

PROFIL

**Darstellung des Promotionsverfahrens und
Maßnahmen zur Frauenförderung am
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
der Universität Duisburg-Essen**

Unterlage	Projektbericht PROFIL
Erscheinungsdatum	11/2005
Herausgeber	inomic GmbH Nonnenstraße 19, 04229 Leipzig Karolingerstraße 96, 45141 Essen www.inomic.org

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	4
II. Promotionsverfahren.....	4
1. Promotionsablauf	4
2. Unterprozesse im Promotionsablauf	10
2.1 Begutachtung der Dissertation	10
2.2 Disputation	12
3.3 Veröffentlichung	13
3. Anlaufstellen für das Promotionsverfahren	15
III. Maßnahmen zur Frauenförderung.....	16
1. Frauenanteil im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften / Hintergrund	16
2. Frauenförderung an der Universität Duisburg-Essen	19
3. Maßnahmen zur Frauenförderung	20
3.1 Informationsangebot und Beratungsstelle	20
3.2 Frauenportale.....	21
3.3 Mentoring und Netzwerkbildung	21
3.4 Peergruppen- und Kleingruppen-Mentoring.....	22
3.5 Fachbereichsübergreifendes Gruppen-Coaching	23
3.6 C1/C2-Programm der Berliner Hochschulen	23
3.7 Karriereorientierungs-Workshops	24
3.8 Kooperationsmöglichkeiten mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen	24
3.9 Ringvorlesungen	24
3.10 Stipendien	24
3.10.1 Promotionsstipendium.....	25
3.10.2 Wiedereinstiegsstipendium.....	25
3.10.3 Kontaktstipendium	25
3.11 Auszeichnungen.....	26
3.12 Girls' Day.....	26
3.13 Kinderbetreuung.....	27
3.14 Linksammlung	27
4. Handlungsoptionen	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Teilprozess Dissertation – Von der Entscheidung bis zur Durchführung.....	5
Abbildung 2: Teilprozess Dissertation – Von der Beantragung des Prüfungsverfahrens bis zu seiner Eröffnung	7
Abbildung 3: Teilprozess Dissertation – Von der Begutachtung bis zum Promotionszeugnis	9
Abbildung 4: Unterprozess - Begutachtung der Dissertation	11
Abbildung 5: Teilprozess - Disputation.....	12
Abbildung 6: Unterprozess - Veröffentlichung.....	14
Abbildung 7: Studentische Hilfskräfte SS 03 bis SS 05	16
Abbildung 8: Wissenschaftliche Hilfskräfte SS 03 bis SS 05	17
Abbildung 9: Wissenschaftliche Mitarbeiter SS 03 bis SS 05	18
Abbildung 10: Externe Doktoranden SS 03 bis SS 05	18
Abbildung 11: Anteil Frauen im Fachbereich SS 03 bis SS 05	19

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ranking der Fördermaßnahmen	29
--	----

I. Einleitung

Im vorliegenden Abschlussbericht zum Projekt PROFIL erfolgt eine Darstellung des Promotionsverfahrens des Fachbereichs. Dazu wurden die einzelnen Schritte des Promotionsverfahrens mit Hilfe von Ablaufplänen visualisiert und jeweils detailliert beschrieben. Damit wird für potenzielle Promovendinnen und Promovenden eine wertvolle Orientierungshilfe über den gesamten Ablauf des Verfahrens gegeben. Die Ausführungen dieses Berichts wurden zusätzlich in eine HTML-Form überführt, um die Informationen über das Internet-Angebot des Fachbereichs zu verbreiten.

In einem zweiten Teil wurden Konzeptüberlegungen zur Frage von möglichen Fördermaßnahmen für die Erhöhung der Frauenquote in den Promotionsverfahren des Fachbereichs erstellt. Dazu wurden die Erfahrungen von MEDUSE – Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen mit einbezogen, da hier bereits fächerübergreifend vielfältige Angebote zu Fördermaßnahmen von Frauen im universitären Umfeld existieren.

II. Promotionsverfahren

Im folgenden soll der formale Ablauf der Promotion am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen dargestellt werden. Diese Darstellung des Promotionsverfahrens soll den an einer Promotion interessierten Studenten den Prozess der Promotion näherbringen und Fragestellungen aus der Perspektive des Studenten erläutern. Als Grundlage für die Darstellung wurde die „Promotionsordnung für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität-Gesamthochschule Essen“ vom 5. Juli 2000 mit den Änderungen durch die Ordnung vom 4. März 2005 verwendet¹.

Der Promotionsablauf wird zunächst als ein ganzer Prozess dargestellt, bei dem in den folgenden Schritten einzelne Teilschritte, wie das Gutachten, Disputation und Veröffentlichung näher erläutert werden. Hierzu wurden Prozessablaufdiagramme erstellt, welche durch den Text näher erläutert werden.

1. Promotionsablauf

Die Promotionsdarstellung beginnt bei der Entscheidung zu einer Promotion. Diese Entscheidung ist individuell und stark abhängig von persönlichen, beruflichen oder anderen Motiven und Vorstellungen für die Zeit nach einem abgeschlossenen Studium.

Die Entscheidung zu einer Promotion am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gilt als Einstieg für die folgende Darstellungen. Die formale Verankerung des Vorgangs zur Promotion ist im Fachbereich angesiedelt. Daher bildet der Fachbereich als verfahrenlenkendes Gremium einen Promotionsausschuss aus vier Professoren und Professorinnen und einem wissenschaftlichen Mitarbeiter, welche für die Dauer des Fachbereichsrates gebildet wird. Dieser Promotionsausschuss entscheidet über die Zulassung zum Promotionsverfahren und zur Promotionsprüfung. Weiterhin bestellt der Promotionsausschuss die Gutachter für die Dissertation und die Prüfungskommission für die Disputation. Am Ende der Promotion ist es der Promotionsausschuss, der den Dekan über die

¹ Die aktuelle Promotionsordnung liegt unter <http://www.uni-essen.de/fb5/promotion.shtml>.

abgeschlossene Promotion informiert. **Abbildung 1** visualisiert den ersten Teilprozess einer Promotion.

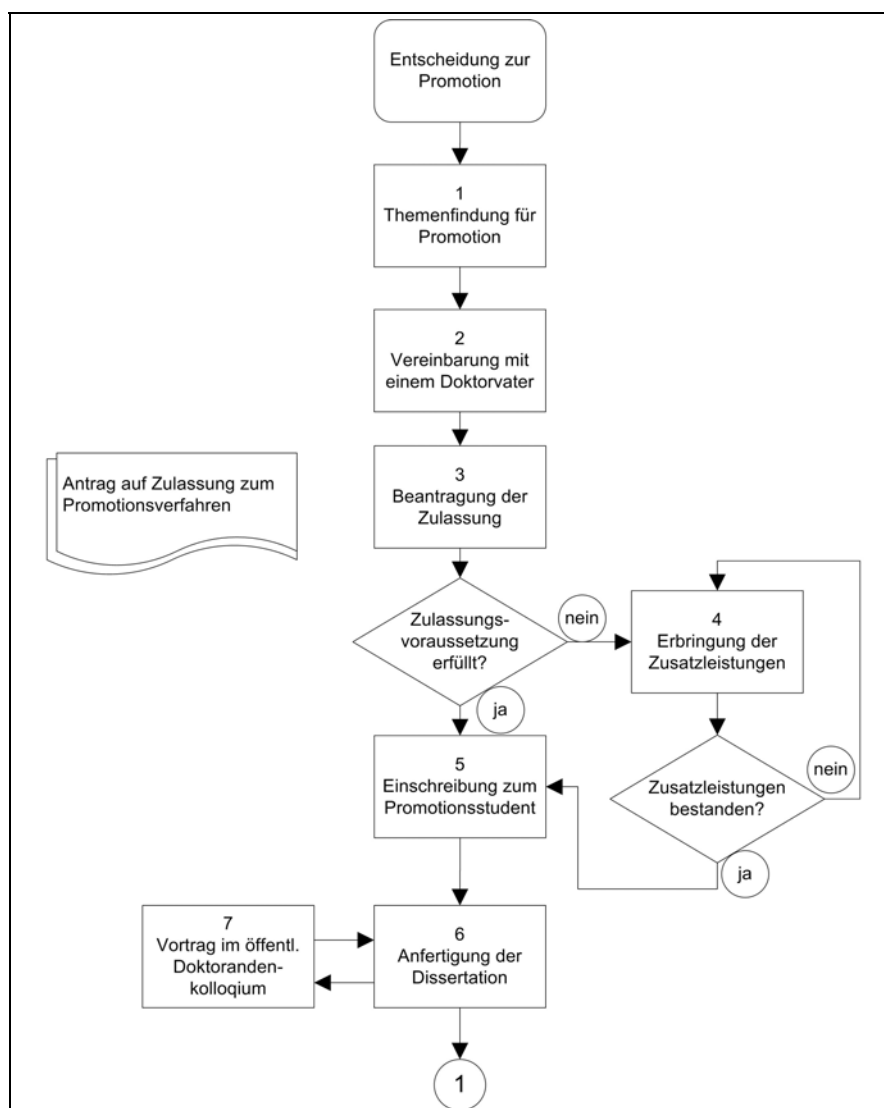


Abbildung 1: Teilprozess Dissertation – Von der Entscheidung bis zur Durchführung²

Der erste Schritt nach der Entscheidung zu einer Promotion ist die Suche nach einem geeignetem Thema für eine Promotion. Dieser Schritt geht mit der Suche nach einem Doktorvater oder einer Doktormutter einher. Diese betreuen das Thema und stehen während der Promotion mit Kritik, Anregung und Korrekturen zur Seite (**Prozessschritt 1 und 2**).

Eine Promotion kann durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle bei dem Doktorvater oder der Doktormutter begleitet werden. Diese gilt zwar nicht als Voraussetzung für eine Promotion, sie dient jedoch oft der finanziellen Absicherung der Promotionszeit. In diesem Fall sollen wissenschaftliche Mitarbeiter/innen spätestens ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung die Zulassung

² Zur Vereinfachung der Grafik wurde bei der Begriffswahl nur die männliche Bezeichnung verwendet.

beantragen (§ 5³). Jedoch ist die Promotion selbst von der Beschäftigung als wissenschaftlicher Mitarbeiter losgelöst zu betrachten. Der Antrag auf Aufnahme des Promotionsverfahrens wird schriftlich an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Promotionsausschuss gestellt (**Prozessschritt 3**). Dem Antrag sind beizufügen (§ 7):

1. Ein **Lebenslauf**, der auch den Bildungsgang und den beruflichen Werdegang des Antragstellers oder der Antragstellerin schildert,
2. das zum grundständigen Studium berechtigende **Zeugnis**,
3. alle Zeugnisse über abgelegte akademische und staatliche Prüfungen, insbesondere die Nachweise über die **Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen**,
4. eine **Erklärung** über laufende oder frühere Promotionen sowie Promotionsversuche unter Angabe von Antragszeiten, Fachbereichen und Themen,
5. eine kurze **Skizze des Themenbereichs**, in dem die Dissertation angefertigt werden soll,
6. die **Erklärung eines Professors oder einer Professorin oder eines Privatdozenten oder einer Privatdozentin**, dass er oder sie diesen Antrag befürwortet und dass er oder sie die Promotion betreuen wird (§ 2 Abs. 1).

Jedoch kann der Promotionsausschuss den Antrag zurückweisen, falls

- der Fachbereich fachlich nicht zuständig ist,
- die Unterlagen nicht vollständig vorliegen,
- die Zulassungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind.

Die Zulassungsvoraussetzung für das Promotionsverfahren ist grundsätzlich ein mit mindestens der Note „gut“ abgeschlossenes Studium mit einer Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern. Zusätzlich gibt es eine Fülle von weiteren Ausnahmen und Regelungen (§ 6).

Falls der Promotionsausschuss zusätzliche Leistungsnachweise in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre oder Wirtschaftsinformatik für notwendig erachtet, müssen diese dem Antragsteller genau erläutert werden. Sobald diese Leistungsnachweise erbracht sind, gilt der Kandidat oder die Kandidatin als zugelassen (**Prozessschritt 4**). Ansonsten wird die Aufnahme des Promotionsverfahrens verweigert (§ 6 Abs. 5).

Mit der Eröffnung des Promotionsverfahrens erhält der Kandidat oder die Kandidatin den Status eines Doktoranden oder einer Doktorandin am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen. Während der Dauer der Promotion muss der Doktorand oder die Doktorandin als Promotionsstudent am Fachbereich eingeschrieben sein (**Prozessschritt 5**).

Im Verlauf des Promotionsverfahrens fertigt der Doktorand oder die Doktorandin seine oder ihre Dissertation an (**Prozessschritt 6**). Jedoch erst nach der Einschreibung als Promotionsstudent oder als Promotionsstudentin darf mit der Anfertigung der Dissertation begonnen werden. (§ 5 Abs. 1). Dieser Prozessschritt ist – zumindest aus der Sicht des Promotionsstudenten oder der Promotionsstudentin – der aufwändigste Teilprozess im Verlauf der Promotion. Das Thema der Dissertation muss ganz oder überwiegend der Wirtschaftswissenschaft zuzurechnen sein (§ 9 Abs. 1) und einen Beitrag zur Erweiterung des derzeitigen Standes der Wissenschaft leisten (§ 9 Abs. 2). In der Dissertation müsse alle Quellen und Hilfsmittel angegeben werden, wobei die Dissertation in deut-

³ Alle im Text genannten Paragraphen beziehen sich auf die Promotionsordnung für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität-Gesamthochschule Essen vom 5. Juli 2000, geändert durch die Ordnung vom 4. März 2005.

scher oder englischer Sprache verfasst sein sollte. Über Ausnahmen entscheidet der Promotionsausschuss (§ 9 Abs. 5-6).

Der Doktorand oder die Doktorandin soll spätestens eineinhalb Jahre nach der Eröffnung des Promotionsverfahrens ein erstes Mal – und im Laufe des Promotionsverfahrens nach Möglichkeit mindestens ein weiteres Mal – den Stand seiner oder ihrer Forschungsarbeiten vor einem öffentlichen Doktorandenkolloquium oder -seminar vortragen (**Prozessschritt 7**). Diese Kolloquien werden von den Betreuern organisiert und üblicherweise auch am betreuenden Lehrstuhl durchgeführt (§ 5 Abs. 4). Ziel des Kolloquiums ist es, durch eine fachliche Diskussion die eigenen Ideen und Ergebnisse kritisch beleuchten zu lassen und Hinweise auf Verbesserungsbedarf zu bekommen.

Nachdem das Anfertigen der Dissertationsschrift abgeschlossen wurde, erfolgt der Einstieg in das formale Prüfungsverfahren. Dieser Teilprozess wird in Abbildung 2 dargestellt.

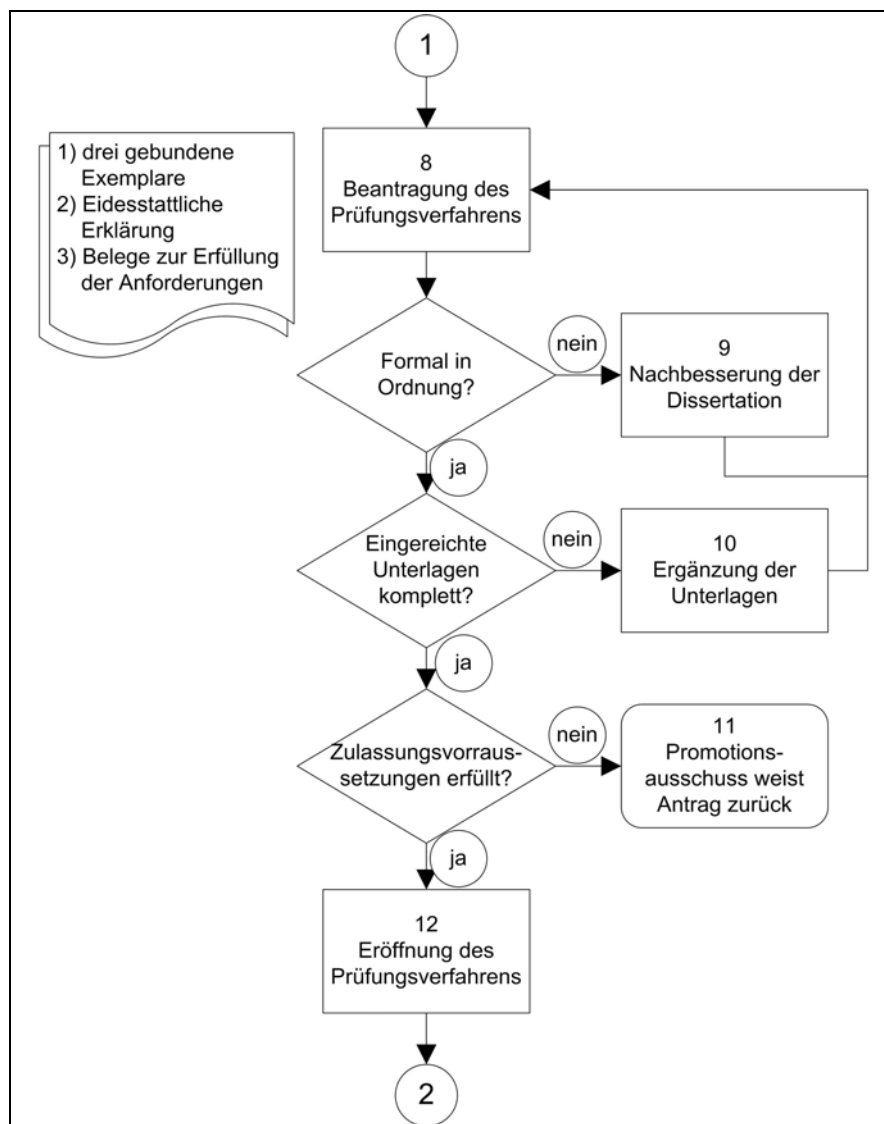


Abbildung 2: Teilprozess Dissertation – Von der Beantragung des Prüfungsverfahrens bis zu seiner Eröffnung

Mit dem Abschluss der Dissertation eröffnet der Prüfungsausschuss auf Antrag des Doktoranden oder der Doktorandin durch einen Beschluss das Prüfungsverfahren (**Prozessschritt 8**). Dem Antrag sind beizufügen (§ 10 Abs. 2):

- die Dissertation in **drei gebundenen Exemplaren**,
- eine **Erklärung**, dass die Dissertation selbständig verfasst wurde,
- **die Belege**, dass alle in dieser Ordnung festgelegten Anforderungen im Rahmen des Promotionsverfahrens erfüllt wurden.

Falls bei der Dissertation formale Fehler vorliegen, darf der Doktorand oder die Doktorandin diese Mängel beseitigen (**Prozessschritt 9**). Falls noch Unterlagen fehlen, kann der Doktorand oder die Doktorandin die fehlenden Unterlagen einreichen (**Prozessschritt 10**). Falls aber die Zulassungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind (§ 10 Abs. 4), kann der Antrag auf Aufnahme des Prüfungsverfahrens auch abgewiesen werden (**Prozessschritt 11**). An dieser Stelle erfolgt also noch einmal die Überprüfung der Zulassungsvoraussetzungen. Mit der Eröffnung des Prüfungsverfahrens bestellt der Promotionsausschuss die Gutachter oder Gutachterinnen für die Dissertation und die Prüfungskommission (**Prozessschritt 12**).

Die nächsten Teilprozesse die sich anschließen, gehen von der Begutachtung über die Veröffentlichung der Dissertation bis zur Verleihung der Promotionsurkunde. Die Abbildung 3 visualisiert diesen Teilprozess. Der detaillierte Ablauf der Unterprozesse Begutachtung, Disputation und Veröffentlichung wird im Kapitel 2 näher erläutert. Das Ergebnis aus der Begutachtung sind die Gutachten über die Dissertation. Falls zwei Bewertungen der Gutachter oder Gutachterinnen „nicht ausreichend“ sind, gilt das Verfahren nach Ende der Auslagefrist als nicht bestanden und das Promotionsverfahren als abgeschlossen (**Prozessschritt 13**). Der Doktorand oder die Doktorandin erhält darüber einen schriftlichen Bescheid, der mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen ist (§ 12 Abs. 2). Bewerten die Gutachter die Dissertation mit mindestens „ausreichend“, sollte spätestens drei Monate nach Ende der Auslagefrist die Disputation der Arbeit erfolgen. Dieser Prozess wird im Teilschritt Disputation näher erläutert. Falls die Disputation bestanden wurde und somit die Endnote der Promotion fest steht, soll diese Arbeit veröffentlicht werden. Der Prozess der Veröffentlichung wird im Teilschritt Veröffentlichung näher erläutert.

Bei Erbringung aller von der Promotionsordnung vorgeschriebenen Verpflichtungen durch den Kandidaten oder die Kandidatin (**Prozessschritt 14**) – hierbei ist besonders die entsprechende Veröffentlichung der Dissertation im Fokus der Betrachtung – informiert der Vorsitzende oder die Vorsitzende des Promotionsausschusses über den Abschluss der Promotion den Dekan oder die Dekanin (§ 16 Abs. 1). Anschließend veranlasst der Dekan oder die Dekanin die Ausfertigung der Promotionsurkunde (**Prozessschritt 15**), die vom Rektor oder der Rektorin und vom Dekan oder der Dekanin unterschrieben wird (§ 16 Abs. 1).

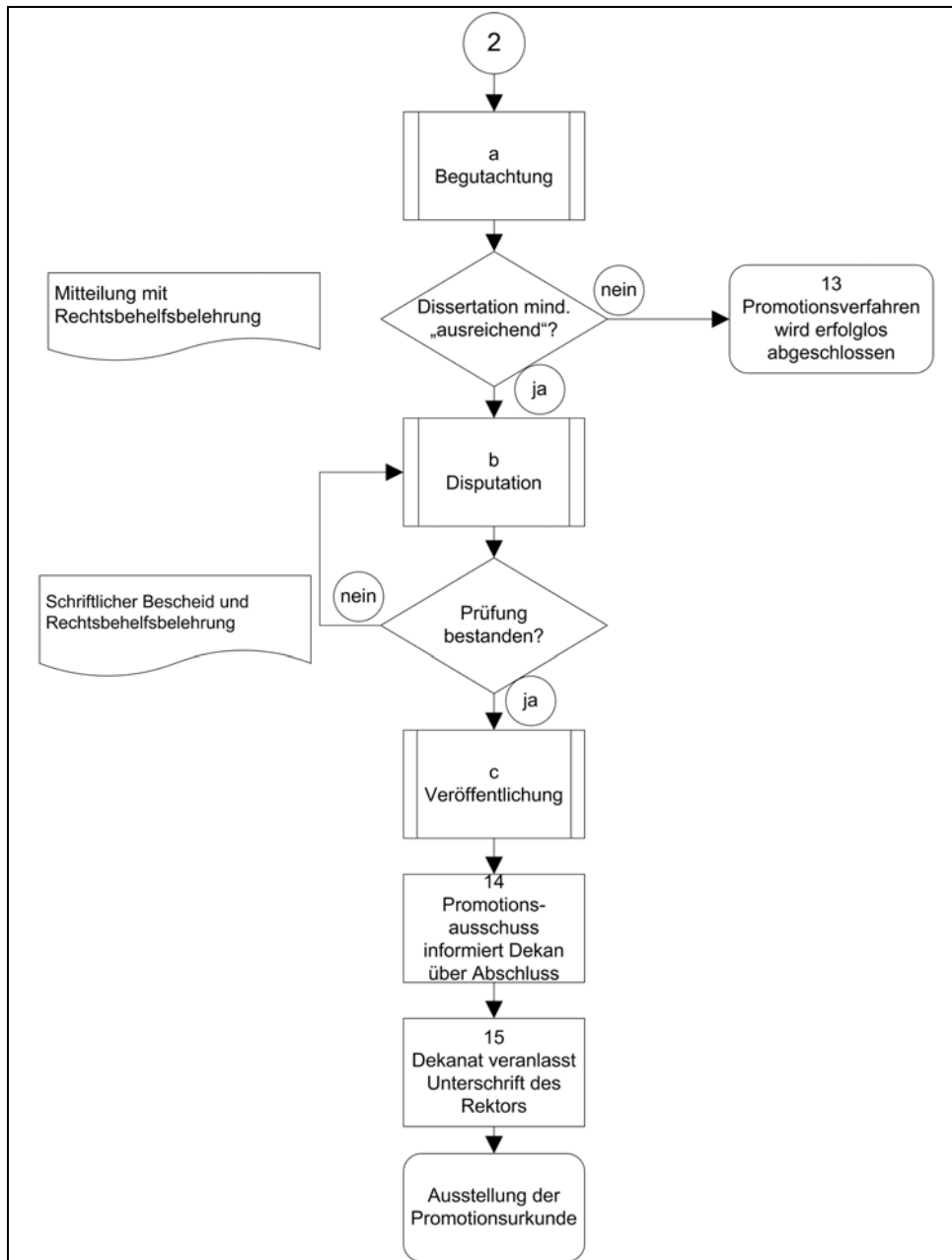


Abbildung 3: Teilprozess Dissertation – Von der Begutachtung bis zum Promotionszeugnis

Der Dekan oder die Dekanin überreicht die Promotionsurkunde dem Kandidaten oder der Kandidatin. Erst mit der Aushändigung der Promotionsurkunde ist die Promotion abgeschlossen. Mit Aushändigung der Promotionsurkunde hat der Antragsteller oder die Antragstellerin das Recht, den Doktorgrad zu führen (§ 16 Abs. 2). Die Promotionsurkunde wird auf den Tag des Abschlusses der Prüfung ausgestellt.

Sie muss folgende Angaben enthalten (§ 16 Abs. 2):

1. Bezeichnung des Fachbereichs,
2. Name und Geburtsort des Antragstellers oder der Antragstellerin,
3. Bezeichnung des verliehenen Doktorgrades,
4. Thema der Dissertation,
5. verliehene Gesamtnote,
6. Datum,
7. Unterschriften des Rektors oder der Rektorin und des Dekans oder der Dekanin,
8. Siegel der Hochschule.

Hiermit ist das Verfahren für den Kandidaten oder die Kandidatin abgeschlossen. Bei Abschluss wie auch bei Abbruch des Verfahrens wird die Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs des Hochschulsenats der Universität Duisburg-Essen durch das Dekanat unterrichtet.

2. Unterprozesse im Promotionsablauf

2.1 Begutachtung der Dissertation

Die Dissertation wird in der Regel von zwei Gutachtern oder Gutachterinnen bewertet. Gutachter oder Gutachterinnen können nur Professoren sowie Professorinnen und Privatdozenten sowie Privatdozentinnen sein (§ 2 Abs. 1). Erstgutachter oder Erstgutachterin ist in der Regel der Betreuer oder die Betreuerin der Dissertation. Der Doktorand oder die Doktorandin kann dem Promotionsausschuss einen Zweitgutachter oder eine Zweitgutachterin vorschlagen. Der Promotionsausschuss ist an diesen Vorschlag allerdings nicht gebunden. Bei fächerübergreifender Thematik kann der Promotionsausschuss zusätzliche Gutachter oder Gutachterinnen heranziehen. Abbildung 4 veranschaulicht den Begutachtungsprozess.

Da die Veröffentlichung der Dissertation ein wichtiger Schritt ist, wird verlangt, dass die Dissertation nur bewertet werden soll, wenn sie – abgesehen von geringfügigen Änderungen oder Ergänzungen, zu denen sich der Antragsteller oder die Antragstellerin verpflichtet hat – druckfähig ist (**Prozessschritt a.1**) (§ 12 Abs. 1). Kleine Nachbesserungen können durchgeführt werden, während sich die Dissertation bei den Gutachtern befindet (**Prozessschritt a.2**).

Die Gutachten sollen dem Promotionsausschuss spätestens vier Monate nach Bestellung der Gutachter oder Gutachterinnen vorgelegt werden. Die Gutachten müssen einen Notenvorschlag enthalten (§ 14). Der Promotionsausschuss muss einen weiteren Gutachter oder eine weitere Gutachterin bestellen, wenn bei zwei eingeholten Gutachten mindestens ein Gutachten die Note „nicht ausreichend“ enthält oder die Notendifferenz zwischen den beiden Gutachten mehr als zwei Noten beträgt (**Prozessschritt a.3-4**). Schlagen bei mehr als zwei Gutachtern oder Gutachterinnen mindestens zwei die Note „nicht ausreichend“ vor, so gilt das Verfahren nach Beendigung der Auslagefrist als nicht bestanden (§ 12 Abs. 2).

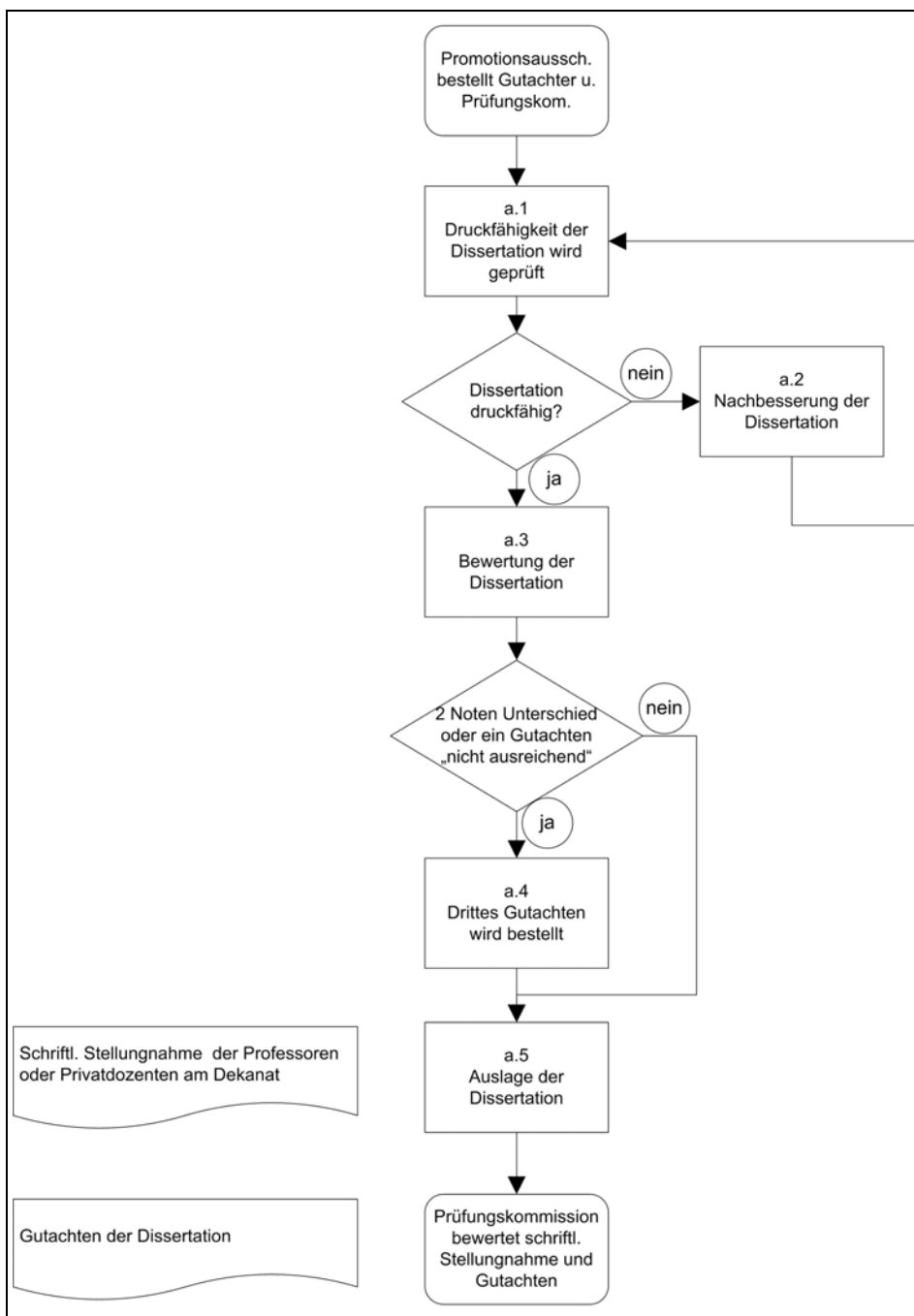


Abbildung 4: Unterprozess - Begutachtung der Dissertation

Nach Eingang der Gutachten werden Dissertation und Gutachten im Dekanat vier Wochen zur Einsichtnahme durch die Professoren und Professorinnen sowie die Privatdozenten und Privatdozentinnen des Fachbereichs ausgelegt. Diesen Personen ist die Auslagefrist durch den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Promotionsausschusses schriftlich mitzuteilen (**Prozessschritt a.5**). Sie haben das Recht, schriftliche Stellungnahmen einzubringen, die spätestens eine Woche nach Ablauf der Auslagefrist beim Vorsitzenden oder bei der Vorsitzenden der Prüfungskommission vorliegen müssen (§ 12 Abs. 3). Nach Abschluss des Begutachtungsverfahrens ist den Doktoranden oder Doktorandinnen vom Vorsitzenden oder von der Vorsitzenden der Prüfungskommission das Ergebnis der Gutachten bekannt zu geben (§ 12 Abs. 4).

2.2 Disputation

Die Disputation soll der Feststellung dienen, dass der Kandidat oder die Kandidatin aufgrund besonderer wissenschaftlicher Kenntnisse und Fähigkeiten in der Lage ist, die von ihm oder ihr in der Dissertation erarbeiteten Ergebnisse gegenüber Fragen und Einwendungen zu begründen oder weiter auszuführen und davon ausgehend wissenschaftlich zu disputieren. Die Disputation erstreckt sich auch auf die theoretischen und methodologischen Grundlagen der Dissertation und auf ausgewählte Probleme des Fachgebiets, dem die Promotion inhaltlich zuzuordnen ist (§ 13 Abs. 3).

Spätestens drei Monate nach Ablauf der Frist für die Bekanntgabe der Gutachtennote soll die mündliche Prüfung stattfinden (§ 13 Abs. 1). Die öffentliche Prüfung wird vom Vorsitzenden oder von der Vorsitzenden der Prüfungskommission geleitet. Neben den vom Prüfungsausschuss bestellten Prüfern oder Prüferinnen sind auch alle übrigen Professoren, Professorinnen, Privatdozenten und Privatdozentinnen des Fachbereichs berechtigt, Fragen zu stellen (§ 13 Abs. 2). Abbildung 5 zeigt den detaillierten Ablauf der Disputation.

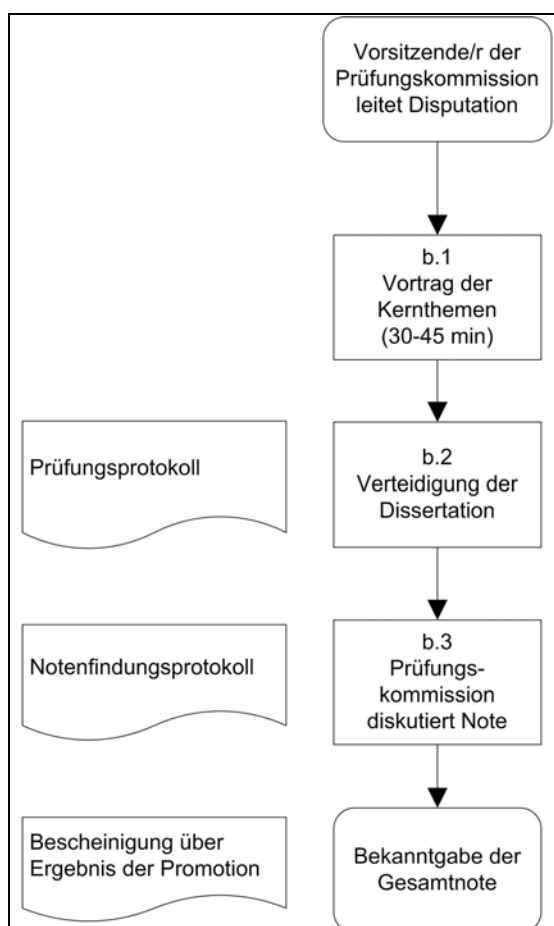


Abbildung 5: Teilprozess - Disputation

Zu Beginn der mündlichen Prüfung, welche maximal 90 Minuten dauern soll, erläutert der Kandidat oder Kandidatin in einer ca. 30 – 45-minütigen Präsentation die Kernthesen des Promotionsthemas (**Prozessschritt b.1**). Anschließend werden dem Kandidat oder der Kandidatin Fragen zur Dissertation und den Kernthesen gestellt, die durch entsprechende Antworten verteidigt werden sollen

(Prozessschritt b.2). Über die komplette mündliche Prüfung wird ein Protokoll erstellt, das Bestandteil der Prüfungsakten wird (§ 13 Abs. 3). Im Anschluss an die Disputation diskutiert die Prüfungskommission in einer nichtöffentlichen Sitzung die Bewertung der Disputation. Weiterhin setzt die Prüfungskommission die Gesamtnote unter maßgeblicher Berücksichtigung und Gewichtung der Gutachten über die Dissertation sowie der Note für die mündliche Prüfung fest **(Prozessschritt b.3)**. Die Notenfindung ist in einem Protokoll darzulegen (§ 14 Abs. 2). Die Bewertung der Promotion erfolgt durch folgende Noten (§ 14 Abs. 1):

- mit Auszeichnung (summa cum laude)
- sehr gut (magna cum laude)
- gut (cum laude)
- ausreichend (rite)
- oder, im Falle des Nichtbestehens, mit nicht ausreichend (non rite)

Der Vorsitzende der Prüfungskommission teilt dem Kandidaten oder der Kandidatin das Ergebnis unverzüglich mit. Auf Wunsch des Kandidaten oder der Kandidatin kann der Promotionsausschuss eine Bescheinigung über das erfolgreich durchgeführte Promotionsverfahren ausstellen. Binnen zwei Wochen erfolgt durch den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Promotionsausschusses eine schriftliche Mitteilung, die mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen ist (§ 14 Abs. 3).

3.3 Veröffentlichung

Nachdem die Prüfungskommission die Promotionsleistungen als bestanden bewertet, ist die Promotion zu veröffentlichen. Hierbei ist es dem Kandidaten oder der Kandidatin frei gestellt, ob die Dissertation in einem Verlag publiziert wird. Abbildung 6 veranschaulicht das Vorgehen bei der Veröffentlichung.

Falls die Dissertation publiziert werden soll, ist der erste Schritt die Suche nach einem Verlag, der die Dissertation veröffentlicht. Bei der Vielfalt der Verlage ist deren Ansehen in der Wissenschaft bei der Auswahl zu berücksichtigen. Die Verlage haben verschiedenste Anforderungen, dazu gehören u. a. die Gesamtnote, ein Geleitwort des Betreuers und auch der Themenbereich der Publikation ist ausschlaggebend dafür, ob ein bestimmter Verlag die Dissertation veröffentlichen wird **(Prozessschritt c.1)**. Erfüllt die Dissertation die Anforderungen des Verlages, dann kann ein Vertrag mit dem Verlag geschlossen werden. Dieser beinhaltet die Anzahl der Freixemplare, den Preis und die Konditionen für die Pflichtexemplare, die in die Universitätsbibliothek einzustellen sind **(Prozessschritt c.2)**⁴.

Ein nicht zu unterschätzender zeit- und arbeitsintensiver Vorgang ist das möglicherweise nötige Anpassen an die Layout-Anforderungen der Verlage. Hierzu gibt es Word-Vorlagen auf den Webseiten der Verlage zum Download, diese können aber auch bei den Verlagen angefordert werden. Daher empfiehlt es sich bereits beim Anfertigen der Dissertation, die Verlagsvorlagen als Orientierungsgrundlage für die eigene Arbeit zu nehmen **(Prozessschritt c.3)**. Mit der Zahlung des Betrages für die Publikation an den Verlag kann der Verlag den Druck beginnen **(Prozessschritt c.4)**.

⁴ Zu den Anforderungen an den Pflichtexemplare für die Universitätsbibliothek siehe Prozess c.5.

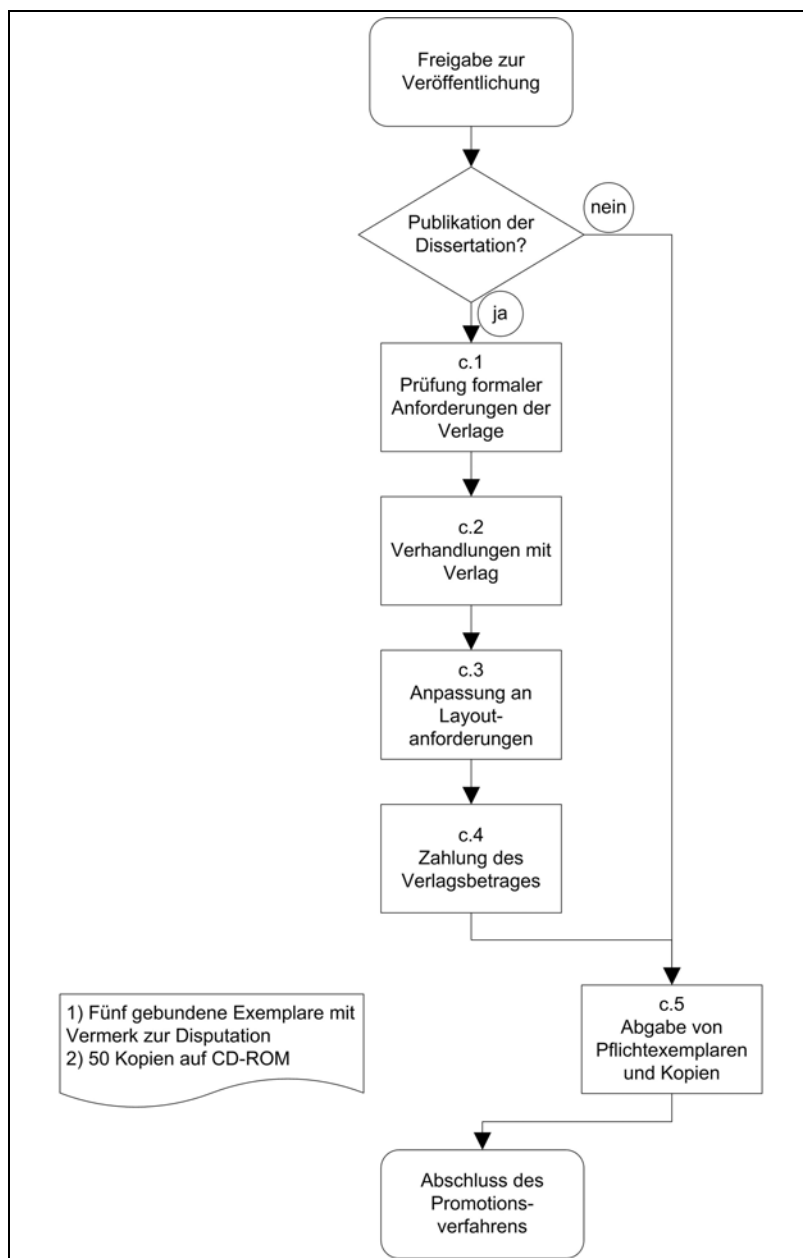


Abbildung 6: Unterprozess - Veröffentlichung

Falls die Dissertation nicht publiziert werden soll, ist es ausreichend, der Universitätsbibliothek fünf gebundene Exemplare in kopierfähiger Maschinschrift und fünfzig weitere Kopien in Form von Mikrofiches, CD-ROM oder vergleichbaren, allgemein akzeptierten Datenträgern zu übergeben (**Prozessschritt c.5**). Diese Veröffentlichung hat innerhalb eines Jahres zu erfolgen. In besonderen, begründeten Fällen kann der Promotionsausschuss diese Frist verlängern; andernfalls wird die Promotion nicht vollzogen.

Die Pflichtexemplare müssen den Vermerk enthalten, dass es sich um eine beim Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen vom Antragsteller oder der Antragstellerin (unter Angabe des Geburtsortes) vorgelegte Dissertation zum Erwerb des Grades Dr. rer. pol. handelt. Weiterhin sind das Datum der mündlichen Prüfung und die Namen der Gutachter oder Gutachterinnen zu nennen. Durch die Abgabe der Pflichtexemplare gilt das Promotionsverfahren als abgeschlossen.

3. Anlaufstellen für das Promotionsverfahren

Diese Darstellung des Promotionsverfahrens soll zur Unterstützung von Interessenten an einer Promotion am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gelten, jedoch ist insbesondere der frühe Kontakt zu den Lehrstühlen besonders wichtig, um bereits im Vorfeld die spezifischen Anforderungen des Lehrstuhls zu klären und auch die möglichen Unterstützungsleistungen des Lehrstuhls in Erfahrung zu bringen. Beide Punkte sind mitunter ausschlaggebend dafür, ob ein Interessent oder eine Interessentin sich zu einer Promotion entscheidet. In einem ausführlichen Gespräch sollten die gegenseitigen Erwartungen und Anforderungen vorab geklärt werden.

Zu Fragen bezüglich des formalen Ablaufs einer Promotion am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen kann der Fachbereich folgendermaßen kontaktiert werden:

Frau Hannelore Heininger

Lehrstuhl Finanzwissenschaft (Prof. Oelschläger)

Raum: R11 T06 D02

Tel: 0201-183-2263

Fax: 0201-183-4185

E-Mail: hannelore.heininger@uni-essen.de

Für Interessentinnen bietet es sich an, das Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen – MEDUSE zu kontaktieren. Hier gibt es u.a. das Projekt „Promovieren – eine Perspektive für Frauen“, das ein sehr umfangreiches Begleitangebot für weibliche Promovendinnen in jeder Phase der Promotion hat:

Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming / MEDUSE

Dipl.-Päd. Renate Petersen

Projekt Promovieren – eine Perspektive für Frauen

Raum: R12 R05 A21

Telefon: 02 01 / 1 83 - 22 05

E-Mail: renae.petersen@uni-essen.de

Internet: <http://www.uni-essen.de/meduse>

III. Maßnahmen zur Frauenförderung

1. Frauenanteil im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften / Hintergrund

Viele Studentinnen schließen ihr Studium mit einem guten Ergebnis ab. Dennoch entschließen sie sich seltener zur Promotion als ihre männlichen Kommilitonen. Da eine Promotion nicht nur die Grundlage für eine wissenschaftliche Karriere ist, sondern auch für andere Berufswege ein wichtiger Baustein zum Erfolg sein kann, bleibt ein großer Teil des Potenzials volkswirtschaftlich betrachtet ungenutzt. Hieraus ergibt sich die Frage, wie der Anteil an Promovendinnen im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gesteigert werden kann. Eine dazu aufstellbare These ist, dass eine frühzeitige Bindung von Studentinnen an den Fachbereich die Entscheidung zur Promotion positiv beeinflussen kann. Um sich ein detailliertes Bild von der momentanen Ausgangslage zu verschaffen, wurde im Oktober 2005 eine Umfrage an den Lehrstühlen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften durchgeführt, um die Anzahl an studentischen Hilfskräften, wissenschaftlichen Hilfskräften, wissenschaftlichen Mitarbeitern und externen Doktoranden zu erheben. Um mögliche Trends zu erkennen wurde der Zeitraum vom Sommersemester 2003 bis zum Sommersemester 2005 betrachtet. Die Befragung wurde per E-Mail über das Dekanat des Fachbereichs durchgeführt und an alle Lehrstühle versendet. Alle Lehrstühle haben die Daten zurückgemeldet, lediglich bei zwei Lehrstühlen kamen nur Daten aus dem Sommersemester 2005, so dass die Vorjahreswerte fehlten. Diese beiden Lehrstühle wurden in der weiteren Auswertung nicht berücksichtigt. Die erste Möglichkeit für Studierende ein Arbeitsverhältnis an der Universität einzugehen und sich damit an den Fachbereich zu binden, ist die Anstellung als studentische Hilfskraft. Bereits hier zeigen die Daten eine Ungleichverteilung zwischen männlichen und weiblichen Studierenden auf, obwohl der Anteil der weiblichen Studierenden am Fachbereich leicht höher ist als der männliche.

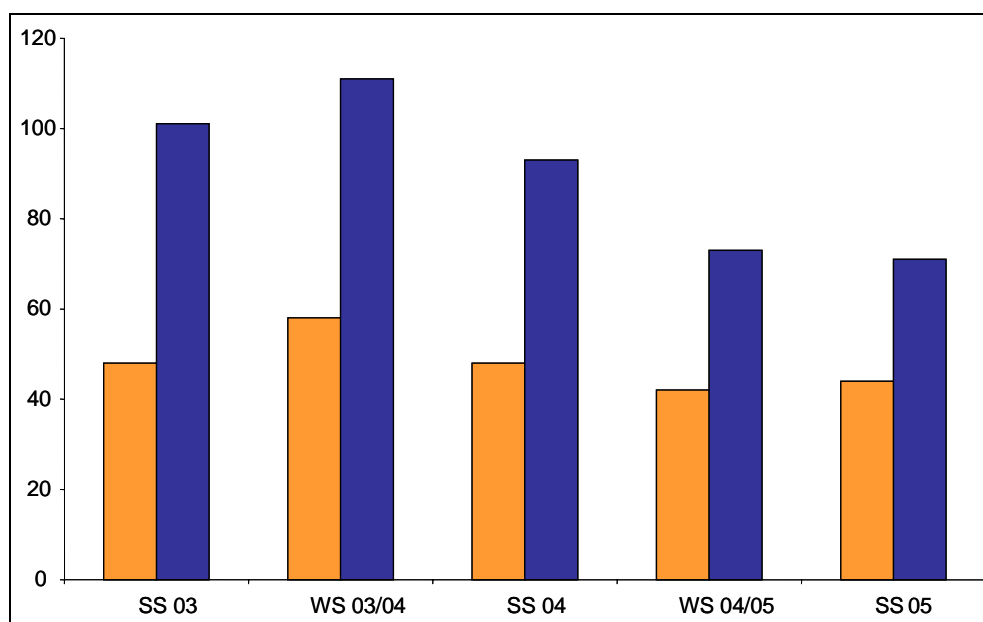


Abbildung 7: Studentische Hilfskräfte SS 03 bis SS 05

Der Anteil an Frauen unter den studentischen Hilfskräften liegt zwischen 32% - 39%, der Durchschnitt liegt bei ca. 35 % Frauenanteil an studentischen Hilfskräften.

Der Frauenanteil nimmt erheblich ab, wenn man in die nächste Qualifikationsstufe schaut, die wissenschaftlichen Hilfskräfte und die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Insgesamt ist der Anteil an wissenschaftlichen Hilfskräften am Fachbereich sehr gering, er schwankt zwischen drei und sieben Personen, so dass Aussagen zu dieser Gruppe sehr schwierig sind. Jedoch gibt es immerhin ein Semester (WS 04/05), in dem mehr Frauen in dieser Position sind als Männer.

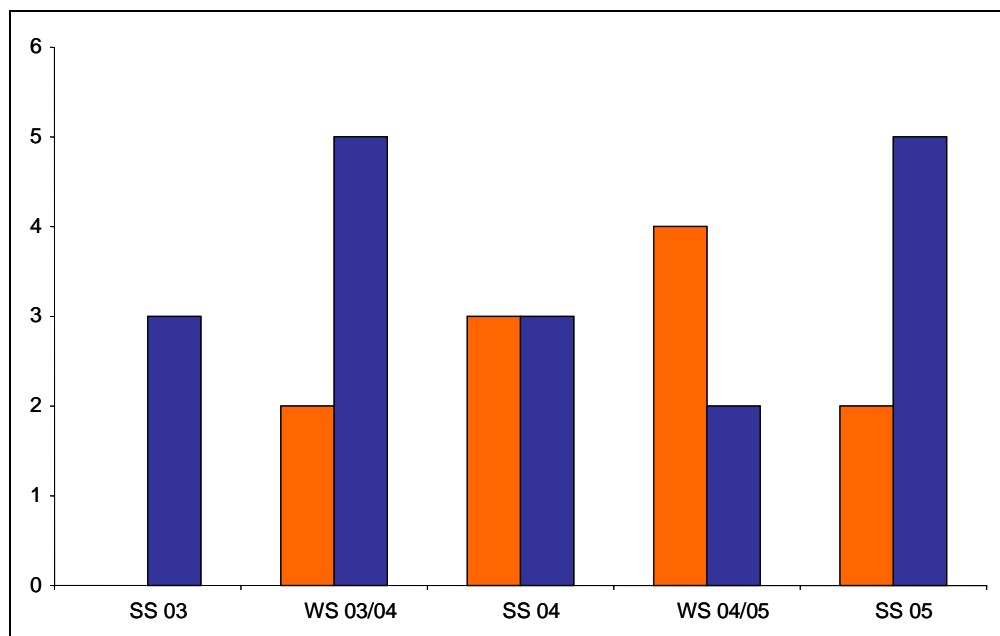


Abbildung 8: Wissenschaftliche Hilfskräfte SS 03 bis SS 05

Unter wissenschaftlichen Mitarbeitern ist der Frauenanteil besonders gering. Der Anteil bewegt sich zwischen 27% - 30%, der Durchschnitt liegt bei 28%. Dieser Anteil bleibt über die betrachteten Semester mehr oder weniger konstant. Hieraus kann gefolgert werden, dass sich bereits zum ersten Schritt einer wissenschaftlichen Qualifikation nach dem Studium nur sehr wenige Frauen entschließen können. Der Einstieg über die Arbeit als studentische Hilfskraft an einen Lehrstuhl und eine darauf aufbauende nächste akademische Qualifikation wird demnach nur von einem geringen Teil der Frauen verfolgt.

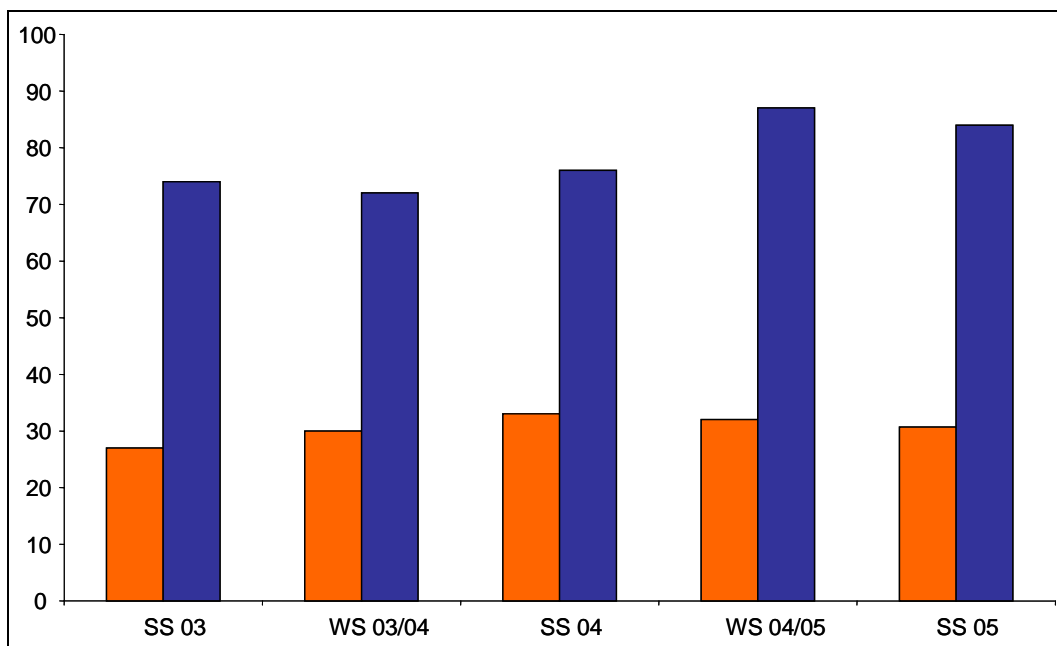


Abbildung 9: Wissenschaftliche Mitarbeiter SS 03 bis SS 05

Der geringste Frauenanteil befindet sich unter den externen Doktoranden. Hier liegt die Vermutung nahe, dass dieser Sachverhalt seinen Ursprung im hohen Anteil an externen Doktoranden unter den Informatiklehrstühlen hat, welche bereits unter den Studenten einen hohen Männeranteil haben. Der Anteil an Frauen befindet sich zwischen 20% - 28%. Der durchschnittliche Wert liegt bei 24% Frauenanteil unter den externen Doktoranden.

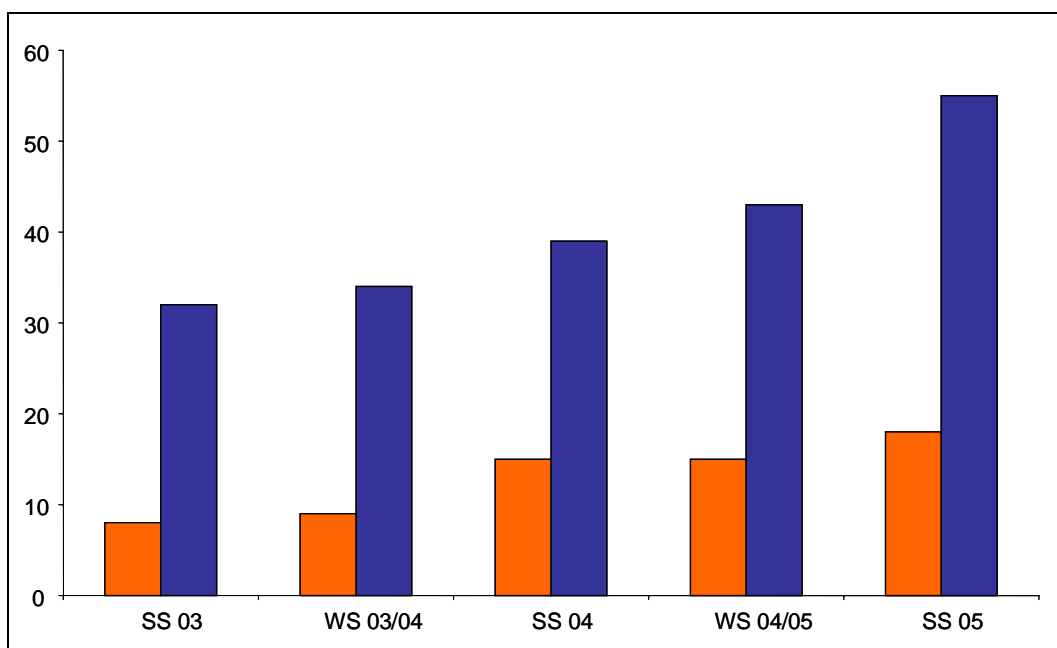


Abbildung 10: Externe Doktoranden SS 03 bis SS 05

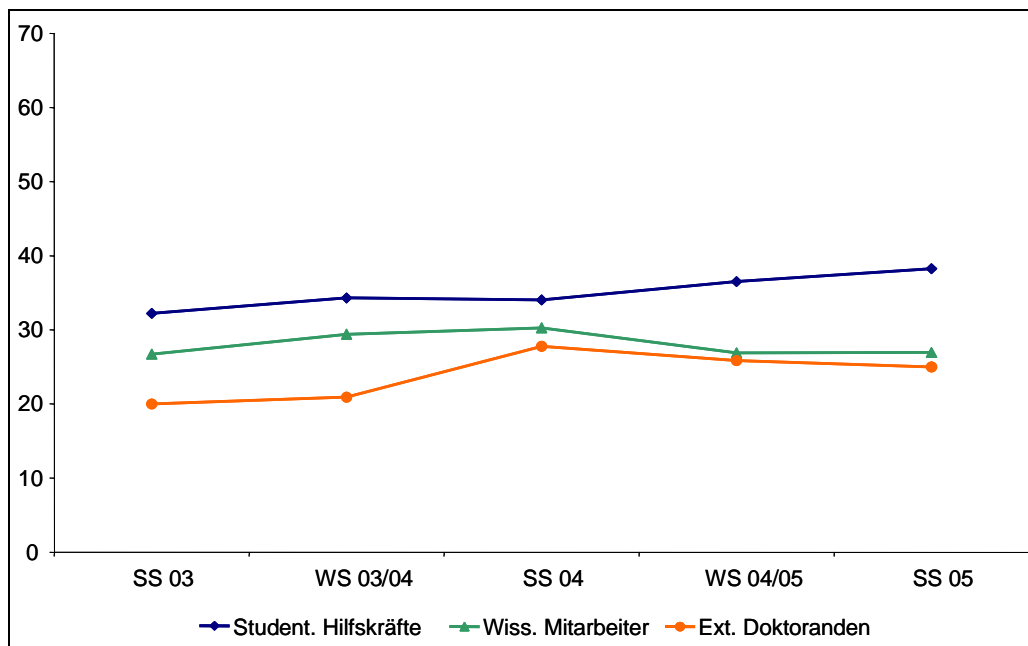


Abbildung 11: Anteil Frauen im Fachbereich SS 03 bis SS 05

Wenn man die Gruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte einmal außer Acht lässt, da sich diese aus einer insgesamt sehr geringen Anzahl an Personen zusammensetzt, kann zusammenfassend festgehalten werden, dass der Frauenanteil in allen untersuchten Gruppen relativ gering und mit zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation weiter abnehmend ist. Dabei ist der Anteil an studentischen Hilfskräften – der niedrigsten Qualifikationsstufe – noch am höchsten. Insofern bietet es sich an, über Fördermaßnahmen nachzudenken, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen, Campus Essen, beitragen.

2. Frauenförderung an der Universität Duisburg-Essen

Um einen ersten Überblick über mögliche Fördermaßnahmen zu erhalten, wurde eine Recherche in anderen Fachbereichen der Universität Duisburg-Essen und an weiteren Universitäten im deutschsprachigen Raum durchgeführt. Die Ergebnisse werden in Kapitel 3 dargestellt und in Bezug auf ein Übertragungspotenzial auf den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bewertet.

Grundsätzlich ist das Thema der Frauenförderung an den Universitäten bei der Gleichstellungsbeauftragten verankert. Die Universität Duisburg-Essen verfügt darüber hinaus über eine besondere Einrichtung: MEDUSE – Mentorinnennetzwerk der Universität Duisburg-Essen.⁵ Das Mentorinnennetzwerk MEDUSE bietet Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen aller Fachrichtungen an der Universität Duisburg-Essen eine Förderung der Berufsorientierung im Studium und eine Unterstützung beim Übergang von der Hochschule in den Beruf bzw. in eine akademische Lauf-

⁵ MEDUSE ist angesiedelt beim Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Geschäftsbereich Frauenförderung und Gender Mainstreaming / MEDUSE.

bahn. MEDUSE gibt es seit mehr als sechs Jahren und es hat sich an der Universität erfolgreich etabliert, was sich u.a. in dem mittlerweile sehr breit gefächerten Angebot in verschiedenen Fachgebieten und für verschiedene Zielgruppen (Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen, Migrantinnen etc.) widerspiegelt. Um die Erfahrung von MEDUSE einbeziehen zu können, sind die Projektleiterin Frau Dr. Klees-Möller und die Ansprechpartnerin für das Projekt „Promovieren mit MEDUSE“ Frau Petersen mit in die Ausarbeitung dieses Konzepts einbezogen worden. Auch bei der weiteren Ausgestaltung von konkreten Maßnahmen zur Frauenförderung sollte vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften eine enge Zusammenarbeit mit MEDUSE angestrebt werden, um die dort vorhandenen Erfahrungen zu nutzen.

3. Maßnahmen zur Frauenförderung

Eine Recherche von Frauenförderungsmaßnahmen an deutschen Universitäten zeigte, dass es einen gewissen Katalog von Maßnahmen gibt, der an vielen Universitäten gleichermaßen angeboten wird und sich nur durch kleinere Abwandlungen z.B. in der Dauer der Maßnahmen unterscheidet. Diese werden im Folgenden vorgestellt und bezüglich einer Übernahme durch den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bewertet.

3.1 Informationsangebot und Beratungsstelle

Die eingerichteten Beratungsstellen an den Universitäten dienen als zentrale Anlaufstelle für frauenspezifische Fragestellungen. Es werden allgemeine Informationen und Kontakte zu weiteren Beratungsstellen vermittelt. Das Informations- und Beteiligungsrecht wird insb. durch diese Stellen gegenüber der Universitätsleitung vertreten. An der Universität Duisburg-Essen erfolgt eine ausführliche Beratung über MEDUSE und über die Gleichstellungsbeauftragte.

Ergänzt werden könnten diese Angebote zu frauenspezifischen und allgemeinen Fragen zur Promotion durch fachspezifische Beratungsangebote zur Promotion. Hier kann der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sich etablieren. An einer zentralen Stelle sollten Informationsmöglichkeiten zu den Voraussetzungen einer Promotion und deren genauen Ablauf am Fachbereich geschaffen werden. Neben der Bereitstellung dieser Informationen im Internet, ist das Einrichten einer persönlichen Sprechstunde für potenzielle Promovendinnen eine weitere Möglichkeit der Hilfestellung. Darüber hinaus könnte ein Beratungsangebot an einzelnen Lehrstühlen installiert werden. Neben einer Gesprächsmöglichkeit mit dem Lehrstuhlinhaber könnten sich unter dem Aspekt der Frauenförderung die weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen – z.B. in einem rollierenden System – für eine spezielle Sprechstunde zur Verfügung stellen, um von ihren persönlichen Erfahrungen zu berichten. Das Erleben eines Rollenvorbildes kann eigene Vorbehalte abbauen.

Gezielte Informationsveranstaltungen für potenzielle Promovierende zu Beginn eines Semesters ergänzen das laufende Beratungsangebot. Hier können einem breiteren Publikum allgemeine Informationen zum generellen Ablauf der Promotion im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gegeben werden. In dieser Veranstaltung könnte die Präsentation von ein bis zwei erfolgreichen Promovendinnen wiederum als Rollenvorbild dienen. Außerdem sollte in diese Veranstaltung auch die Vorstellung des Projektes „Promovieren mit MEDUSE“ und des generellen Beratungsangebots von

von MEDUSE mit einfließen. So kann eine maximale Informationsdichte in einer ca. 1,5- bis 2-stündigen Informationsveranstaltung erreicht werden.

3.2 Frauenportale

Portale dienen dazu, Informationen zu spezifischen Themenbereichen gesammelt an einem Ort im Internet – und damit sehr schnell auffindbar – zur Verfügung zu stellen. So hat beispielsweise das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS das CEWS-Statistikportal freigeschaltet (<http://www.cews.org>). Dieses Portal liefert einen schnellen Zugang zu geschlechterdifferenzierten Daten aus Wissenschaft und Forschung. Da geschlechterspezifische Statistiken die Grundlage für Analysen zur Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung sind, stellt dieses Portal ein hilfreiches Arbeitsinstrument dar, wenn es um Fragen wie „Wie viele Professorinnen gibt es in Deutschland?“ oder „Wie sieht die Situation von deutschen Wissenschaftlerinnen im internationalen Vergleich aus?“ geht. Die Universität Innsbruck hat darüber hinaus ein so genanntes Frauenportal eingerichtet, auf dem „die weiblichen Seiten der Universität vorgestellt“ werden.⁶ Es handelt sich um ein Informationsangebot, welches momentan noch im Aufbau ist, unter dem aber bereits einige Daten und Fakten abgerufen werden können. So werden neben aktuellen Meldungen zum Thema Frauenförderung und Gleichstellung auch aktuelle Zahlen zum Frauenanteil in den verschiedenen Kategorien (Studentinnen, Mittelbau, Professorinnen) veröffentlicht, die geschichtliche Entwicklung der Zulassung zum Studium von Frauen an der Universität dargestellt und auf rechtliche Änderungen hingewiesen, die vor allem Frauen betreffen (beispiw. Frauenförderplan). Ein ähnliches Angebot für die Universität Duisburg-Essen müsste fakultätsübergreifend sein und wahrscheinlich im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung/MEDUSE angesiedelt werden. Daher ist diese Idee in der Universität sicherlich erst einmal generell zu diskutieren. Jedoch könnte der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften durch eine frühe Einbindung und das zur Verfügung stellen von aktuellen Daten eine Vorreiterrolle einnehmen, die sicherlich eine positive Signalwirkung auf potenzielle Promovendinnen hätte, da das Interesse am Thema Frauenförderung deutlich dokumentiert würde.

3.3 Mentoring und Netzwerkbildung

An vielen Universitäten spielt das Mentoring und die Netzwerkbildung unter Akademikerinnen eine bedeutende Rolle. An der Universität Duisburg-Essen ist beides bereits seit einigen Jahren durch MEDUSE fest institutionalisiert. Der Umfang des Angebots an der Universität ist im Vergleich zu anderen Universitäten bereits deutlich überdurchschnittlich und wird kontinuierlich weiter ausgebaut. Insbesondere sei auf die vielfältigen Angebote für Promovendinnen verwiesen, die sich in dem Projekt „Promovieren mit MEDUSE“ sammeln. Das Projekt unterstützt einerseits Promotionsinteressierte bei der Bildung von sich selbst organisierender Gruppen und bietet ein professionelles begleitendes Coaching an. Berufstätigen Frauen, die extern promovieren möchten, erleichtert ME-

⁶ Vgl. das Angebot unter <http://www2.uibk.ac.at/frauenbuero/frauenportal.html>.

DUSE durch vielfältige Informationen und Kontakte den Weg in die Wissenschaft. Seit 2003 ist der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bereits in dieses Projekt involviert, da Herr Prof. Dr. Nienhüser einer der Projektleiter ist (neben Frau Prof. Hoppe und Frau Prof. Nyssen). Insofern bietet es sich hier an, das Angebot offensiver zu bewerben, um den Bekanntheitsgrad unter (potenziellen) Promovendinnen zu erhöhen.

Ein neues Angebot verbirgt sich hinter der Projektbezeichnung mentoring³ (Mentoring hoch drei). Hierbei handelt es sich um eine Kooperation der Universitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen. Es richtet sich bislang an Doktorandinnen der Fachbereiche Geistes- und Bildungswissenschaft (Schwerpunkt Duisburg-Essen), Naturwissenschaft (Schwerpunkt Bochum) und Technikwissenschaft (Schwerpunkt Dortmund), die eine feste Anbindung an eine der drei Universitäten haben. Den Nachwuchsakademikerinnen soll der Austausch mit erfahrenen Professoren und Professorinnen der drei kooperierenden Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ermöglicht werden. Hierbei kann zwischen einem one-to-one-Mentoring und einem Gruppen-Mentoring gewählt werden.

Die Promovendinnen erhalten einen Einblick in wissenschaftliche Laufbahnen und in die Aufstiegsmechanismen im Wissenschaftsbetrieb. Ferner bietet die hochschulübergreifende Vernetzung besonders breite fachliche Kontakt- und Kommunikationsmöglichkeiten. Abgerundet wird dieses Angebot durch prozessbegleitende Veranstaltungen, Netzwerktreffen und Workshops zu Karrierethemen im Wissenschaftsfeld.

Für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bietet es sich an, in diesen neuen Ansatz des Mentorings einzusteigen – als Angebot für die eigenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen als Mentee und für die Professoren des Fachbereichs als Mentoren im Sinne eines Cross-Mentorings mit den anderen beiden kooperierenden Universitäten. Während sich das Mentoring in vielen Wirtschaftsunternehmen bereits als Karriereinstrument durchgesetzt hat, ist das Angebot für eine wissenschaftliche Laufbahn in institutionalisierter Form neu. Die Besetzung einer solchen Vorreiterrolle wäre als Frauenfördermaßnahme für den Fachbereich sehr gut geeignet.

3.4 Peergruppen- und Kleingruppen-Mentoring

Im Fachbereich Bauwissenschaft hat sich ein weiteres Mentoring-Konzept etabliert, dessen Übertragung auf den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften überprüft werden sollte. Hier hat sich eine Gruppe von Promovendinnen zusammengeschlossen, die mit einem Etat⁷ bedacht wurden, der z.B. für die Beschäftigung einer wissenschaftlichen Hilfskraft verwendet wird. Diese Gruppe agiert selbstständig, indem sie ein Programm aufstellen, zu dem externe Trainerinnen (z.B. zur Thematik Wissenschaftliche Forschungsförderung) hinzugezogen werden. Das Programm ist damit zielgenau auf die Bedürfnisse dieser Peer-Mentoring-Gruppe zugeschnitten und die Gruppe coacht sich selbst. Beides sind Ansatzpunkte, die den Erfolg eines Mentoring-Ansatzes erheblich beeinflussen.

⁷ Es handelt sich um Fördermittel der Gleichstellungsbeauftragten.

Ein ähnlicher Mentoring-Ansatz besteht in der Bildung von Kleingruppen. Hier werden in einer Orientierungsphase mehrere Kleingruppen von drei bis vier Frauen gebildet, in der auch die Themenfindung zur Promotion stattfindet. Nach Bildung der Kleingruppen wird dann in den Teams der weitere fachliche und soziale Austausch vorangetrieben. Zusätzlich gibt es gemeinsame Plenumsitzungen aller Teilnehmerinnen, die durch MEDUSE moderiert werden. Ein besonderer Charme dieses Konzept besteht in der Möglichkeit, den engen fachlichen Austausch innerhalb der Kleingruppen um interdisziplinäre Aspekte in den Plenumsitzungen zu ergänzen.

3.5 Fachbereichsübergreifendes Gruppen-Coaching

Ein weiterer Coaching-Ansatz ist ein fachbereichsübergreifendes Gruppen-Coaching. An vier Terminen im Jahr erfolgt durch eine ausgebildete Supervisorin die Betreuung einer festen Gruppe von Promovendinnen für einen Tag. Je nach Problemdefinitionen in der Gruppe wird an verschiedenen Themen gearbeitet. Die interdisziplinäre Zusammensetzung der Gruppe legt dabei den Schwerpunkt auf allgemeine Probleme, die eine Promotionsphase mit sich bringt. Dieses Angebot steht seit 2005 den Promovendinnen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zur Verfügung und sollte durch eine intensivere Werbung – z.B. auch im Rahmen einer Informationsveranstaltung zu Semesterbeginn – in den Fachbereich kommuniziert werden.

3.6 C1/C2-Programm der Berliner Hochschulen

Hinter dem C1/C2-Programm verbirgt sich das Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen an den Berliner Hochschulen, das 1989 durch den Berliner Senat begründet wurde und im Jahr 1996 jeweils in die Haushalte der Hochschulen überführt worden ist. Schwerpunkt des Programms ist die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen an den Berliner Hochschulen. Dabei sollen zum einen mehr Wissenschaftlerinnen als bisher die Chance erhalten, sich zu habilitieren und zum anderen die Arbeit in Forschung und Lehre bereits habilitierter Wissenschaftlerinnen abgesichert und ihre Berufschancen verbessert werden. Die für dieses Programm zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel dürfen für C1- und C2-Stellen verwendet werden, wobei die Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche spezifischen Kriterien unterliegt. So werden beispielsweise Kennzahlen gebildet, die die Quote von Professorinnen zu Studentinnen oder von Promovendinnen zu Habilitandinnen abbilden, um Diskrepanzen aufzudecken.

Dieses Programm eignet sich auf Grund des finanziellen Volumens nicht zu einer direkten Übertragung auf die Universität Duisburg-Essen und könnte auch nicht nur an einem Fachbereich umgesetzt werden. Jedoch kann die Bildung von den angesprochenen Kennzahlen auch für die gesamte Universität und die einzelnen Fachbereiche durchgeführt werden, um Anhaltspunkte für vorliegende Diskrepanzen zu erhalten. Diese könnten zum Beispiel eine Diskussion um die Verteilung von Finanzmitteln zur Durchführung von Frauenfördermaßnahmen untermauern und würde dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften eine fundierte Diskussionsgrundlage liefern.

3.7 Karriereorientierungs-Workshops

Vielfach steht am Anfang der Überlegungen zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation die Frage nach deren Nutzen. Eine Karriereorientierung wird üblicherweise im Rahmen eines Studiums nicht angeboten. Hier bieten sich Workshops zur eigenen Standortbestimmung und zur Ausgestaltung von Berufskarrieren in Verbindung mit einer ganzheitlichen Lebensplanung an. Diese Workshops wurden fächerübergreifend im Rahmen des Projektes „Promovieren mit MEDUSE“ in den Jahren 2003 und 2004 bereits durchgeführt, so dass dort eine Konzeption zur Durchführung solcher Workshops vorliegt. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften könnte diese Konzeption aufgreifen und die Workshops speziell für Wirtschaftswissenschaftlerinnen anbieten. Damit würden nicht nur potenzielle Promovendinnen, sondern auch alle anderen weiblichen Absolventinnen des Fachbereichs erreicht werden.

3.8 Kooperationsmöglichkeiten mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen

Die Mitglieder des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften verfügen über eine Vielzahl an verschiedenen Kontakten zu Wirtschaftsunternehmen und anderen Forschungseinrichtungen. Das Zusammentragen von Kooperationsmöglichkeiten von Promovendinnen mit Unternehmen und weiteren Institutionen kann sowohl für die Dissertationsphase als auch unter dem Aspekt der späteren beruflichen Laufbahn interessant sein. Hierzu könnte ein Forum geschaffen werden, in dem die vorhandenen Kontakte (Ansprechpartner des Unternehmens/der Institution) oder Kontaktmöglichkeiten (Ansprechpartner im Fachbereich) eingestellt werden. Bislang werden diese Kontakte höchstens lehrstuhlintern genutzt, so dass die Informationen vielen Promovendinnen nicht zur Verfügung stehen.

3.9 Ringvorlesungen

Ringvorlesungen, die einen Themenschwerpunkt im wissenschaftlichen Bereich haben, werden am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bereits durchgeführt. An anderen Universitäten werden im Rahmen von Ringvorlesungen verschiedene Aspekte der Frauenförderung aus wissenschaftlicher und praktischer Sicht vorgetragen und diskutiert. Durch den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften könnten beide Elemente im Rahmen einer Ringvorlesung verbunden werden, indem einige Vorlesungen von hochkarätigen Wirtschaftswissenschaftlerinnen gehalten würden, um ein Rollenmodell für Nachwuchskräfte zu präsentieren. Dieses Angebot könnte auch für Interessentinnen aus anderen Fachgebieten interessant sein, so dass eine gemeinsame Werbung für diese Vorlesungen durch den Fachbereich und MEDUSE sinnvoll wäre.

3.10 Stipendien

Fast alle Frauenbüros stehen den Studentinnen und Promovendinnen beratend bei der Suche nach geeigneten Stipendien und Förderprogrammen zur Seite. Üblicherweise verfügt ein großer Teil von Interessentinnen nur über sehr geringe Kenntnisse über mögliche Fördermöglichkeiten

von wissenschaftlicher Arbeit. Hier liegt ein hohes Informationsdefizit vor, dem entgegengewirkt werden muss. Im Projekt „Promovieren mit MEDUSE“ gibt es eine Informationsveranstaltung zu diesem Thema. Aus der großen Anzahl an Stipendien können für die Zielgruppe der Promovendinnen folgende besonders hervorgehoben werden.

3.10.1 Promotionsstipendium

Einige Universitäten verleihen besonders geeigneten Absolventinnen und Absolventen Stipendien, die die Lebenshaltungskosten während einer Promotionsphase abdecken. Die gleiche Zielsetzung verfolgen verschiedene Stiftungen in Deutschland, um die sich Studierende und Graduierte bewerben können.

3.10.2 Wiedereinstiegsstipendium

Dieses Stipendium ermöglicht es Wissenschaftlerinnen, sich nach Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit, insbesondere aus familiären Gründen, in ein neues Forschungsprojekt einzuarbeiten oder ein unterbrochenes Forschungsprojekt wieder aufzunehmen und abzuschließen. Die Wiedereinstiegsstipendien können auch Frauen gewährt werden, die nach einer mindestens dreijährigen Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs die für eine Fachhochschul-Professur fehlende Promotion nachholen möchten.

3.10.3 Kontaktstipendium

Ein Kontaktstipendium bietet Frauen, die ihre wissenschaftliche Arbeit wegen der Erziehung und Betreuung von Kindern unterbrochen haben (z.B. durch Elternzeit/Beurlaubung), die Möglichkeit, Anschluss an die Entwicklung des eigenen Faches zu halten. Mit diesen Mitteln kann beispielsweise Fachliteratur beschafft werden, oder es kann die Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen finanziert werden.

Für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bietet es sich an, über vorhandene Möglichkeiten besser zu informieren und vorhandene Kontakte besser zu nutzen. So gibt es im Fachbereich z.B. Vertrauensdozenten verschiedener Stiftungen, die Studierende mit unterschiedlicher Intensität auf die Bewerbungsmöglichkeiten um ein Stipendium hinweisen. Bislang fehlt allerdings eine institutionalisierte Form dieser Informationsweitergabe. So könnte z.B. durch eine Informationsveranstaltung für Studierende auf Studienstipendien und für Absolventen auf Graduiertenstipendien hingewiesen werden. Die Einbindung von den vor Ort aktiven Stipendiatengruppen in solche Informationsveranstaltungen kann die Informationsdichte wesentlich erhöhen und durch „lebendige Beispiele“ die Attraktivität solcher Stipendien demonstrieren.

3.11 Auszeichnungen

In Österreich existiert ein Programm zur Förderung von Frauen in Forschung und Technologie und zur Schaffung von Chancengleichheit in der industriellen und außeruniversitären Forschung, an Fachhochschulen und in Forschungs- und Technologieprogrammen (FEMtech).⁸

Im Rahmen von FEMtech wird jeden Monat eine Wissenschaftlerin als Forscherin des Monats vorgestellt. FEMtech ergreift damit eine Initiative, um die Leistungen und die Expertise von Frauen in Technologie und Forschung mit Signalwirkung sichtbar zu machen. Die Tätigkeitsbereiche und Forschungsthemen der Forscherinnen werden vorgestellt und auch der persönliche Werdegang wird präsentiert. Dadurch wird versucht, eine Vorbildwirkung zu erzielen. Hierbei sollen erfolgreiche Frauen in der Forschung in den Mittelpunkt gestellt werden und somit das „Bild der Forschung“ verändert werden.

Für den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften bietet es sich in Kooperation mit MEDUSE an, über eine ähnliche Veranstaltungsreihe nachzudenken. Es könnte z.B. eine quartalsweise stattfindende Veranstaltung mit gleichem Fokus stattfinden, in denen Wissenschaftlerinnen ihre Forschungsergebnisse und ihren Lebensweg präsentieren können. Unter den Vortragenden könnte dann z.B. einmal im Jahr die Auszeichnung „Forscherin des Jahres“ vergeben werden. Der Fachbereich könnte geeignete Wirtschaftswissenschaftlerinnen ansprechen, wie Dissertationspreisträgerinnen und Professorinnen anderer Hochschulen.

3.12 Girls' Day

Trotz einer guten und breit gefächerten Schulbildung entscheiden sich junge Frauen auch heute immer noch überwiegend für die „typisch weiblichen“ Studiengänge und Ausbildungsberufe. Damit werden vor allem technische und naturwissenschaftliche Arbeitsfelder von vorneherein verschlossen, obwohl gerade in diesen Bereichen häufig ein qualifizierter Nachwuchs fehlt.

Um diesem Trend entgegenzuwirken wird seit 2001 bundesweit der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag durchgeführt, der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Das Projekt erfährt eine breite Unterstützung durch verschiedene Institutionen und wird inhaltlich sowie organisatorisch begleitet von einer Lenkungsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Aktionspartner sowie der Kultusministerkonferenz (KMK) und der Gleichstellungs- und Frauenministerienkonferenz (GFMK).⁹

Der Girls' Day soll Schülerinnen einen ersten Einblick in solche Berufsfelder geben, die von ihnen üblicherweise gar nicht gewählt werden und dazu gehören neben technischen Unternehmen auch Hochschulen und weitere Forschungseinrichtungen. Durch die Demonstration praktischer Beispiele sollen die Schülerinnen neugierig auf diese Berufsfelder gemacht werden. Das Herstellen persönli-

⁸ Vgl. dazu die <http://www.femtech.at>.

⁹ Vgl. hierzu die offizielle Internetseite unter www.girls-day.de.

cher Kontakte und die Möglichkeit zu Gesprächen mit weiblichen Vorbildern aus diesen Berufsfeldern runden das Angebot ab.

In diesem Jahr fand der Girls' Day am 28. April 2005 statt. An der Universität Duisburg-Essen konnten sich Schülerinnen aus den Klassen 5 bis 10 einen Einblick in die beteiligten naturwissenschaftlich und technischen Fachbereiche sowie deren Einrichtungen und Werkstätten verschaffen. Die Koordination lag bei MEDUSE. Da es sich um eine bundesweite Aktion handelt, an der die Universität Duisburg-Essen bereits beteiligt ist, bietet sich eine Einbindung des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften an. Der Fachbereich liegt zwar nicht unmittelbar im Bereich der Schwerpunktächer des Girls' Day. Mit seinen Fachgebieten Informatik und Wirtschaftsinformatik können jedoch Anknüpfungspunkte gefunden werden, um Schülerinnen auf diese, eher von männlichen Studierenden gewählten Bereiche aufmerksam zu machen und damit die Studentinnenzahlen zu erhöhen.

3.13 Kinderbetreuung

Viele Universitäten verankern das Thema Kinderbetreuung bei den Frauenförderungsstellen. Grob können dabei drei Modelle unterschieden werden:

- Die Universität stellt Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen die Eltern die Kinderbetreuung durch abwechselnde Betreuung selbst organisieren.
- Kinderbetreuungsplätze von dritten Anbietern in der Umgebung werden von der Universität für Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen gebucht und frei gehalten.
- Die Universitäten haben eigene Kinderbetreuungsplätze, die primär den Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen zur Verfügung stehen.

An der Universität Duisburg-Essen ist im Mai 2005 das Elternservicebüro eingerichtet worden, welches bei der Vermittlung von Betreuungsplätzen hilft und die Betreuung an der Universität während Weiterbildungsveranstaltungen, Tagungen, Konferenzen von und an der Uni organisiert.

Die Organisation der Kinderbetreuung von (potenziellen) Promovendinnen muss zentral für den gesamten Campus erfolgen und kann nicht durch einen Fachbereich organisiert werden. Jedoch könnten die Informationen über mögliche Kinderbetreuung in ein allgemeines Informationskonzept mit aufgenommen und über die Fachbereichsseite zugänglich gemacht werden. Dies hätte als Signalwirkung zur Folge, dass Frauen, die auch auf Grund der schwierigen Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn den Einstieg in eine solche zögernd betrachten, diese Option doch in ihre Zukunftsplanung mit aufnehmen.

3.14 Linksammlung

Jede Universität, die Frauenfördermaßnahmen anbietet, verfügt über eine Linkliste zu weiteren Informationen. Oft finden sich darunter auch Studien zum Thema Frauenförderung. Eine solche

Liste findet sich auch im Internetangebot von MEDUSE.¹⁰ Aus der Sicht des Fachbereichs ist es wichtig, Informationen potenziellen Promovendinnen schnell zugänglich zu machen. Insofern könnte eine Verlinkung auf den Internet-Seiten der Fachbereiche zu MEDUSE hilfreich sein, weil potenzielle Promovendinnen somit sehr schnell weitere Informationen über angebotene Frauenfördermaßnahmen abrufen könnten. Dies würde das schon vorhandene Angebot mit Hinweisen zur Studienberatung, zu den Alumni, dem Prüfungsamt etc. um ein frauenspezifisches Angebot ausweiten.

4. Handlungsoptionen

Nachdem im vorangegangenen Kapitel verschiedene Fördermöglichkeiten vorgestellt worden sind und teilweise auch bereits eine Bewertung der Übertragbarkeit auf den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften erfolgte, werden nun Handlungsoptionen abgeleitet. Dazu wird ein Ranking aufgestellt, welches die Handlungsoptionen nach dem Grad der Umsetzbarkeit durch den Fachbereich klassifiziert. Tabelle 1 fasst die Bewertung zusammen.

Zu den Fördermöglichkeiten, die durch den Fachbereich umzusetzen sind, gehören alle Maßnahmen, zu denen bereits Konzepte vorliegen und die somit aufgegriffen werden können. Dazu gehört das allgemeine Informations- und Beratungsangebot, das es zum Themenbereich Promovieren im Rahmen von MEDUSE bereits gibt, sowie alle Formen des Mentorings und Coachings, die bereits in anderen Fachbereichen anzutreffen sind. Eine jeweils fachspezifische Ausrichtung der Angebote kann in Absprache mit MEDUSE relativ schnell erfolgen. Gleiches gilt für die Karriereorientierungs-Workshops und die Beteiligung am Girls' Day. Die Ringvorlesungen werden bereits im Fachbereich angeboten. Bei der Durchführung der nächsten Ringvorlesung kann im Vorfeld darauf geachtet werden, einen Themenbereich gezielt mit einer Frau zu besetzen und diese Veranstaltung im Fachbereich entsprechend zu kommunizieren. Die Aufnahme von MEDUSE in die Linkliste des Fachbereichs sollte ebenfalls in kurzer Zeit zu bewerkstelligen sein, so dass hierüber Interessentinnen an weitere Informationen zum Unterstützungsangebot der Universität gelangen.

Der Ausbau eines fachspezifischen Informations- und Beratungsangebots zum Thema Promotion am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sollte oberste Priorität bei den Maßnahmen bekommen, denn hier ist eine eklatante Lücke zu entdecken. Gerade für Frauen, die sich weniger für frauenspezifische Fragestellungen interessieren und damit eventuell auf das allgemeine Angebot von MEDUSE nicht zurückgreifen wollen, gibt es keine institutionalisierte Form der Beratung, wenn eine Promotion angestrebt wird. Eine zentrale Anlaufstelle im Fachbereich sollte hier geschaffen werden, bei der Informationen rund um das Thema Promotion abgerufen werden können. Die Informationen sollten ebenfalls im Internet-Angebot des Fachbereichs eingestellt werden und durch Informationsangebote ergänzt werden, wie sie mittlerweile zweimal im Jahr geplant sind.

Die Art der Kommunikation dieser Angebote ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Frauenfördermaßnahmen. Sie sollte speziell auf Frauen ausgerichtet sein, so dass diese sich in den Angeboten wieder finden und merken, dass sie als Promovendin am Fachbereich erwünscht sind. Die spezifische Kommunikation muss auf einer persönlichen Ebene umgesetzt werden, z.B. dadurch, dass

¹⁰ S. <http://www.uni-essen.de/meduse>.

Lehrstuhlinhaber gezielt begabte Frauen auf eine Promotionsmöglichkeit aufmerksam machen und sie zu diesem Schritt ermutigen.

Fördermöglichkeit	Umsetzbarkeit
Allgemeines Informations- und Beratungsangebot zum Thema Promotion	●
Fachspezifisches Informations- und Beratungsangebot (Spezielle Anforderungen der Wirtschaftswissenschaften, genaues Ablaufschema etc.)	●
Lehrstuhlspezifisches Informations- und Beratungsangebot (Sprechstunden Lehrstuhlinhaber und +Mitarbeiterinnen)	◐
Frauenportal	◐
Mentoring ³	●
Peergruppenmentoring	●
Kleingruppenmentoring	●
Fachbereichsübergreifendes Gruppen-Coaching	●
C1/C2-Programm	○
Karriereorientierungs-Workshops	●
Kooperationsangebot mit Unternehmen und Forschungseinrichtungen	◐
Ringvorlesungen	●
Stipendien	○
„Forscherin des Jahres“	◐
Girls' Day	●
Kinderbetreuung	○
Linksammlung	●

Umsetzbarkeit jetzt gegeben ● später möglich ◐ nicht möglich ○

Tabelle 1: Ranking der Fördermaßnahmen

Zu den erst mittelfristig umsetzbaren Fördermöglichkeiten gehören solche, für die ein Konzept an der Universität Duisburg-Essen erst noch entwickelt werden muss. Dazu gehört auch von den Lehrstühlen des Fachbereichs eingerichtetes Beratungsangebot, da dieses bislang noch nicht existiert. Hierzu muss im Fachbereich vermutlich erst Überzeugungsarbeit geleistet werden, damit die Lehrstuhlinhaber dieses anbieten. Das Gleiche gilt für die Schaffung von Transparenz über vorhandene Kooperationsmöglichkeiten, denn die Kontakte liegen in der Regel bei einzelnen Personen des Fachbereichs, die diese eventuell nicht offen legen möchten. Auch hier gilt es, Überzeugungsarbeit zu leisten und ein Konzept zum Transportieren dieser Konzepte zu erarbeiten. Ein Konzept zur Auszeichnung einer „Forscherin des Jahres“ existiert auch noch nicht, so dass hier ebenfalls mit einer eher mittelfristigen Umsetzungsmöglichkeit zu rechnen ist. Erste Gedanken zum Frauenportal gibt es bei MEDUSE. Eventuell könnte der Fachbereich sich hier frühzeitig einbinden und fachbereichsspezifische Informationen zur Verfügung stellen, was eine erhebliche Signalwirkung nach außen hätte.

Die Übertragung des C1/C2-Programms der Berliner Hochschulen und das Angebot von Stipendien werden als unrealistisch eingestuft, da es an finanziellen Ressourcen scheitern wird. Beides sind Angebote, die universitätsübergreifend aufgenommen werden könnten, nicht aber von einem einzelnen Fachbereich zu leisten sind. Dieses gilt auch für die Kinderbetreuung, auf die allerdings im Rahmen der Linkliste oder bei Informationsveranstaltungen hingewiesen werden könnte.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass mit der Einrichtung von MEDUSE eine Institution an der Universität vorhanden ist, die im Bereich der Konzeptentwicklung und Angebotskoordination über erhebliche Erfahrung verfügt. Insofern bietet sich eine enge Zusammenarbeit des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften mit MEDUSE an, um die eigenen Studentinnen frühzeitig auf das Angebot an der Universität aufmerksam zu machen und damit eine Grundlage für eine hervorragende Unterstützung bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere zu schaffen. Der Fachbereich sollte bei der Auswahl seiner Maßnahmen der Frauenförderung vor allem einen Schwerpunkt auf fachspezifische Fragestellungen legen und dezentrale Ansätze wie z.B. das Peergruppen-Mentoring für die Mitglieder des Fachbereichs anbieten. Eine intensive Kommunikation der Angebote ist hier ausschlaggebend, um deren Bekanntheitsgrad zu steigern. Darüber hinaus sollte bei der Kommunikation der vorhandenen Angebote für Promovenden und Promovendinnen am Fachbereich (wie z.B. Veranstaltungen zu den Forschungsmethoden, Doktorandenkolloquien etc.) durch eine frauenspezifische Gestaltung gewährleistet werden, dass sich Promovendinnen auch wirklich angesprochen und einbezogen fühlen. Der Fachbereich signalisiert, dass er die Thematik Frauenförderung ernsthaft verfolgt. Potenzielle Promovendinnen können wahrnehmen, dass der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften sich für sie interessiert.