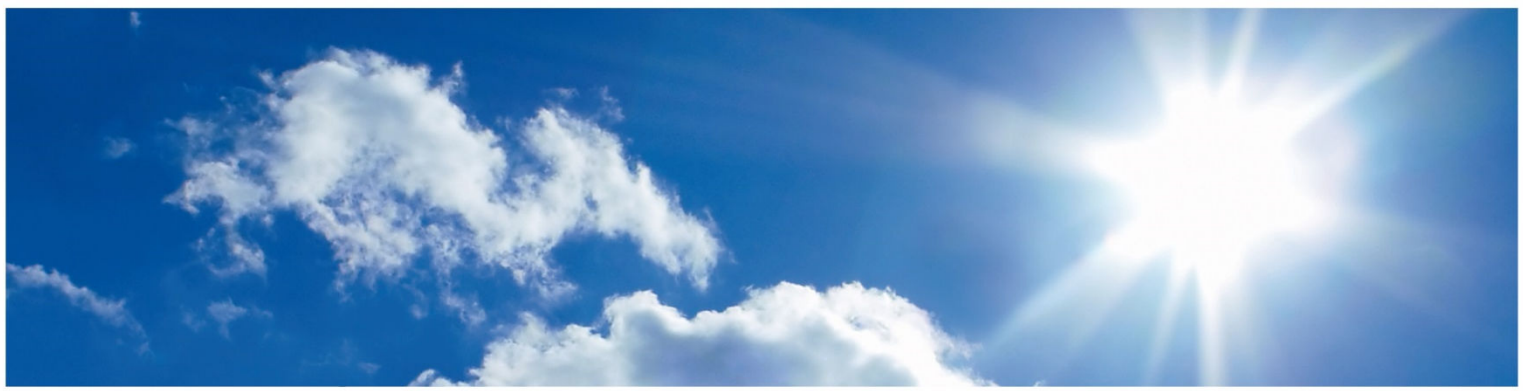




Gleichstellungsplan

der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

(2025 – 2028)

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

Inhalt

Präambel.....	4
1. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2022-2025	5
1.1. Beschäftigte der Fakultät.....	7
1.1.1. Professuren und Neuberufungen.....	8
1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal	9
1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	11
1.1.4. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	11
1.1.5. Auszubildende.....	12
1.2. Studium.....	12
1.2.1. Studienanfänger*innen	13
1.2.2. Studierende.....	15
1.2.3. Absolvent*innen	17
1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung	17
1.3.1. Promotionen.....	17
1.3.2. Stipendien	18
1.3.3. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase	18
1.4. Gremienbeteiligung	19
1.5. Fazit	20
2. Zielformulierung für die Jahre 2025-2028	22
3. Maßnahmen	23
3.1 Studieninteressierte und Studierende.....	23
3.2 Wissenschaftliches Personal.....	25
3.2.1. Fokus Professuren.....	25
3.2.2. Fokus Promotionen.....	26
3.2.3. Information, Dialog, Austausch.....	28
3.2.4. Unterstützung und Information durch die Professuren.....	29
3.2.5. Unterstützung und Information durch die Fakultät	29
3.2.6. Rollenvorbilder	31
3.2.7. Finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Realisierung von Workshops, Auslandsaufenthalten und Gastvorträgen.....	31

3.3 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	31
3.4. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	32
3.5. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	33
3.6. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	33
3.7. Diversity	34
3.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	34
3.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	35
4. Erfolgskontrolle und Bericht	36
5. Inkrafttreten und Veröffentlichung	36

Präambel

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

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sieht die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Geschlechter, Weltanschauungen und Kulturen in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium als selbstverständlich an und fördert diese. Die Fakultät erkennt ein grundsätzliches Potenzial zur Weiterentwicklung in diesen Themen, sie ist bereit für entsprechende Gespräche und Kooperationen mit zentralen Einrichtungen und Beauftragten an der UDE und darüber hinaus.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. In Texten, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage, Lehr- und Lernmaterialien), wird auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet.

1. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2022-2025

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Gleichstellungsplans (GLP) und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre (2021 bis 2023) betrachtet und durch aktuelle Entwicklungen im Jahr 2024 ergänzt (Stichtage dann jeweils benannt).

Im Betrachtungszeitraum hat sich die Struktur der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften durch die Einrichtung der Fakultät für Informatik zum 01.10.2023 verändert: Die Lehreinheit Informatik / Wirtschaftsinformatik wurde vollständig der neuen Fakultät für Informatik zugeordnet. Der Bericht und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans beziehen sich auf die Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften der alten Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bzw. die neue Fakultät für Wirtschaftswissenschaften.

Im vorangegangenen „Gleichstellungsplan¹ der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (2022-2025)“ wurden insbesondere folgende Ziele formuliert:

- Nach Möglichkeit Erreichung des Frauenanteils von 42% bei Neuberufungen (entsprechend der Höhe der Absolventinnenquote des Jahres 2020).
- Resultierend eine Steigerung der Frauenquote auf 18% bei den W2/W3 Professuren bis Ende 2024.
- Angestrebter Frauenanteil von 40% bei den Promovierenden.
- Frauenquote bei Studienabschlüssen mindestens so hoch wie bei den Studierenden.
- Übergangsquote der Studentinnen von Bachelor- zu Master-Studierenden mindestens so hoch wie bei Männern.
- Erhöhung der Sichtbarkeit und positiven Belegung des Themenbereichs Gleichstellung innerhalb der Fakultät und Durchführung entsprechend wirksamer Maßnahmen.

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, wurden zahlreiche gruppenspezifische und prozessgenaue Maßnahmen in der Fakultät durchgeführt, darunter insbesondere:

- Unterstützung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten:
 - Deputatsreduktion
 - Bereitstellung von Ressourcen
 - Kontinuierlicher Austausch mit Fakultätsleitung
- Vorträge
 - Prof. Brigitte Biel: „Gender und Leadership: Fallstricke und Konzepte aus der Managementforschung“ (mit Vernetzungstreffen) 22.08.2022
 - Prof. Daniel Kühnle: „Wie gehen Firmen mit Elternzeiten um?“ 07.06.2022
- Workshops

¹ Verabschiedet vom Senat der UDE am 14.01.2022.

- Dr. Sarah Czerney und Dr. Lena Eckert (Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft): „Kinder(wunsch) und Wissenschaft – Reflexionsraum für Wissenschaftlerinnen“ 13.12.2024
- Vernetzungstreffen „Frauen in der Fakultät WiWi“ 15.07.2024

Für Personalmaßnahmen wurde die Beachtung der umfangreichen Empfehlungen der dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre aktive Beteiligung an Verfahren realisiert:

- Ein Berufungsverfahren wurde wiederholt nach § 38 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 HG NRW (Verzicht auf Stellenausschreibung) durchgeführt.
- Die Veranstaltung „Geschlechtergerechte Berufungsverfahren in den Wirtschaftswissenschaften“ wurde durch eine Expertin des Deutschen Hochschulverbandes an der Fakultät durchgeführt.
- Proaktive Ansprache von potenziellen Bewerberinnen in Berufungsverfahren durch Dekan*in oder Berufungskommissionsvorsitzende*n.

Alle durchgeführten Maßnahmen haben zur Entwicklung der Fakultät beigetragen. Eine Quantifizierung der Effekte ist jedoch nicht möglich. Da grundsätzlich eine positive Wirkung angenommen wird, sollen die Maßnahmen weitergeführt und im Bedarfsfall weiterentwickelt und angepasst werden. Erläuterungen dazu finden sich in Kapitel 3.

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Die Datenanalyse der Gesamt-Beschäftigtenstruktur der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zu den Stichtagen zeigt, wie hoch der Anteil der Frauen in den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen ist. Dies bildet die Grundlage dafür, entsprechende Fördermaßnahmen insbesondere dort auszubauen, in denen ein Frauenanteil von 50% noch nicht erreicht wurde.

Tabelle1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät² (Köpfe)

Bezeichnung	GLP 2025			GLP 2022		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	2	17	10,5	2	16	11,1
Professurvertretungen	1	0	100,0	0	0	0,0
Juniorprofessuren (W1)	0	3	0,0	2	3	40,0
Wissenschaftlicher Mittelbau	41	61	40,2	42	69	37,8
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	16	3	84,2	17	1	94,4

Die Übersicht zeigt, dass sich die Beschäftigtenstruktur im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan in der Professorenschaft nur leicht, durch die Anzahl der besetzten Professuren, verändert hat. Zum Stichtag konnte für die Professurvertretung eine weibliche Person gewonnen werden, was durch eine bewusste Ansprache geeigneter weiblicher Personen erreicht werden konnte. Die Fakultät ist sich bewusst und berücksichtigt bei der Ansprache von Wissenschaftlerinnen für eine Vertretungsprofessur die jeweilige Karriereplanung der Kandidatinnen. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat sich um knapp 3 Prozentpunkte auf 40,2% erhöht, der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung hat sich im Betrachtungszeitraum von 94,4% auf 84,2% reduziert. Eine Veränderung, die durch die strukturellen Veränderungen der Fakultät verursacht wurde: Mitarbeitende, die zuvor der LE Informatik zugeordnet waren, wurden in die neue Fakultät für Wirtschaftswissenschaften umgesetzt, eine weibliche Person hat die Fakultät verlassen.

² Quelle (hier und im Folgenden): HISinOne-BI Stand 31.12.2023 sowie 31.12.2020 (um Vergleichbarkeit herzustellen nur Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften)

1.1.1. Professuren und Neuberufungen

Leider konnte die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften das Ziel einer Steigerung der Frauenquote auf 18% bei den W2/W3 Professuren bis Ende 2024 noch nicht erreichen. Die Frauenquote liegt bei den besetzten W2- und W3-Professuren aktuell bei 10,5%.

Auch das Ziel, bei Neuberufungen einen Frauenanteil von 42% (entsprechend der Höhe der Absolventinnenquote des Jahres 2020) zu erzielen, konnte bisher nicht erreicht werden. Im Betrachtungszeitraum liegt die Frauenquote bei 20%.

Die absolute Anzahl der weiblich besetzten W2- und W3-Professuren ist gleichgeblieben. Ein externer Ruf konnte nicht abgewendet werden; die Professorin bleibt der Fakultät nunmehr als kooptierte Professorin erhalten. Zwei Juniorprofessorinnen (ohne Tenure Track) haben ihre Qualifikation an der Fakultät erfolgreich beendet und externe Rufe erhalten.

Im Berichtszeitraum erfolgten drei reguläre Nachbesetzungen:

Für die Professur „VWL, insbes. Öffentliche Finanzen“ konnte eine Professorin gewonnen werden. In zwei weiteren Verfahren setzten sich männliche Kollegen durch. Auf diese drei regulär nachbesetzten Professuren konnte damit eine Frauenquote von 33,3% realisiert werden.

Darüber hinaus wurde die Heisenberg-Professur „VWL, insbes. Finanzmarktökonomie“ durch eine männliche Person ad personam eingeworben.

Die Professur „Umweltökonomik, insbes. Ökonomik erneuerbarer Energien“ wurde im Zuge der Abwehr eines externen Rufs - nach erfolgreicher Endevaluation - durch einen männlichen Juniorprofessor besetzt. Die Professur ergänzt einen etablierten Profilschwerpunkt der Fakultät und erschließt wichtige Zukunftsfelder in direkter fachlicher Passung.

Tabelle 2: Professuren nach Besoldungsgruppen (Köpfe)

Besoldungsgruppe	GLP 2025			GLP 2022		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	1	15	6,3	2	13	13,3
C3/W2	1	2	33,3	0	3	13,3
W1	0	3	0,0	2	3	40,0
C2	0	0	0,0	0	0	0,0
Fachvertretungen	1	0	100,0	0	0	0,0

Bedauerlicherweise konnte eine gemeinsame Berufung mit dem RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung - nach dem Jülicher Modell, für die Denomination „VWL, insbesondere Gesundheitsökonomik“, nicht realisiert werden, da keine der Personen für RWI und UDE gewonnen werden konnte. Als wichtiger Aspekt in den Verfahren wurden die Dual-Career-Möglichkeiten der UDE wahrgenommen.

Im Berichtszeitraum erfolgte die Ernennung einer männlichen Person zum Honorarprofessor. Je einer männlichen und einer weiblichen Person wurde die Bezeichnung außerplanmäßige*r Professor*in verliehen.

Tabelle 3: Abgeschlossene Berufungen 2021 bis 2024

Nomination	Besoldungsgruppe	Gender	Anmerkung
VWL, insbes. Öffentliche Finanzen	W2	w	Ernennung 01.04.2022
VWL, insbes. Experimentelle Wirtschaftsforschung	W3	m	Ernennung 01.10.2023
VWL, insbes. Makroökonomik	W3	m	Ernennung 01.02.2023
VWL, insbes. Finanzmarktökonomie	W3	m	Heisenberg-Professur Ernennung am 18.01.2023
Umweltökonomik, insbes. Ökonomik erneuerbarer Energien	W3	m	Abwehr eines Rufs, Ernennung zum Univ.-Prof. am 23.08.2024

Die laufenden Berufungsverfahren stimmen optimistisch, dass sich der Frauenanteil bei Neuberufungen in naher Zukunft deutlich erhöhen wird. Für die begonnenen Berufungsverfahren ist anzunehmen, dass die eingeleiteten Maßnahmen weitere Wirkung entfalten.

Tabelle 4: Laufende Berufungsverfahren Stichtag 15.12.2024

Nomination	Besoldungsgruppe	Anmerkung
BWL, insbes. Arbeit, Personal und Organisation (APO)	W3	Verzicht auf Stellenausschreibung (nach § 38 Abs. 1 Satz 3 Nr. 3 HG NRW)
Managerial Accounting and Sustainability (MAS)	W2	Rufschreiben am 17.09.2024
Fachdidaktik ökonomischer und wirtschaftsberuflicher Bildung (FöWB)	W1 (TT W3)	Berufungsmanagement
Recht für Wirtschaftswissenschaften	W2	Berufungsvorträge erfolgt
VWL, insbes. Experimentelle Wirtschaftsforschung (ExWiFo)	W3	in Ausschreibung, Nachbesetzung nach Rufannahme
BWL, insbes. Marketing und Nachhaltigkeit	W3	in Ausschreibung

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Mit dem wissenschaftlichen Mittelbau ist für die am stärksten besetzten Beschäftigtengruppen eine positive Entwicklung festzustellen. Besonders auffällig ist die Steigerung bei den mit E14 befristet Beschäftigten von 37,2% auf 59,4%. Für die insgesamt 64,4 (2024) bzw. 82,9 (2021) E13-VZÄ ist eine Steigerung des Frauenanteils von 31,6% auf 37,5% feststellbar.

Tabelle 5: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen (Vollzeitäquivalente, VZÄ)

Gruppe	GLP 2025			GLP 2022		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
A 13 - A16	2	0	100,0	2	0	100,0
A 13 - A16 a.Z.	0	3	0,0	0	4	0,0
E 15 unbefr.	0	1	0,0	0	0	0,0
E 14 unbefr.	0	1	0,0	0,5	1,5	25,0
E 13 unbefr.	1	2,6	27,8	0,5	2,0	20,0
E 15 befr.	0	0	0,0	0	0	0,0
E 14 befr.	4,8	3,3	59,4	1,8	3,0	37,2
E 13 befr.	24,1	40,3	37,5	26,2	56,7	31,6
E12 befr.	1	2,3	30,8	1,7	0,3	86,9

Für die unbefristet Beschäftigten sind nur marginale Veränderungen feststellbar. Bei den Vollzeitbeschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen zeigt sich ein Anstieg des Frauenanteils von 22,2% auf 35,7%, der Frauenanteil der befristet Teilzeitbeschäftigten sank leicht auf 50%.

Tabelle 6: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Gruppe	GLP 2025			GLP 2022		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte, unbefristet	0	4	0,0	0	3	0,0
Teilzeitbeschäftigte, unbefristet	2	1	66,7	2	1	66,7
Vollzeitbeschäftigte, befristet	20	36	35,7	14	49	22,2
Teilzeitbeschäftigte, befristet	17	17	50,0	26	19	57,8

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

In der Fakultät sind keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt.

Es werden jedoch zahlreiche Lehraufträge vergeben. Bei diesem Personenkreis handelt es sich in der Regel um Beschäftigte aus der Wirtschaft (keine prekären Beschäftigungsverhältnisse), die die Veranstaltungen unserer Fakultät mit wichtigen Praxiselementen bereichern. Es zeigt sich eine leichte Abnahme der Frauenanteil von 24,1% auf 20,7% im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2021. Dieser Entwicklung soll zukünftig entgegengewirkt werden, da weibliche Lehrbeauftragte als Rollenvorbilder eine wichtige Wirkung haben.

Tabelle 7: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	GLP 2025			GLP 2022		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	6	23	20,7	7	22	24,1

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Für die Entwicklung des Frauenanteils bei den studentischen Hilfskräften (SHK) ist eine Zunahme von knapp 48% auf knapp 56% festzustellen. Diese Zunahme von 8 Prozentpunkten ist erfreulich, wenngleich der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften im Gegensatz dazu von 50% auf 42,5% rückläufig ist. Die Schwankungen sind aus Sicht der Fakultät nicht erklärbar. Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Gewinnung wissenschaftlicher Hilfskräfte zunehmend schwierig ist. Der Fakultät ist es jedoch wichtig, den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften zu vermitteln, dass ihre Tätigkeit als Einstiegsposition in die Wissenschaft zu verstehen und entsprechend zu beachten ist und die Gleichstellung in dieser Gruppe zu fördern.

Es wurden keine wissenschaftlichen Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG an der Fakultät beschäftigt.

Tabelle 8: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (nach Köpfen)

	GLP 2025			GLP 2022		
Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
studentische Hilfskräfte (SHK)	34	27	55,7	21	23	47,7
wissenschaftliche Hilfskräfte (WHF)	17	23	42,5	25	25	50,0

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

Es werden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften keine Beamt*innen im MTV-Bereich beschäftigt. Die Beschäftigtenzahlen im Bereich der MTV-Mitarbeitenden sind insgesamt sehr stabil und unterliegen geringeren Fluktuationen als diejenigen der WMA. Eine weibliche Person hat die Universität im Berichtszeitraum verlassen. Die Anzahl der weiblichen Teilzeitbeschäftigten ist von 11 auf 9 gesunken. Dies ist durch Renteneintritte bzw. Umsetzungen innerhalb der Universität zu erklären.

Tabelle 9: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		GLP 2025			GLP 2022		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15 (hD)	Vollzeit	0	1	0,0	0	0	0,0
	Teilzeit	0	0	0,0	0	1	0,0
E 12 -13 (gD)	Vollzeit	0	1	0,0	0	1	0,0
	Teilzeit	0	0	0,0	0	0	0,0
E 11 (gD)	Vollzeit	1	1	50,0	1	2	33,3
	Teilzeit	0	0	0,0	0	0	0,0
E 10 (gD)	Vollzeit	0	0	0,0	0	0	0,0
	Teilzeit	0	0	0,0	0	0	0,0
E 9 (gD)	Vollzeit	0	0	0,0	1	0	100,0
	Teilzeit	0	0	0,0	0	0	0,0
E 9 (mD)	Vollzeit	2	0	100,0	2	0	100,0
	Teilzeit	1	0	100,0	1	0	100,0
E8	Vollzeit	2	0	100,0	2	0	100,0
	Teilzeit	9	0	100,0	11	0	100,0
E6	Vollzeit	0	0	0,0	0	0	0,0
	Teilzeit	1	0	100,0	1	0	100,0
E5	Teilzeit	0	0	0,0	1	0	100,0

Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurde eine Höhergruppierung von E5 nach E8 realisiert. Die höhergruppierte Person ist weiblich.

1.1.5. Auszubildende

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beschäftigt keine Auszubildenden.

1.2. Studium

An der Universität Duisburg-Essen ist der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden im Gesamtergebnis ausgeglichen.

Der Bereich Studium nimmt einen besonderen Stellenwert ein, da in Lehre und Forschung die Hauptaufgaben der Fakultät liegen. Der Frauenanteil in der Studierendenschaft ist die erste Bezugsgröße für die sich teils daraus entwickelnden Beschäftigungsverhältnisse. So ist es von

großer Bedeutung, schon hier anzusetzen, um eine möglichst kontinuierliche und geschlechterparitätische Basis zu bilden.

1.2.1. Studienanfänger*innen

Für die Gruppe der Studienanfänger*innen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften gilt die angesprochene Ausgeglichenheit der Geschlechterverhältnisse überwiegend. Im Gesamtergebnis der Fakultät über alle angebotenen Studiengänge zeigen sich in den letzten Studienjahren leichte Schwankungen von 46,4 bis 49,5% im Frauenanteil. Der erreichte Anteil ist damit insgesamt gut. Bei genauerer Betrachtung ist in einzelnen Studiengängen (LA Master an Berufskollegs Wirtschaftswissenschaft) ein kontinuierlicher Frauenanteil über 60% festzustellen – in anderen Studiengängen allerdings auch ein vergleichsweise niedriger Frauenanteil zwischen 25,0 und 31,4% in den letzten Studienjahren (Bachelor of Science Volkswirtschaftslehre). In den beiden letzten Studienjahren ist mit 100% der höchste Frauenanteil unter den Studiengängen für den Master of Science Gesundheitsökonomik festzustellen.

Möglicherweise sind geschlechterbezogene Präferenzen bei der Studiengangswahl vorhanden. Erfreulich war die Entwicklung im am stärksten besetzten Studiengang (Bachelor of Science Betriebswirtschaftslehre) in den letzten Jahren: Im aktuellen Studienjahr beträgt der Frauenanteil 47,7%, während er im Vorjahr nur 40,3% betrug.

Tabelle 10: Studienanfänger*innen nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (je SoSe und folgendes WS)

Studiengänge	akt. Studienjahr (2024)			vor einem Jahr (2023)			vor zwei Jahren (2022)		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Science Betriebswirtschaftslehre	361	170	47,1	350	141	40,3	354	159	44,9
Master of Science Betriebswirtschaftslehre – Energy and Finance	26	6	23,1	32	16	50,0	36	17	47,2
Master of Science Gesundheitsökonomik	4	4	100	2	2	100	2	1	50,0
Master of Arts Medizinmanagement für Mediziner und Gesundheitswissenschaftler	13	10	76,9	10	9	90,0	20	16	80,0
Master of Arts Medizinmanagement für Wirtschaftswissenschaftler	10	9	90,0	17	14	82,4	14	10	71,4
Bachelor of Science Volkswirtschaftslehre	24	7	29,2	32	8	25,0	35	11	31,4
Master of Science Volkswirtschaftslehre	13	5	38,5	22	11	50,0	21	12	57,1
LA Bachelor an Berufskollegs Wiwi (mit Unterrichtsfach)	32	17	53,1	25	17	68,0	31	16	51,6
LA Master an Berufskollegs Wiwi (mit Unterrichtsfach)	16	10	62,5	17	11	64,7	13	8	61,5
LA Bachelor an Berufskollegs Wiwi (große berufliche Fachrichtung)	10	3	30,0	10	5	50,0	22	15	68,2
LA Master an Berufskollegs Wiwi (große berufliche Fachrichtung)	8	4	50,0	9	7	77,8	15	12	80,0
Summe Fakultät	538	256	47,6	547	254	46,4	588	291	49,5

1.2.2. Studierende

Die Frauenanteile der Studierendenschaft folgen in der zeitlichen Entwicklung denen der Studienanfängerinnen. Der Gesamtfrauenanteil liegt in den letzten Jahren zwischen 48,8% und 48,0%, wobei der niedrigere Anteil im aktuellen Studienjahr festgestellt werden muss. Aufgrund der noch niedrigeren Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen ist ein weiterer leichter Rückgang in den nächsten Jahren zu befürchten. Dieser Entwicklung wird zukünftig eine besondere Beachtung geschenkt und nach Möglichkeit bewusst gegengesteuert werden. Die bereits für die Studienanfänger*innen festgestellten ungleichen Geschlechterverteilungen sind in einigen Studiengängen auch im weiteren Studienverlauf deutlich erkennbar.

Tabelle 11: Studierende nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	akt. Studienjahr (2024)			vor einem Jahr (2023)			vor zwei Jahren (2022)		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Science Betriebswirtschaftslehre	1471	675	45,9	1412	647	45,8	1371	652	47,6
Master of Science Betriebswirtschaftslehre - Energy and Finance	104	38	36,5	115	49	42,6	119	49	41,2
Master of Science Gesundheitsökonomik	8	6	75,0	20	14	70,0	27	15	55,6
Master of Science Märkte und Unternehmen	66	35	53,0	82	41	50,0	95	43	45,3
Master of Arts Medizinmanagement für Mediziner und Gesundheitswissenschaftler	33	27	81,8	46	41	89,13	54	47	87,0
Master of Arts Medizinmanagement für Wirtschaftswissenschaftler	45	37	82,2	53	41	77,4	46	34	73,9
Bachelor of Science Volkswirtschaftslehre	189	70	37,0	225	84	37,3	306	107	35,0
Master of Science Volkswirtschaftslehre	61	21	34,4	66	23	34,8	74	30	40,5
LA Bachelor an Berufskollegs Wirtschaftswissenschaft (mit Unterrichtsfach)	131	81	61,8	143	89	62,2	163	95	58,3
LA Master an Berufskollegs Wirtschaftswissenschaft (mit Unterrichtsfach)	39	24	61,5	42	29	69,0	45	33	73,3
LA Bachelor an Berufskollegs Wirtschaftswissenschaft (große berufliche Fachrichtung)	89	53	59,6	101	58	57,4	121	70	57,9
LA Master an Berufskollegs Wirtschaftswissenschaft (große berufliche Fachrichtung)	28	20	71,4	31	23	74,2	40	26	65,0
Summe Fakultät	2264	1087	48,0	2336	1139	48,8	2461	1201	48,8

1.2.3. Absolvent*innen

Das Geschlechterverhältnis der Studierenden verändert sich zu den Absolventinnen nur geringfügig von 48,0% auf 47,8% im letzten Studienjahr. Der Frauenanteil lag im Jahr 2022 mit 57,2% sogar nochmals höher. Erwartungsgemäß ist der Gesamtfrauenanteil im Master of Arts im Schwankungsbereich von 69,2% bis 77,8% am höchsten. Im personenstärksten Studiengang liegt die Quote der absolvierenden Frauen in einem Schwankungsbereich von 43,6% bis 55,2% in den letzten Jahren.

Tabelle 12: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Art des Abschlusses pro Studienjahr (je SoSe + WS)

Studienabschlüsse	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Science	153	71	46,4	174	96	55,2	181	79	43,6
Master of Arts	18	14	77,8	38	32	84,1	26	18	69,2
Master of Science	68	27	39,7	70	29	41,4	78	39	50,0
LA Bachelor an Berufskollegs	9	6	66,7	17	14	82,4	13	6	46,2
LA Master an Berufskollegs	5	3	60	5	3	60	5	2	40
Summe Fakultät	253	121	47,8	304	174	57,2	303	144	47,5

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

Im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung ändert sich oft das prozentuale Geschlechterverhältnis: Ist es bei den Absolvent*innen noch recht ausgeglichen, so verschiebt es sich mit weiteren Qualifizierungsschritten zuungunsten der Frauen. Der Qualifikationsphase nach dem Studienabschluss wird daher besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

1.3.1. Promotionen

Die Gesamtzahl der Promotionen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist rückläufig und aufgrund der geringen Fallzahlen schwankungsanfällig. Der Frauenanteil bei den Promotionen ist in den letzten Jahren von 22,2% Ende 2020 auf nun 20% zurück gegangen. Allerdings ist festzustellen, dass in 2021 eine hoher Frauenanteil vorlag. Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil bei den Promovierenden in der Lehrereinheit Wirtschaftswissenschaften bei 13,6% - gegenüber dieser zwar älteren Zahl ist eine deutliche Steigerung festzustellen.

Der landesweite Frauenanteil „abgeschlossene Promotionen“³ lag in den Wirtschaftswissenschaften 2022 bei 37,5%.

Bemerkenswert ist der sehr hohe Frauenanteil von aktuell 60% in der VWL, einem Fachgebiet, bei dem der Frauenanteil im Master-Bereich zwischen 35% und 40% schwankt.

Aufgrund der geringen Gesamtfallzahl muss bei den Promovierenden auch in Zukunft von starken Schwankungen ausgegangen werden. Dennoch sieht die Fakultät hier Handlungspotenzial, denn der Übergang in die wissenschaftliche Weiterqualifikation stellt die Basis für zukünftige Berufungen von Frauen auf Professuren dar.

Tabelle 13: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2023			2022			2021		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
BWL	0	10	0	0	2	0	3	7	30,0
VWL	3	2	60,0	0	2	0	1	7	12,5
Summe Fakultät	3	12	20,0	0	4	0	4	14	22,2

1.3.2. Stipendien

An der Fakultät erfolgen die Promotionen üblicherweise im Angestelltenverhältnis – es wurden keine Stipendien vergeben. Für die RGSEcon sind die Stipendien ausgelaufen. Für externe Promovierende werden mögliche Stipendien nicht erfasst.

1.3.3. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurden - über den Berichtszeitraum hinaus - in den letzten Jahren insgesamt zwei Habilitationen durchgeführt, in beiden Fällen waren die habilitierten Personen männlich. Die Gesamtzahl der Habilitationen ist niedrig, eine Steigerung ist nicht zu erwarten.

Tabelle 14: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2023		2022		2021		2020		2019	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

³ <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/promovierte-abgeschlossene-promotionen>

Aufruf am 19.12.2024 (96 Frauen, 160 Männer, 256 Insgesamt)

Post-Doc-Phase

Neben der Habilitation haben sich zunehmend weitere Qualifizierungsschritte für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur etabliert (Nachwuchsgruppenleitungen, W1 teils mit TT). Dies ist auch in den Wirtschaftswissenschaften festzustellen. Im Berichtszeitraum haben sich zwei Juniorprofessorinnen (ohne Tenure Track) an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erfolgreich qualifiziert und externe Rufe angenommen. Tabellen 5 und 6 (Seite 10) geben die Frauenanteile für wissenschaftliches Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsarten und ggf. Befristung an.

1.4. Gremienbeteiligung

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bringt sich nach ihrem Selbstverständnis aktiv in die Gremien der Universität ein und würdigt diese Aktivitäten ihrer Mitglieder. In einem Gremium der UDE sind die entsandten Personen der Fakultät ausschließlich weiblich (KLSW), in anderen Gremien dagegen ausschließlich männlich (KEF und IKM-Kommission). Der Frauenanteil der Fakultätsmitglieder im Senat liegt bei 33%. In weiteren Gremien der Universität war die Fakultät nicht vertreten.

Auf Ebene der Fakultät liegt der Frauenanteil bei mindestens 20% (Ethikkommission), mit über 57% in der QVK und dem Prüfungsausschuss Medizinmanagement aber teilweise deutlich höher. Im Prüfungsausschuss Wirtschaftswissenschaften ein Frauenanteil von 28,6% erreicht, im Studienbeirat und im Fakultätsrat von über 30%.

Auch unter Berücksichtigung der in einigen Statusgruppen leider sehr geringen Frauenanteile, kann die Situation noch nicht zufriedenstellen – gleichwohl muss auch die überproportionale Belastung einzelner Personen vermieden werden.

Tabelle 15: Gremienbeteiligung auf Universitäts- und Fakultätsebene

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller GLP		
	Frauen	Männer	w in %
Universitätsebene			
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	1	0	100
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	0	2	0
IKM-Kommission	0	1	0
Senat	1	2	33,3
Fakultätsebene			
Fakultätsrat WiWi	4	9	31,8
Prüfungsausschuss WiWi	2	5	28,6
Prüfungsausschuss MedMan	4	3	57,1
Promotionsausschuss	0	4	0
Qualitätsverbesserungskommission	4	3	57,1
Studienbeirat	2	4	33,3
Ethikkommission	1	4	20,0

1.5. Fazit

Im Folgenden wird die Zielsetzung des abgelaufenen Gleichstellungsplans 2021-2024 der tatsächlichen Entwicklung gegenübergestellt, um einen Eindruck vom Grad der Zielerreichung zu gewinnen.

Die Zielsetzung für die Absolventinnenquote wurde mit minimaler Abweichung erreicht (siehe Tabelle 16).

Die Zielsetzung für die Promotionen wurde nicht erreicht. Ausgehend von einem Wert, der starken Schwankungen unterworfen ist, war die Zielsetzung äußerst ambitioniert und möglicherweise zusätzlich durch Corona-Effekte beeinflusst. Bezogen auf weiter in der Vergangenheit liegende Berichtszeiträume kann die Entwicklung positiv bewertet werden.

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus waren im Berichtszeitraum des vorhergehenden Gleichstellungsplans (Stichtag 31.12.2020) 37,8% der Beschäftigten Frauen. Für diese Beschäftigtengruppe ist der Frauenanteil auf 40,8% angestiegen – eine positive Entwicklung, ohne explizite Adressierung als Ziel im vorhergehenden Gleichstellungsplan.

Bei den Professuren hatte sich die Fakultät das äußerst ambitionierte Ziel gesetzt, einen Frauenanteil von 18% (Köpfe besetzter Professuren W2/W3) und eine Frauenquote von 42% bei

den Neuberufungen zu erreichen. Für die aktuell besetzten Professuren ergibt sich ein Frauenanteil von 10,5%.

Laufende Berufungsverfahren stimmen optimistisch, dass wichtige Schritte zur Erhöhung der Professorinnenquote realisiert werden. Abgeschlossene Berufungsverfahren weisen inhaltliche Besonderheiten (Heisenberg-Professur, Rufabwehr) auf, die zu einem geringeren Frauenanteil beigetragen haben.

Im Bereich der Habilitationen wurde aufgrund der extrem niedrigen Anzahl an Fällen und in der Erwartung, dass die Anzahl noch weiter zurückgeht, im Gleichstellungsplan 2021-2024 kein Frauenanteil als Ziel festgelegt. Diese Erwartung hat sich bestätigt; im gesamten Berichtszeitraum gab es lediglich eine Habilitation an der Fakultät, die den aktuellen Fachgebieten der Fakultät zugeordnet werden kann (andere: Übergang in die neu gegründete Fakultät für Informatik).

Tabelle 16: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2023 und Zielsetzung 2021

	Frauen	Männer	w in % 2023	w in % Ziel- setzung 2021
Studienanfänger*innen	254	293	46,4	--
Studierende	1139	1197	48,8	--
Absolvent*innen	121	132	47,8	47,9
Promotionen	3	12	20,0	40,0
WMA	42	61	40,8	--
MTV	16	3	84,2	--
Habilitationen	0	1	0	--
Professuren (W1, W2, W3)	3	20	13,0	18,0
Neuberufungen	1	4	20,0	42,0

2. Zielformulierung für die Jahre 2025-2028

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

Das wichtigste Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren. Die Fakultät orientiert sich an den Zielen der Universität nach dem zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung an der Universität Duisburg-Essen vom 04.05.2022, der eine Steigerung der Frauenanteile bei den W2- und W3-Professuren auf 28,0% bzw. 30,0% vorsieht.

In zwei bereits erwähnten Verfahren ist die Wahrscheinlichkeit einer Besetzung mit Frauen sehr hoch. Vier weitere Verfahren sind derzeit fakultätsseitig eröffnet (siehe Tabelle 4). Im Planungszeitraum wird darüber hinaus eine W3-Professur durch Eintritt in den Ruhestand nachbesetzt werden.

Im vorhergehenden Gleichstellungsplan orientierte sich die Fakultät für die Zielsetzung des Frauenanteils bei Neuberufungen an der Absolventinnenquote des Jahres 2020. Dieses Maß ist aus heutiger Sicht der Fakultät nicht ideal, da sich viele Studierende der Wirtschaftswissenschaften direkt nach Studienabschluss für eine berufspraktische Tätigkeit entscheiden. Die Einflussmöglichkeiten der Fakultät auf die Entscheidungsfindung sind gering, sie erhöhen sich in der Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifikation, in der eine aktive Förderung der weiblichen Mitarbeiterinnen erfolgen kann.

Die Fakultät setzt sich daher das Ziel, bei den Neuberufungen einen Frauenanteil entsprechend der Quote der in den Wirtschaftswissenschaften erfolgreich abgeschlossenen Promotionen des Jahres 2022⁴ in NRW von mindestens 37,5% zu erreichen.

Diese Zielsetzung ist sehr ambitioniert, da die empirische Evidenz und das gängige Kaskadenmodell einen abnehmenden Frauenanteil bei steigender Qualifikationsstufe zeigen. **Aus diesem Ziel ergibt sich bis 2028 eine Steigerung der durch Frauen besetzten Professuren (W2/W3) um 2 Köpfe, was bei der aktuellen Struktur der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und anstehenden sechs Neuberufungen einer Frauenquote von mindes-**

⁴ <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/qualifizierungsstufen/promovierte-abgeschlossene-promotionen> Abruf am 19.12.2024 (Frauen 96, Männer 160, Gesamt 256)

tens 19% der W2/W3 Professuren entsprechen würde. Dies folgt rechnerisch aus den aktuell nicht besetzten und den in diesem Zeitraum nachzubesetzenden Professuren durch Eintritte in den Ruhestand.

Die Fakultät setzt sich darüber hinaus zumindest das Ziel, die NRW landesweite Frauenquote von 37,5% auch für die erfolgreich abgeschlossenen Promotionen zu erreichen oder zu übertreffen. Auch diese Zielsetzung ist äußerst ambitioniert, ist jedoch die Basis für eine Erhöhung des Frauenanteils auch in höheren Qualifikationsstufen.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, sollen vertiefte Erkenntnisse über den Verbleib der Studierenden nach Erreichen eines Studienabschlusses gewonnen und ausgewertet werden. Bereits durchgeführte und weiterhin vorgesehene Maßnahmen sollen auf Basis dieser Erkenntnisse angepasst und ggf. ergänzt werden.

3. Maßnahmen

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzt kontinuierlich zielgruppenorientierte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung um. Die Maßnahmen sind teils fakultätsspezifisch und werden teils in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der UDE durchgeführt.

Ein Überblick ist zu finden unter <https://www.gleichstellung.wiwi.uni-due.de/informationen/>

3.1 Studieninteressierte und Studierende

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat großes Interesse, den Frauenanteil unter den Studierenden hoch zu halten und - wo nötig - weiter zu erhöhen. Dazu bedarf es einer gezielten Ansprache potenzieller Student*innen bereits in der Schule, beim „Student*in werden“ (Auswahl- und Einschreibeprozess), in der Studieneingangsphase und im Studium. Aktuell werden Maßnahmen zur Studierendengewinnung vorbereitet, in denen die gendergerechte Ansprache der Zielgruppe ein wesentliches Element ist. Diese aktuellen Maßnahmen nehmen die strukturelle Entwicklung der Fakultät auf und fokussieren auf das enger zusammengerückte Studienangebot.

Die Fakultät fördert aktiv den Austausch zwischen Lernenden und Lehrenden und der Fakultätsleitung. Besondere Aufmerksamkeit ist auf die Bedürfnisse der Student*innen gerichtet, um angstfrei und sicher studieren zu können, Übergriffe und Missbrauch zu vermeiden sowie für diese Themen zu sensibilisieren. Der Dekan hat diese Maßnahme initiiert, die zukünftig mindestens einmal pro Semester unter Beteiligung des dezentralen Gleichstellungsteams durchgeführt wird.

Campus-Scouts

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

Ausführliche Informationen zum Programm finden sich unter:

<https://www.uni-due.de/abz/studieninteressierte/campus-scouts/>

Mathematik-Vorkurs

Der Kurs richtet sich an alle Studienanfänger*innen der Studiengänge der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. Er wird online durchgeführt, um eine niedrigschwellige Vorbereitung auf den Einstieg ins Studium zu ermöglichen, insbesondere bei existierenden care-Aufgaben der angehenden Studierenden. Dazu ergänzend wird eine individuelle Betreuung und Unterstützung der Studienbewerber*innen umgesetzt.

Weitere Informationen finden sich unter: <https://www.mathevorkurs.wiwi.uni-due.de/>

Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm bietet seit seiner Neugestaltung im WS 2017/18 neben den Orientierungstutorien zu Studienbeginn durch Bewerbungstrainings, Workshops zu Stressbewältigung, Sprechen vor Publikum, Lern- und Selbstmanagement, Unternehmensexkursionen etc. vielfältige Möglichkeiten zur Karriere-/Persönlichkeitsentwicklung innerhalb eines strukturierten Angebots. Dieses wird außerordentlich intensiv wahrgenommen. Studentinnen sind hierbei insgesamt etwas häufiger vertreten als in der Grundgesamtheit. Über alle Mentoring-Angebote hinweg besteht eine sehr hohe Weiterempfehlungsquote von 98 % (Stand Mai 2021). Der erfolgreiche Studienabschluss von Mentees tritt im Schnitt 2 Semester früher ein als bei Nicht-Mentees, die Quote der Studienabbrecher ist geringer.

Das Mentoring-Programm der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird aktuell an die neue Struktur der Fakultät angepasst und weiterentwickelt. In diesem Zuge sollen insbesondere Bedarfe weiblicher Studierender berücksichtigt werden. Beispielsweise konnten positive Effekte in Workshops/Diskussionsrunden festgestellt werden, die auch weibliche Rollenvorbilder zum Einsatz brachten, z. B. weibliche Führungskräfte in Unternehmen. Hierbei war durchaus eine verstärkte Teilnahme weiblicher Studierender zu beobachten, so dass ein ausgewogenes Verhältnis von Vorbildern auch in Zukunft besondere Beachtung finden wird.

Weitere Informationen zum Mentoring-Programm finden sich unter:

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

Das Programm richtet sich weiterhin grundsätzlich an alle Studierende, unabhängig von ihrem Geschlecht. Bestehende zentrale Angebote speziell für weibliche Studierende sollen weiterhin auf das Programm anrechenbar bleiben und werden hierüber beworben.

3.2 Wissenschaftliches Personal

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

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind Frauen auf höchsten Qualifikationsstufen (Professuren) nach wie vor unterrepräsentiert. Dementsprechend sind Maßnahmen geboten, um den Anteil von Frauen in der Qualifikationsphase (Promotionen) zu erhöhen. Die Fakultät verfolgt dieses Ziel aktiv und möchte die Gleichstellungsquote erreichen.

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

3.2.1. Fokus Professuren

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

1. Bei zukünftigen Ausschreibungen wird geprüft, ob bei der Denomination geschlechtsspezifische Aspekte Berücksichtigung finden sollen.
2. Geeignete Kandidatinnen werden gezielt (in enger Anlehnung an den Berufungsleitfaden der UDE vom 19.11.2024, Kap. 2.4) gesucht und aufgefordert, sich zu bewerben. Die Suche wird im Berufungsbericht dokumentiert.
Einschlägige Fachvertreter*innen werden aufgefordert, geeignete Kanäle und externe Fachkolleg*innen zu nennen um Kandidatinnen zu identifizieren, welche angesprochen und zur Kandidatur aufgefordert werden können. Der Dekan nimmt die Ansprache der potentiellen Kandidatinnen vor.
3. Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerberinnen berücksichtigt.
4. Die empirische Evidenz der systematischen Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen beim Publizieren wird einbezogen, entsprechende Ergebnisse werden kommuniziert

und die Qualität der wissenschaftlichen Beiträge der Kandidat*innen nicht ausschließlich anhand von Rankings beurteilt.

5. Die Definition der Eignungskriterien wird bewusst gendersensibel gestaltet.
6. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden über Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
7. Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
8. Im Vorfeld von Berufungsverhandlungen werden Frauen gezielt auf das Thema „Gender Pay Gap“ und die Ergebnisse des Gender-Reports 2019 hingewiesen:
<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/>
9. Es wurden und werden Workshops zur Sensibilisierung der an Berufungsverfahren beteiligten Personen durchgeführt, um geschlechtergerechtere Berufungsverfahren zu realisieren. Jede neu einzurichtende Berufungskommission wird auf die zentralen Erkenntnisse und auf die jeweils nächsten Workshops hingewiesen.
10. Der Informationsfluss zu Besetzungsverfahren wird barrierearm und DSGVO-konform digital umgesetzt, was die Einbeziehung von Gleichstellungs- und weiteren Beauftragten/Vertretungen vereinfacht und zeiteffizient ermöglicht.
11. Die Fakultät greift die Erkenntnisse aus der von den Ingenieurwissenschaften der UDE durchgeführten Studie „Quality Gates in Berufungsverfahren“ auf und zieht daraus Schlüsse für die Berufungsverfahren der Fakultät.
12. Insbesondere auf die genannten Punkte zwei bis vier wird in laufenden und zukünftigen Berufungsverfahren zur Konstituierung der Berufungskommission durch den Dekan hingewiesen. Den gewählten Mitgliedern der Berufungskommissionen werden schon vor der Konstituierung Informationen zur proaktiven Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Informationen zur Berücksichtigung von Genderaspekten in Berufungsverfahren zur Verfügung gestellt.
13. Die Fakultät prüft erfolgreiche Maßnahmen aus anderen Fakultäten unserer Universität (insbesondere Ingenieurwissenschaften) um von dort erfolgreichen Ansätzen lernen zu können.

3.2.2. Fokus Promotionen

Beim Übergang vom Master-Studium zum Promotionsstudium ist beim Frauenanteil ein deutlicher Bruch erkennbar. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist sich dieser Situation bewusst, weshalb sie einerseits das dezentrale Gleichstellungsteam in ihrem Vorhaben unterstützt, Informationen und Angebote zu Unterstützungsmöglichkeiten zu verstärken und andererseits individuelle, der jeweiligen Fachkultur entsprechende Maßnahmen in den Arbeitsgruppen darüber hinaus begrüßt.

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

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals werden ausgeschrieben. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat zur Erhöhung der Sichtbarkeit bereits ein eigenes online Karriereportal realisiert:
<https://www.wiwi.uni-due.de/organisation/karriereportal/>
 Darüber hinaus ist die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Fakultät veröffentlicht wird.
- Darüber hinaus werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Professurvertretungen vorrangig an Frauen vergeben.
- Wir sensibilisieren für die Ergebnisse aus dem Gender-Report 2022 (siehe auch 3.2.4 - einmal pro Semester E-Mail durch Dekan) und führen dazu – in Anlehnung an die positiven Erfahrungen aus den Workshops zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren - zukünftige regelmäßige Workshops in Abstimmung mit dem dezentralen Gleichstellungsteam durch:
<https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/teil-iii-geschlechterungleichheiten-mittelbau>

Es wird verstärkt auf systematische Einarbeitungen, regelmäßige Teamsitzungen und Mitarbeiter*innengespräche geachtet und alle Professuren sind dekanatsseitig dazu aufgefordert, dies auszubauen und werden dabei aktiv unterstützt.

Um Hemmnisse im Informationsfluss der Fakultät abzubauen (beispielsweise verursacht durch Arbeit im Homeoffice) und die Kommunikation zu fördern, hat die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ein Intranet für alle Fakultätsbeschäftigten aufgebaut. Mitarbeitende erhalten dort Informationen beispielsweise zu konkreten Verfahrenshinweisen oder Veranstaltungen. Durch die weitgehende Integration fakultätseigener RocketChat-Channels wird der niedrighschwellige, aber „offizielle“ Austausch ermöglicht.

Fortbildungen des wissenschaftlichen Personals werden – neben der wissenschaftlichen Weiterqualifikation – grundsätzlich zur Anpassung an die sich weiterentwickelnden Anforderungen der Beschäftigung als wichtig eingeschätzt. Die Fakultät unterstützt die Professuren darin, insbesondere weibliche Mitarbeiterinnen zur Teilnahme an Fortbildungen zu motivieren. Konkrete Beurteilungen und Entscheidungen dazu müssen in den Arbeitsgruppen getroffen werden.

Es werden gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert und in persönlichen Gesprächen (beispielsweise im Rahmen der Betreuung von Seminar- oder Abschlussarbeiten) Karrierewege aufgezeigt, um diese besser planbar zu machen.

3.2.3. Information, Dialog, Austausch

Die Fakultät unterstützt das dezentrale Gleichstellungsteam in ihrem Vorhaben, Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für Promovierende und Junior-Professor*innen während der Schwangerschaft und Elternzeit zu sammeln, auf der Webseite sichtbar zu machen und dazu weitere Workshops (Themenbereiche z.B. "Kinderwunsch und Promotion", „Väter-Verantwortung in der Wissenschaftskarriere“) zu konkretisieren und anzubieten.

Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“

Dieser Workshop thematisiert die Karriereplanung explizit für Studentinnen unter Berücksichtigung spezifischer Themen, wie z.B. der Familienplanung. Zum Wintersemester 2019/20 wurde die Veranstaltung in das Mentoring-Programm der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eingebunden. Die fakultätsübergreifende Zusammenarbeit mit dem Graduate Center Plus hat sich hierbei sehr bewährt. Aufgrund der wachsenden Nachfrage wurde die Veranstaltung mittlerweile geteilt in einen allgemeinen Teil mit grundlegenden Informationen zum Promotionsprozess und Fachpanels, in denen promovierende und promovierte Wissenschaftler*innen der jeweiligen Fakultät über ihre Erfahrungen berichten, wobei auch Gelegenheit für persönliche Gespräche besteht. Teilnehmerinnen der Veranstaltung wird die Möglichkeit eröffnet, eine Gruppe zum Peer-to-Peer-Mentoring zu bilden. Zusätzlich besteht das Angebot, auch bei eventuellen späteren Rückfragen jederzeit auf die Veranstalter*innen zurückzukommen.

Aufgrund dieses Zuspruchs wird die Veranstaltung auch in Zukunft jährlich angeboten. Die strukturelle Veränderung der Fakultät und der besondere Handlungsbedarf auf dieser Entwicklungsstufe wissenschaftlicher Karrieren macht eine Fortschreibung der Methodik notwendig. Weitere Informationen finden sich unter:

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

Veranstaltung „Wissenschaftskarriere Wirtschaftswissenschaften“

Um die Möglichkeit einer Wissenschaftskarriere frühzeitig ins Blickfeld zu rücken, wurden an der damaligen Fakultät für Wirtschaftswissenschaften die Veranstaltungen „Wissenschaftskarriere Informatik“ durchgeführt. Es ist vorgesehen, dieses Format, unter Beteiligung aller Professuren, wiederzubeleben und fachspezifisch weiter zu entwickeln: Es soll ein vielfältiger und praxisnaher Einblick sowie der direkte Austausch zwischen Studierenden und Promovierenden des Fachs ermöglicht werden. Bei entsprechender Nachfrage ist geplant, diese oder ähnliche Veranstaltungen kontinuierlich umzusetzen und auch eine Anschlussberatung gezielt für Promovendinnen anzubieten.

3.2.4. Unterstützung und Information durch die Professuren

Das Dekanat bittet weiterhin alle Professuren einmal pro Semester in Form Rundmail um Umsetzung der folgenden Aktivitäten:

- Doktorandinnen werden vermehrt zu Veröffentlichungen und zum wissenschaftlichen Austausch mit Wissenschaftler*innen außerhalb der eigenen Hochschule ermutigt.
- Jede*r Professor*in bietet seinen Doktorandinnen regelmäßig Gespräche zu ihrer beruflichen Entwicklung (Karrieregespräche) an.
- In Masterstudiengängen soll beim Abschlussgespräch die/der Betreuer*in mit der Studierenden auch die Karriere thematisiert werden.
- Professor*innen sollen in ihren Augen geeignete Studentinnen gezielt auf ein mögliches Promotionsvorhaben ansprechen. Hierbei können sowohl die Mitarbeit in Projekten und eine mögliche Anstellung an der UDE als auch externe Promotionsmöglichkeiten thematisiert werden. Ergänzend kann die Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zum Graduate Center Plus angeboten werden.
- Hinweis auf das Handlungsfeld „Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau“: Teil III des Gender-Reports 2022, <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2022/teil-iii-geschlechterungleichheiten-mittelbau>

3.2.5. Unterstützung und Information durch die Fakultät

Das Dekanat informiert auch in Zukunft über die vielfältigen und hervorragenden Unterstützungsangebote des Graduate Center Plus (Frühjahrsakademie, Herbstakademie) und über zentrale Angebote zur Frauenförderung an der Universität. Hierbei sollen zukünftig auch Social-Media-Kanäle zum Einsatz kommen.

Die Webseiten der Fakultät betten dauerhaft die Webseiten des dezentralen Gleichstellungsbüros ein, die inhaltlich unabhängig gestaltet werden. Dort existiert u. a. eine umfangreiche Sammlung an Links zu Dokumenten und Ansprechpartner*innen, zu zentralen Webseiten mit Hilfsangeboten (Genderportal, Familiengerechte Hochschule etc.) und zu themenbezogenen Veranstaltungen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften pflegt auch zukünftig eine Webseite mit Informationen zum Promotionsstudium (Dokumente, Zulassungsvoraussetzungen, Antragsstellung etc.) inkl. Verweis auf die o. g. Ansprechpartner*innen. Diese Webseite soll zukünftig für weibliche Promotionsinteressierte informativer gestaltet werden.

Die Fakultät setzt die „Betreuungsvereinbarung für die gute Betreuung von Promotionen“ fort, welche für den Antrag auf Zulassung zur Promotion zwischen Doktorand*in und Betreuer*in

verpflichtend geschlossen worden sein muss. Die Fakultät hat sich das Ziel gesetzt, diese nochmals zu überarbeiten und erwartet von einem guten Betreuungsverhältnis sowohl die Berücksichtigung von Genderaspekten als auch die besondere Unterstützung von Promovierenden in besonderen Situationen, wie etwa während der Elternzeit oder bei anderen Pflegeverantwortungen.

Weitere Informationen zu den oben beschriebenen Punkten finden sich unter:

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

3.2.6. Rollenvorbilder

Zur Schaffung von Vorbildern verfolgt die Fakultät das Ziel, vermehrt weibliche Vortragende einzuladen und als Lehrbeauftragte zu gewinnen. Hierzu werden die fachlich verantwortlichen Wissenschaftler*innen dekanatsseitig aufgefordert. In einzelnen Kolloquien wird bereits ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht und auch weiterhin angestrebt:

<http://udewiwi.de/forum>

<https://www.wiwi.uni-due.de/forschung/veranstaltungen/kolloquien/economics-seminar/>

<https://www.goek.wiwi.uni-due.de/forschung/essen-health-economics-seminar/winter-2024-25/>

Die Fakultät würdigt das familiäre Engagement (Elternteilzeit) auch männlicher Mitarbeitender für die Familie ausdrücklich und versteht es als wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des geschlechterbezogenen Rollenverständnisses im Wissenschaftssystem.

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

Die Fakultät stellt auch im nächsten Berichtszeitraum im Rahmen der verfügbaren Mittel einen Betrag zur Verfügung, um den sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät bewerben können. Die Mittel können von den Antragstellerinnen, z. B. für die Einladung von Gastvortragenden genutzt werden. Die Gelder sind nicht auf fachwissenschaftliche Vorträge beschränkt. So könnten u. a. auch Praktiker*innen eingeladen oder ein Bewerbungstraining für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen finanziert werden. Zugleich können sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in diesem Rahmen um Mittel für die Teilnahme an Konferenzen bewerben. Zudem können diese Mittel auch von Einzelpersonen, beispielsweise mit Kindern, genutzt werden, um gemeinsam mit ihnen an Konferenzen teilzunehmen. Die Vergabe erfolgt fakultätsintern auf Empfehlung des Gleichstellungsteams durch das Dekanat unter Beachtung übergeordneter Regelungen (z.B. Landesreisekostengesetz).

3.3 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

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

In der Fakultät sind die MTV-Beschäftigten überwiegend in den Sekretariaten und im IT-Service-Bereich beschäftigt. Ist bis einschließlich EG9 eine ausschließliche Beschäftigung von

Frauen vorhanden, so verändert sich die Situation für die höheren Entgeltgruppen noch immer deutlich.

Es wird daher ergänzend formuliert:

- Die Möglichkeit von Höhergruppierungen von Frauen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben wird geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt. Die Fakultät ermöglicht im technischen Bereich bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die bevorzugte Einstellung von Frauen zum Abbau der Unterrepräsentanz. Infolge der begrenzten Anzahl zur Verfügung stehender und dauerhaft besetzter Stellen und eines begrenzten IT-Servicebedarfs ist diese Ungleichverteilung aber nur schwer veränderbar.
- Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, werden ihnen bei Umorganisation oder Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.
- Die Fakultät unterstützt, auch unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, die Beteiligung der Mitarbeiterinnen an bestehenden Netzwerken.
- Die Fakultät strebt bei der Veränderung der internen Geschäftsprozesse an, diese hinsichtlich unterschiedlicher Auswirkungen auf die Geschlechter zu erfassen und strukturelle Nachteile für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zu vermeiden. Dies wird beispielsweise durch den Einsatz von „Clients“ - die den sicheren Zugriff auf die digitale Arbeitsplatzumgebung vom Homeoffice ermöglichen - realisiert.
- Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von alternierender Arbeit im Homeoffice bevorzugt eingeräumt.
- Die Fakultät unterstützt das dezentrale Gleichstellungsteam in ihrem Vorhaben, einen Workshop "Teilzeit und Rente" (MTV) zu konkretisieren und durchzuführen (Initiative der MTV-Beschäftigten).
- Im Falle eines Wegfalls von Tätigkeiten, wird eine Beschäftigungssicherung in anderen, gleichwertigen Bereichen angestrebt.
- Fortbildungen werden grundsätzlich zur Anpassung an die sich weiterentwickelnden Anforderungen der Beschäftigung als wichtig eingeschätzt. Konkrete Beurteilungen und Entscheidungen dazu müssen in den Arbeitsgruppen getroffen werden.

3.4. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

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

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

Für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind seit 2024 der Fakultätsmanager und das Gleichstellungsteam Ansprechpersonen innerhalb der Fakultät.

3.5. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Genderfragen waren und sind stets Teil der volks- und betriebswirtschaftlichen Forschung. Dekanatsseitig sind alle Professuren aufgefordert, die Integration von Informationen zum Geschlechterverhältnis in einzelne Lehrveranstaltungen, zum Beispiel Daten zu geschlechterspezifischen Löhnen, einzubringen.

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

3.6. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 23.05.2024 beschlossenen Antidiskriminierungsrichtlinie. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

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

Machtmissbrauch

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzt sich aktiv für präventive Maßnahmen zum Schutz vor Machtmissbrauch ein. Zu diesem Zweck wird externe Expertise genutzt, um in einem mehrstufigen Prozess zu einer ersten Positionsbestimmung und einem grundsätzlichen gemeinsamen Verständnis zu gelangen („code of conduct“), auf deren Basis ggf. weitere Maßnahmen abgeleitet werden können.

Das Verfahren wurde im dritten Quartal 2024 angestoßen und wird voraussichtlich bis zum ersten Quartal 2025 abgeschlossen.

Verwendung gendergerechter Sprache

Für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist die Nutzung gendergerechter und diskriminierungsfreier Sprache ein wichtiges Element der Gleichstellung. Mitglieder der Fakultät sind angehalten, gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache in Wort und Schrift zu verwenden. Die Fakultät möchte dies insbesondere durch die Umsetzung eines UDE-Leitfadens unterstützen und fördern, sieht sich jedoch nicht als hinreichend kompetent an, diesen aus eigenen Ressourcen zu entwickeln.

Bis auf Weiteres wird daher innerhalb der Fakultät die Nutzung des „*“ in geschriebenen Texten empfohlen.

3.7. Diversity

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

Studierende, die sich ehrenamtlich für ihre Kommiliton*innen engagieren, werden im Rahmen des Mentorings unterstützt. Neben der Anrechnung auf das Mentoring-Programm erhalten sie auf Wunsch ein Zeugnis über ihre Tätigkeit. In dem Wissen, wie wertvoll solche ehrenamtlichen Aktivitäten für Einzelne, aber auch für die Lehr-/Lernkultur insgesamt sind, wird diese bewährte Art der Förderung fortgesetzt.

Für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist seit 2024 der Fakultätsmanager Diversity-Ansprechpartner der Fakultät: <https://www.uni-due.de/diversity/fakultaeten.php>

3.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

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

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

Die Möglichkeiten einer Entlastung für Gremienarbeit unterscheiden sich je nach Statusgruppe und Art der Beteiligung. Die Beteiligung von weiblichen Fakultätsangehörigen in Relation zu

den männlichen Kollegen wird erfasst, dokumentiert und mögliche Entlastungen werden geprüft und bedarfsbezogen umgesetzt (beispielsweise durch Lehrdeputatsreduktion, zusätzlich bereitgestellte SHK/WHK-Mittel, vorgezogene Forschungssemester). Auf Basis der Erfahrungen und Dokumentationen werden ggf. in Anlehnung an das Hochschulstärkungsgesetz §11b (5) wirksame fakultätseigene Konzepte für die Zukunft entwickelt.

3.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

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

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

Das Gleichstellungs-Team wurde am 05.12.2023 gewählt und ist jederzeit über die folgende Webseite zu finden: <https://www.gleichstellung.wiwi.uni-due.de>

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

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

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

- Lehrdeputatsreduktion für die Dauer der Amtsübernahme
- Gewährung von gleichstellungsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen
- Möglichkeit zur Beschäftigung einer SHK/WHF zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Sachmittel zur Durchführung eigener Projekte / Initiativen
- Turnusmäßige Treffen zwischen Geschäftsführung / Dekan*in und dezentraler Gleichstellungsbeauftragten
- Bereitstellung einer eigenen Internetpräsenz als fester Bestandteil des Webauftritts der Fakultät
- Für das Amt wird bei Bedarf ein eigener Büroraum zur Verfügung gestellt.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

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

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

5. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 06. Juni 2025 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.