



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken



***Gleichstellungsplan der
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
(14.01.2022 – 13.01.2025)***

***gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 02.02.2018***

Inhalt

Präambel	4
1 Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017-2020	5
1.1 Beschäftigte der Fakultät	6
1.1.1 Professuren	7
1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal.....	8
1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	10
1.1.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)	12
1.1.5 Auszubildende	13
1.2 Studium	14
1.2.1 Studienanfänger*innen	14
1.2.2 Studierende	16
1.2.3 Studienabschlüsse.....	18
1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung.....	20
1.3.1 Promotionen	20
1.3.2 Stipendien.....	21
1.3.3 Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase	22
1.4 Gremienbeteiligung	23
1.5 Fazit	24
2 Fortschreibung für die Jahre 2021 – 2024 und Ziele	26
2.1 Wissenschaftliches Personal.....	28
2.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	29
2.3 Studieneingang und Studienerfolg	30
2.3.1 Angebote für Schüler*innen.....	30
2.3.2 Schulbotschafter*innen.....	31
2.3.3 Campus-Scouts	31
2.3.4 Informatik-Vorkurs	32
2.3.5 UDE-Stipendien	33

2.3.6	„Frauentutorium“	33
2.3.7	Mentoring-Programm.....	33
2.3.8	Diversity	34
2.4	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	34
2.4.1	Information und Unterstützung durch die Lehrstühle.....	35
2.4.2	Information und Unterstützung durch die Fakultät.....	35
2.4.3	Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“	36
2.4.4	Veranstaltung „Wissenschaftskarriere Informatik“	37
2.4.5	Rollenvorbilder.....	37
2.4.6	Finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Realisierung von Workshops, Auslandsaufenthalten und Gastvorträgen.....	37
2.5	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	38
2.5.1	Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen.....	38
2.5.2	Beratung von Studierenden mit Kind	38
2.6	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre.....	39
2.7	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	39
2.7.1	Information zu Beginn und während des Studiums	39
2.7.2	Verwendung gendergerechter Sprache.....	40
2.7.3	Positionierung für Vielfalt und gegen Diskriminierung im Profil der Fakultät	40
2.8	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung.....	40
2.9	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	41
3	Erfolgskontrolle und Bericht.....	42
4	Inkrafttreten und Veröffentlichung.....	42

Präambel

Der vorliegende Gleichstellungsplan basiert auf der Arbeitshilfe zur Erstellung der Fortschreibung der Gleichstellungspläne (früher Frauenförderpläne) der Fakultäten der Universität Duisburg-Essen. Er schließt in allen Belangen das dritte Geschlecht mit ein, wohlwissend, dass diesbezügliches Datenmaterial zum Zeitpunkt der Bearbeitung nicht verfügbar war.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sieht die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Geschlechter, Weltanschauungen und Kulturen in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium als selbstverständlich an und fördert diese. Die Fakultät erkennt ein grundsätzliches Potenzial zur Weiterentwicklung in geschlechtsspezifischen Themen und ist jederzeit bereit für entsprechende Gespräche und Kooperationen.

1 Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017-2020

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans (bisherige Bezeichnung für den Gleichstellungsplan) für die Jahre 2017 - 2020¹ und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre betrachtet. Die besondere Situation der Corona-Pandemie und die darüber hinaus spezielle Situation der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (unbesetzte Stellen in zentraler Funktion und anlassbezogene Evaluierung) führte zu zwei Verlängerungen.

Im bisherigen Frauenförderplan 2017-2020 wurden folgende Ziele benannt:

- Die Fakultät hielt eine Neuberufungsquote in Höhe von 25 % für sinnvoll.
- Das Rektorat hatte auf seiner Sitzung am 03.08.2016 im Einvernehmen mit der Fakultät für die Jahre 2017 bis 2019 eine Gleichstellungsquote von 9 % beschlossen.
- Die Fakultät hatte mit großen Bedenken und dem Hinweis beschlossen, dass nach ihrer Einschätzung konkrete quantitative Zielzahlen nicht seriös festgelegt werden könnten:
 - Die Fakultät strebte eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Absolventinnen und Absolventen in der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik auf 15 % an.
 - Die Fakultät strebte eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus auf 38 % an.
- Aufgrund der kleinen Fallzahlen und der damit verbundenen großen Schwankungen hielt die Fakultät die Angaben von Zielzahlen für nicht seriös, sah es jedoch aufgrund der rechtlichen Vorgaben für notwendig an, Zielzahlen anzugeben. Im Bereich der Promotionen strebte die Fakultät einen Frauenanteil von 32 % an.
- Die Fakultät berichtet gemäß dem Rahmenplan zur Gleichstellung regelmäßig der Gleichstellungskommission über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans der Fakultät.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, wurden zahlreiche gruppenspezifische und prozessgenaue Maßnahmen in der Fakultät durchgeführt. Für Personalmaßnahmen ist die Beachtung der umfangreichen Empfehlungen der dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre aktive Beteiligung an Verfahren geboten.

Darüber hinaus wurden folgende Maßnahmen umgesetzt: Angebote für Schülerinnen und Schüler, Schulbotschafter*innen, Campus-Scouts, Informatik-Vorkurs, Frauentutorium, Rollenvorbilder, Mentoring-Programm, Diversity bezogene Maßnahmen, Information und Unterstützungsmaßnahmen durch die Lehrstühle, Information und Unterstützungsmaßnahmen auf

¹ Verabschiedet vom Senat der UDE am 01.09.2017. Am 04.12.2020 vom Senat verlängert bis zum 30.09.2021. Am 02.07.2021 vom Senat verlängert bis längstens 31.03.2022.

zentraler Fakultätsebene, Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“, Veranstaltung „Wissenschaftskarriere Informatik“, Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen, Beratung von Studierenden mit Kind, Homeoffice via Clients, Aufforderung zur Integration von Informationen zum Geschlechterverhältnis in Forschung und Lehre, Thematisierung von Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Aufforderung von Frauen zur Beteiligung in den Gremien der Fakultät und Universität.

Die durchgeführten Maßnahmen haben zur Entwicklung der Fakultät beigetragen. Eine Quantifizierung der Effekte ist jedoch nicht möglich. Da grundsätzlich eine positive Wirkung angenommen wird, sollen die Maßnahmen weitergeführt und im Bedarfsfall weiterentwickelt und angepasst werden. Erläuterungen dazu finden sich in Kapitel 2.

1.1 Beschäftigte der Fakultät

Ein erster tabellarischer Überblick gibt die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät seit dem vorherigen Frauenförderplan wieder.

Tabelle 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät (Stichtag 31.12.2020)²

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	2	27	6,9	2	31	6,1
Lehrstuhlvertretungen	0	0	0	0	0	0
Juniorprofessuren (W1)	2	6	25,0	1	2	33,3
Wissenschaftlicher Mittelbau	68	161	29,7	91	162	36,0
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	31	11	73,8	32	13	71,1

Auswertung

Der Anteil der weiblichen Professuren ist absolut gegenüber dem vorhergehenden Berichtszeitraum gleichgeblieben und wurde prozentual leicht gesteigert. Leider verlassen eine Pro-

² Für die in den Tabellen dieses Kapitels wiedergegebenen Daten liegen, soweit nicht anders angegeben, Datenabfragen aus HISinOne-BI mit dem Stichtag 31.12.2020 zugrunde. Die Abfragen wurden im Mai 2021 durchgeführt.

fessorin und eine Juniorprofessorin die UDE im Frühjahr 2021. Damit sinkt der Professorinnenanteil auf 3,6 %. Dies stellt aus Sicht der Fakultät allerdings eine Momentaufnahme dar, die sich durch derzeit laufende Berufungsverhandlungen voraussichtlich wieder ändern wird.

Der Anteil der Juniorprofessorinnen ist bei insgesamt stark angestiegener Zahl (jetzt 8 zuvor 6) von einem Drittel auf ein Viertel gesunken. Mit dem Ausscheiden einer Juniorprofessorin und eines Juniorprofessors im Lauf des Jahres 2021 sinkt dieser auf 16,7 %. Im wissenschaftlichen Mittelbau sinkt der prozentuale Anteil der weiblichen Beschäftigten von knapp 36 % auf knapp 30 %.

Dem gegenüber steht ein leichter Anstieg des Anteils weiblicher Personen in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung von 71 % auf knapp 74 %.

1.1.1 Professuren

Ende 2018 lag der Frauenanteil bundesweit, fächerübergreifend innerhalb der Professorenschaft bei 25 % und stieg damit gegenüber dem Vorjahr um lediglich 0,7 %³. Der Professorinnenanteil variiert zwischen den einzelnen Fächer- und Besoldungsgruppen.

In NRW liegt der Frauenanteil bei den Professuren 2018 (jüngster verfügbarer Zeitpunkt in <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>) in den Wirtschaftswissenschaften bei 20 % und in der Informatik bei 12,6 %⁴ - wobei die im Portal erfassten Lehr- und Forschungsbereiche mit ihren Fächergruppen nicht exakt mit der fachlichen Situation in der Fakultät übereinstimmen.

Tabelle 2: Professuren nach Besoldungsgruppen (Stichtag 31.12.2020)

Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	2	22	8,3	2	25	7,4
C3/W2	0	5	0	0	6	0
W1	2	6	25,0	1	2	33,3
C2	0	0	0	0	0	0

³ Quelle: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/07/PD19_256_213.html (Aufruf am 19.06.2021)

⁴ Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/hoerschulpersonal/professor-innen?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=235d5c4ba1cae7713de4a6e944a157c2 (Aufruf am 20.06.2021).

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften existiert in der Besoldungsgruppe C4/W3 ein Frauenanteil von 8,3 %, in der Besoldungsgruppe C3/W2 waren und sind keine Frauen beschäftigt. Der geringfügige prozentuale Zuwachs ist durch temporäre Effekte um den Stichtag erklärbar. Die absolute Anzahl der beschäftigten Professorinnen ist zum Stichtag gleichgeblieben. Damit bewegt sich der Frauenanteil auf einem niedrigen Niveau.

Grundsätzlich erfreulich ist der Zuwachs bei den Juniorprofessuren (W1), allerdings konnte der Frauenanteil von 33 % im vorhergehenden Zeitraum nicht gehalten werden, so, dass sich ein aktueller Frauenanteil von 25 % ergibt.

Fachvertretungen und C2-Professuren existieren an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät nicht. Im Berichtszeitraum wurden eine Frau an die Fakultät berufen.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

In NRW liegt der Frauenanteil beim Wissenschaftlich-künstlerischen Personal (ohne Professuren) im Jahr 2018 bei 37,7 % in den Wirtschaftswissenschaften und bei 18,3 % in der Informatik⁵, wobei keine Differenzierung nach Vollzeitäquivalenten beziehungsweise Köpfen erfolgt.

Die tabellarische Übersicht der Vollzeitäquivalente ermöglicht es, die Verteilung der Gesamtarbeitszeit innerhalb der Fakultät zu betrachten.

Für das beamtete Personal ergibt sich lediglich eine prozentuale Zunahme bei den befristet beschäftigten Beamtinnen, die auf eine Abnahme der Anzahl der männlichen Kollegen zurückzuführen ist – absolut bleiben sie Zahlen gleich.

Ein differenzierteres Bild zeigt sich für die Tarifbeschäftigten (keine Vergleichszahlen im abgelaufenen FFP für befristet Beschäftigte). In den höheren Vergütungsgruppen (E14 und E15) ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten Null (befristet Beschäftigte) beziehungsweise liegt bei 28,6 % (unbefristet Beschäftigte). In der Vergütungsgruppe E13 liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten bei gut 26 % bei den befristet Beschäftigten, aber bei nur 12,5 % bei den unbefristet Beschäftigten.

Der Anteil weiblicher Wissenschaftlicher Hilfskräfte verringerte sich bei geringfügig sinkenden Gesamtzahlen minimal (1,5 %).

⁵ Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/hoerschulpersonal/wissenschaftlich-kuenstlerisches-personal-o-professuren?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=8ca63c25c9f25425f9fa74affc835f9e (Abruf am 20.06.2021)

Tabelle 3: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten (Stichtag 31.12.2020). Tarif-/Besoldungsgruppen ohne Beschäftigte sind nicht aufgeführt. Im abgelaufenen FFP wurden die Tarif-/Besoldungsgruppen nicht differenziert.

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	A 13 – A16	2	3	40,0	2	3	40,0
Beamt*innen, befristet	A 13 – A16	2	5	28,6	2	8	20,0
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E 14	0,5	1,3	28,6			
	E 13	1	7	12,5	1	0	100,0
Tarifbeschäftigte, befristet	E 15	0	1	0			
	E 14	0	7	0			
	E 13	40,9	115,3	26,2			
Wissenschaftliche Hilfskräfte		18,5	29,1	38,8	20	30	40,0

Bei Betrachtung der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten können Anhaltspunkte für die Existenz ungleicher Bedingungen gewonnen werden.

Aktuell stellen bei den unbefristet Beschäftigten die weiblichen Teilzeitbeschäftigten einen sehr großen Prozentanteil (80 %), demgegenüber stehen keine weiblichen Vollzeitbeschäftigten. Dies stellt eine Verschiebung gegenüber dem vorhergehenden Frauenförderplan dar, nach dem keine weiblichen Teilzeitbeschäftigte, allerdings zwei weibliche Vollzeitbeschäftigte existierten.

Eine andere Situation stellt sich für die befristet Beschäftigten dar: Für die Vollzeitbeschäftigten ist bei leicht abnehmender Gesamtzahl der Anteil der Frauen von 23,5 % auf 16,8 % gesunken. Für die Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil weiblicher Beschäftigter bei insgesamt deutlich gesunkener Gesamtzahl von knapp 52 % auf 50 % recht stabil.

Tabelle 4: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe) (Stichtag 31.12.2020)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	0	6	0	2	0	100
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	4	1	80	0	0	0

Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	22	109	16,8	34	111	23,5
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	38	38	50,0	55	51	51,9

Insgesamt ist damit ein beachtlicher Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau vorhanden, der dem Niveau des Landesdurchschnitts vergleichbar ist.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Es wurde und wird eine männliche Lehrkraft für besondere Aufgaben unbefristet in Vollzeit beschäftigt. Entsprechend ergab sich keine Veränderung.

Die Zahl der Lehrbeauftragten stieg absolut um zwei Personen an, je eine weibliche und eine männliche. Damit ergibt sich eine leichte Steigerung des prozentualen Anteils der weiblichen Beschäftigten auf nunmehr rund 23 %.

Tabelle 5: Lehrbeauftragte (nach Verträgen, Stand 31.12.2020)

	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	7	23	23,3	6	22	21,4

Auswertung

Insgesamt zeigt sich eine weitgehend stabile Situation auf einem Niveau, das Anlass für weitere Entwicklungen bietet. Deutliche Unterschiede sind bei den Frauenquoten zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten erkennbar. In Bereichen mit starker Dynamik ist die hohe Veränderung auf sehr geringe Fallzahlen und eine unterschiedliche Datenbasis in den Vergleichszeiträumen zurückzuführen.

1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Wissenschaftliche Karrierewege beginnen oft mit der Beschäftigung als Studentische Hilfskraft (SHK) oder wissenschaftliche Hilfskraft mit dem ersten Studienabschluss (WHF). In diesem frühen Stadium liegt das Geschlechterverhältnis oft nahezu ausgewogen und es werden grundlegende, erste eigene Erfahrungen der Tätigkeit in der Wissenschaft gesammelt.

Die Fakultät widmet diesem Bereich daher große Aufmerksamkeit, da er einen wesentlichen Faktor für die zukünftige Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses darstellen kann.

Tabelle 6: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (nach Köpfen) (Stichtag 31.12.2020)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte (SHK)	51	78	39,5
Studentische Hilfskräfte (WHF)	35	51	40,7

Tabelle 7: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen) (Stichtag 31.12.2020). Im abgelaufenen FFP wurde nicht zwischen WHF und WHK unterschieden.

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	34	51	40,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	1	0	100

Auswertung

Das „Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW“ weist keine Werte für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte aus. Da die Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft einen Abschluss voraussetzt, werden die Absolvent*innenzahlen in NRW im Jahr 2018⁶ zur Orientierung genannt: In den Wirtschaftswissenschaften betrug der Frauenanteil an den Absolvierenden 46,1 % (Bachelor) beziehungsweise 46,7 % (Master). In der Informatik betrug der Frauenanteil 18,1 % (Bachelor) beziehungsweise 21,5 % (Master).

Im abgelaufenen Frauenförderplan wurden die WHK in Stundenklassen ausgewertet und die SHK nach Vollzeitäquivalenten erfasst, so dass kein direkter Vergleich der Frauenanteile möglich ist. Der Frauenanteil an wissenschaftlichen Hilfskräften insgesamt betrug damals 40 % und der Anteil der Frauen nach Vollzeitäquivalenten bei den studentischen Hilfskräften 33 %.

Der Frauenanteil der Wissenschaftlichen Hilfskräfte liegt mit 40 % etwas unter den landesweiten Absolvent*innenquoten der Wirtschaftswissenschaften. Ein weitergehender Vergleich der vorliegenden Frauenanteile bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften mit der landesweiten Situation oder der innerfakultären Situation ist aufgrund der unterschiedlichen Bezugsbasis und der verschiedenen vertretenen Fächer nicht möglich.

⁶ Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/absolvent-innen?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=3954286052db0ded7338c8ce62210562 (Abruf am 17.06.2021)

1.1.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

NRW-weit beträgt der Anteil der Frauen bei den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung der Hochschulen 68,6 %⁷. Frauen sind in diesem Bereich daher nicht grundsätzlich unterrepräsentiert.

Für die Vergütungsgruppen E3 bis E9 ist ein Frauenanteil von 100 % festzustellen. In den höheren Vergütungsgruppen nimmt der Frauenanteil ab: In E11 liegt er bei rund 11 % bei insgesamt 9 Beschäftigten. In den höheren Vergütungsgruppen E12 bis E 15 sind keine weiteren Frauen beschäftigt, insgesamt jedoch drei Männer.

Für den gehobenen Dienst wurden im abgelaufenen Frauenförderplan keine Zahlen ausgewiesen, daher ist ein Vergleich mit der gegenwärtigen Situation nicht möglich.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist insbesondere in Vergütungsgruppe E8 mit 79 % vergleichsweise hoch. In Vergütungsgruppe E9 (mD) beträgt er 43 %. In den höheren Beschäftigungsgruppen existieren keine Teilzeitbeschäftigungen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beschäftigt keine Beamtinnen und Beamte im MTV-Bereich.

Tabelle 8: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen (Stichtag 31.12.2020). Einige Angaben wurden im abgelaufenen FFP nicht aufgeschlüsselt.

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15 (hD)	Vollzeit	0	1	0	0	2	0
	Teilzeit	0	1	0	0	0	0
E 12 -13 (gD)	Vollzeit	0	1	0			
	Teilzeit	0	0	0			
E 11 (gD)	Vollzeit	1	8	11,1			
	Teilzeit	0	0	0			
E 10 (gD)	Vollzeit	0	0	0			
	Teilzeit	0	0	0			
E 9 (gD)	Vollzeit	2	0	100			
	Teilzeit	0	0	0			
E 9 (mD)	Vollzeit	4	0	100	3	1	75

⁷ Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/hochschulpersonal/mitarbeiterinnen-in-technik-und-verwaltung?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=1d9c8d28b0fcb801c751ece532459820 (Abruf am 18.06.2021)

	Teilzeit	3	0	100	5	0	100
E8	Vollzeit	4	0	100	4	0	100
	Teilzeit	15	0	100	13	0	100
E7	Vollzeit	0	0	0	0	0	0
	Teilzeit	0	0	0	0	0	0
E6	Vollzeit	0	0	0	0	0	0
	Teilzeit	1	0	100	4	0	100
E5	Teilzeit	1	0	100	2	0	100
E3 (eD)	Teilzeit	0	0	0	0	0	0

Höhergruppierungen

Es erfolgte im Berichtszeitraum die Höhergruppierung einer Mitarbeiterin von E6 nach E8 und die Höhergruppierung eines Mitarbeiters von E9 nach E11.

Für beide erfassten Geschlechter wurde damit je eine Höhergruppierung realisiert. Die Mitarbeiterin wurde in einem niedrigeren Gruppenbereich höhergruppiert.

Eine weitergehende Interpretation der Situation scheint nicht sinnvoll.

Tabelle 9: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2017 bis 2020

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Von E 6 – E 8	1	0
Von E 9 – E 11	0	1

Auswertung

Der Frauenanteil liegt in den Vergütungsgruppen bis E9 über dem NRW-Landesdurchschnitt. Da in den Vergütungsgruppen E12 und höher keine Frauen, jedoch drei Männer beschäftigt sind, kann eine strukturelle Benachteiligung von Frauen nicht ausgeschlossen werden.

Gegenüber dem Zeitraum des abgelaufenen Frauenförderplan sind keine wesentlichen Veränderungen festzustellen.

1.1.5 Auszubildende

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beschäftigt keine Auszubildenden.

1.2 Studium

In NRW liegt der Anteil der Studienanfängerinnen (1. Hochschulsesemester) an Universitäten im Jahr 2019 für die Fächergruppe der Rechts, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei 60,6 % (ohne Lehramt, bzw. 71,6 % Lehramt) und in den Ingenieurwissenschaften bei 25,3 % (ohne Lehramt, bzw. 35,2 % Lehramt) ⁸. Diese Fächergruppen sind nur sehr eingeschränkt mit den an der Fakultät gebildeten Lehreinheiten vergleichbar, da eine Heterogenität in den Teildisziplinen der Fächergruppen vorhanden sein kann.

Ein Blick auf die Zahlen der Absolvierenden im Jahr 2019 an den Universitäten in NRW zeigt folgendes Bild: Im Lehramt Wirtschaftswissenschaften sind 52,2 % der Absolvierenden weiblich, bei den Nicht-Lehramtsstudiengängen 49,1 %. In der Informatik sind 22,2 % der Absolvierenden im Lehramtsstudium und 21,3 % bei den Nicht-Lehramtsstudiengängen weiblich⁹.

An der Universität Duisburg-Essen waren im Jahr 2019 insgesamt 71,9 % der Absolvierenden in den Lehramtsstudiengängen und 46,4 % der Absolvierenden in den Studiengängen ohne Lehramt weiblich¹⁰.

1.2.1 Studienanfänger*innen

Bei den Studienanfänger*innen ist in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften von 2018 bis 2020 insgesamt ein um 1,6 % auf 50,5 % leicht sinkender Anteil der weiblichen Studierenden feststellbar. Das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen. Besonders erwähnenswert ist der nochmals um 18 % angestiegene Anteil der Studienanfängerinnen Master Medizinmanagement für Mediziner*innen, der für das Studienjahr 2020 nunmehr bei 84,2 % liegt.

Die Lehreinheit Informatik/Wirtschaftsinformatik bewegt sich auf einem insgesamt niedrigeren Niveau des Frauenanteils bei den Studienanfänger*innen. Dennoch konnte der Anteil der Frauen von 17 % im Studienjahr 2018 auf 28 % im Studienjahr 2020 gesteigert werden.

⁸ Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/studienanfängerinnen-1-hochschulsesemester?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=0b80e2100166f2e1a80289bde305a43b (Abruf am 24.06.2021)

⁹ Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/absolventinnen?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=3954286052db0ded7338c8ce62210562 (Abruf am 24.06.2021)

¹⁰ Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/absolventinnen?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=3954286052db0ded7338c8ce62210562 (Abruf am 24.06.2021)

Lehreinheit Informatik / Wirtschaftsinformatik									
Bachelor Ange- wandte Informatik – Systems Engine- ering	333	110	33,0	282	73	25,9	126	14	11,1
Kein Abschluss An- gewandte Informatik - Systems Engineering	0	0	0	3	0	0	3	0	0
LA Bachelor Gy/Ge Informatik	6	2	33,3	14	4	28,6	16	3	18,8
LA Bachelor Gy/Ge Wilnf (KbF)	1	0	0	3	2	66,7	2	0	0
LA Master Gy/Ge Informatik	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Bachelor Wirtschaftsinformatik	124	27	21,8	176	34	19,3	192	41	21,4
Kein Abschluss Wirt- schaftsinformatik	5	1	60	5	0	0	2	2	100
Master Wirtschaftsinformatik	44	8	18,2	29	9	31,0	29	3	10,3
Summe Lehreinheit	515	148	28,7	512	122	23,8	370	63	17,0
Summe Fakultät	1.159	473	40,8	1.273	509	40,0	1.102	444	40,3

1.2.2 Studierende

In der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften sind im aktuellen Studienjahr 47,9 % in der Lehreinheit Informatik/Wirtschaftsinformatik 21,7 % der Studierenden weiblich. Für die Fakultät insgesamt liegt die Quote bei 35,9 %. Im Masterstudiengang Medizinmanagement ist der Frauenanteil unter den Studierenden hoch: in der Teilgruppe für Mediziner*innen liegt er bei 83,3 % in der Studiengangausprägung für Wirtschaftswissenschaftler*innen bei 68,6 %.

Im Bereich der Informatik haben die Lehramtsstudiengänge mit bis zu 33,3 % die höchsten Frauenquoten.

Tabelle 11: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS) (Abruf 11.05.2021) ohne Abschlussprüfung im Ausland, Promotionsstudiengang, Weiterbildungsstudiengänge)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr (2020)			Vor einem Jahr (2019)			Vor zwei Jahren (2018)		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften									
Bachelor BWL	1.342	635	47,3	1.365	677	49,6	1.294	656	50,7
Diplom II BWL	1	0	0	1	0	0	1	0	0

Lehreinheit Informatik / Wirtschaftsinformatik									
Bachelor Angewandte Informatik – Systems Engineering	956	216	22,6	896	195	21,8	815	173	21,2
Kein Abschluss Angewandte Informatik	0	0	0	3	0	0	4	0	0
Master Angewandte Informatik – Systems Engineering	1	0	0	16	2	12,5	107	10	9,3
LA BA an GyGe	26	5	19,2	38	8	21,1	38	12	31,6
LA BA an GyGe -	6	2	33,3	8	3	37,5	6	2	33,3
LA Master GyGe	3	1	33,3	1	1	100	2	1	50
LA GyGe	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Bachelor Wirtschaftsinformatik	1.030	220	21,6	1.184	269	22,7	1.259	302	24,0
Kein Abschluss Wirtschaftsinformatik	2	1	50	1	1	100	2	2	100
Master Wirtschaftsinformatik	160	29	18,1	156	27	17,3	157	23	14,6
Summe Lehreinheit	2.184	474	21,7	2.303	506	22,0	2.391	525	22,0
Summe Fakultät	4.762	1.708	35,9	4.988	1.801	36,1	5.111	1.832	35,8

1.2.3 Studienabschlüsse

Aktuell liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen bei 42,3 % für die Fakultät insgesamt. Der Frauenanteil der Abschlüsse in der Lehreinheit für Wirtschaftswissenschaften beträgt 56,0 %. In der Lehreinheit Informatik / Wirtschaftsinformatik liegt der Anteil mit 17,6 % niedriger. Innerhalb der Lehreinheit Informatik / Wirtschaftsinformatik liegt der Frauenanteil beim Bachelor of Science mit 20,1 % am höchsten.

Im zeitlichen Verlauf der letzten Studienjahre ist der Frauenanteil bei ein Studium abschließenden Personen von 44,5 % im Jahr 2018, über 41,2 % im Jahr 2019, auf 42,3 % im Jahr 2020 leicht abgesunken. Die Lehreinheiten entwickeln sich unterschiedlich: in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften ist mit 56,0 % der Studienabschlüsse im Jahr 2020 gegenüber 2018 mit 54,7 % ein leichter Anstieg zu verzeichnen. In der Lehreinheit Informatik / Wirtschaftsinformatik sinkt die Quote weiblicher Absolvierender von 21,3 % im Jahr 2018 auf 17,6 % im Jahr 2020.

Tabelle 12: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS) (Abruf 17.05.2021)

Studienabschlüsse	Aktuelles Studienjahr (2020)			Vor einem Jahr (2019)			Vor zwei Jahren (2018)		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften									
Lehramt an BK	0	0	0	1	1	100	7	3	42,9
Bachelor of Science	186	105	56,5	183	97	53,0	211	113	53,6
Master of Arts	28	23	82,1	32	27	84,4	41	30	73,2
Master of Science	95	43	45,3	86	39	45,3	102	47	46,1
LA Bachelor an BK	29	17	58,6	26	14	53,8	21	14	66,7
LA Bachelor an BK - Erweiterungsfach	0	0	0	1	1	100	0	0	0
LA Master an BK	21	13	61,9	14	7	50	33	20	60,6
Summe Lehreinheit	359	201	56,0	343	186	54,2	415	227	54,7
Lehreinheit Informatik / Wirtschaftsinformatik									
LA an Gy/Ge	0	0	0	0	0	0	2	1	50,0
Bachelor of Science	134	27	20,1	121	26	21,9	106	20	18,9
Master of Science	63	8	12,7	80	10	12,5	73	18	24,7
LA Bachelor an Gy/Ge	2	0	0	2	2	100	2	0	0
LA Bachelor an Gy/Ge (kbF)	0	0	0	1	1	100	0	0	0
LA Master an Gy/Ge	0	0	0	2	1	50,0	0	0	0
Summe Lehreinheit	199	35	17,6	206	40	19,4	183	39	21,3
Summe Fakultät	558	236	42,3	549	226	41,2	598	266	44,5

Auswertung

Der Frauenanteil bei Studienbeginn, während des Studiums bis zum Studienabschluss ist für das Studienjahr 2020 in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften von 50,5 % über 47,9 % zu 56,0 % auf einem stabilen, ausgewogenen Niveau. Das leichte Absacken des Frauenanteils während des Studiums zeigt sich auch in den Jahren 2019 und 2018. Aufschlussreich könnte eine Analyse des zeitlichen Studienverlaufs von Studierendengruppen sein, um das Phänomen des Anstiegs der Frauenquote bei den Absolvierenden zu erklären.

In der Lehreinheit Informatik / Wirtschaftsinformatik zeigt sich im Studienjahr 2020 für die Stufen des Studienverlaufs eine prozentuale Abnahme des Frauenanteils von 28,7 % (Studienbeginn) über 21,7 % (Studium) zu 17,6 % (Studienabschluss) von rund 11 %. Ein vergleichbarer Verlauf existiert für die Jahre 2019 und 2018.

Die Frauenquote für die gesamte Fakultät liegt im Jahr 2020 bei 40,8 % zu Studienbeginn, bei 35,9 % im Studium und bei 42,3 % bei den Absolvierenden. Der oben beschriebene Effekt der Zunahme des Frauenanteils bei den Studienabschlüssen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften wirkt sich sichtbar auf das Gesamtergebnis der Fakultät aus – die Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften hat in allen Stufen des Studienverlaufs mehr Studierende.

Ein Effekt der Corona-Pandemie kann nicht ausgeschlossen werden, ist aber auch nicht nachweisbar.

1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

Im Bundesland NRW liegen die Anteile von Frauen an den abgeschlossenen Promotionen in den Jahren 2018 und 2019 im Studienbereich Wirtschaftswissenschaften bei 37,6 % bzw. 31,6 % und im Studienbereich Informatik bei 17,2 bzw. 17,9 %¹¹.

Für die Habilitationen im gesamten Bundesland werden für den Lehr- und Forschungsbereich Wirtschaftswissenschaften im Jahr 2019 vier und im Jahr 2018 drei Habilitationen von Frauen ausgewiesen, was 26,7 % bzw. 21,4 % entspricht. In Lehr und Forschungsbereich Informatik wurden in beiden Jahren keine Habilitationen von Frauen erfasst¹².

1.3.1 Promotionen

Aktuell (Studienjahr 2020) beträgt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen in der gesamten Fakultät erfreuliche 40,0 %. In der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften liegt er bei 27,8 % und in der Informatik / Wirtschaftsinformatik sogar bei 75 %.

Die Ergebnisse für 2020 lassen vermuten, dass die starke Zunahme der Frauenanteile durch externe Effekte beeinflusst ist. Zwar nahm der Frauenanteil auch in den Jahren 2018 zu 2019 von 12,9 % auf 25,9 % deutlich zu, die absolute Anzahl abgeschlossener Promotionen sank

¹¹ Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/promovierte-abgeschlossene-promotionen?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=3fd50df9dbf152bca7e2173562f82257 (Abruf am 29.06.2021)

¹² Quelle: https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/habilitierte-abgeschlossene-habilitationen?tx_p2sod_pi3%5Baction%5D=statistikresult&cHash=e15266dca0590ec8719af-bea9eb742ca (Abruf am 29.06.2021)

jedoch von 27 (2019) bzw. 31 (2018) auf nur 15 im Jahr 2020 um rund 50 % ab. In den Jahren zuvor lag der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen fakultätsweit zwischen 20 und gut 30 %.

Eine naheliegende Vermutung ist es, dass durch die pandemische Lage deutliche Effekte auf die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen erfolgten. Für eine Gesamtzahl von meist 20 bis 30 Fällen wirken sich allerdings auch einzelne, zufällige Veränderungen spürbar auf die prozentualen Anteile aus, eine Interpretation sollte daher nur im angemessenen Umfang erfolgen.

Tabelle 13: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre (Quelle: dekanatsinterne Erhebung)

Lehreinheiten	Aktuelles Studienjahr (2020)			Vor einem Jahr (2019)			Vor zwei Jahren (2018)		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften	3	8	27,8	6	15	28,6	3	19	13,6
Lehreinheit Informatik/Wirtschaftsinformatik	3	1	75,0	1	5	16,7	1	8	11,1
Summe Fakultät	6	9	40,0	7	20	25,9	4	27	12,9

1.3.2 Stipendien

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften werden vorhandene Stipendien nicht zentral erfasst. Ein Vergleich mit dem abgelaufenen FFP ist nicht möglich, da keine Angaben zu Stipendien gemacht wurden.

Für die RGSEcon-Stipendiaten ist aktuell ein Frauenanteil von 12,5 % feststellbar.

Tabelle 14: Stipendien (Quelle: dekanatsinterne Erhebung)

	Aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %
Finanzierung externe Mittel (RGSEcon)	1	7	12,5

1.3.3 Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurden in den letzten Jahren insgesamt zwei Habilitationen durchgeführt, in beiden Fällen waren die habilitierten Personen nicht weiblich.

Tabelle 15: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

Aktuelles Jahr (2020)		Vor einem Jahr (2019)		Vor zwei Jahren (2018)		Vor drei Jahren (2017)		Vor vier Jahren (2016)	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	0	0	1	0	1	0	0	0	0

Post-Doc-Phase

In den letzten Jahren haben sich neben der Habilitation andere Qualifizierungsverfahren etabliert, die dem wissenschaftlichen Nachwuchs Schritte zur Professur ermöglichen. Entsprechende Positionen können unterschiedliche Ausprägungen im Angestellt*innen- oder Beamten*innenverhältnis einnehmen. Die im folgenden dargestellten Post-Doc-Stellen sind nicht in allen Fällen Qualifikationsstellen im engeren Sinn, dennoch können sie Anhaltspunkte zur Gleichstellung der Geschlechter liefern.

Es kann festgestellt werden, dass bei sehr geringen Fallzahlen die Frauenquote bei den Beschäftigten in den Tarifgruppen E13 und E14 bei 33 % bzw. bei 22 % liegen (Teilzeit und Vollzeit zusammen). Gegenüber dem abgelaufenen FFP ist die Gesamtzahl der Post-Docs in diesen Tarifgruppen stark rückläufig (von insgesamt 30 auf 12 Köpfe), die Beschäftigung von Frauen ist dabei überproportional zurückgegangen. Inwiefern eine Verschiebung von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen stattgefunden hat, ist auf Basis der verfügbaren Daten nicht nachvollziehbar, da im abgelaufenen Frauenförderplan Teilzeit nicht ausgewiesen wurde. Außerdem ist der ausgewiesene starke absolute Rückgang bei der Gesamtzahl nicht klar nachvollziehbar, so dass sich die Frage stellt, ob die verwendete Datengrundlage konsistent ist.

Eine Steigerung von 1 auf 2 Juniorprofessuren absolut, bei einem prozentualen Frauenanteil von 25 % ist im Vergleich des abgelaufenen FFP zum aktuellen Gleichstellungsplan feststellbar. Eine der Juniorprofessuren wird die Fakultät im Sommer 2021 verlassen.

In der Gruppe der beamteten Mitarbeitenden ist gegenüber dem alten FFP eine Abnahme der Gesamtzahl der Beschäftigten feststellbar. Allerdings ist in der Gruppe A14 lediglich eine Frau beschäftigt (100 % Frauenquote) und in der Gruppe A13 sind 80 % der Personen weiblich.

Tabelle 16: Post-Doc-Stellen (im abgelaufenen FFP wurde Teilzeit nicht ausgewiesen, Quelle: SAP Personalmanagement, Stichtag 31.12.2020)

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 15	Vollzeit	0	1	0	1	2	33,3
E 14	Vollzeit	0	6	0	6	5	54,6
	Teilzeit	5	5	50,0			
E 13	Vollzeit	0	8	0	8	11	42,1
	Teilzeit	2	1	66,6			
W 1 Juniorprof.	Vollzeit	2	6	25,0	1	2	33,3
A 14	Vollzeit	1	0	100	1	4	20,0
A 13	Vollzeit	1	4	20,0	3	5	37,5

Auswertung

Die Frauenquote liegt bei den Promotionen im Jahr 2020 bei 40,0 % und damit über derjenigen Quote klassischer Post-Doc-Positionen. Dieses erfreuliche Ergebnis muss jedoch unter folgenden Aspekten betrachtet werden:

- die Zahl der klassischen Post-Doc-Positionen ist sehr gering, dadurch dürften sich geringe Veränderungen der „Kopfzahlen“ zu erheblichen prozentualen Veränderungen führen
- der Frauenanteil hat in den letzten drei Jahren stark von rund 13 % auf 40 % - bei deutlich abnehmender Gesamtzahl der Promotionen – zugenommen.
- eine Differenzierung zwischen klassischen Qualifikationspositionen und Dauerstellen im Wissenschaftsbetrieb ist nicht ohne weiteres möglich.

Die Frauenquote sackt bei Übergang von den Post-Doc-Positionen zu den Habilitationen gegen 0 ab, bei absolut sehr geringen Fallzahlen.

Grundsätzlich kann die wissenschaftliche Weiterqualifikation nach dem Studienabschluss als ein Handlungsfeld der Gleichstellung erkannt werden.

Ein Effekt der Corona-Pandemie kann nicht ausgeschlossen werden, ist aber auch nicht nachweisbar.

1.4 Gremienbeteiligung

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bringt sich nach Ihrem Selbstverständnis traditionell aktiv in die Gremien der Universität ein und würdigt diese Aktivitäten ihrer Mitglieder. Im Fakultätsrat beträgt die Frauenquote 30 % und liegt damit auf einem Niveau, das insgesamt

betrachtet die Frauenquoten in den Statusgruppen wiedergibt. In den Gremien der UDE sind die entsandten Personen der Fakultät teils ausschließlich weiblich (DIM und GLK), allerdings für einige Gremien auch ausschließlich männlich (KEF, FoKo und IKM-Vorstand). Die Frauenquote der Fakultätsmitglieder im Senat liegt bei 33 % und ist in der KLSW mit 50 % ausgewogen. In der QVK war die Fakultät nicht vertreten.

Tabelle 17: Gremienbeteiligung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (Erhebung des Dekanats, 31.12.2020)

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller GLP		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	3	12	20,0
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung (KLSW)	1	1	50,0
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer (FoKo)	0	1	0
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen (KEF)	0	2	0
Kommission für Diversity Management (DIM)	1	0	100
Gleichstellungskommission (GLK)	1	0	100
Arbeitsschutzausschuss ¹³	k.A.	k.A.	k.A.
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium (QVM)	0	0	0
Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik (IKM)	0	2	0
Senat	1	2	33,3

1.5 Fazit

Im Folgenden wird die Zielsetzung des abgelaufenen Frauenförderplan 2017-2020 der tatsächlichen Entwicklung gegenübergestellt, um einen Eindruck vom Grad der Zielerreichung zu gewinnen.

¹³ Mitglieder werden lediglich dezentral, der heterogenen Raumsituation der Fakultät entsprechend, erfasst. Daher ist keine generelle Aussage möglich.

Tabelle 18: Vergleich Ziele und Stand der Frauenquoten

	w in % Zielsetzung 2016	w in % tats. Stand 2020/21
Absolvent*innen Informatik/Wirtschaftsinformatik	15,0	17,6
Promotionen	32,0	40,0
Wissenschaftlicher Mittelbau	38,0	29,0
Professuren (ohne W1)	9,0	6,9
Neuberufungen	25,0	0

Im Vergleich lässt sich feststellen, dass die Ziele aus dem Frauenförderplan 2017-2020 mit Ausnahme des Wissenschaftlichen Mittelbaus und der Neuberufungen erreicht wurden.

Die Zahl der Absolventinnen im Bereich Informatik/Wirtschaftsinformatik liegt über der Zielsetzung von 15 %.

Klar zugenommen hat der Anteil an Promotionen in den letzten Jahren von 12,9 % auf 40,0 %. Hier muss aufgrund der geringen Gesamtzahl allerdings auch in Zukunft von großen Schwankungen ausgegangen werden.

Im Bereich des Wissenschaftlichen Mittelbaus ist das Ziel insgesamt nicht erreicht worden, was durch den geringen Anteil von Frauen bei Vollzeitbeschäftigungen erklärt werden kann. Der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigten liegt relativ stabil bei 50,0 %.

Bei den Professuren ist ein Rückgang von 8 % auf 7 % zu verzeichnen, auch hier muss aufgrund der geringen Fallzahl jedoch auch zukünftig von starken Schwankungen ausgegangen werden.

Im Bereich der Habilitationen wurde aufgrund der extrem niedrigen Anzahl an Fällen und in der Erwartung, dass die Anzahl noch weiter zurückgeht im Frauenförderplan für die Jahre 2017-2020 kein Frauenanteil als Ziel festgelegt. Diese Erwartung hat sich bestätigt; im gesamten Berichtszeitraum gab es 2 Habilitationen an der Fakultät (beide von Männern).

2 Fortschreibung für die Jahre 2021 – 2024 und Ziele

Grundsätzliche Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät sieht in der Förderung der Gleichstellung ein wichtiges, multidimensionales Handlungsfeld. Wesentliche Aspekte sind die beteiligten Personen, die Finanzmittel, die zeitliche und räumliche Dimension, die Fachlichkeit und die formalen Rahmenbedingungen. Diesem Handlungsfeld soll künftig eine angemessene Priorität eingeräumt werden, so dass es als bedeutendes Querschnittsthema in allen Bereichen wahrgenommen wird, eine größere Präsenz erhält und einen spürbaren, positiven Beitrag zur Entwicklung der Fakultät leisten kann.

Die Fakultät orientiert sich an den Zielen der Universität nach dem „Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“¹⁴. Von zentraler Bedeutung für die Fakultät ist dabei das Ziel, den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen. Hier setzt sich die Fakultät das Ziel, bei den Neuberufungen möglichst einen Frauenanteil in Höhe der Absolventinnen Quote im Jahr 2020 von 42 % zu erreichen.

Diese Zielsetzung ist sehr ambitioniert, da die empirische Evidenz und das gängige Kaskadenmodell einen abnehmenden Frauenanteil bei steigender Qualifikationsstufe nahelegen. Aus diesem Ziel ergibt sich bis 2024 eine Steigerung der durch Frauen besetzten Professuren (W2/W3) um 5 Köpfe, was einer Frauenquote von ca. 18 % der W2/W3 Professuren entsprechen würde. Dies folgt rechnerisch aus den in diesem Zeitraum nachzubesetzenden Professuren durch Eintritte in den Ruhestand, der geplanten Besetzung der eingeworbenen Stiftungsprofessuren sowie der Annahme einer vorgezogenen Neubesetzung nach einer hypothetischen Wegberufung.

Für Juniorprofessuren wird - unter der Prämisse der erneuten Einrichtung von Juniorprofessuren - eine entsprechend ambitionierte Quote angestrebt.

Für die Promotionen wird ein Frauenanteil von 40 %, wie sie im Jahr 2020 erreicht wurde, auch als zukünftiges Ziel angestrebt. Der Frauenanteil lag im Jahr 2020 im Vergleich mit den Vorjahren sehr hoch. Da auch die derzeitige Absolventinnen-Quote nur geringfügig höher liegt, ist dies aus Sicht der Fakultät ein wichtiger und ambitionierter Beitrag zur Verwirklichung der Gleichstellungsziele.

Bei den Studienabschlüssen ist es Ziel der Fakultät, dass der Frauenanteil mindestens so hoch ist wie bei den Studierenden. Weiterhin ist es Ziel, dass die Übergangsquote vom Bachelor in

¹⁴ Verabschiedet vom Senat am: 03.05.2019. Zeitraum der Gültigkeit: vom 22.05.2019 - 21.05.2022

den Master bei den Frauen mindestens ebenso hoch liegt wie bei den Männern. Für die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden werden insbesondere im Bereich der Informatik, in dem bisher der Frauenanteil niedrig ist, gezielt weitere Anstrengungen unternommen.

Mit Blick auf die Habilitationen ist aufgrund der sehr kleinen zu erwartender Gesamtzahl die Formulierung einer Zahl nicht sinnvoll. Es wird auf zu erwartende Schwankungen aufgrund der geringen Gesamtzahl an Professuren und Promotionen hingewiesen, ebenso wie es auch bei den anderen Gruppen Faktoren gibt, die sich dem direkten Einfluss der Fakultät entziehen (z. B. Anzahl und Qualität der tatsächlichen eingehenden Bewerbungen).

Neben den im Folgenden vorgestellten Maßnahmen, die an der Fakultät teilweise bereits etabliert sind und positiv auf die Entwicklung hin zur Gleichstellung wirken, werden kontinuierlich Anstrengungen unternommen, weitere passende Maßnahmen zu identifizieren und ergänzend einzuführen. Erfolgreiche Maßnahmen sollen eine bessere Sichtbarkeit und Würdigung erfahren. Einmal pro Jahr wird zukünftig ein Vernetzungstreffen als Austauschplattform für alle Frauen der Fakultät stattfinden (online, hybrid oder in Präsenz). Das Dekanat initiiert die Veranstaltung. Die Agenda wird im Zusammenwirken mit dem Gleichstellungsteam erarbeitet.

Hilfestellungen dafür finden sich beispielsweise in der Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW „Gleichstellungsprojekte an Hochschulen in NRW“¹⁵ oder - für Gleichstellungsmaßnahmen im wissenschaftlichen Bereich - im „StaRQ“ (Standards, Richtlinien und Qualitätssicherung für Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft) des „gesis – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften“¹⁶.

Die Fakultät beteiligt sich aktiv am Projekt „Zukunft der Arbeit“ der Universitätsleitung, in dem die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter gegenwärtigen und zukünftigen Bedingungen bearbeitet und insbesondere das gleichstellungsrelevante Thema des Homeoffice adressiert wird.

¹⁵ Siehe <https://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de/start-gleichstellung> (Zugriff am 08.07.2021)

¹⁶ Siehe <https://www.gesis.org/starq/home> (Zugriff am 08.07.2021)

2.1 Wissenschaftliches Personal

Für das wissenschaftliche Personal finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Zentralen Rahmenplan der Universität Duisburg-Essen festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung.

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind Frauen auf höheren Qualifikationsstufen nach wie vor unterrepräsentiert. Dies gilt für die hiesige Fakultät ebenso wie bundesweit in den entsprechenden Fächern: BWL, VWL, Wirtschaftsinformatik und Informatik.

Dementsprechend sind Maßnahmen geboten, um den Anteil von Frauen auf den höheren Qualifikationsstufen zu erhöhen. Die Fakultät verfolgt dieses Ziel aktiv und möchte die Gleichstellungsquote umsetzen.

Grundsätzlich werden Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (u.a. studentische und wiss. Hilfskräfte, wiss. Mitarbeitende, Lehrbeauftragte) und Besetzungen von Professuren bevorzugt.

Bei der Besetzung von Professuren gelten in der Fakultät folgende Grundsätze:

- Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben. Die Suche wird im Berufungsbericht dokumentiert.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerberinnen berücksichtigt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
- Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
- Im Vorfeld von Berufungsverhandlungen werden Frauen gezielt auf das Thema „Gender Pay Gap“ und die Ergebnisse des Gender-Reports 2019 hingewiesen (<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/>).

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter*innenstellen gelten folgende Grundsätze und Verfahren:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät). Darüber hinaus ist die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.

- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Fakultät veröffentlicht wird.
- Darüber hinaus werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt. In der Lehreinheit Wirtschaftsinformatik/Informatik, in der Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert sind, orientiert sich die Fakultät am Kaskadenmodell der DFG. Hierbei orientieren sich die Frauenanteile an den Frauenanteilen bei den Absolventinnen.

Konkrete Maßnahmen sind auch in Kapitel 2.4 benannt.

2.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Für die weiteren Beschäftigten finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Zentralen Rahmenplan der Universität Duisburg-Essen festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung.

In der Fakultät sind die MTV-Beschäftigten überwiegend in den Sekretariaten und im IT-Service-Bereich beschäftigt. Ist bis einschließlich EG9 eine ausschließliche Beschäftigung von Frauen vorhanden, so verändert sich die Situation für die höheren Entgeltgruppen deutlich. Gerade für den IT-Bereich wurde die Geschlechtersituation bereits skizziert, die die Fakultät vor große Herausforderungen stellt.

Es wird daher ergänzend formuliert:

- Die Möglichkeit von Höhergruppierungen von Frauen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben wird geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt.
- Die Fakultät ermöglicht im technischen Bereich bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die bevorzugte Einstellung von Frauen zum Abbau der Unterrepräsentanz. Infolge der begrenzten Anzahl zur Verfügung stehender und dauerhaft besetzter Stellen und eines begrenzten IT-Servicebedarfs ist diese Ungleichverteilung aber nur schwer veränderbar.
- Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, werden ihnen bei Umorganisation oder Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.
- Die Fakultät unterstützt, auch unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, die Beteiligung der Mitarbeiterinnen an bestehenden Netzwerken.

- Die Fakultät strebt bei der Veränderung der internen Geschäftsprozesse an, diese hinsichtlich unterschiedlicher Auswirkungen auf die Geschlechter zu erfassen und strukturelle Nachteile für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zu vermeiden (beispielsweise durch den Einsatz von „Clients“ die den Zugriff auf die digitale Arbeitsplatzumgebung vom Homeoffice erleichtern und sicher machen).
- Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von alternierender Telearbeit bevorzugt eingeräumt.
- Im Falle eines Wegfalls von Tätigkeiten, z.B. verursacht durch die Einführung digitalisierter Verfahren, wird eine Beschäftigungssicherung in anderen, gleichwertigen Bereichen angestrebt.
- Fortbildungen werden grundsätzlich zur Anpassung an die sich weiterentwickelnden Anforderungen der Beschäftigung als wichtig eingeschätzt. Konkrete Beurteilungen und Entscheidungen dazu müssen an den Lehrstühlen getroffen werden.

2.3 Studiengang und Studienerfolg

2.3.1 Angebote für Schüler*innen

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beteiligt sich mit Überzeugung an der bundesweiten „SUNI: Sommeruni in Natur- und Ingenieurwissenschaften“ und bietet im Bereich Informatik/Wirtschaftsinformatik, wo der Anteil weiblicher Studierender bislang leider nur gering ist, ein Probestudium an. Ebenfalls eröffnet die Fakultät die Möglichkeit eines Schüler*innenstudiums mit der Option, bereits während der Schulzeit Prüfungen abzulegen.

Diese Angebote aus dem letzten Berichtszeitraum wurden fortgeführt, im Jahr 2020 in digitaler Form. Weitere Initiativen des Instituts für Informatik und Wirtschaftsinformatik sind:

- Infotag für Schülerinnen und Schüler (jährlich im Februar/März)
- Schnupperuni Informatik (jährlich im Herbst)
- Informatik-AG („Schülerinnen- und Schülerlabor“, dauerhaft)

Unter der Überschrift „Frauenpower an der UDE“ hat die Essener Informatik auf ihren Webseiten ein Interview mit vier Studentinnen der Studiengänge Angewandte Informatik-Systems Engineering bzw. Wirtschaftsinformatik veröffentlicht, das speziell auch auf genderbezogene Themen wie mögliche Schwierigkeiten in dem männerdominierten Bereich eingeht. Drei der vier interviewten Studentinnen waren lange Zeit als Orientierungstutorinnen im Mentoring-Programm der Fakultät tätig und auch in diesem Rahmen Vorbilder für viele Studienanfänger*innen.

Die Fakultät wird sich auch weiterhin an zentralen Angeboten beteiligen sowie eigene Angebote für Schüler*innen durchführen und weiterentwickeln. Drei in diesem Bereich neu hinzugekommene Aktivitäten (Schulbotschafter*innen, Campus Scouts und der Informatik Vorkurs) werden in den folgenden Absätzen beschrieben.

Ausführliche Informationen zum Angebot der Informatik finden sich unter:

<https://inf.wiwi.uni-due.de/fuer-schueler-innen/>

Das oben beschriebene Interview ist verfügbar unter:

<https://inf.wiwi.uni-due.de/fuer-studieninteressierte/frauenpower-an-der-ude/>

2.3.2 Schulbotschafter*innen

Im Fachgebiet Wirtschaftsinformatik gibt es seit dem Sommersemester 2019 studentische Schulbotschafter*innen, die im Rahmen von Schulbesuchen (bei Bedarf auch in digitaler Form) einen Einblick „aus erster Hand“ in ihr Studienfach geben. Als Rollenvorbilder können die Schulbotschafter*innen zugleich Ängste nehmen („Wenn wir das schaffen, schafft ihr es auch!“) und möglicherweise überholte Vorstellungen relativieren, die von der Wahl eines technischen Studienfachs abschrecken können. Die Tätigkeit als Schulbotschafter*in wird als ehrenamtliches außercurriculares Engagement auf das Mentoring-Programm der Fakultät angerechnet und hierüber beworben. Sie ist somit gut mit bestehenden Strukturen verknüpft und bietet nicht zuletzt auch den Botschafter*innen die Chance, unter fundierter fachlicher und methodischer Anleitung wertvolle Erfahrungen für ihr späteres Berufsleben zu sammeln.

Ausführliche Informationen zum Programm finden sich unter:

<https://www.wi.wiwi.uni-due.de/studieneinstieg/wirtschaftsinformatik-fuer-die-oberstufe/schulbotschafter-wirtschaftsinformatik>

2.3.3 Campus-Scouts

Auch die Tätigkeit als Campus Scout (im Rahmen so genannter „Shadowing Days“ für Schüler*innen) wird nun als ehrenamtliches außercurriculares Engagement auf das Mentoring-Programm der Fakultät angerechnet und hierüber beworben. Diese konzeptionelle Verankerung schafft zugleich regelmäßige Anlässe, immer wieder auch persönliche Eindrücke der Scouts zu gewinnen und hierüber im Austausch mit den verantwortlichen Kolleg*innen im ABZ zu bleiben.

Ausführliche Informationen zum Programm finden sich unter:

<https://www.uni-due.de/offene-hochschule/campus-scouts.php>

2.3.4 Informatik-Vorkurs

Zum Wintersemester 2017/18 wurde an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ein Informatik-Vorkurs konzipiert und seither in jedem Semester angeboten. Ziel ist es insbesondere, Studienanfänger*innen mit keinen oder geringen Vorkenntnissen (welche einen erheblichen Anteil ausmachen) den Einstieg zu erleichtern. Besonderes Augenmerk liegt auf einer wertschätzenden und von gegenseitiger Unterstützung geprägten Lernatmosphäre. Inhaltlich werden neben der sehr gezielten Vorbereitung auf die Inhalte des ersten Semesters vor allem Kreativität und ein spielerischer und kommunikativer Zugang zur Informatik in den Vordergrund gestellt, auch um bekannte Stereotype bewusst zu hinterfragen. Insgesamt 520 Teilnehmer*innen haben den Kurs bereits erfolgreich absolviert (Abschlusstestat); die Weiterempfehlungsquote beträgt 99,2 % (Stand Mai 2021). Erfolgreiche Absolvent*innen des Informatik-Vorkurses bestanden die Klausur „Programmieren“ im 1. Semester (von vielen als größte Hürde im Studium bzw. Grund für einen Studienabbruch empfunden) nachweislich zu einem höheren Prozentsatz und mit einer besseren Note (Erhebung in den WS 2017/18 und 2018/19). Der Vorkurs ist als fachnahes außercurriculares Angebot in das Mentoring-Programm der Fakultät eingebunden. Dies gilt auch für ehrenamtliche Peer-Learning-Aktivitäten im Rahmen des Kurses, welche bereits mehrfach stattgefunden haben. Interessierte Schüler*innen werden durch die Talent-Scouts der Universität (<https://www.uni-due.de/abz/talentscouting>) zur Teilnahme am Informatik-Vorkurs eingeladen und ermutigt.

Der Informatik-Vorkurs wird auch in Zukunft in jedem Semester angeboten werden. Sobald wieder Präsenzlehre möglich ist, ist bereits vereinbart, auch die Kooperation mit dem Talent-Scouting in Form von Workshops weiter zu vertiefen. Ziel ist es, gerade Schülerinnen und Schülern, die nicht zur als traditionell beschriebenen Zielgruppe eines Informatik-Studiums gehören, neugierig auf das Thema zu machen. Oft bringen Schüler*innen viel Talent für ein Informatik-Studium mit, wissen es aber nicht, z. B. weil das Fach an ihrer Schule nicht angeboten wurde.

Weitere Informationen zum Informatik-Vorkurs finden sich unter:

<https://www.informatikvorkurs.wiwi.uni-due.de>

2.3.5 UDE-Stipendien

Die Fakultät motiviert Studentinnen sich auf die UDE-Stipendien zu bewerben, um die Frauenquote unter den geförderten Personen zu erhöhen.

2.3.6 „Frauentutorium“

Die bislang bestehende Option, auf Wunsch so genannte „Frauentutorien“ anzubieten, wurde in den vergangenen Jahren regelmäßig per Rundmail des Dekanats allen Studentinnen der Fakultät unterbreitet. Bisher wurde, sei es als Reaktion hierauf oder proaktiv, kein einziges Mal der Wunsch nach einem Frauentutorium geäußert. Ein seit Jahren als offenbar nicht passend oder nicht hilfreich wahrgenommenes Angebot kann jedoch das Ansehen anderer, wirksamer Aktivitäten im Bereich der Gleichstellung beschädigen. In der Überzeugung, dass die Zielgruppe die entscheidende Autorität für die Einschätzung ihres eigenen Bedarfs ist, wird die Fakultät das Konzept der Frauentutorien daher nur dann weiterverfolgen, sofern die Zielgruppe dies wünscht und entsprechend kommuniziert (beispielsweise im Rahmen des Vernetzungstreffens). Dabei wird auch geprüft werden, ob durch eine Umbenennung das Konzept ggf. attraktiver wird.

2.3.7 Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm bietet seit seiner Neugestaltung im WS 2017/18 neben den Orientierungstutorien zu Studienbeginn durch Bewerbungstrainings, Workshops zu Stressbewältigung, Sprechen vor Publikum, Lern- und Selbstmanagement, Unternehmensexkursionen etc. vielfältige Möglichkeiten zur Karriere-/Persönlichkeitsentwicklung innerhalb eines strukturierten Angebots. Dieses wird außerordentlich intensiv genutzt (5463 Teilnahmen seit WS 2017/18, Stand Mai 2021). Studentinnen sind hierbei insgesamt etwas häufiger vertreten als in der Grundgesamtheit. Über alle Mentoring-Angebote hinweg besteht eine Weiterempfehlungsquote von 98 % (Stand Mai 2021). Eine Untersuchung des Studienerfolgs bei der Kohorte des WS 2017/18 hat ergeben, dass Mentees im Vergleich zu Nicht-Mentees ihr Studium durchschnittlich ca. 2 Semester früher abschließen (hochgerechnet aus erworbenen ECTS-Punkten pro Semester). Auch die Studienabbruchquote ist wesentlich geringer. Das Mentoring-Programm wurde zwischenzeitlich verstetigt und stellt nunmehr ein dauerhaftes Angebot dar.

Es richtet sich grundsätzlich an alle Studierende, unabhängig von ihrem Geschlecht. Bestehende zentrale Angebote speziell für weibliche Studierende, wie z. B. ChanceMINT.NRW sind auf das Programm anrechenbar und werden hierüber beworben, wurden allerdings bislang nicht stark genutzt. Jedoch kommen bei Workshops/Diskussionsrunden regelmäßig auch

weibliche Rollenvorbilder zum Einsatz, z. B. weibliche Führungskräfte in Unternehmen. Hierbei war durchaus eine verstärkte Teilnahme weiblicher Studierender zu beobachten, so dass ein ausgewogenes Verhältnis von Vorbildern auch in Zukunft besondere Beachtung finden wird.

Weitere Informationen zum Mentoring-Programm finden sich unter:

<https://www.mentoring.wiwi.uni-due.de>

2.3.8 Diversity

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften legt großen Wert darauf, dass bereits die Orientierungstutor*innen die Vielfalt der Studierendenschaft angemessen repräsentieren. Der Anteil weiblicher Orientierungstutor*innen ist dabei im langjährigen Mittel sogar etwas höher als der Anteil weiblicher Studierender und wird auch zukünftig im Blickfeld bleiben.

Für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften nimmt seit Sommer 2019 und auch in Zukunft der Mentoring-Koordinator am „Diversity Round Table“ der Universität teil. Er ist zugleich Diversity-Ansprechpartner der Fakultät:

<https://www.uni-due.de/diversity/fakultaeten.php>

Studierende, die sich ehrenamtlich für ihre Kommiliton*innen engagieren, werden von ihm logistisch und bei der Konzepterstellung unterstützt. Neben der Anrechnung auf das Mentoring-Programm erhalten sie auf Wunsch ein Zeugnis über ihre Tätigkeit. In dem Wissen, wie wertvoll solche ehrenamtlichen Aktivitäten für die*den einzelne*n, aber auch für die Lehr-/Lernkultur insgesamt ist, wird diese bewährte Art der Förderung fortgesetzt. Ein Beispiel für ein aus Eigeninitiative der Studierenden entstandenes Angebot, welches zu Recht mit dem Diversity-Engagement-Preis der Universität ausgezeichnet wurde, findet sich unter:

<https://www.wiwi.uni-due.de/news/einzelansicht/diversity-engagement-preis-geht-an-zwei-studierende-der-fakultaet-wiwi-18716/>

2.4 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Beim Übergang von Master-Studium zum Promotionsstudium ist beim Frauenanteil ein deutlicher Bruch zu erkennen. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist sich dieser Situation bewusst, weshalb sie die im Folgenden umrissenen Maßnahmen entwickelt hat. Individuelle, der jeweiligen Fachkultur entsprechende Maßnahmen an den Lehrstühlen werden darüber hinaus begrüßt.

2.4.1 Information und Unterstützung durch die Lehrstühle

Das Dekanat bittet weiterhin alle Lehrstühle in Form einer jährlichen Rundmail um Umsetzung der folgenden Aktivitäten:

- Doktorandinnen werden vermehrt zu Veröffentlichungen und zum wissenschaftlichen Austausch mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern außerhalb der eigenen Hochschule ermutigt.
- Jede Lehrstuhlinhaberin und jeder Lehrstuhlinhaber bietet seinen Doktorandinnen regelmäßig Gespräche zu ihrer beruflichen Entwicklung (Karrieregespräche) an.
- In Masterstudiengängen soll beim Abschlussgespräch der Betreuerin oder des Betreuers mit der Studierenden auch die Karriere thematisiert werden.
- Professorinnen und Professoren sollen in ihren Augen geeignete Studentinnen gezielt auf Mitarbeit in Projekten und auf ein mögliches Promotionsvorhaben ansprechen und geeignete und interessierte Studentinnen bei der Kontaktaufnahme zum Graduate Center Plus unterstützen.

2.4.2 Information und Unterstützung durch die Fakultät

- Das Dekanat informiert auch in Zukunft über die vielfältigen und hervorragenden Unterstützungsangebote des Graduate Center Plus (Frühjahrsakademie, Herbstakademie) und über zentrale Angebote zur Frauenförderung an der Universität. Hierbei sollen zukünftig auch Social-Media-Kanäle zum Einsatz kommen.
- Neben dem Gleichstellungsteam der Fakultät steht Doktorandinnen weiterhin eine zusätzliche Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner für Informationen zur Planung wissenschaftlicher Karrieren zur Verfügung.
- Die Webseiten der Fakultät verweisen dauerhaft auf die Webseiten des dezentralen Gleichstellungsbüros. Dort existiert u. a. eine umfangreiche Sammlung an Links zu Dokumenten und Ansprechpartner*innen, zu zentralen Webseiten mit Hilfsangeboten (Genderportal, Familiengerechte Hochschule etc.) und zu themenbezogenen Veranstaltungen.
- Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften pflegt auch zukünftig eine Webseite mit Informationen zum Promotionsstudium (Dokumente, Zulassungsvoraussetzungen, Antragsstellung etc.) inkl. Verweis auf die o. g. Ansprechpartner*innen.
- Die Fakultät hat im nun zu Ende gehenden Berichtszeitraum eine „Betreuungsvereinbarung für die gute Betreuung von Promotionen“ verabschiedet, welche für den Antrag auf Zulassung zur Promotion zwischen Doktorand*in und Betreuer*in verpflichtend geschlossen worden sein muss.

- Gemäß ZLV ist geplant, die Gewinnung von Gastforscherinnen und Gastdozentinnen sowie die Förderung weiblicher Studierender weiterzuentwickeln. Ebenso geplant ist ein Stipendienprogramm für weibliche Studierende aus Entwicklungsländern im Master-Studiengang „Software and Network Engineering“ (SNE) an der UDE.

Weitere Informationen zu den oben beschriebenen Punkten finden sich unter:

<https://www.gleichstellung.wiwi.uni-due.de/>

<https://www.wiwi.uni-due.de/forschung/promotionen/>

2.4.3 Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“

Dieser Workshop thematisiert die Karriereplanung explizit für Studentinnen unter Berücksichtigung spezifischer Themen wie der Familienplanung. Zum Wintersemester 2019/20 wurde die Veranstaltung in das Mentoring-Programm der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eingebunden. In dieser Zeit haben 25 Studentinnen der Fakultät teilgenommen (2 Termine), was eine erhebliche Zunahme gegenüber den Vorjahren bedeutet.

Ursprünglich ein Format der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und der Abteilung Bauwissenschaften (Fakultät Ingenieurwissenschaften), konnten mittlerweile zusätzlich die Fakultäten für Physik und Bildungswissenschaften für die Veranstaltung gewonnen werden. Die fakultätsübergreifende Zusammenarbeit mit dem Graduate Center Plus hat sich hierbei sehr bewährt. Aufgrund der wachsenden Nachfrage wurde die Veranstaltung mittlerweile geteilt in einen allgemeinen Teil mit grundlegenden Informationen zum Promotionsprozess und Fachpanels, in denen promovierende und promovierte Wissenschaftler*innen der jeweiligen Fakultät über ihre Erfahrungen berichten, wobei auch Gelegenheit für persönliche Gespräche besteht.

Teilnehmerinnen der Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“ wird die Möglichkeit eröffnet, eine Gruppe zum Peer-to-Peer-Mentoring zu bilden. Zusätzlich besteht das Angebot, auch bei eventuellen späteren Rückfragen jederzeit auf die Veranstalter*innen zurückzukommen. In der Veranstaltungsevaluation beträgt der Anteil an Weiterempfehlungen bei den letzten beiden Malen 100%.

Aufgrund dieses Zuspruchs wird die Veranstaltung auch in Zukunft jährlich angeboten. Wenn es gelingt, die Entwicklung der letzten beiden Jahre fortzusetzen und möglicherweise noch mehr Fakultäten zu gewinnen, ist an dieser wichtigen Stelle des Übergangs vom Studium zu einer möglichen Promotion ein für die gesamte Universität nutzbares Format entstanden.

Weitere Informationen finden sich unter:

https://www.uni-due.de/gcplus/de/events_doktorandin.php

2.4.4 Veranstaltung „Wissenschaftskarriere Informatik“

Um die Möglichkeit einer Wissenschaftskarriere frühzeitig ins Blickfeld zu rücken, wurde im Sommersemester 2019 die Veranstaltung „Wissenschaftskarriere Informatik“ durchgeführt. Unter Beteiligung aller Informatik-Lehrstühle wurde ein vielfältiger und praxisnaher Einblick sowie der direkte Austausch zwischen Studierenden und Promovierenden des Fachs ermöglicht. Bei entsprechender Nachfrage ist geplant, diese oder ähnliche Veranstaltungen auch in Zukunft umzusetzen und auch eine Anschlussberatung gezielt für Frauen anzubieten.

2.4.5 Rollenvorbilder

Zur Schaffung von Vorbildern verfolgt die Fakultät das Ziel, vermehrt weibliche Gastvortragende einzuladen. Hierzu erfolgt eine jährliche Rundmail des Dekanats an alle Lehrstühle.

In einzelnen Kolloquien wird bereits ein Verhältnis von 50 % männlichen und 50 % weiblichen Vortragenden gezielt angestrebt und i. d. R. erreicht:

<https://www.wiwi.uni-due.de/forschung/kolloquien/vwl-kolloquium/>

<https://www.goek.wiwi.uni-due.de/forschung/essen-health-economics-seminar/>

2.4.6 Finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Realisierung von Workshops, Auslandsaufenthalten und Gastvorträgen

Die Fakultät stellt auch im nächsten Berichtszeitraum im Rahmen der verfügbaren Mittel einen Betrag zur Verfügung, um den sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät bewerben können. Die Mittel können von den Antragstellerinnen z. B. für die Einladung von Gastvortragenden genutzt werden. Die Gelder sind nicht auf fachwissenschaftliche Vorträge beschränkt. So könnten u. a. auch Praktiker*innen eingeladen oder ein Bewerbungstraining für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen finanziert werden. Zugleich können sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in diesem Rahmen um Mittel für die Teilnahme an Konferenzen mit Gender-Bezug bewerben. Die Vergabe erfolgt fakultätsintern auf Empfehlung des Gleichstellungsteams durch das Dekanat.

2.5 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an.

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf den Beruf, das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert. Sie bietet Beschäftigten und Studierenden mit Kind eine gesonderte Beratung an.

2.5.1 Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen

Die Fakultät hat Schutzbestimmungen in allen Prüfungsordnungen und der Promotionsordnung verankert, damit sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) soweit möglich nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. So gelten bei Schwangerschaften besondere Prüfungsbedingungen. Im Einzelfall entscheidet der Prüfungsausschuss, welche Maßnahmen hier erforderlich sind. Die Fakultät gewährt studierenden Eltern mit familiären Pflegeaufgaben über die Beantragung beim entsprechenden Prüfungsausschuss eine Möglichkeit der bevorzugten Anmeldung zu Lehrveranstaltungen, sofern bei Lehrveranstaltungen Anmeldungen erforderlich sind.

2.5.2 Beratung von Studierenden mit Kind

Studierenden mit Kind stand an der Fakultät von Mai 2016 bis April 2017 eine Tutorin oder ein Tutor als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner zur Verfügung; seit Mai 2017 übernimmt diese Aufgabe der Mentoring-Koordinator. Die Möglichkeit wird regelmäßig per Rundmail sowie auf der Fakultäts-Webseite kommuniziert und auch zukünftig aufrechterhalten:

<https://www.wiwi.uni-due.de/studium/wissenswertes/studieren-mit-kind/>

Auch das dezentrale Gleichstellungsbüro bietet zu diesem Thema Beratung und Unterstützung an.

Die Fakultät begrüßt ausdrücklich die Initiative der Universität Duisburg-Essen, Informations- und Beratungsangebote zur Studienplanung und zu Problemen des Berufseinstiegs für Studierende mit Kindern bereitzustellen. Die Fakultät macht diese und andere Angebote (wie etwa Eltern-Kind-Räume) in ihrem Bereich bekannt, z. B. im Rahmen der o. g. Beratung.

2.6 Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Das Dekanat bittet alle Lehrstühle in Form einer jährlichen Rundmail um die Integration von Informationen zum Geschlechterverhältnis in einzelne Lehrveranstaltungen, zum Beispiel Daten zu geschlechterspezifischen Löhnen.

Zukünftig ist geplant, „Best-Practice-Beispiele“ in diesem Bereich in digitaler Form zu sammeln, um sie dauerhaft zugänglich zu machen. So soll wertvollen, aber bislang nicht gut sichtbaren Initiativen das Publikum geschaffen werden, das sie verdienen. Zugleich soll der kollegiale Austausch über gelungene Ideen erleichtert und angeregt werden. Gesammelt werden sollen nicht nur Inhalte, sondern auch geeignete Veranstaltungsformate und in der Praxis erprobte Tipps zu deren Umsetzung und Bewerbung. Passende Veranstaltungen werden zukünftig auch im Gender-Vorlesungsverzeichnis der Universität beworben werden.

Ein Beispiel für ein hierfür hervorragend geeignetes Projekt aus dem nun zu Ende gehenden Berichtszeitraum ist „IT&me“ (Konzeption, Umsetzung und Evaluation eines modellhaften multimedialen Wissenspools in der IT-Expertinnenbildung):

<https://se.wiwi.uni-due.de/forschung/itme/>

Zusätzlich ist geplant, mit Hilfe des SSC Lehrende darüber zu informieren, welche Fördermöglichkeiten es gibt, um Genderfragen im Rahmen der Forschung zu behandeln.

2.7 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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

Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, aber auch gegenüber trans*- und intergeschlechtlichen Personen sowie gegenüber Personen mit homosexueller Orientierung.

2.7.1 Information zu Beginn und während des Studiums

Die Fakultät sieht es als ihre Aufgabe an, so früh wie möglich deutlich zu machen, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt von ihr in keiner Form geduldet werden. Gleichzeitig möchte sie Hilfsangebote so früh wie möglich bekannt machen.

Die Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist daher expliziter Bestandteil der Schulung aller Orientierungstutor*innen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. Sie sind angehalten, in ihren Gruppen über die unverrückbare Haltung der Fakultät zu diesem Punkt zu informieren und auf Möglichkeiten, Hilfe zu erhalten, hinzuweisen, u. a. durch Verteilung des hochschuleigenen Flyers „Wehr dich – Sprich darüber!“:

https://imperia.uni-due.de/imperia/md/content/gleichstellungsbeauftragte/flyer_sgd_aktuell.pdf

Zusätzlich wird im Rahmen des Mentoring-Programms regelmäßig eine entsprechende Rundmail verschickt. Dieser Modus wird auch zukünftig beibehalten.

2.7.2 Verwendung gendergerechter Sprache

Die Fakultät behält die Entwicklung eines UDE-weiten Leitfadens zu gendergerechter und diskriminierungsfreier Sprache im Blick und ist bestrebt, diesen, sobald verfügbar, umzusetzen.

2.7.3 Positionierung für Vielfalt und gegen Diskriminierung im Profil der Fakultät

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird ihre Webpräsenz auf der Seite („Profil der Fakultät“) um einen Absatz ergänzen, der ihre Wertschätzung der Vielfalt u. a. von Herkunft, Geschlecht und Bildungswegen sowie ihre Ablehnung von Diskriminierung sowie physischer und psychischer Gewalt jeder Art unmissverständlich zum Ausdruck bringt.

2.8 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Gemäß § 11c HG sind Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Die Fakultät verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien des Fachbereichs zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Trotz der Unterrepräsentanz von Frauen in einigen Statusgruppen wird die geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien der Fakultät auch in Zukunft angestrebt.

Die Möglichkeiten einer Entlastung für Gremienarbeit unterscheiden sich je nach Statusgruppe und Art der Beteiligung. Daher ist vorgesehen, diese jeweils bedarfsbezogen mit potenziellen Kandidatinnen abzustimmen.

2.9 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Universität sowie die Aufgabendichte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten machen es erforderlich, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auf den verschiedenen Ebenen der Universität zu institutionalisieren. Das Hochschulgesetz (§ 24, Abs. 3) sowie das Landesgleichstellungsgesetz (§ 15, Abs. 1) sind dafür die rechtliche Grundlage. Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten muss laut Gesetz eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen, möglichst aus unterschiedlichen Statusgruppen, bestellen. An der UDE werden dezentrale Gleichstellungsbeauftragte daher sowohl an allen Fakultäten sowie den zentralen Einrichtungen mit entsprechender Größe gewählt.

Nach § 9, Abs. 3 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, darunter auch eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.

Das Gleichstellungs-Team wurde am 20.07.2021 gewählt und ist jederzeit über die folgende Webseite zu finden:

<https://www.gleichstellung.wiwi.uni-due.de>

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterinnen beraten die Fakultät zu Themen der Gleichstellung. Sie stehen allen Studierenden und Beschäftigten in der Fakultät in Gleichstellungsbelangen aller Art als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung, insbesondere zu den Themen: Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie, Antidiskriminierungsmaßnahmen, Prävention und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt, Weiterbildungsmaßnahmen.

Der*die Dekan*in trägt dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die für die Frauenförderung oder die Gleichstellung der Fakultät relevant sind. Außerdem kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/ Kommissionen/ Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen. Sie kann hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen und wird wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit den folgenden Maßnahmen durch die Fakultät unterstützt:

- für das Amt gibt es einen eigenen Büroraum.
- Einstellung einer SHK/WHF zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Sachmittel zur Durchführung eigener Projekte
- Turnusmäßige Treffen zwischen Dekan*in und dezentraler Gleichstellungsbeauftragte
- Bereitstellung einer Internetpräsenz innerhalb der Fakultätswebsite und Verlinkung
- Lehrdeputatsreduktion für die Dauer der Amtsübernahme (derzeit nicht umgesetzt)
- Gewährung von gleichstellungsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen

3 Erfolgskontrolle und Bericht

Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Die Fakultät entwickelt zu den in Kapitel 2 benannten Maßnahmen ein „Checkheft“, in dem die zuständigen und beteiligten Personen benannt werden, mit dem Ziel die Umsetzung zu dokumentieren, bedarfsorientiert nachzusteuern und Erfolge sichtbar zu machen. Diese und weitere relevante Personen berichten bedarfsorientiert, mindestens nach der Hälfte der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans (siehe Leitfaden Zwischenbericht Stand Juli 2015) im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission.

4 Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 14.01.2022 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Fakultät sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.