich Fragen der Bewertung der veränderten, komplexen Tätigkeiten der Frauenarbeitsplätze im Sekretariatsbereich und hinsichtlich der quantitativen Belastung dieser Stellen.

2. Zielformulierung

Langfristige und zentrale Ziele der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre sind:

- die weitere signifikante Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professuren. Soweit es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt, wird versucht, die Frauenquote unter den ProfessorInnen mit jeder frei werdenden Stelle zu erhöhen.
- Darüber hinaus strebt die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ebenfalls auf 50% zu erhöhen.
- Insgesamt soll der Anteil der Frauen an den Promotionen steigen. Der Orientierungsmaßstab sollte der Frauenanteil an den jeweiligen Studienabschlüssen sein. Der Anteil der Frauen, die sich habilitieren bzw. in der post doc-Phase qualifizieren oder eine Juniorprofessur innehaben, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen.
- Die Fakultät will die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern. Ziel ist es, die Bewertung der zunehmend komplexen Tätigkeiten diskriminierungsfrei vorzunehmen mit dem Ziel einer Aufwertung (Stichwort Höhergruppierung).
- Der Anteil der Frauen an den Studierenden sollte sich nach Möglichkeit auch fachspezifisch auf einem ausgeglichenen Niveau bewegen. Hierzu soll insbesondere die Attraktivität des Bachelor Betriebswirtschaftslehre sowie des Master Betriebswirtschaftslehre (techn. Linien) für Frauen weiter erhöht werden.

Die entsprechenden Maßnahmen zur Erreichung der Ziele der MSM werden im folgenden Kapitel 3 dargelegt.

3. Gleichstellungsmaßnahmen

3.1. 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 – sofern gewünscht – 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 und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen ist auch weiterhin ein Frauenanteil anzustreben, der mindestens dem prozentualen Anteil weiblicher Studierender der Fakultät entspricht. Insbesondere die Beschäftigung als studentische respektive wissenschaftliche 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.

3.2. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Teilzeitbeschäftigte, die dem Arbeitgeber den Wunsch nach einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, werden bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Die Fakultät strebt bei Neubesetzung von Stellen eine Arbeitszeiterhöhung bereits beschäftigter Mitarbeiterinnen der Fakultät an (von Teilzeit auf Vollzeit). Bei Reduzie-

zung von Arbeitszeit oder Stellenvolumen wird die Fakultät Aufgaben an diesem Arbeitsplatz entsprechend dem Anteil der Arbeitszeitreduzierung verringern. Der durch Teilzeitbeschäftigung frei gewordene Stellenanteil ist zu besetzen, wenn keine haushaltsrechtlichen Regelungen entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen insbesondere im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Möglichkeiten zur Teilnahme an Dienstbesprechungen und Fortbildungsveranstaltungen sowie Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten nicht benachteiligt werden.

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 Fakultät wird im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung Aufstiegsmöglichkeiten 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. Eine turnusgemäße Überprüfung im aktuellen Berichtszeitraum dieses Frauenförderplans hat zwei weitere Höhergruppierungen hervorgebracht.

Die UDE hat es sich zum Ziel gesetzt, die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern. Ein Element ist die Personalentwicklung und Weiterbildung der eigenen MitarbeiterInnen. Dies wird von der Fakultät uneingeschränkt unterstützt und gefördert.

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

3.3.1. Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden

Die Frauenquote in Bezug auf alle Studierenden der Lehreinheit Betriebswirtschaftslehre hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum auf über 50 % erhöht (siehe Tabelle 13). Diese Entwicklung spricht für die Effektivität der ergriffenen Maßnahmen. Zur Erhöhung des Anteils der Frauen im Studiengang Bachelor Betriebswirtschaftslehre sollen die im Folgenden beschriebenen Vorhaben realisiert werden.

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

Darüber hinaus soll das Interesse der potentiellen Studieninteressierten durch Informationsveranstaltungen an Schulen geweckt und die Zusammenarbeit mit Schulen ausgebaut werden.

3.3.2. Studienerfolg

Die Frauenquote in Bezug auf alle AbsolventInnen der Lehreinheit Betriebswirtschaftslehre hat sich seit dem letzten Berichtszeitraum auf über 50 % erhöht (siehe Tabelle 14). Diese Entwicklung spricht für die Effektivität der ergriffenen Maßnahmen. Trotz dieser Erfolge gilt es hier die Entwicklung auch zukünftig zu überwachen, um frühzeitig Handlungsbedarf erkennen zu können.

3.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Die MSM erachtet es als notwendig, dem Mangel an weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Förderung der Besetzung von Qualifikationsstellen zu begegnen, sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und nachhaltig zu unterstützen. Die derzeitige Frauenquote von etwa 25 % im Bereich der abgeschlossenen Promotionen (siehe Kapitel 1.3.1) soll auch weiterhin durch geeignete Maßnahmen, wie z. B. Vorschläge für Preise oder Stipendien, erhöht werden. Da zukünftige Promovendinnen und Habilitandinnen vor allem aus den Reihen der eigenen Absolventinnen „rekrutiert“ werden, genießt die Förderung leistungsstarker Studentinnen in diesem Zusammenhang einen besonderen Stellenwert. So werden Frauen im Deutschland-Stipendienprogramm bevorzugt vorgeschlagen. Im Jahr 2012 waren 29 von 48 vorgeschlagenen Stipendiaten Frauen; im Jahr 2013 sogar 29 von 45.

Im Bereich der Preise werden bei gleichen Leistungen ebenfalls Promovendinnen und Absolventinnen 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 55 % deutlich über dem Anteil an den Promovendinnen. Dies gilt analog beim UDE-Preis für Absolventen; hier wurden sämtliche Preise seit 2011 an Frauen vergeben.

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.

Darüber hinaus soll ggf. eine Arbeitsgruppe eingerichtet werden, die eine qualifizierte Diskussion ermöglichen und weitere Empfehlungen abgeben soll, wie dem geringen Frauenanteil an den Promovierenden begegnet werden kann.

3.5. 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. Die Fakultät unterstützt Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben für Frauen und Männer und entwickelt ihre Gleitzeitvereinbarung weiter.

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 AnsprechpartnerInnen 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. Vor diesem Hintergrund wird sich die Fakultät in zukünftigen Akkreditierungsverfahren dafür einsetzen, das bewährte und von den Studierenden geschätzte Einzelprüfungssystem auch gegen den Widerstand der Akkreditierungsagenturen zu erhalten. Zuletzt wurde dies im Reakkreditierungsverfahren des Masterstudiengangs BWL durch die Einrichtung eines neuartigen Prüfungssystems und eines fakultätseigenen Modulprüfungsamts erreicht. Das ausgearbeitete und umfangreiche Angebot an Materialsammlungen ermöglicht gleichzeitig ein effizienteres Selbststudium sowie das Nachbereiten von Veranstaltungen bei Fehlzeiten aus familiären Gründen.

3.5.1. 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 Mitarbei-

terInnen 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 wurde bspw. ein Teilzeitarbeitsmodell 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.

3.5.2. 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 Dezernat Personal & Organisation (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 nicht wahrgenommen haben.

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.

3.5.3. 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. Die Fakultät räumt u. a. studentischen Eltern eine bevorzugte Anmeldung zu Lehrveranstaltungen ein.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen in der Fakultät so organisiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren 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.

3.5.4. Kinderbetreuung

Von dem Betreuungsangebot der Universität Duisburg-Essen, das in Zukunft ausgeweitet sowie 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.

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 verein-

barten Arbeitszeit auch bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zu gewährleisten. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt.

3.5.5. Fort- und Weiterbildung

Die MSM verpflichtet sich, interessierte MitarbeiterInnen über alle Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung zu informieren. Die Fakultätsleitung unterstützt ausdrücklich die Teilnahme an hochschulinterner 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 3.5.2 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.

3.6. 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 regelmäßig 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“).

3.7. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die Fakultät übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden. Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt stellen eine Verletzung dieser Persönlichkeitsrechte dar. Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gem. der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“.

Sexuelle Diskriminierung und Gewalt werden in vielförmiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe. Verhaltens- und Handlungsweisen gelten als sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt, die in sexueller Hinsicht beleidigend und/oder demütigend sind und zur Folge haben, dass die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweise richtet, bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird.

Sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt gehen überwiegend von Männern aus und richten sich i. d. R. gegen Frauen. Werden jedoch Männer betroffen, so ist ihnen der gleiche Schutz zu gewährleisten, der für Frauen vorgesehen ist.

Die MSM duldet keinerlei Formen von sexueller Diskriminierung, psychischer und physischer Belästigung und Gewalt. Sie wirkt darauf hin, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Die Fakultät hat den Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

Insbesondere Beschäftigte mit Lehr- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jeder Beschwerde nachzugehen, umgehend konkrete Maßnahmen gegen TäterInnen zu ergreifen, die Vorfälle zu ahnden bzw. eventueller Wiederholung vorzubeugen und dabei jeweils ihre rechtlichen und tatsächlichen

Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens werden die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultät rechtzeitig eingeschaltet. Die MSM stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person entstehen. Personenbezogene Maßnahmen sollen in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person erfolgen. Alle Beschwerden, die diesen Punkt betreffen, werden anonym behandelt.

Die Mitglieder der Fakultät verpflichten sich, auch in Lehrveranstaltungen und -materialien darauf zu achten, dass keine unbeabsichtigte Diskriminierung von Frauen stattfindet.

3.8. 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 (2013) insgesamt zehn Männer und fünf 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 Frauen und einem Mann 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.

3.9. Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 7 Abs. 3 und 4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte/n und ihre Stellvertreterinnen, die den unterschiedlichen Statusgruppen angehören. Der/die DekanIn und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät sowie der Fakultätsrat tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird, dass die Gleichstel-

lungsbeauftragte 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, sofern eine Studentin dies wünscht.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sowohl mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt als auch durch einen eigenen Raum, den die Fakultät zur Verfügung stellt.

Zur Gleichstellungsbeauftragten der MSM wurden auf Vorschlag der Frauenversammlung durch den Fakultätsrat Frau Dr. Susanne Fessel und Frau Dr. Katharina Köhler-Braun gewählt. Ihre Stellvertreterin ist Frau Susanne Brand.

4. 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.

5. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 09.05.2014 in Kraft. Er gilt für eine Laufzeit von drei Jahren.