

Gleichstellungsplan

der

Mercator School of Management (MSM) –
Fakultät für Betriebswirtschaftslehre

Laufzeit: 1. Oktober 2021 – 30. September 2024

gem. Landesgleichstellungsgesetz NRW vom 09.11.1999

i. d. F. vom 02.02.2018

verabschiedet am 16.06.2021 vom
Fakultätsrat für Betriebswirtschaftslehre

Duisburg, im Juni 2021

Inhaltsverzeichnis

1. Bestandsanalyse	4
1.1. Beschäftigtenstruktur	4
1.1.1. Professuren und geplante Neubesetzungen	5
1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau	7
1.1.3. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)	10
1.2. Studium	11
1.2.1. Studienanfänger*innen	11
1.2.2. Student*innen	12
1.2.3. Absolvent*innen	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. Studierende	18
3.1.1. Studienerfolg	18
3.2. Wissenschaftliches Personal	19
3.2.1. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	19
3.3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	21
3.4. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	22
3.4.1. Arbeitszeit und -organisation	23
3.4.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg	25
3.4.3. Studium und Familienaufgaben	25
3.4.4. Kinderbetreuung	26
3.4.5. Fort- und Weiterbildung	27
3.5. Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	28
3.6. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	28
3.7. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	29
3.8. Gleichstellungsbeauftragte	30
4. Erfolgskontrolle und Bericht	30
5. Inkrafttreten	31

Vorwort

Die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den aktualisierten Gleichstellungsplan vor. Er ist eine Fortschreibung der Frauenförderpläne der MSM seit 2004.

Die MSM hat sich im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben 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 Gleichstellungsplans 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 Gleichstellungsplan 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 Gleichstellungsplans und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden aktuelle Daten im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan betrachtet. Anhand der Daten zur Beteiligung und zu den Anteilen von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Gleichstellungsplans erreicht wurden.

Eingeleitet wird der Gleichstellungsplan durch eine Ist-Analyse zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und der Student*innen. Hierauf aufbauend folgen entsprechende Analysen zur Zielerreichung sowie Zielvorgaben und Umsetzungsempfehlungen für die Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter in den Bereichen:

- Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich bzw. zum Ungleichgewicht im Bereich Technik und Verwaltung,
- Berufungsverfahren und Verfahren zur Einstellung von wissenschaftlichem Personal sowie
- Geschlechterverhältnisse als Thema in Lehre und Forschung.

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	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	4	15	21,1	5	15	25,0
LV	0	2	0,0	./.	./.	./.
W1	2	2	50,0	1	3	25,0
Mittelbau	34	42	46,8	47	52	47,5
MTV	20	1	95,2	19	0	100,0

Die Übersicht der Beschäftigtenstruktur an der MSM zeigt, dass sich speziell im Bereich der Mittelbaustellen das Geschlechterverhältnis marginal in die richtige Richtung bewegt hat. 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 Mitarbeiter*innen liegt jedoch weiter unter dem Durchschnitt der Absolvent*innen (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 vollumfänglich erfüllt werden.

Die Quote der Professorinnen hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan faktisch nicht verändert, obgleich erhebliche Anstrengungen unternommen und Erfolge im Sinne der Gleichstellung erzielt wurden (siehe im Detail Kapitel 1.1.1.).

Im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (E5 bis E9/Fachsekretärinnen) liegt die Frauenquote inzwischen wieder bei 100 %. Die Förderung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bewertung typischer Frauenarbeitsplätze der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung behandelt Kapitel 1.1.3. sowie 3.3.

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. Das grundsätzliche

¹ Quelle (hier und im Folgenden): BI; Stand vom 07.04.2021 sowie FFP 2016.

Ziel einer Quote von 25 % hat die Fakultät bezogen auf die Professor*innenstellen i. e. S. bzw. gem. LGG jedoch erreicht.

Tabelle 2: Professor*innen nach Besoldungsgruppen; Köpfe

Gruppe	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	3	11	21,4	3	11	21,4
C3/W2	1	4	20,0	2	4	33,3
W1	2	2	50,0	1	3	25,0
C2	./.	./.	./.	./.	./.	./.
LV	0	2	0,0	./.	./.	./.

Bei den Professuren in der Besoldungsgruppe C4/W3 sowie C3/W2 haben sich in der Gesamtbetrachtung folgende Änderungen ergeben: Eine Juniorprofessorin und ein Juniorprofessor wurden in ein W2-Professorenverhältnis übernommen. Während zur Abwehr eines Rufes ein W2-Professor in ein W3-Verhältnis überführt wurde, ging ein W3-Professor zum September 2020 in den Ruhestand. Aufgrund dieser Entwicklungen konnte nunmehr der Frauenanteil bei den Professor*innen von 21 auf 25 % gesteigert werden. Zudem werten wir es weiterhin als Erfolg, dass 60 % der der Professorinnen in der höher besoldeten Gruppe C4/W3 tätig sind.

Bei den Juniorprofessor*innen gab es zwei Änderungen: Sowohl die Juniorprofessur für „New Economic Geography“ als auch für „Produktions- und Logistikplanung“ wurden mit Männern besetzt. Damit ist nunmehr nur eine der insgesamt vier Juniorprofessuren (mit Tenure) mit einer Frau besetzt und es wird insgesamt eine Quote von 25 % erreicht.

Grundsätzlich fällt in den Berufungsverfahren des betr. Zeitraums auf, dass es in bestimmten Bereichen nur sehr wenige bzw. keine Bewerbungen von Frauen gegeben hat. Daher war es der Fakultät nur möglich, in einem Viertel der Verfahren den Listenplatz 1 mit einer Frau zu besetzen. Die Fakultät hat die Erfahrung gemacht, dass der Umstand, dass eine Frau auf dem ersten Listenplatz steht, nicht automatisch auch zu deren Berufung führt. Die Universitäten stehen hier in einem hoch kompetitiven Verfahren insbesondere mit klassischen Universitäten, die andere Standards im Rahmen der Berufungsverhandlungen anbieten können.

Tabelle 3: Abgeschlossene Berufungsverfahren von 2016 bis 2020

Nomination	Wertigkeit	#1	#2	#3
Ostasienwirtschaft / China	W2	M	M	./.
New Economic Geography	W1 Tenure	M	M	M
Data Analytics	W3	F	M	./.
Produktions-/Logistikplanung	W1 Tenure	M	./.	./.

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

Tabelle 4: Laufende Berufungsverfahren; Stand April 2021

Nomination	Wertigkeit	Stand
BWL, Data Analytics	W3	Nachfolge in Vorbereitung
Betriebswirtschaftl. Steuerlehre	W3	Nachfolge in Vorbereitung
Ostasienwirtschaft /China	W3	Neuausschreibung in Vorbereitung
Ostasienwirtschaft / Japan	W3	Nachfolge in Vorbereitung

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Im Wissenschaftlichen Mittelbau zeigt sich über die verschiedenen Gruppen ein vergleichsweise heterogenes Bild. Während im Bereich der unbefristeten Beamt*innen ein stabiler Zustand nahe der 50 %-Grenze erreicht wurde, ist im Bereich der unbefristeten Tarifbeschäftigten nur eine Frau vertreten, woraus sich dort ein Anteil von einem Drittel ergibt. Diese Situation wird sich im Sommer 2021 ruhestandsbedingt² verändern, so dass bei den unbefristeten Tarifbeschäftigten ein Anteil von 50 % erreicht werden wird.

² Es handelt sich bei dieser ruhestandsbedingten Veränderung nicht um eine Dauerstelle der MSM i. e. S. Vielmehr gab es eine Entscheidung des Rektorats, eine Stelle, die ursprünglich im SSC angesiedelt war, bis zum Zeitpunkt der Ruhestandsetzung des Stelleninhabers in die MSM zu verlagern. D. h., die Stelle wird im SSC neu ausgeschrieben werden.

Tabelle 5: Wissenschaftlicher Mittelbau nach Tarif- und Besoldungsgruppen; VZÄ

Gruppe	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
A13-16	1,75	2	46,7	1,75	2	46,7
A13 a. Z.	0	2	0,0	./.	./.	./.
TV-L unbefr.	./.	./.	./.	1	2	33,3
TV-L befr.	26,77	31,37	46,0	35,7	40,4	47,0

Die Quote bei den befristeten, wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten stieg zwar leicht an, liegt jedoch noch immer 3 %-Punkte unter dem anvisierten Ziel.

Tabelle 6: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung; Köpfe

Gruppe	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
VZ unbefr.	./.	./.	./.	1	1	50,0
TZ unbefr.	./.	./.	./.	0	1	0,0
VZ befr.	12	20	37,5	20	20	50,0
TZ befr.	22	17	56,4	27	32	45,8

Die Pro-Kopf-Betrachtung der befristeten, wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten zeigt analog zu den Vollzeitäquivalenten eine Steigerung des Anteils der Frauen. In diesem Zusammenhang ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan erfreulich, dass es im Bereich der Vollzeitstellen eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils gegeben hat.

Tabelle 7: Lehrbeauftragte; Verträge

	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
vergütet	5	12	29,4	10	11	47,6
unvergütet	1	9	10,0	0	4	0,0

In der Fakultät sind und waren keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Darüber hinaus wird jedoch eine Vielzahl von Lehraufträgen vergeben. Bei diesem Personenkreis handelt es sich um Vollzeitbeschäftigte aus der Wirtschaft bzw. dem Schuldienst (keine prekären Beschäftigungsverhältnisse), die die Veranstaltungen der MSM um notwendige Praxiselemente bereichern. Auch in diesem Bereich ist erfreulicherweise eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils festzustellen, so dass auch hier

nahezu eine Parität erreicht wurde. Diese positive Tendenz gilt es weiter fortzusetzen. Sämtliche Lehraufträge³ an Frauen werden besoldet.

Tabelle 8: Wissenschaftliche Hilfskräfte; VZÄ

	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
sHK	9,64	7,36	56,7	11,37	3,41	76,9

Tabelle 9: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden; Köpfe

Gruppe	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
< 9h	11	8	57,9	19	10	65,5
9 – 15h	6	1	85,7	4	1	80,0
≥ 16h	2	5	28,6	4	0	100,0

Ogleich die Entwicklung des Anteils der Frauen bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (VZÄ) mit einem Anstieg um etwa 20 %-Punkte sehr positiv einzuschätzen ist und die Ziele der Fakultät übertroffen wurden, sind die Werte mit gewisser Vorsicht zu beurteilen, da die Grundgesamtheit in den Stundengruppen mit mehr als acht Stunden zu klein ist.

Tabelle 10: Studentische Hilfskräfte; VZÄ

	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
sHK	11,6	6,38	64,5	2,95	1,37	68,3

Tabelle 11: Studentische Hilfskräfte nach Stunden; Köpfe

Gruppe	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
< 9h	23	13	63,9	9	4	69,2
9 – 15h	7	3	70,0	1	1	50,0
≥ 16h	2	1	66,7	./.	./.	./.

³ Bei der Vergütung von Lehraufträgen ist zu beachten, dass einige Arbeitgeber*innen unserer Lehrbeauftragten einer Vergütung eines Lehrauftrags nicht nur grundsätzlich nicht zustimmen, sondern vielmehr erwarten, dass deren Angestellte Tätigkeiten zum Gemeinwohl übernehmen (z. B. Sparkassen). Auch die Fahrtkosten werden in diesen Fällen vollumfänglich von Arbeitgeber getragen.

Analog zu den wissenschaftlichen Hilfskräften ist auch bei den studentischen Hilfskräften mit einem Anteil von nunmehr 68,3 % das Ziel der Fakultät vollumfänglich erreicht; diese sehr positive Entwicklung zeigt sich ebenfalls uneingeschränkt bei der Betrachtung der Köpfe; die eingeschränkte Aussagefähigkeit der geringen Grundgesamtheit ist ebenfalls an dieser Stelle zu berücksichtigen. Zusammengefasst liegen die Anteile der Frauen bei studentischen sowie wissenschaftlichen Hilfskräften signifikant über dem Anteil an den Student*innen (siehe Tabelle 15).

1.1.3. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Der Anteil der Frauen im Bereich der MTV zeigt seit dem letzten Gleichstellungsplan nahezu keine Veränderungen und liegt nunmehr bei 100 %.

Tabelle 12: MTV Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen; Köpfe

Gruppe		2016			2021		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E9-13 gD	VZ	0	1 ⁴	0,0	0	1	0,0
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E9 mD	VZ	2	0	100,0	1	0	100,0
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E8	VZ	1	0	100,0	2	0	100,0
	TZ	9	0	100,0	11	0	100,0
E7	VZ	1	0	100,0	./.	./.	./.
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E6	VZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
	TZ	1	0	100,0	2	0	100,0
E5 ⁵	VZ	3	0	100,0	1	0	100,0
	TZ	3	0	100,0	1	0	100,0

Positiv hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass die Maßnahmen zur besseren Bewertung von Tätigkeiten bei den MTV Erfolg gezeigt haben. Es hat drei verbesserte Eingruppierungen gegeben, mithin bei einem Anteil von knapp 15 % der Stellen.

⁴ Diese Stelle wurde auf Basis eines Rektoratsbeschlusses temporär aus dem SSC in die MSM versetzt. Siehe auch FN 2.

⁵ Es handelt sich hierbei um E5-Stellen aus dem BAT, die mit einer Schreibzulage versehen sind. Das Gehalt entspricht bzw. ist höher als E6.

Tabelle 13: Höhergruppierungen

Gruppe	Frauen	Männer	w in %
E5-E9	3	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 Student*innen den maßgeblichen 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.

1.2.1. Studienanfänger*innen

Tabelle 14: Studienanfänger*innen nach Studiengängen; Köpfe⁶

Studiengang	2015/2016			2019/2020			2020/2021		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
B.Sc. BWL	423	206	48,7	426	180	42,3	454	214	47,1
B.Sc. WiPäd	101	87	86,1	97	76	78,4	84	67	79,8
M.Sc. BWL	233	109	46,8	96	48	50,0	112	62	55,4
M.Sc. WiPäd	24	16	66,7	33	21	63,6	33	18	54,6
Σ Fakultät	781	418	53,5	652	325	49,8	683	361	52,9

Unter Zugrundelegung eines längeren Zeitraums zeigt sich, dass die Maßnahmen der Fakultät einen höheren Anteil an Studienanfänger*innen zu gewinnen, erfolgreich waren. So lag bspw. vor zehn Jahren der Anteil der Frauen bei den Studienanfänger*innen über die gesamte Fakultät noch bei knapp 45 % und im größtmäßig bedeutendsten Studiengang, dem Bachelor Betriebswirtschaftslehre, bei 40 %.

Im Vergleich zur Situation des letzten Gleichstellungsplans zeigt sich eine Quote von 52,9 % (minus 0,6 %) über die gesamte Fakultät, wobei erfahrungsgemäß die Unterschiede zwischen einzelnen Studienjahren +/- 3 % betragen können. Trotz der Zieler-

⁶ Es wurden in den Übersichten zu den Studienanfänger*innen und Studierenden ausschließlich nicht auslaufende Studiengänge berücksichtigt.

füllung an dieser Stelle wäre es wünschenswert, ebenfalls im Bachelor Betriebswirtschaftslehre eine Quote von zumindest 50 % zu erreichen.

Auf den ersten Blick ist das Absinken im Bachelor sowie Master Wirtschaftspädagogik bemerkenswert. In Bereich Wirtschaftspädagogik ist dies u. E. inzwischen auch für Männer auf die Attraktivität eines zusätzlich lehramtsqualifizierenden Abschlusses zurückzuführen. Parallel hierzu hat sich der Anteil im Master Betriebswirtschaftslehre sichtbar erhöht. Dies hängt mit der Einführung einer Schwerpunktlinie „Management & Economics“ zusammen, die von Frauen überproportional häufig gewählt wird.

1.2.2. Student*innen

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

Tabelle 15: Student*innen; Köpfe

Studiengang	2015/2016			2019/2020			2020/2021		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
B.Sc. BWL	1.747	811	46,2	1.657	727	43,9	1.751	782	44,7
B.Sc. WiPäd	292	236	80,8	283	294	76,6	356	278	78,1
M.Sc. BWL	642	324	50,5	639	308	48,2	596	300	50,3
M.Sc. WiPäd	99	63	63,6	96	61	63,5	116	69	59,5
Σ Fakultät	2.780	1.434	51,6	2.776	1.390	50,1	2.819	1.429	50,7

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 zu den Studienanfänger*innen lässt sich aus der Analyse der Student*innen die Empfehlung ableiten, Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils von Frauen im Bachelor Betriebswirtschaftslehre zu erarbeiten sowie die Attraktivität der techni-

schen Linien/Vertiefungen innerhalb des Masters Betriebswirtschaftslehre zu erhöhen, um insgesamt auch weiterhin die Quote von mindestens 50 % zu halten.

1.2.3. Absolvent*innen

Erfahrungsgemäß sind die Schwankungen bei den Absolvent*innenquoten trotz der vergleichsweise großen Grundgesamtheit sehr viel höher als bei den Werten der Student*innen und mindern mithin deren Aussagekraft. Da zudem keine Daten zu echten Kohortenanalysen verfügbar sind, sind Tendenzen nur im beschränkten Maße ableitbar.

Tabelle 16: Absolvent*innen; Köpfe

Studiengang	2015/2016			2018/2019			2019/2020		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
B.Sc. BWL	244	122	50,0	268	124	46,3	222	109	49,1
B.Sc. WiPäd	34	29	85,3	41	35	85,4	46	34	73,9
M.Sc. BWL	176	95	54,0	201	112	55,7	190	88	46,3
M.Sc. WiPäd	27	18	66,7	40	32	80,0	29	19	65,5
Σ Fakultät	481	264	54,9	550	303	55,1	487	250	51,3

Tabelle 17: Vergleich durchschnittlicher Studienanfänger*innenanteile mit den durchschnittlichen Absolvent*innenanteilen

Studiengang	Ø Anfäng. 2015 - 2017			Ø Abs. 2017 - 2019			Δ %
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	
B.Sc. BWL	427,3	202,3	47,3	257,7	128,0	49,7	2,3
B.Sc. WiPäd	117,0	92,0	78,6	35,3	27,7	78,3	-0,3
M.Sc. BWL	179,3	92,7	51,7	194,7	96,3	49,5	-2,2
M.Sc. WiPäd	22,0	16,0	72,7	34,0	24,3	71,6	-1,2

Um zumindest Anhaltspunkte für eine Entwicklung aufzuzeigen, wurden hier die durchschnittlichen Anteile der Studienanfänger*innen (2015/2016 bis 2017/2018) denen der Absolvent*innen (2017/2018 bis 2019/2020) gegenübergestellt. Während im Bachelor BWL der übliche überproportionale Absolvent*innenanteil zu beobachten ist, zeigen sich im Master BWL möglicherweise negative Tendenzen. Im Gegensatz hierzu kann das Sinken des Absolvent*innenanteils im Vergleich zu den Studienanfänger*innen auf das Sinken des Anteils von Frauen im Master Wirtschaftspädagogik zurückgeführt werden, der mit der steigenden Attraktivität des Studiengangs bei Männern zusammenhängt (siehe auch Kapitel 1.2.1). Daher ist auch in diesem Fall

der übliche überproportionale Absolvent*innenanteil anzunehmen. Allerdings ist für den Master BWL eine Analyse der tatsächlichen Situation notwendig, die in den Maßnahmen beschrieben wird.

Zusammenfassend schließen wir 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 Mitarbeiter*innen der Fakultät als Maßnahmen der vergangenen Frauenförderpläne – Erfolge erzielt werden konnten.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Tabelle 18: Promotionen; Köpfe

Zeitpunkt	2018			2019			2020		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
Anzahl	11	5	45,5	9	2	22,2	15	8	53,3

Während wir vor etwa zehn Jahren im Bereich der Promotionen eine durchschnittliche Frauenquote von nur etwa 25 % erreicht haben, scheint die MSM nunmehr auf einem guten Weg zu sein, die Quote der Promovend*innen sichtbar zu steigern.

Tabelle 19: Interne und externe Promotionen; Köpfe

Typ	2018			2019			2020		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
intern	7	4	57,1	7	0	0,0	12	7	58,3
extern	4	1	25,0	2	2	100,0	3	1	33,3

Sowohl bezogen auf gesamten als auch interne Promotionen zeigt sich im Jahr 2020 eine Quote von deutlich über 50 % und liegt damit über der Quote der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Jedoch handelt es sich in diesem Jahr um einen positiven Ausreißer, der insbesondere mit den im Vergleich zu den Absolvent*innen geringen Fallzahlen und der einhergehenden Volatilität zusammenhängt. Wir schätzen, dass die Quote (von ehemals 25 %) bei realistischer Betrachtung bei etwa 35 bis 40 % liegt; so ergibt der gleitende Durchschnitt der hier betrachteten Jahre 42,9 % (15 von 35 Promotionen insgesamt). Weiterhin gehen wir davon aus, dass die Promotionsbedin-

gungen für Frauen nicht schlechter sind als für Männer und sich in der jüngsten Vergangenheit verbessert haben. Dennoch ist die aktuelle Größenordnung immer noch in zweierlei Hinsicht problematisch: Erstens ist der unmittelbare Inputfaktor für die Promotionen, mithin die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bez. auf die Anzahl der Absolvent*innen (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 (bis auf den Ausreißer 2019) unterdurchschnittlich attraktiv zu sein; dafür sprechen die überproportional niedrigen Frauenanteile im Vergleich zu den internen Promotionen.

1.3.2. Post doc-Phase

Seit 2016 hat die Fakultät nur eine Habilitation (männlich) verzeichnet. Dies zeigt den grundsätzlichen Bedeutungsverlust der Habilitation in den Wirtschaftswissenschaften u. E. deutlich auf. Die Habilitationsstellen werden zunehmend durch Juniorprofessuren ersetzt. Inzwischen gibt es in der Fakultät vier Juniorprofessuren (sämtlich mit Tenure), wobei eine mit einer Frau besetzt ist.

Tabelle 20: Post doc-Stellen; Köpfe

Gruppe	2016			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E13/14	1	1	50,0	3	5	37,5
AR a. Z.	0	3	0	./.	./.	./.

Die Entwicklung der Nachwuchswissenschaftler*innen mit Promotion ist in zweierlei Hinsicht sehr positiv. Einerseits stieg die Frauenquote von 20 auf 37,5 % sichtbar an. Damit liegt die Quote der weiblichen Post Docs nur noch im geringen Umfang unter der der weiblichen Promotionen. Andererseits ist der Anstieg der gesamten Anzahl der Nachwuchswissenschaftler*innen mit Promotion seit dem vergangenen Gleichstellungsplan sehr erfreulich.

1.4. Fazit

Im Berichtszeitraum wurden von drei Professuren (inkl. Juniorprofessuren) drei mit Männern besetzt, wobei in einem weiteren Verfahren, das nicht abgeschlossen wurde, die Erstplatzierte abgesagt hat.

Während sich im wissenschaftlichen Mittelbau eine gleichbleibende Tendenz erkennen lässt, zeigt sich im Bereich der SHK/wHK ein weiterer Anstieg, der wichtig ist, um frühzeitig Frauen in die Forschungstätigkeit zu integrieren und für eine Wissenschaftskarriere zu interessieren. Im Bereich der MTV sind bis auf die Höhergruppierungen von insgesamt 15 % der Mitarbeiter*innen in der Fakultät datenbezogen keine Auffälligkeiten festzustellen.

Im Bereich der Studienanfänger*innen, Student*innen und Absolvent*innen werden die Quoten bzw. Ziele der Fakultät erreicht und befinden sich im Rahmen der üblichen Schwankungen. Für den Studiengang Master Betriebswirtschaftslehre gibt es weiteren Analysebedarf. Die Promotionsquoten werden 2020 zwar erfüllt, jedoch geht die Fakultät nur von einer langsam steigenden Entwicklung aus und wertet das Jahr als positiven Ausreißer.

2. Zielformulierung

Langfristige und zentrale Ziele der Fakultät für Betriebswirtschaftslehre sind:

- Die weitere Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professuren. Soweit es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt, ist es weiterhin beabsichtigt, die Frauenquote unter den Professor*innen mit jeder frei werdenden Stelle zu erhöhen.
- Darüber hinaus strebt die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf 50 % zu steigern.
- Insgesamt soll der Anteil der Frauen an den Promotionen weiterhin steigen. Der Orientierungsmaßstab sollte der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 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 wird 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 mit dem Ziel einer Aufwertung (Stichwort Höhergruppierung) vorzunehmen.
- Der Anteil der Frauen an den Student*innen sollte sich nach Möglichkeit auch studiengangspezifisch auf einem ausgeglichenen Niveau bewegen. Hierzu soll insbesondere die Attraktivität des Bachelor Betriebswirtschaftslehre für Frauen weiter erhöht werden.

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

3. Gleichstellungsmaßnahmen

3.1. Studierende

Die Frauenquote in Bezug auf alle Studierenden der Lehrereinheit Betriebswirtschaftslehre hat sich seit dem Beginn des Jahrzehnts auf über 50 % erhöht (siehe Tabelle 15). Diese Entwicklung spricht für die Effektivität der ergriffenen Maßnahmen. Zum Erhalt des hohen Anteils der Frauen im Studiengang Bachelor Betriebswirtschaftslehre werden die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen weitergeführt.

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 in einem Masterstudiengang fortzusetzen und eine Universitätskarriere zu verfolgen. Darüber hinaus unterstützt die Mentor-/Mentee-Beziehung durch den engen Kontakt zu den Professor*innen und Lehrstuhlmitarbeiter*innen den Aufbau von Netzwerken. Das Mentoring-System wird von der Fakultät als ein wirksames Instrument zur Förderung von Studentinnen angesehen.

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

3.1.1. Studienerfolg

Die Frauenquote in Bezug auf alle Absolvent*innen der Lehrereinheit Betriebswirtschaftslehre liegt weiterhin bei über 50 % (siehe Tabelle 16). 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. Daher werden wir im Masterstudiengang BWL eine Kohortenanalyse eines vollständigen Jahrgangs durchführen, um Erkenntnisse über mögliche negative Entwicklungen zu erhalten.

3.2. Wissenschaftliches Personal

Da sich an der Fakultät 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 (und ebenfalls Männer) erheblich.

Um den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal dauerhaft 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. Dies wird durch die gezielte Ansprache von zukünftigen Absolventinnen flankiert, um diese zur Promotion aufzufordern.

3.2.1. 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 nachhaltig zu unterstützen. Die derzeitige Frauenquote von etwa 35-40 % im Bereich der abgeschlossenen Promotionen (siehe Kapitel 1.3.1) wird 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 leis-

tungsstarker Studentinnen in diesem Zusammenhang einen besonderen Stellenwert. So werden Frauen im Deutschland-Stipendienprogramm bevorzugt vorgeschlagen. Im Jahr 2019 waren 18 von 30 vorgeschlagenen Stipendiaten Frauen; im Jahr 2020 waren es 13 von 22.

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 Sparkassenpreis für PromovendInnen; seit dem letzten Gleichstellungsplan wurden drei von fünf Preisen an Promovendinnen vergeben. Dies gilt analog beim UDE-Preis für Absolvent*innen; hier wurden sämtliche Preise seit 2011 an Frauen vergeben.

Der Abschlussbericht zum Projekt „Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Postdocs an der Mercator School of Management“ von Frau Prof. Dr. Paul und Frau Klose nennt u.a. folgende Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen:

- Gute Rahmenbedingungen für Doktorandinnen und Postdotorandinnen durch ausreichende Vertragslaufzeiten und Reisekostenzuschüsse.

Diese Maßnahmen werden schon seit langem durch die Fakultät umgesetzt. Erstverträge haben eine Mindestlaufzeit von 3 Jahren. Folgeverträge und kürzere Laufzeiten sollen dem Qualifikationsziel angepasst sein. Unterjährige Laufzeiten sollen vermieden werden. Neben der Ausstattung der Lehrstühle mit Reisemitteln für Konferenzteilnahmen stellt die Fakultät darüber hinaus Mittel für Dienstreisen von Doktorandinnen und Postdotorandinnen zur Verfügung. Die zentrale Förderung von Konferenzreisen (Ø ~85 % Förderungsquote) für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen hat im Jahr 2019⁷ 45.000 € aus Fakultätsmitteln bereitgestellt.

- Aufbau oder Einkauf einer flexiblen Kinderbetreuung für besondere Situationen (bspw. außerhalb der üblichen KiTa-Öffnungszeiten)

Die MSM ist sich der Bedeutung einer flexiblen Kinderbetreuung für den beruflichen Erfolg der Eltern bewusst und wird sich in den entsprechenden Gremien

⁷ Coronabedingt nahmen 2020 die Konferenzteilnahmen deutlich ab, daher wurde hier das Jahr 2019 gewählt.

der Universität für eine Etablierung entsprechender Betreuungslösungen einsetzen.

- Doktorandinnen sollten auf die Möglichkeit hingewiesen werden, mit Professorinnen der Fakultät über frauenspezifische Karriereaspekte zu sprechen sowie an entsprechenden Mentoring Programmen teilzunehmen.

Die Fakultät beteiligt sich unter Frauenfördergesichtspunkten auch an dem sog. Programm „Mentoring³“ der Research Academy Ruhr. Dabei übernimmt eine Mentorin für den Zeitraum von zwei Jahren die Karriereberatung einer Doktorandin oder Postdoktorandin. Darüber hinaus plant die Fakultät, einen regelmäßigen Austausch zwischen den Wissenschaftlerinnen der Fakultät zu unterstützen. In regelmäßigen Terminen (ein bis zweimal pro Semester) soll Professorinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen die Möglichkeit zum Austausch im Rahmen des „Ladies‘ Lunch“ unter der Koordination von Frau Prof. Paul gegeben werden. Die MSM erhofft sich davon, das Netzwerk ihrer Wissenschaftlerinnen zu stärken sowie die Entscheidung von Doktorandinnen im Wissenschaftsbetrieb zu verbleiben, durch den Austausch mit Frauen höherer Seniorität, zu unterstützen. Des Weiteren möchte die MSM durch den so forcierten Erfahrungsaustausch die Quote erfolgreicher Promotionen von Frauen erhöhen.

- Den Frauenanteil in der Gruppe der Doktorand*innen erhöhen.

Seit 2015 bietet die MSM Infoveranstaltungen zu den Möglichkeiten einer Promotion insbesondere für Absolventinnen an (u. a. durchgeführt von Frau Prof. Mahayni, Frau Prof. Paul). Es ist außerdem geplant sehr gute Master-Absolventinnen gezielt anzuschreiben und über die Möglichkeit der Promotion an der MSM zu unterrichten.

3.3. 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.

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

Für die Mitarbeiter*innen 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 werden regelmäßig die Arbeitsplatzbeschreibungen aller Beschäftigten in Technik und Verwaltung überprüft und ggf. angepasst. Die Überprüfungen im aktuellen Berichtszeitraum dieses Gleichstellungsplans haben drei 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 zu verbessern. Ein Element ist die Personalentwicklung und Weiterbildung der eigenen MitarbeiterInnen. Dies wird von der Fakultät uneingeschränkt unterstützt und gefördert.

3.4. 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 Mitarbeiter*innen 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 Ansprechpartner*innen zu verweisen. Diese Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf sind bereits seit dem Gleichstellungsplan von 2011 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. Eine bevorzugte Anmeldung von studentischen Eltern wird ebenfalls ermöglicht (siehe weitergehend auch 3.4.3).

3.4.1. 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 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung führt zu einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung und trägt somit maßgeblich zur Frauenförderung bei.

Zur Unterstützung von mobiler Arbeit/Home Office der Beschäftigten mit jungen Kindern (unter 12 Jahren) wird die Fakultät durch eigene, zentrale Mittel die Anschaffung von Notebooks und anderen Ausstattungen⁸ für diese Personengruppe vornehmen. Dies soll den Beschäftigten mehr Flexibilität bei ihrer Arbeitsorganisation geben, evtl. Pendelzeiten reduzieren und somit zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen.

Frauen werden – 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 zwei Professuren wurde in der Vergangenheit bspw. ein Teilzeitarbeitsmodell über mehrere Jahre praktiziert. Grundsätzlich ist den Wünschen von Mitarbeiter*innen, 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 Servicezeit 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. Zudem werden Teilzeitbeschäftigten, die ihr Stundenvolumen erhöhen möchten, neu zu besetzende Stellen bevorzugt angeboten.

⁸ Die Rahmenbedingungen werden von der Ausgestaltung der Dienstvereinbarung Homeoffice, die derzeit in der UDE erarbeitet wird, abhängen.

3.4.2. 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 werden vom Dezernat Personal & Organisation (PE/OE) laufend über diese Veranstaltungen informiert.

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 Wissenschaftler*innen, 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 werden die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet, 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.

3.4.3. 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 Ab-

schlussmöglichkeiten 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. Darüber hinaus werden Veranstaltungen grundsätzlich geblockt, um eine höhere Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben zu ermöglichen.

Professor*innen sowie wissenschaftliche Mitarbeiter*innen 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.

3.4.4. Kinderbetreuung

Von dem Betreuungsangebot der Universität Duisburg-Essen, das in Zukunft ausgeweitet sowie um unregelmäßige und stundenweise Betreuung ergänzt werden soll, profitieren ebenfalls 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 z. T. ausbaufähig. Zusätzlich zum grundsätzlichen Mangel an Betreuungsplätzen in der Kindertagesstätte des Studierendenwerks 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 bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zu gewährleisten. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt.

3.4.5. Fort- und Weiterbildung

Die MSM verpflichtet sich, interessierte Mitarbeiter*innen 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 Netzwerktreffen. Entstehende Kosten werden von der Fakultät getragen.

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

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, wird wie in Kapitel 3.4.2 dargestellt, die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät ermöglicht. Sie werden laufend über diese Veranstaltungen informiert. Ebenfalls soll der Anteil an Frauen für durch die MSM vermittelte Auslandsaufenthalte, Praktika und Stipendien erheblich gesteigert werden.

3.5. 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. Zudem wurden in der Vergangenheit regelmäßig Seminar-, Bachelor- und Diplomarbeiten zu diesem Themengebiet vergeben. Daneben engagieren sich Frau Prof. Schmitz und Frau Prof. Paul als Mitglieder im Essener Kolleg für Geschlechterforschung.

3.6. 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 3. Dezember 2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“.

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 ebenfalls vorbeugende Maßnahmen.

Insbesondere Beschäftigte mit Lehr- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jeder Beschwerde nachzugehen, umgehend konkrete Maßnahmen gegen Täter*innen zu ergreifen, die Vorfälle zu ahnden bzw. eventueller Wiederholung vorzubeugen und dabei jeweils ihre rechtlichen sowie tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens werden die Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie 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, ebenfalls in Lehrveranstaltungen und -materialien darauf zu achten, dass keine unbeabsichtigte Diskriminierung von Frauen stattfindet.

3.7. 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 acht Männer und sieben Frauen an. In der Gruppe der Professor*innen sind drei Frauen vertreten. Die Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wird von zwei Frauen, die der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von einer Frau sowie die der Studierenden durch eine Frau und zwei Männer 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 (wie bspw. zusätzliche Mittel für Hilfskräfte) an.

3.8. Gleichstellungsbeauftragte

Nach § 7 Abs. 3 und 4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenvollversammlung der Fakultät die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, die den unterschiedlichen Statusgruppen angehören. Der/die Dekan*in und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät sowie der Fakultätsrat tragen dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan 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, 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 wurde auf Vorschlag der Frauenversammlung durch den Fakultätsrat Frau Dr. Katharina Köhler-Braun gewählt. Ihre Stellvertreterinnen sind ist Frau Susanne Lucassen und Frau Dr. Susanne Fessel.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

Die MSM wird der Gleichstellungskommission mit Ende der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans 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 Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 01.10.2021 in Kraft. Er gilt für drei Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Fakultät sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.“