



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

MERCATOR
SCHOOL OF MANAGEMENT

Gleichstellungsplan (2024 – 2027)

**Mercator School of Management (MSM) –
Fakultät für Betriebswirtschaftslehre**

*gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 24.10.2023*

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)	9
1.2. Studium	10
1.2.1. Studienanfänger*innen	10
1.2.2. Student*innen	11
1.2.3. Absolvent*innen	11
1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung	12
1.3.1. Promotionen	12
1.3.2. Post doc-Phase	12
2. Zielformulierung	14
3. Konkrete Gleichstellungsmaßnahmen 2024 - 2027	15
3.1. Studierende	15
3.2. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen	15
3.3. Ausschreibungen von Professuren/Berufungsverfahren	16
4. Generelle / dauerhafte Gleichstellungsmaßnahmen	17
4.1. Studierende	17
4.2. Wissenschaftliches Personal	17
4.3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	19
4.4. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	20
4.4.1. Arbeitszeit und -organisation	21
4.4.2. Beurlaubung und Wiedereinstieg	22
4.4.3. Studium und Familienaufgaben	22
4.4.4. Kinderbetreuung	23
4.4.5. Fort- und Weiterbildung	24
4.5. Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	24
4.6. Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	25
4.7. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	26
4.8. Gleichstellungsbeauftragte	26
5. Erfolgskontrolle und Bericht	27
6. Inkrafttreten	27

Vorwort

Die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den Gleichstellungsplan für den Zeitraum von 2024 bis 2027 vor. Er ist eine Fortschreibung der Gleichstellungspläne 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 Wissenschaft, Studium und Lehre sowie in den Bereichen Administration, Verwaltung und Technik ist zentraler Bestandteil der Strategie- und Entwicklungsplanung der Fakultät. Bestehende Nachteile für Frauen werden beseitigt, Diskriminierungen jeglicher Art entgegengewirkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert. 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 sowie zur Geschlechtergerechtigkeit in allen Auswahlverfahren.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter 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 50,0 % angehoben wird.

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 (MTV), 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 50,0 % noch nicht erreicht wurde. Die betreffenden Maßnahmen werden in Kapitel 3 erläutert.

Tabelle 1: Entwicklung der Beschäftigtenstruktur; Köpfe¹

Gruppe	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	6	14	30,0	5	15	25,0
LV	./.	./.	./.	./.	./.	./.
W1	1	1	50,0	1	3	25,0
Mittelbau	45	49	48,0	47	52	47,5
MTV	17	0	100,0	19	0	100,0

Die Übersicht der Beschäftigtenstruktur an der MSM zeigt, dass sich im Vergleich zum Stand des letzten Gleichstellungsplans die Frauenanteile im Bereich des Mittelbaus sowie der MTV's nur marginal bzw. nicht verändert haben. Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen liegt damit um etwa 1-2 % Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Absolvent*innen (siehe Kapitel 1.2.3).

Die Quote der Professorinnen hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan substantiell verändert (siehe im Detail Kapitel 1.1.1.); allerdings sei an dieser Stelle schon darauf hingewiesen, dass sich die Quote im Bereich der W1-Stelle aufgrund des Greifens des Tenure bei zwei männlichen Juniorprofessoren nur nominell verändert hat. Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren führen wir auf unsere aktive Ansprache von Bewerberinnen im Vorfeld der vergangenen Ausschreibungen zurück.

1.1.1. Professuren und geplante Neubesetzungen

Das Ziel, die seit dem letzten Gleichstellungsplan freiwerdenden Professuren zumindest paritätisch mit Frauen zu besetzen, konnte erreicht werden.

Tabelle 2: Professor*innen nach Besoldungsgruppen; Köpfe

Gruppe	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	4	8	33,3	3	11	21,4
W2	2	6	25,0	2	4	33,3
W1	1	1	50,0	1	3	25,0
C2	./.	./.	./.	./.	./.	./.
LV	./.	./.	./.	./.	./.	./.

¹ Quelle (hier und im Folgenden): BI; Stand vom 31.12.2023 sowie FFP 2021.

Bei den Professuren in der Besoldungsgruppe C4/W3 sowie C3/W2 haben sich in der Gesamtbetrachtung folgende Änderungen ergeben: Zwei Juniorprofessoren (mit Tenure) wurden in ein W2-Professorenverhältnis übernommen, daher stieg hier die Anzahl der Professoren von 4 auf 6 an und mithin reduzierte sich der Frauenanteil bei den W2-Professuren auf 25,0 %.

Tabelle 3: Abgeschlossene Berufungen im Rahmen eines Tenure von 2021 bis 2024

Nomination	Wertigkeit	F/M
New Economic Geography and East Asia	W2	M
Finance	W2	M

Parallel hierzu sind seit 2021 vier C4-Professoren in den Ruhestand gegangen bzw. aus dem Dienst ausgeschieden. Zwei dieser Professuren wurden inzwischen paritätisch besetzt; zwei weitere befinden sich im oder kurz vor dem Berufungsverfahren. Zudem werten wir es als Erfolg, dass nunmehr 66,7 % der Professorinnen in der höher besoldeten Gruppe C4/W3 tätig sind (GP 2021: 60,0 %).

Tabelle 4: Abgeschlossene Berufungsverfahren von 2021 bis 2024

Nomination	Wertigkeit	#1	#2	#3
Betriebliche Finanzwirtschaft und Banken	W3	M	M	./.
Betriebswirtschaftliche Steuerlehre	W3	F	M	./.

Grundsätzlich fällt in den vergangenen und laufenden Berufungsverfahren auf, dass es in bestimmten Bereichen nur sehr wenige Bewerbungen von Frauen gegeben hat. Daher war es der Fakultät trotz direkter Ansprache nur möglich, in der Hälfte 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.

Aufgrund von aktuell vier vakanten Stellen wird die Fakultät in näherer 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 5: Laufende Berufungsverfahren; Stand Februar 2024

Nomination	Wertigkeit	Stand
Data Analytics	W1 TT	Berufungsverfahren läuft
Unternehmensführung/-kontrolle	W3	Berufungsverfahren läuft
Ostasienwirtschaft / NF Pascha	W3	Neuausschreibung in Vorbereitung
Ostasienwirtschaft / NF Coulmas	W3	Neuausschreibung 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 50,0 %-Grenze erreicht wurde, ist im Bereich der unbefristeten Tarifbeschäftigten nur eine Frau vertreten, woraus sich dort ein Anteil von einem Drittel ergibt.

Tabelle 6: Wissenschaftlicher Mittelbau nach Tarif- und Besoldungsgruppen; VZÄ

Gruppe	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
A13-16	1,75	2	46,7	1,75	2	46,7
A13 a. Z.	./.	./.	./.	./.	./.	./.
TV-L unbefr.	1	2	33,3	1	2	33,3
TV-L befr.	34,65	39,05	47,0	35,7	40,4	47,0

Die Quote bei den befristeten, wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten (VZÄ) blieb konstant, liegt jedoch noch immer 3 %-Prozentpunkte unter dem anvisierten Ziel und etwa 1-2 % Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Absolvent*innen.

Tabelle 7: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung; Köpfe

Gruppe	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
VZ unbefr.	1	2	33,3	1	1	50,0
TZ unbefr.	0	0	0,0	0	1	0,0
VZ befr.	19	29	39,6	20	20	50,0
TZ befr.	23	16	59,0	27	32	45,8

Die Pro-Kopf-Betrachtung der befristeten, wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten zeigt im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan einen recht erheblichen Anstieg bei gleichzeitigem Absinken des Anteils bei den Vollzeitstellen. Dies ist bei Durchsicht der Beschäftigten vornehmlich auf Elternzeiten sowie Beschäftigte im Graduiertenkolleg (GRK 2484) zurückzuführen.

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. Es zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zum Gleichstellungsplan 2021. Die höhere Anzahl von Lehraufträgen ist auf den Masterstudiengang Innopreneurship zurückzuführen.

Tabelle 8: Lehrbeauftragte; Verträge

	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
vergütet	16	22	42,2	10	11	47,6
unvergütet	1	4	20,0	0	4	0,0
Σ	17	26	39,5	10	15	40,0

Die Entwicklung des Anteils der Frauen bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (VZÄ) zeigt, dass es sich bei dem Wert des letzten Gleichstellungsplans mit großer Wahrscheinlichkeit um einen Ausreißer handelt und sich der Anteil inzwischen wieder auf dem Niveau der GP 2018 „normalisiert“ (56,7 %) hat. Er liegt weiterhin über den Frauenanteilen bei den Studierenden.

Tabelle 9: Wissenschaftliche Hilfskräfte; VZÄ

	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
wHK	5,9	4,31	57,8	11,37	3,41	76,9

Tabelle 10: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden; Köpfe

Gruppe	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
< 9h	10	9	52,6	19	10	65,5
9 – 15h	2	2	50,0	4	1	80,0
≥ 16h	2	0	100,0	4	0	100,0

Zudem ist festzustellen, dass es sich zur Zeit - unabhängig vom Geschlecht - als sehr schwierig gestaltet, geeignete Bewerber*innen für die wHK-Stellen der Fakultät zu finden; dies ist im Übrigen analog bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen festzustellen.

Tabelle 11: Studentische Hilfskräfte; VZÄ

	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
sHK	4,3	4,1	51,1	2,95	1,37	68,3

Tabelle 12: Studentische Hilfskräfte nach Stunden; Köpfe

Gruppe	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
< 9h	13	6	68,4	9	4	69,2
9 – 15h	1	4	20,0	1	1	50,0
≥ 16h	0	1	0,0	./.	./.	./.

Analog zu den wissenschaftlichen Hilfskräften ist auch bei den studentischen Hilfskräften eine Reduktion des Frauenanteils zu beobachten. Dies ist auf vier männliche sHK's zurückzuführen, die aktuell in einem größeren Forschungsprojekt temporär unterstützend beschäftigt sind.

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 unverändert bei 100 %.

Tabelle 13: MTV Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen; Köpfe

Gruppe		2024			2021		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E9-13 gD	VZ	./.	./.	./.	0	1	0,0
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E9 mD	VZ	1	0	100	1	0	100
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E8	VZ	1	0	100	2	0	100
	TZ	12	0	100	11	0	100
E7	VZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
	TZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
E6	VZ	./.	./.	./.	./.	./.	./.
	TZ	2	0	100	2	0	100
E5 ²	VZ	1	0	100	1	0	100
	TZ	1	0	100	1	0	100

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

Es gibt aktuell aufgrund familiärer Verpflichtungen eine temporäre Reduktion der Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten E8-Mitarbeiterin.

Seit dem letzten Gleichstellungsplan konnten aufgrund der Regelungen der UDE keine Höhergruppierungen verzeichnet werden.

Tabelle 14: Höhergruppierungen 2021 - 2024

Gruppe	Frauen	Männer	w in %
E5-E9	./.	./.	./.
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 15: Studienanfänger*innen nach Studiengängen; Köpfe³

Studiengang	2023/2024			2022/2023			2020/2021		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
B.Sc. BWL	371	156	42,0	407	184	45,2	454	214	47,1
B.Sc. WiPäd	89	62	69,7	36	28	77,8	84	67	79,8
M.Sc. BWL	131	62	47,3	72	31	43,1	112	62	55,4
M.Sc. WiPäd	7	5	71,4	8	7	87,5	33	18	54,6
Σ Fakultät	598	285	47,7	523	250	47,8	683	361	52,9

Unter Zugrundelegung eines längeren Zeitraums zeigt sich, dass die Maßnahmen der Fakultät einen höheren Anteil an Studienanfänger*innen zu gewinnen, noch nicht erfolgreich waren. Im Vergleich zur Situation des letzten Gleichstellungsplans zeigt sich eine Quote von 47,7 % (minus 5,2 %) über die gesamte Fakultät, wobei erfahrungsgemäß die Unterschiede zwischen einzelnen Studienjahren +/- 3 % betragen können. Wir führen diese Entwicklung auf die schwierigen Corona-Jahre zurück, in denen wir zudem einen temporären Studierenden-

³ Es wurden in den Übersichten zu den Studienanfänger*innen und Studierenden ausschließlich nicht auslaufende Studiengänge berücksichtigt.

schwund beobachten mussten. Zum aktuellen Wintersemester 2023/2024 haben sich die Einschreibungen jedoch zum Teil erholt.

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 abgeschwächt, ein analoges Bild zu den vorstehend skizzierten Entwicklungen bei den Studienanfänger*innen.

Tabelle 16: Student*innen; Köpfe

Studiengang	2023/2024			2022/2023			2020/2021		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
B.Sc. BWL	1.623	735	45,3	1.754	795	45,3	1751	782	44,7
B.Sc. WiPäd	286	214	74,8	266	204	76,7	356	278	78,1
M.Sc. BWL	439	210	47,8	422	209	49,5	596	300	50,3
M.Sc. WiPäd	60	38	63,3	87	55	63,2	116	69	59,5
Σ Fakultät	2.408	1.197	49,7	2.509	1.263	50,3	2.819	1.429	50,7

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 sowie Master Betriebswirtschaftslehre zu erarbeiten und die Attraktivität der technischen Linien/Vertiefungen innerhalb des Masters Betriebswirtschaftslehre zu erhöhen, um insgesamt auch hier die Quote von mindestens 50,0 % zu erreichen.

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 17: Absolvent*innen; Köpfe

Studiengang	2022/2023			2021/2022			2019/2020		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
B.Sc. BWL	188	88	46,8	214	109	50,9	222	109	49,1
B.Sc. WiPäd	27	19	70,3	46	40	87,0	46	34	73,9
M.Sc. BWL	102	48	47,1	132	61	46,2	190	88	46,3
M.Sc. WiPäd	28	17	60,7	39	26	66,7	29	19	65,5
Σ Fakultät	345	172	49,8	389	236	60,7	487	250	51,3

Da keine signifikanten Unterschiede zwischen den Anteilen bei den Studierenden im Vergleich zu den Absolvent*innen ersichtlich sind, schließen wir daraus, dass die Studienbedingungen für Studentinnen nicht systematisch schlechter sind als für Studenten.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Tabelle 18: Promotionen; Köpfe

Zeitpunkt	2023			2022			2021		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
Anzahl	21	6	28,6	14	5	35,7	11	3	27,3

Aufgrund der geringen Anzahlen zeigen sich bei den Promotionen seit jeher erhebliche Schwankungen der Frauenanteile. Auf den ersten Blick zeigen sich wesentliche Differenzen zum Anteil der Frauen bei den befristet wissenschaftlichen Beschäftigten.

Tabelle 19: Interne und externe Promotionen; Köpfe

Typ	2023			2022			2021		
	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %	Σ	Frauen	w in %
intern	16	6	37,5	13	5	38,5	10	3	30,0
extern	5	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0

Die Unterteilung in externe und interne Promotionen kann ein exakteres Bild der Situation vermitteln. Hier liegen die Anteile der Promotionen von Frauen bei etwa 35,0 %. Externe Promotionen werden auf Basis unserer Erfahrungen sehr selten von Frauen angestrebt; hier zeigt sich kein anderes Bild als im vergangenen Jahrzehnt.

Dennoch ist die Promotionsquote von Frauen bezogen auf die Doktoranden – auch unter Berücksichtigung von reinen Projektstellen – zu niedrig. Hier wäre eine Größenordnung von 40 bis 45,0 % eine anzustrebende Zielgröße.

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 zwei Juniorprofessuren (sämtlich mit Tenure), wobei eine mit einer Frau besetzt ist.

Tabelle 20: Post doc-Stellen; Köpfe

Gruppe	2024			2021		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E13/14	2	4	33,3	3	5	37,5
AR a. Z.	./.	./.	./.	./.	./.	./.

Die Entwicklung der Nachwuchswissenschaftler*innen mit Promotion ist aus unserer Sicht sehr positiv. Zwar sank die Quote der weiblichen Post Docs von 37,5 % auf 33,3 %, sie liegt jedoch noch nahe bei dem Anteil an den Doktorandenstellen. Zum anderen sind die Anzahlen an dieser Stelle noch geringer als bei den Promotionen, so dass dieses Resultat allein auf den Tausch einer Person zurückzuführen ist.

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 beabsichtigt, die Frauenquote unter den Professor*innen mit jeder freiwerdenden Stelle zu erhöhen.
- Darüber hinaus strebt die Fakultät für Betriebswirtschaftslehre an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf 50,0 % zu steigern.
- Insgesamt soll der Anteil der Frauen an den Promotionen 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. Die Absicht 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 studien-gangspezifisch auf einem ausgeglichenen Niveau bewegen. Hierzu soll insbesondere die Attraktivität des Bachelor sowie des Master in Betriebswirtschaftslehre für Frauen weiter erhöht werden.

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

3. Konkrete Gleichstellungsmaßnahmen 2024 - 2027

Vorbemerkung:

Aufgrund der intensiven Coronaphase, die für sämtliche Mitglieder der Fakultät erhebliche, negative Auswirkungen hatte, sowie der im Rahmen des Cyberangriffs entstandene Mehraufwand, konnten einige Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2021, insbesondere diejenigen, die eine Präsenz erfordern, nicht gestartet werden. Diese Maßnahmen werden auf den nun vorliegenden Gleichstellungsplan übertragen.

3.1. Studierende/Absolventinnen

Das Interesse der potentiellen Studieninteressierten soll durch den Ausbau von Informationsveranstaltungen an Schulen geweckt werden. Zudem soll die direkte Zusammenarbeit mit Schulen erweitert werden. Als ein Vehikel hierfür wird das Programm „Uni on Top“ dienen, das über Kooperationsvereinbarungen, den Kontakt sowie ein Vorstudium für die Interessierten ermöglicht.

Die Frauenquote in Bezug auf alle Absolvent*innen der Lehrereinheit Betriebswirtschaftslehre liegt weiterhin bei knapp 50,0 % (siehe Tabelle 17). Diese Entwicklung spricht für die Effektivität der zuvor 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.⁴

Darüber hinaus werden Vertiefungslinien innerhalb des Masterstudiengangs BWL eingeführt, die auf Basis unserer Erfahrungen eine höhere Attraktivität für Frauen aufweisen (Stichwort Sustainability).

3.2. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Die Fakultät plant, den 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 einer Professorin 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

⁴ Vortrag vom Gleichstellungsplan 2021; siehe Vorwort.

Frauen höherer Seniorität, zu unterstützen. Des Weiteren möchte die MSM durch den so forcierten Erfahrungsaustausch die Quote erfolgreicher Promotionen von Frauen erhöhen.⁵

3.3. Ausschreibungen von Professuren/Berufungsverfahren

Die Fakultät wird vor der Ausschreibung einer Professur eine Marktanalyse durchführen und auf deren Basis geeignete Kandidatinnen identifizieren. Diese Kandidatinnen werden gezielt angesprochen sowie zur Bewerbung aufgefordert.

Sollte sich im Rahmen der Marktanalyse eine nur geringe Anzahl potentieller Kandidatinnen für eine Vollprofessur ergeben, wird anhand der Bedarfe in Forschung und Lehre geprüft, ob eine Ausschreibung als W1-Professur mit Tenure zu einer höheren Bewerberinnenquote führen kann.

Die Fakultät wird ihre Bemühungen fortführen, die Einwerbung von Drittmitteln zukünftig als Kann-Kriterium (zzt. Muss-Kriterium) zu qualifizieren.

⁵ Vortrag vom Gleichstellungsplan 2021; siehe Vorwort.

4. Generelle / dauerhafte Gleichstellungsmaßnahmen

4.1. Studierende

Die Frauenquote in Bezug auf alle Studierenden der Fakultät hat sich seit dem Beginn des Jahrzehnts von 45,0 % auf nahezu 50,0 % erhöht (siehe Tabelle 16). Diese Entwicklung spricht für die Effektivität der zuvor ergriffenen Maßnahmen. Zum Erhalt eines 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.

4.2. 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. Den gesetzlichen Vorgaben folgend 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.

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 35,0-40,0 % 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 leistungsstarker Studentinnen in diesem Zusammenhang einen besonderen Stellenwert. So werden Frauen im Deutschland-Stipendienprogramm bevorzugt vorgeschlagen.

Im Bereich der Preise werden bei gleichen Leistungen ebenfalls Promovendinnen und Absolventinnen bez. der Vorschläge bevorzugt. Seit dem letzten Gleichstellungsplan wurden zwei von drei 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“ benennt u. a. folgende Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen:

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

Diese Maßnahmen werden schon seit langem durch die Fakultät umgesetzt. Erstverträge haben eine Mindestlaufzeit von drei 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 Postdoktorandinnen zur Verfügung. Die zentrale Förderung von

Konferenzreisen (Ø ~85,0 % Förderungsquote) für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen hat im Jahr 2024 48.000 € aus Fakultätsmitteln bereitgestellt.

- 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.

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

Seit 2015 bieten Professorinnen der MSM Infoveranstaltungen zu den Möglichkeiten einer Promotion insbesondere für Absolventinnen an. Es ist außerdem geplant, sehr gute Master-Absolventinnen gezielt anzuschreiben und über die Möglichkeit der Promotion an der MSM zu unterrichten.

4.3. 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 Reduzierung 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 Beschäftigten in Technik und Verwaltung 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 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.

4.4. 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 Erziehungszeit, 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 4.4.3).

4.4.1. 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 vereinbar 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 verlässliche und transparente Lösungen angestrebt.

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 Ausstattungen⁶ für diese Personengruppe vornehmen. Dies soll den Beschäftigten mehr Flexibilität bei ihrer Arbeitsorganisation geben, 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

⁶ Die Rahmenbedingungen werden von der Ausgestaltung der Dienstvereinbarung Homeoffice, die derzeit in der UDE erarbeitet wird, abhängen.

wie den Vollzeitbeschäftigten ein. Zudem werden Teilzeitbeschäftigten, die ihr Stundenvolumen erhöhen möchten, neu zu besetzende Stellen bevorzugt angeboten.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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

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

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

Die Lehrstühle werden dazu aufgefordert, ihre Internetseiten durch das Einpflegen von Veranstaltungsgliederungen, Literaturhinweisen und Übungsaufgaben so zu gestalten, dass Veranstaltungen zumindest zum Teil im Selbststudium nachzuarbeiten sind. Die MSM unterstützt die Fortführung digitaler 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.

4.4.4. 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.

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.

4.4.5. 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 4.4.2 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.

4.5. 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 Masterarbeiten zu diesem Themengebiet

vergeben, was auch zukünftig angestrebt wird. Daneben engagieren sich zwei Professorinnen als Mitglieder im Essener Kolleg für Geschlechterforschung.

4.6. 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 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 anderen Gruppen stattfindet.

4.7. 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.⁷ 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.

Des Weiteren sind weibliche Beschäftigte der MSM Mitglied im Hochschulrat sowie in der Gleichstellungskommission der UDE.

Es wird u. E. sichtbar, 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.

4.8. 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 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

⁷ Bis zur Wahl eines Mitglieds in den Hochschulrat waren vier Professorinnen stimmberechtigte Mitglieder im Fakultätsrat.

- 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 (Mittelbau) gewählt. Ihre Stellvertreterinnen sind Frau Susanne Lucassen (MTV) und Frau Dr. Susanne Fessel (Mittelbau).

5. 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.

6. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 06.09.2024 zum 30.09.2024 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.