



**Frauenförderplan der Fakultät für  
Wirtschaftswissenschaften**  
gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

## Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2013 bis 2016 und Bestandsaufnahme</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1 Beschäftigte der Fakultät</b> .....	<b>5</b>
1.1.1 Professuren .....	5
1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal .....	6
1.1.3 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV) .....	8
<b>1.2 Studium</b> .....	<b>10</b>
1.2.1 Studienanfängerinnen und -anfänger .....	10
1.2.2 Studierende .....	12
1.2.3 Absolventinnen und Absolventen .....	14
<b>1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung</b> .....	<b>15</b>
1.3.1 Promotionen .....	15
1.3.2 NachwuchswissenschaftlerInnen in der Post-Doc-Phase.....	15
<b>1.4 Fazit</b> .....	<b>16</b>
<b>2. Zielformulierung</b> .....	<b>18</b>
<b>3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät</b> .....	<b>18</b>
<b>3.1 Wissenschaftliches Personal</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung</b> .....	<b>19</b>
<b>3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere</b> .....	<b>19</b>
3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden (insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften, Natur- und Ingenieurwissenschaften).....	19
3.3.2 Studienerfolg .....	20
3.3.3 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen .....	20
<b>3.4 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf</b> .....	<b>22</b>
<b>3.5 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre</b> .....	<b>22</b>
<b>3.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt</b> .....	<b>22</b>
<b>3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung</b> .....	<b>22</b>
<b>3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät</b> .....	<b>23</b>
<b>4. Erfolgskontrolle und Bericht</b> .....	<b>23</b>
<b>5. Inkrafttreten</b> .....	<b>23</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät .....	5
Tabelle 2: Professuren nach Besoldungsgruppen .....	5
Tabelle 3: Anteil der Professorinnen im Landesvergleich, Wirtschaftswissenschaften .....	6
Tabelle 4: Anteil der Professorinnen im Landesvergleich, Informatik .....	6
Tabelle 5: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeit- äquivalenten <sup>15</sup> .....	7
Tabelle 6: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe) .....	7
Tabelle 7: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden .....	7
Tabelle 8: Lehrbeauftragte .....	8
Tabelle 9: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe) .....	8
Tabelle 10: Studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente) .....	8
Tabelle 11: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen .....	9
Tabelle 12: MTV BeamtInnen (Köpfe) nach Entgeltgruppen .....	9
Tabelle 13: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2015 bis 2017 .....	9
Tabelle 14: Studienanfängerinnen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS) .....	10
Tabelle 15: Studienanfängerinnen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Lehreinheit für Informatik und Wirtschaftsinformatik pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS) .....	11
Tabelle 16: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS) .....	12
Tabelle 17: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS) .....	13
Tabelle 18: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre der Lehreinheit Wirtschaftswissen- schaften nach Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe und vorhergehendes WS) .....	14
Tabelle 19: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik nach Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe und vorhergehendes WS) .....	14
Tabelle 20: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre pro Studienjahr (jeweils SoSe und vorhergehendes WS) .....	15
Tabelle 21: Post-Doc-Stellen .....	15
Tabelle 22: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf .....	16

**Präambel**

Der vorliegende Frauenförderplan basiert auf der Arbeitshilfe zur Erstellung der Fortschreibung der Frauenförderpläne der Fakultäten<sup>1</sup> der Universität Duisburg-Essen.

Alle Aussagen, die sich im vorliegenden Frauenförderplan auf die angestrebte Erzielung der Gleichstellung von Frauen beziehen, gelten nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (siehe hierzu auch § 7 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz NRW).

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sieht die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium als selbstverständlich an und fördert diese. Die Fakultät ist offen für geschlechtsspezifische Fragen und Konzepte und jederzeit bereit für entsprechende Gespräche und Kooperationen, z.B. mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung, der Werkstatt Wissenschaftskarriere im Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) oder mit anderen Einrichtungen der Hochschule.

---

<sup>1</sup> Früher Muster-Frauenförderplan

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

# 1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2013 bis 2016 und Bestandsaufnahme<sup>2, 3</sup>

## 1.1 Beschäftigte der Fakultät

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

Bezeichnung	Zeitpunkt abgelaufener FFP <sup>4, 5</sup>			Aktueller FFP <sup>6</sup>		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	1 <sup>7</sup>	27	3,57	2	31	6,06
Lehrstuhlvertretungen	-	-	-	-	-	-
Juniorprofessuren	0	3	0	1	2	33,33
Wissenschaftlicher Mittelbau	62	110	36,04	91 (zzgl. 7 Beurl.)	162 (zzgl. 2 Beurl.)	35,96
Weitere Beschäftigte	29	13	69,05	32	13	71,11

Tabelle 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Ein Juniorprofessor war zum betrachteten Stichtag<sup>8</sup> beurlaubt. Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung gab es nur unwesentliche Veränderungen bzgl. der Geschlechteraufteilung.

### 1.1.1 Professuren

Besoldungsgruppe	Zeitpunkt abgelaufener FFP <sup>9</sup>			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	1 <sup>10</sup>	21	4,76	2	25	7,40
C3/W2	0	6	0	0	6	0
W1	0	3	0	1 <sup>11</sup>	2	33,33
C2	-	-	-	-	-	-
Fachvertretungen	-	-	-	-	-	-

Tabelle 2: Professuren nach Besoldungsgruppen

<sup>2</sup> Die Daten wurden im Juni 2016 weitestgehend dem System SuperX und dort den gegebenen Abfragen zur Frauenförderung entnommen. Als aktuelles Jahr wurde das Jahr 2015 gewählt. Der vorherige Frauenförderplan läuft 05.12.2016 aus.

<sup>3</sup> Die Angaben in den Tabellen sind, falls möglich, dem System SuperX entnommen. Die Korrektheit einzelner Angaben wird von unserer Seite jedoch als kritisch angesehen, da der Fakultät Zahlen aufgefallen sind, die so nicht zutreffen können.

<sup>4</sup> Keine Aussage über Beurlaubungen

<sup>5</sup> Beim abgelaufenen Frauenförderplan wurden die Daten bezogen auf das Jahr 2012 abgefragt.

<sup>6</sup> Die Angaben beziehen sich auf das Jahr 2015.

<sup>7</sup> Eine Professorin befand sich zum Erhebungsstichtag in Elternzeit und wurde daher nicht berücksichtigt.

<sup>8</sup> Juni 2016

<sup>9</sup> Keine Aussage über Beurlaubungen

<sup>10</sup> Eine Professorin befand sich zum Erhebungsstichtag in Elternzeit und wurde daher nicht berücksichtigt.

<sup>11</sup> Zum 01.09.2016 wird eine weitere Juniorprofessur mit einer Frau besetzt sein.

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

Laut dem Landesamt für Statistik<sup>12</sup> lag der Professorinnenanteil an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (C4/W3, C3/W2) im Bereich Wirtschaftswissenschaften 2013 bei 18,7% und im Bereich Informatik bei 14,1%. In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften lag der Professorinnenanteil zum 31.12.2013 in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften bei 10,0 % und in der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik bei 0%. 2011 lag der Professorinnenanteil (C4/W3, C3/W2) in NRW im Bereich Wirtschaftswissenschaften bei 17,5% und im Bereich Informatik bei 12,63%. Die nachfolgenden beiden Tabellen stellen die Daten gegenüber:

	Wirtschaftswissenschaften			
Besoldungsgruppe	w in % LE Wirtschaftswissenschaften, 2012	w in % Wirtschaftswissenschaften (Land), 2011	w in % LE Wirtschaftswissenschaften, 2013	w in % Wirtschaftswissenschaften (Land), 2013
C4/W3, C3/W2	4,76	17,5	10,0	18,7

Tabelle 3: Anteil der Professorinnen im Landesvergleich, Wirtschaftswissenschaften

	Informatik			
Besoldungsgruppe	w in % LE Informatik/ Wirtschaftsinformatik, 2012	w in % Informatik (Land), 2011	w in % LE Informatik/ Wirtschaftsinformatik, 2013	w in % Informatik (Land), 2013
C4/W3, C3/W2	0	12,63	0	14,1

Tabelle 4: Anteil der Professorinnen im Landesvergleich, Informatik

## Neuberufungen

In der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften (Institut für Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft, IBES) traten seit dem 06.12.2013 zwei Juniorprofessorinnen ihren Dienst an. Seit dem 06.12.2013 wurden keine Berufungsverfahren auf W2/W3-Stellen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften durchgeführt<sup>13</sup>. In der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik (Institut für Informatik und Wirtschaftsinformatik, ICB) wurden seit dem 06.12.2013 zwei Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen, wobei keine Frau berufen wurde. In einem Verfahren hatten sich 1 Frau und 24 Männer beworben, im anderen Verfahren 4 Frauen und 42 Männer.

### 1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Im Bereich der Tarifbeschäftigten blieb das Geschlechterverhältnis im Vergleich zum letzten Frauenförderplan konstant bei ca. 36%. Im Bereich der Beamtinnen und Beamten gab es jedoch einen Rückgang von ca. 28% auf ca. 26%. Die absolute Anzahl an Beamtinnen hat sich von 2 auf 4 verdoppelt, jedoch ist der Anteil der männlichen Beamten leicht stärker von 5 auf 11 gestiegen. Ein starker Rückgang beim Geschlechterverhältnis ist bei den wissenschaftlichen Hilfskräften zu verzeichnen. In diesem Bereich fiel der Frauenanteil von 2014 bis 2016

<sup>12</sup> <https://webshop.it.nrw.de/gratis/B329%20201100.pdf> und <https://webshop.it.nrw.de/gratis/B329%20201300.pdf> (22.06.2016)

<sup>13</sup> Als Abschluss der Verfahren wurde das jeweilige Datum des Dienstantritts gewählt.

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

um ca. 5 Prozentpunkte auf ca. 41%. Ebenfalls verringerte sich der Frauenanteil im Geschlechterverhältnis der wissenschaftlichen Beschäftigten bzgl. des Kriteriums „Vollzeitbeschäftigung“ und erhöhte sich beim Kriterium „Teilzeitbeschäftigung“.

Bezeichnung	Tarif-/ Besoldungsgruppe	Zeitpunkt abgelaufener FFP <sup>14</sup>			Aktueller FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
BeamtInnen befristet und unbefristet	A 13 – A16	2	5	28,57	4	11	26,6
BeamtInnen unbefristet	A 13 – A16				2	3	40,00
BeamtInnen befristet	A 13 – A16				2	8	20,00
Tarifbeschäftigte befristet und unbefristet		60	105	36,36	87 (zzgl. 7 beurl.)	151 (zzgl. 2 beurl.)	36,55 (exkl. Beurlaub.)
Tarifbeschäftigte unbefristet					1	0	100
Tarifbeschäftigte befristet					86 (zzgl. 7 beurl.)	151 (zzgl. 2 beurl.)	36,29 (exkl. Beurlaub.)
Wiss. Hilfskräfte		15	17	46,88	20	30	40,0

Tabelle 5: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten<sup>15</sup>

Bezeichnung	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) befristet und unbefristet	36	82	30,51	36	111	24,4
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet				2	0	100,00
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) befristet				34	111	23,45
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) befristet und unbefristet	26	28	48,15	55	51	51,89
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet				0	0	
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) befristet	26	28	48,15	55	51	51,89

Tabelle 6: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)<sup>15</sup>

Bezeichnung	Zeitpunkt abgelaufener FFP <sup>16</sup>			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftl. Hilfskräfte (19 Std.)	4	5	44,44	-	-	-
Wissenschaftl. Hilfskräfte (< 19 Std.)	11	12	47,83	-	-	-
Wissenschaftl. Hilfskräfte insgesamt	15	17	46,88	-	-	-
Wissenschaftl. Hilfskräfte (> = 16 Std.)	-	-	-	8	16	33,33
Wissenschaftl. Hilfskräfte (9 - 15 Std.)	-	-	-	3	9	25,00
Wissenschaftl. Hilfskräfte (< 9 Std.)	-	-	-	9	5	64,29
Wissenschaftl. Hilfskräfte insgesamt	-	-	-	20	30	40,00

Tabelle 7: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden

<sup>14</sup> Keine Aussage über Beurlaubungen

<sup>15</sup> Angaben zur Befristung waren über SuperX nicht abrufbar.

<sup>16</sup> Detaillierte Angaben zum Stundenumfang waren über SuperX nicht abrufbar.

**Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte**

	Zeitpunkt abgelaufener FFP <sup>17</sup>			Aktueller FFP <sup>18</sup>		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	18	42	30,00	31	41	40,26

Tabelle 8: Lehrbeauftragte<sup>19</sup>

An der Fakultät ist aktuell ein Mitarbeiter im Umfang einer Vollzeitstelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt. Im Bereich der Lehrbeauftragten ist der Frauenanteil von 30% bei der Betrachtung des letzten Frauenförderplans auf ca. 40% gestiegen und im Bereich der studentischen Hilfskräfte gab es nur eine unwesentliche Steigerung des Frauenanteils.

	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	-	-	-	0	1	0
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	-	-	-	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	-	-	-	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	-	-	-	-	-	-

Tabelle 9: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

**Studentische Hilfskräfte**

	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte	31,18	66,20	32,02	37,83	75,85	33,27

Tabelle 10: Studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente)

**1.1.3 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)**

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist in Technik und Verwaltung kein verbeamtetes Personal beschäftigt. Im Tarifbereich ist festzustellen, dass der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen (E9gD bis E15) von ca. 21% auf ca. 14% gesunken ist.

Da das Institut für Informatik und Wirtschaftsinformatik (ICB) dem natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bereich zuzuordnen ist, wird nachfolgend die Anzahl der Beschäftigten in diesem Bereich nach Verwaltungspersonal und technischem Personal getrennt betrachtet.

2015 waren im ICB neun Personen, davon eine Frau, im technischen Bereich tätig. Das entspricht im technischen Bereich einem Frauenanteil von ca. 11%, der damit um ca. 1 Prozentpunkt gesunken ist. Im Sekretariatsbereich lag der Frauenanteil im ICB bei 91,67%.

<sup>17</sup> nach Verträgen<sup>18</sup> Nach einzelnen Lehraufträgen<sup>19</sup> Betrachtet wurden SoSe 2012 zusammen mit WS 2012/13 sowie SoSe 2015 zusammen mit WS 2015/16.



Tarifgruppe		Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15	Vollzeit	-	2	0	-	2	0
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
E 9 gD – E13 gD	Vollzeit	2	7	22,22	1	8	11,11
	Teilzeit	1	2	33,33	1	2	33,33
E9 mD	Vollzeit	Diese Werte wurden im abgelaufenen Plan nicht abgefragt			3	1	75
	Teilzeit				5	-	100
E8	Vollzeit	3	-	100	4	-	100
	Teilzeit	14	-	100	13	-	100
E6	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	4	-	100	4	-	100
E5	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	2	-	100

Tabelle 11: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Besoldungsgruppe		Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
A13 – A16	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A9 - A13 (gD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A6 – A9 (mD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-

Tabelle 12: MTV BeamtInnen (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Höhergruppierungen	Frauen	Männer	w in %
Von E 6 nach E 8	3	0	100,00
Von E 8 nach E 11	0	1	0,00
Von E 9 nach E 11	0	1	0,00
Von E 9 nach E 12	0	1	0,00

Tabelle 13: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2015 bis 2017<sup>20</sup>

## Auszubildende

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften gab es in den letzten Jahren und gibt es aktuell keine Auszubildenden.

<sup>20</sup> Angaben ohne Gewähr

## 1.2 Studium

### 1.2.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften</b>									
Bachelor BWL Essen	331	181	54,68	320	187	58,44	397	251	63,22
Bachelor VWL	100	42	42,00	134	47	35,07	93	44	47,31
Keine Abpr BWL	24	13	54,17				1	0	0,00
Keine Abpr Medizin- management	2	2	100,00						
Keine Abpr Medizin- management (Med.)	4	4	100,00						
Keine Abpr VWL	6	4	66,67	1	1	100,00			
Keine Abpr Wirtschaftswissenschaft	1	1	100,00	6	5	83,33	12	5	41,67
Keine Abpr. Medizin- management (WiWi)	2	2	100,00						
LA BA BK Finanz- u. Rechnungswesen							2	1	50,00
LA BA BK Produktion Logistik Ab.							1	1	100,00
LA BA BK Wirtschaftswiss. (GbF)	56	30	53,57	37	16	43,24	24	12	50,00
LA BA BK Wirtschaftswissenschaften	32	14	43,75	30	14	46,67	14	8	57,14
LA MA BK Wirtschaftswiss. (GbF)	14	11	78,57	4	3	75,00			
LA MA BK Wirtschaftswissenschaften	6	3	50,00	6	6	100,00			
Master BWL - Energy and Finance	21	9	42,86						
Master Energie- u. Finanzw.	14	6	42,86	41	12	29,27	33	14	42,42
Master Gesundheitsökonomik	30	20	66,67	53	36	67,92	37	25	67,57
Master Medizin- management (Med.)	20	15	75,00	27	18	66,67	37	25	67,57
Master Medizin- management (WiWi)	18	14	77,78	16	11	68,75	19	13	68,42
Master Märkte und Unternehmen	27	8	29,63	28	13	46,43	8	4	50,00
Master VWL	49	15	30,61	35	15	42,86	39	17	43,59
keine Abpr Energie- u. Finanzwirtschaft	3	1	33,33						
keine Abpr Gesundheitsökonomik	3	1	33,33						
<b>Summe Lehreinheit</b>	<b>763</b>	<b>396</b>	<b>51,90</b>	<b>738</b>	<b>384</b>	<b>52,03</b>	<b>717</b>	<b>420</b>	<b>58,58</b>
<b>Summe Fakultät</b>	<b>1.567</b>	<b>668</b>	<b>42,63</b>	<b>1.691</b>	<b>713</b>	<b>42,16</b>	<b>1.411</b>	<b>658</b>	<b>46,63</b>

Tabelle 14: Studienanfängerinnen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Bei den Studienanfängerinnen und -anfängern ist in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften festzustellen, dass sich der Frauenanteil in den letzten drei Jahren von 58,58% auf 51,90% verringert hat. In der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik ist der Frauenanteil annähernd gleichgeblieben (34,29% vor zwei Jahren und 33,83% im aktuellen Studienjahr). Der Frauenanteil liegt im Bachelor- und im Masterbereich in der Lehreinheit

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

Wirtschaftswissenschaften, ohne Berücksichtigung der „Keine Abpr“-Studiengänge<sup>21</sup> bei ca. 51%. In der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik liegt er im Bachelorbereich bei ca. 35% und im Masterbereich bei 16%.

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Lehreinheit Informatik/Wirtschaftsinformatik</b>									
Bachelor Angewandte Informatik - Systems Engineering	290	94	32,41	237	75	31,65	171	45	26,32
Bachelor Wirtschaftsinformatik	452	167	36,95	636	231	36,32	453	178	39,29
Keine Abpr Wirtschaftsinformatik	10	2	20,00	2	1	50,00	3	1	33,33
LA BA GyGe Informatik	2	1	50,00	7	4	57,14	8	2	25,00
LA MA GyGe Informatik				1	0	0,00			
Master Angewandte Informatik - Systems Engineering	17	2	11,76	27	5	18,52	23	2	8,70
Master Wirtschaftsinformatik	30	6	20,00	43	13	30,23	36	10	27,78
keine Abpr Angew. Informatik	3	0	0,00						
<i>Summe Lehreinheit</i>	804	272	33,83	953	329	34,52	694	238	34,29
<b>Summe Fakultät</b>	1.567	668	42,63	1.691	713	42,16	1.411	658	46,63

Tabelle 15: Studienanfängerinnen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Lehreinheit für Informatik und Wirtschaftsinformatik pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

<sup>21</sup> „Abpr“ steht für „Abschlussprüfung“. Bei unter der Rubrik „Abpr“ in SuperX aufgeführten Studierenden handelt es sich um Studierende, die für ein bis zwei Semester an die UDE gekommen sind, aber ihre Abschlussprüfung an ihrer Heimatuniversität ablegen; dies sind nationale wie internationale Austauschstudierende.

## 1.2.2 Studierende

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften</b>									
Bachelor BWL Essen	1.382	763	55,21	1.457	788	54,08	1.471	782	53,16
Bachelor VWL	487	194	39,84	547	208	38,03	531	208	39,17
D II Betriebswirtschaftslehre	1	0	0,00	1	0	0,00	2	1	50,00
D II Wirtschaftswissenschaft							1	0	0,00
Keine Abpr BWL	22	12	54,55						
Keine Abpr Medizin- Management	2	2	100,00						
Keine Abpr Medizinmanagement (Med.)	3	3	100,00						
Keine Abpr VWL	5	4	80,00	1	1	100,00			
Keine Abpr Wirtschaftswissenschaft				3	2	66,67	9	4	44,44
Keine Abpr. Medizinmanagement (WiWi)	1	1	100,00						
LA BA BK Finanz- u. Rechnungswesen	1	1	100,00	1	1	100,00	2	1	50,00
LA BA BK Produktion Logistik Ab.	1	1	100,00	1	1	100,00	1	1	100,00
LA BA BK Wirtschaftswiss. (GbF)	134	68	50,75	111	60	54,05	89	50	56,18
LA BA BK Wirtschaftswissenschaften	91	43	47,25	69	32	46,38	50	25	50,00
LA BK Erw Spezielle Wirtschaftslehre	1	0	0,00	1	0	0,00	1	0	0,00
LA BK Erw Wirtschaftslehre/Politik	1	1	100,00	2	1	50,00	2	1	50,00
LA BK Erw Wirtschaftswissenschaft	2	1	50,00	1	1	100,00			
LA BK Spezielle Wirtschaftslehre	2	2	100,00	5	3	60,00	10	7	70,00
LA BK Wirtschaftslehre/Politik	9	3	33,33	19	5	26,32	26	10	38,46
LA BK Wirtschaftswissenschaft	47	20	42,55	86	46	53,49	137	78	56,93
LA MA BK Wirtschaftswiss. (GbF)	21	16	76,19	4	3	75,00			
LA MA BK Wirtschaftswissenschaften	13	9	69,23	6	6	100,00			
LA SIIB Wirtschaftswissenschaft	1	1	100,00	1	1	100,00	1	1	100,00
Master BWL - Energy and Finance	21	9	42,86						
Master Energie- u. Finanzw.	99	32	32,32	123	39	31,71	124	39	31,45
Master Gesundheitsökonomik	106	67	63,21	110	73	66,36	89	58	65,17
Master Medizinmanagement (Med.)	80	54	67,50	95	67	70,53	81	59	72,84
Master Medizinmanagement (WiWi)	52	35	67,31	51	31	60,78	55	35	63,64
Master Märkte u. Unternehmen	70	31	44,29	46	25	54,35	8	4	50,00
Master VWL	113	38	33,63	90	39	43,33	79	38	48,10
keine Abpr Energie- u. Finanzwirtschaft	3	1	33,33						
keine Abpr Gesundheitsökonomik	3	1	33,33						
<b>Summe Lehreinheit</b>	<b>2.774</b>	<b>1.413</b>	<b>33,75</b>	<b>2.831</b>	<b>1.433</b>	<b>33,61</b>	<b>2.769</b>	<b>1.402</b>	<b>33,61</b>
<b>Summe Fakultät</b>	<b>5.319</b>	<b>2.090</b>	<b>39,29</b>	<b>5.334</b>	<b>2.098</b>	<b>39,33</b>	<b>4.877</b>	<b>1.920</b>	<b>39,37</b>

Tabelle 16: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Lehreinheit Informatik/ Wirtschaftsinformatik</b>									
Bachelor Angewandte Informatik - Systems Engineering	697	149	21,38	613	132	21,53	517	88	17,02
Bachelor Wirtschaftsinformatik	1.576	468	29,70	1.613	471	29,20	1.355	388	28,63
D II Wirtschaftsinformatik				1	0	0,00	2	0	0,00
Keine Abpr Wirtschaftsinformatik	7	2	28,57	4	1	25,00	2	0	0,00
LA BA GyGe Informatik	19	7	36,84	22	7	31,82	25	7	28,00
LA GyGe Erw Informatik	3	0	0,00	6	1	16,67	6	1	16,67
LA GyGe Informatik	8	2	25,00	18	6	33,33	21	5	23,81
LA MA GyGe Informatik	1	0	0,00	1	0	0,00			
Master Angewandte Informatik - Systems Engineering	89	13	14,61	96	15	15,63	89	11	12,36
Master VAWI (90 Credits)				1	0	0,00	1	0	0,00
Master Wirtschaftsinformatik	142	36	25,35	128	32	25,00	90	18	20,00
keine Abpr Angew. Informatik	3	0	0,00						
<i>Summe Lehreinheit</i>	<i>2.545</i>	<i>677</i>	<i>21,01</i>	<i>2.503</i>	<i>665</i>	<i>20,99</i>	<i>2.108</i>	<i>518</i>	<i>19,73</i>
<i>Summe Fakultät</i>	<i>5.319</i>	<i>2.090</i>	<i>39,29</i>	<i>5.334</i>	<i>2.098</i>	<i>39,33</i>	<i>4.877</i>	<i>1.920</i>	<i>39,37</i>

Tabelle 17: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Der Frauenanteil der Studierenden ist in den betrachteten Jahren in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften konstant geblieben und in der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik leicht gestiegen.

### 1.2.3 Absolventinnen und Absolventen

Studienabschlüsse	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften</b>									
B LA I.F	12	10	83,33	7	5	71,43			
B LA w.F	30	20	66,67	15	12	80,00			
Bachelor	272	136	50,00	233	119	51,07	205	95	46,34
Diplom II				1	1	100,00	17	7	41,18
Lehramt 1. Fach	31	16	51,61	41	27	65,85	23	11	47,83
Lehramt weiteres Fach	24	14	58,33	29	17	58,62	19	11	57,89
Magister weiteres Fach	2	1	50,00	14	9	64,29	9	6	66,67
Master	125	75	60,00	88	38	43,18	87	43	49,43
<i>Summe Lehreinheit</i>	<i>496</i>	<i>272</i>	<i>54,84</i>	<i>428</i>	<i>228</i>	<i>53,27</i>	<i>360</i>	<i>173</i>	<i>48,06</i>
<i>Summe Fakultät</i>	<i>639</i>	<i>291</i>	<i>45,54</i>	<i>575</i>	<i>257</i>	<i>44,70</i>	<i>481</i>	<i>190</i>	<i>39,50</i>

Tabelle 18: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften nach Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe und vorhergehendes WS)

Studienabschlüsse	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
<b>Lehreinheit Informatik/Wirtschaftsinformatik</b>									
B LA I.F	1	0	0,00	2	0	0,00			
B LA w.F	1	0	0,00						
Bachelor	83	12	14,46	100	22	22,00	66	11	16,67
Diplom II				1	0	0,00	8	1	12,50
Lehramt 1. Fach	3	1	33,33	2	1	50,00	4	0	0,00
Lehramt weiteres Fach	6	1	16,67	7	1	14,29	6	0	0,00
Magister weiteres Fach				3	1	33,33	1	0	0,00
Master	49	5	10,20	32	4	12,50	36	5	13,89
<i>Summe Lehreinheit</i>	<i>143</i>	<i>19</i>	<i>13,29</i>	<i>147</i>	<i>29</i>	<i>19,73</i>	<i>121</i>	<i>17</i>	<i>14,05</i>
<i>Summe Fakultät</i>	<i>639</i>	<i>291</i>	<i>45,54</i>	<i>575</i>	<i>257</i>	<i>44,70</i>	<i>481</i>	<i>190</i>	<i>39,50</i>

Tabelle 19: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik nach Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe und vorhergehendes WS)

Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen ist in den letzten drei Jahren in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften deutlich von ca. 48% auf ca. 55%<sup>10</sup> gestiegen. In der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik liegt sie im aktuellen Studienjahr mit ca. 13% knapp 1 Prozentpunkt unter dem Anteil vor zwei Jahren.

Der Frauenanteil bei den Abschlüssen im Bachelorbereich liegt in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften bei ca. 53% und der Anteil der Studienanfängerinnen im Masterbereich bei ca. 51%. In der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik der Frauenanteil bei den Abschlüssen im Bachelorbereich bei ca. 14% und der der Studienanfängerinnen im Masterbereich bei ca. 16%. In beiden Lehreinheiten nimmt ein ähnlich hoher Anteil an Frauen ein Masterstudium auf, wie sie ein Bachelorstudium beenden.

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

## 1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

### 1.3.1 Promotionen

Lehreinheiten	Aktuelles Studienjahr			Vor einem Jahr			Vor zwei Jahren		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Lehreinheit Informatik/ Wirtschaftsinformatik	1	6	14,29	1	7	12,50	0	4	0,00
Lehreinheit Wirtschafts- wissenschaften	6	15	28,57	5	15	25,00	7	10	41,18
<i>Summe Fakultät</i>	<i>7</i>	<i>21</i>	<i>25,00</i>	<i>6</i>	<i>22</i>	<i>21,43</i>	<i>7</i>	<i>14</i>	<i>33,33</i>

Tabelle 20: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre pro Studienjahr (jeweils SoSe und vorhergehendes WS)

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beteiligt sich an der Ruhr Graduate School in Economics (RGSE) deren Absolventinnen und Absolventen der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften zugeordnet sind. In diesem Graduiertenkolleg werden die Doktorandinnen und Doktoranden in Form von Stipendien unterstützt.

Im aktuellen Studienjahr liegt der Frauenanteil bei den Promotionen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften erheblich unter dem Frauenanteil bei den Abschlüssen von Masterstudiengängen. In der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik liegt der Frauenanteil bei den Promotionen etwas über dem Frauenanteil bei Masterabschlüssen.

### 1.3.2 NachwuchswissenschaftlerInnen in der Post-Doc-Phase

Die folgenden beiden Tabellen geben einen Überblick über die Habilitationen der letzten fünf Jahre und über die Entgeltgruppen und Beamtinnen-/Beamteneingruppierungen von Post-Docs an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften. An dieser Stelle möchten wir auch auf die Juniorprofessuren (Tabelle 1) verweisen, die einen weiteren Qualifikationsweg darstellen.

#### Post-Doc-Stellen

	Tarifgruppe	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP <sup>22</sup>		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Post-Doc Stellen	E 13	4	4	50,00	8	11	42,10
	E 14	3	4	42,86	6	5 (zzgl. 1)	54,54
	E 15	1	0	100,00	1	2	33,33
	A 13	2	4	33,33	3	5 (zzgl. 1)	37,50
	A 14	0	2	0,00	1	4	20,00

Tabelle 21: Post-Doc-Stellen

Eine Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in der Post-Doc-Phase durch Stipendien ist nicht bekannt.

<sup>22</sup> In der Tarifgruppe E14 und A13 ist je ein Mann beurlaubt bzw. in Elternzeit.

Bei der Berechnung des Frauenanteils wurden die beurlaubten oder sich in Elternzeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht berücksichtigt.

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

## Habilitationen

Aktuelles Jahr		Vor einem Jahr		Vor zwei Jahren		Vor drei Jahren		Vor vier Jahren	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	0	0	0	0	0	0	2	0	1

Tabelle 22: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

Im Bereich der Post-Docs ist der Frauenanteil während des aktuellen Frauenförderplans ungefähr konstant bei ca. 41% geblieben, bei Berücksichtigung der aktuell beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 1 Prozentpunkt gesunken. Es wird darauf hingewiesen, dass die Angaben zu den Post-Doc-Stellen SuperX entnommen sind. Falls SuperX alle an der Fakultät beschäftigten Post-Docs aufführen sollte, kann aus den Zahlen nicht auf die Situation bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern geschlossen werden, da sich bei den in SuperX berücksichtigten Personen auch promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Funktionsstellen befinden können. Daher regen wir für diesen Fall eine Änderung der Erhebung für die in SuperX bereitgestellten Daten an. Zum Beispiel könnten nur Post-Docs bis zu einem bestimmten Alter berücksichtigt werden.

### 1.4 Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich annähernd konstant geblieben ist. Nur im Bereich der Juniorprofessuren ist er von 0% auf ca. 33% gestiegen. Bei der „Erhöhung“ im Bereich der Professuren handelt es sich nicht um eine reale Erhöhung. Sie ist auf das Ende einer Elternzeit zurückzuführen. Im Bereich der Professuren liegt der Frauenanteil bei ca. 6%.

Im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten (ohne wissenschaftliche Hilfskräfte) liegt der Frauenanteil bei den nicht promovierten wissenschaftlichen Beschäftigten, wie bei letzten Frauenförderplan, bei ca. 35%; im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte ist von ca. 47% auf 40% gefallen. Bei den Post-Doc-Stellen liegt der Frauenanteil, wie bereits beim letzten Frauenförderplan, bei ca. 41%<sup>23</sup>. Der Frauenanteil bei den Promotionen lag über die letzten drei Jahre betrachtet bei ca. 26% im Betrachtungszeitraum des letzten Frauenförderplans lag dieser bei ca. 37%. In den letzten drei Jahren wurde an der Fakultät keine Habilitation abgeschlossen.

Zur Gewinnung von Doktorandinnen wurde die Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“ mehrfach durchgeführt und die Fakultät stellte zur Verbesserung der Vernetzung jährlich Mittel zur Verfügung, um die sich Gruppen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät bewerben konnten. Für Doktorandinnen stand sowohl eine promovierte Ansprechpartnerin aus dem Mittelbau als auch ein Hochschullehrer als Ansprechpartner zur Verfügung. Aufgrund der Praktikabilität wurden von der Fakultät die Kontaktdaten neuer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen nicht an das Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) zur Aktualisierung der dortigen Adressliste weitergegeben, sondern in Absprache mit dem ZfH wurden die Informationen vom ZfH über das Dekanat an die Mitarbeiterinnen der Fakultät versandt.

<sup>23</sup> Bei Berücksichtigung der Beurlaubungen bei ca. 40%.

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017



Um einen besseren Informationsaustausch zu realisieren und die Vernetzung zu fördern, traf sich der Dekan regelmäßig mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Technik und Verwaltung. Die geplante gemeinsame Weiterbildungsveranstaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnte leider noch nicht realisiert werden.

Bei den Studienanfängerinnen und -anfängern ist der Frauenanteil in den letzten drei Jahren um ca. 3 Prozentpunkte auf ca. 43% zurückgegangen, wobei dies insbesondere dem Rückgang in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften geschuldet ist. Bei den Studierenden ist der Frauenanteil nahezu konstant geblieben; in der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik ist eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Der Anteil der Frauen im Bereich der studentischen Hilfskräfte ist vom letzten Frauenförderplan, wenn auch nur leicht, gestiegen, was eine positive Entwicklung im Bereich der Promotionen erwarten lässt, da die Tätigkeit als studentische Hilfskraft im Allgemeinen als Einstiegsvoraussetzung für eine Promotion gesehen wird. Der Frauenanteil bei den Tarifbeschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau liegt mit ca. 37% unter dem Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen eines Masterstudiengangs, der bei ca. 46% liegt. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist nochmals gesunken und liegt aktuell bei 40%.

Der Fakultät beteiligte sich mit dem Ziel der Gewinnung von Studentinnen an der *Bundesweiten Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik* und bot in der Lehreinheit „Informatik und Wirtschaftsinformatik“ ein Probestudium<sup>24</sup> an. Außerdem führte die Fakultät für die zulassungsbeschränkten Bachelorstudiengänge außerhalb des Lehramtes zum Studienstart im Wintersemester den WiWi-Tag durch, der einem Teil der Bewerberinnen und Bewerber weitere Informationen zum gewählten Studium bietet. Die Fakultät bietet Schulen im Bereich der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik auf Anfrage die Möglichkeit von Besuchen an der Universität, die individuell gestaltet werden können.

Im Studium bot die Fakultät in Fächern mit einem hohen mathematischen Anteil bei denen Tutorien durchgeführt wurden, auf Wunsch auch Tutoriumsgruppen an, an denen nur Frauen teilnehmen konnten und die, falls möglich, auch von einer Tutorin geleitet wurden. Aufgrund der geringen Nachfrage kam dieses Angebot im Wintersemester 2015/16 und im Sommersemester 2016 nicht zum Tragen.

Der Frauenanteil bei den Gastvortragenden der Fakultät ist von 2012 bis 2015 von 30% in 2012 auf 25% in 2015 gesunken. Im Jahr 2014 hat die Fakultät erstmalig eine Gastprofessur „besetzt“ und Frau Prof. Dr. Sonia Bhalotra für zwei Jahre als Gastprofessorin berufen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil bei den Beschäftigungen im wissenschaftlichen Bereich nahezu konstant geblieben ist, ebenfalls der Anteil bei den Studienanfängerinnen und -anfängern sowie bei den Studierenden. Der Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen ist gestiegen, bei den Promotionen jedoch gefallen, wobei die Anzahl abgeschlossener Promotionen insgesamt niedrig ist. Ein Unterschied ist beim Frauenanteil im Bereich der Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen und dem Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen und -anfängern im Masterbereich zu verzeichnen, der unter dem der Absolventinnen und Absolventen liegt.

---

<sup>24</sup> Weitere Information unter <https://www.uni-due.de/abz/studieninteressierte/probestudium.shtml>

Die im vorherigen Frauenförderplan vorgesehenen Maßnahmen wurden weitestgehend umgesetzt.

## 2. Zielformulierung

Gemäß dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom 11. Januar 2011 ist die Angabe quantitativer Ziele gefordert. Die Fakultät ist bestrebt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil zu erhöhen. Da die Stellen naturgemäß nach Leistung und Qualifikation vergeben werden, sieht sich die Fakultät außer Stande, konkrete quantitative Ziele festzuschreiben. Jedoch ist aufgrund gesetzlicher Vorgaben die Festlegung einer Gleichstellungsquote im Bereich der Hochschullehrerinnen und -lehrer vorgesehen. Die Fakultät hält eine Neuberufungsquote in Höhe von 25% für sinnvoll. Das Rektorat hat auf seiner Sitzung am 03.08.2016 im Einvernehmen mit der Fakultät für die Jahre 2017 bis 2019 eine Gleichstellungsquote von 9% beschlossen.

Da der Personalrat der wissenschaftlichen und künstlerischen Beschäftigten die Festlegung konkreter Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eingefordert hat und die Zustimmung beider Personalräte zu den Frauenförderplänen notwendig ist, hat die Fakultät die folgenden Zielzahlen mit großen Bedenken und dem Hinweis beschlossen, dass nach ihrer Einschätzung konkrete quantitative Zielzahlen nicht seriös festgelegt werden können:

Die Fakultät strebt eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Absolventinnen und Absolventen in der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik auf 15% an.

Die Fakultät strebt eine Erhöhung des Frauenanteils im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus auf 38% an.

Aufgrund der kleinen Fallzahlen und der damit verbundenen großen Schwankungen hält die Fakultät die Angaben von Zielzahlen für nicht seriös, sieht es jedoch aufgrund der rechtlichen Vorgaben für notwendig an, Zielzahlen anzugeben. Im Bereich der Promotionen strebt die Fakultät einen Frauenanteil von 32 % an. Im Bereich der Habilitationen kann kein Frauenanteil angegeben werden, da in der in Tabelle 22 angegebenen Anzahl an Habilitationen in fünf Jahren die Anzahl an Habilitationen drei betrug, in den letzten beiden Jahren sogar keine Habilitationen abgeschlossen wurden und aufgrund des neuen Karrierewegs der Juniorprofessur davon auszugehen ist, dass die Anzahl an Habilitationen weiter sinken wird und daher gegen Null gehen wird.

Die Fakultät berichtet gemäß dem Rahmenplan zur Gleichstellung regelmäßig der Gleichstellungskommission über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans der Fakultät.

## 3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

### 3.1 Wissenschaftliches Personal

Um im Bereich der Professorinnen und Professoren den Frauenanteil zu erhöhen, wäre eine größere Zahl an Bewerberinnen hilfreich. Daher sollen potentielle Bewerberinnen aktiv angesprochen werden. Eine Liste mit Adressen von möglicherweise hilfreichen Datenbanken

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

wird dem Frauenförderplan als Anlage angefügt. Die Bemühungen sollen im Berufsberichtsbericht dokumentiert werden.

Darüber hinaus werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften unter 50% und in der Lehreinheit Informatik und Wirtschaftsinformatik unter dem Frauenanteil der Absolventinnen und Absolventen der Lehreinheit liegt.

### **3.2 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung**

Die Fakultät verfügt über insgesamt 44 Beschäftigte im Bereich Technik und Verwaltung (Stand 31.12.2015). Es handelt sich hierbei um 33 Beschäftigte im Sekretariats-/Sachbearbeitungsbereich und 11 Beschäftigte im technischen Bereich. Der Frauenanteil im Sekretariats-/Sachbearbeitungsbereich liegt bei 90,91%, im technischen Bereich bei 9,09%.

Die Fakultät ist grundsätzlich bestrebt, die Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, unterstützt die Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen ihrer Angehörigen und will auch die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern.

Eine besondere Arbeitssituation ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegeben, die gleichzeitig mehrere Teilzeitstellen innehaben. Auf diese Situation soll ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte vorhanden sind, die ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, wird bei Neuorganisation/Neubesetzung von Stellen die Möglichkeit geprüft, zunächst diesen Beschäftigten eine Erhöhung der Arbeitszeit (von Teilzeit auf Vollzeit) zu ermöglichen.

Aufgrund der sich ändernden Tätigkeiten im Verwaltungsbereich soll im Dialog mit den dortigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die aktuelle Berufsbezeichnung überprüft werden. Eine mehrstufige Befragung durch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät hat ergeben, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bezeichnung „Hochschulsekretärin“ bzw. „Hochschulsekretär“ präferieren. Die Fakultät wird diesen Wunsch umsetzen.

Bei Stellen mit Tätigkeiten im organisatorischen Bereich, die üblicherweise mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern besetzt werden, soll, wenn sie frei werden, überdacht werden, ob eine Besetzung auch mit Personen ohne Hochschulabschluss möglich ist.

Zum Informations- und Gedankenaustausch trifft sich die Fakultätsleitung in der Regel einmal im Jahr mit den Beschäftigten in Technik und Verwaltung.

### **3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere**

#### **3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden (insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften, Natur- und Ingenieurwissenschaften)**

Um Schülerinnen für einen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften angebotenen Studiengang zu motivieren, beteiligt sich die Fakultät an der *Bundesweiten Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik* in Essen und bietet im Bereich

Informatik/Wirtschaftsinformatik ein *Probestudium* an. Ebenfalls eröffnet die Fakultät die Möglichkeit eines Schülerstudiums.

### 3.3.2 Studienerfolg

Die Maßnahmen zur Förderung von Frauen zielen auf folgende Sachverhalte ab:

Zum einen zeigen Untersuchungen, dass Frauen zum Teil in geschlechtsgetrennten Arbeitsumgebungen besser arbeiten können und zum anderen verfügen Frauen häufig über ein geringeres Selbstbewusstsein als Männer, so dass sie sich bestimmte Leistungen, wie z.B. eine Promotion, nicht zutrauen und Ermutigung erfahren müssen.

- Frauentutorium  
Hierbei sollen keine zusätzlichen Tutorien eingeführt werden. Wenn jedoch allgemein Tutorien angeboten werden, wird die Möglichkeit der Durchführung von Frauentutorien angekündigt und bei entsprechender Nachfrage werden Frauentutorien durchgeführt. Um die Hürde zur Meldung des Wunsches nach einem Frauentutorium zu verringern, können diese Wünsche nach der Ankündigung durch die jeweilige Hochschullehrerin oder den jeweiligen Hochschullehrer über den Mentoringkoordinator der Fakultät gemeldet werden.
- Gewinnung von Frauen für die Forschung  
durch die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei der Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften beim Vorliegen gleicher Qualifikation.
- Zur Schaffung von Vorbildern wird versucht, vermehrt weibliche Gastvortragende u.ä. einzuladen.

### 3.3.3 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bereits in der Vergangenheit wurden qualifizierte Absolventinnen zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert.

- Untersuchungen haben gezeigt, dass studierende Frauen ihre Karriere aufgrund der Zuschreibungen von Familienaufgaben nicht in der gleichen Weise linear planen, wie viele ihrer männlichen Kommilitonen es tun und sie die Wissenschaft als Arbeitsfeld gering bis gar nicht wahrnehmen. Aus diesem Grund möchte die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sie durch folgende Strukturierungsangebote der Promotionsphase zum Verbleib motivieren:
  - Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird nach Veröffentlichung der neuen Promotionsordnung zur besseren Transparenz eine Beschreibung einer möglichen Promotionsphase im Sinne eines Leitfadens erstellt und auf ihren Webseiten veröffentlicht. Die bisherige Beschreibung wurde aufgrund der Änderungen in den Promotionsordnungen der Fakultät eingezogen.
  - Doktorandinnen werden vermehrt zu Veröffentlichungen und zum wissenschaftlichen Austausch mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern außerhalb der eigenen Hochschule ermutigt.

- Jede Lehrstuhlinhaberin und jeder Lehrstuhlinhaber bietet seinen Doktorandinnen regelmäßig Gespräche zu ihrer beruflichen Entwicklung (Karieregespräche) an.
- Seit einigen Jahren veranstaltet die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zusammen mit der Abteilung Bauwissenschaften der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und der Werkstatt Wissenschaftskarriere des ZfH jährlich ein Frauenforum unter dem Motto „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“. Diese Veranstaltungsreihe wird fortgeführt.
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltung „Heute Studentin! Morgen Doktorandin?“ soll die Möglichkeit eröffnet werden, eine Gruppe zum Peer-to-Peer-Mentoring zu bilden.
- Damit wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über Unterstützungsangebote der Werkstatt Wissenschaftskarriere des ZfH direkt informiert werden, kann die Werkstatt entsprechende Informationen an das Dekanat senden. Das Dekanat wird die Informationen an die Mitarbeiterinnen weiterleiten.
- Für Doktorandinnen steht zusätzlich eine Ansprechpartnerin bzw. ein Ansprechpartner für Informationen zur Planung wissenschaftlicher Karrieren zur Verfügung. Als Ansprechpartnerin<sup>25</sup> bzw. Ansprechpartner erklärten sich Frau Dr. Kerstin Dächert und Herr Professor Dr. Ulrich Frank bereit.
- Die Fakultät stellt in den nächsten 3 Jahren im Rahmen der verfügbaren Mittel einen Betrag zur Verfügung, um den sich Gruppen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät bewerben können. Die Mittel können von den Antragstellerinnen z.B. für die Einladung von Gastvortragenden genutzt werden. Sie sind nicht auf wissenschaftliche Vorträge beschränkt. Es könnten damit u.a. auch Praktikerinnen und Praktiker eingeladen werden oder ein Bewerbungstraining für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen finanziert werden. Der Zweck dieser Ausschreibung ist, Frauen dazu zu bewegen, Anträge zu schreiben und Veranstaltungen zu organisieren. Die Vergabe erfolgt fakultätsintern durch das Dekanat.
- In Masterstudiengängen soll beim Abschlussgespräch der Betreuerin oder des Betreuers mit der Studierenden auch die Karriere thematisiert werden.
- Professorinnen und Professoren sollen in ihren Augen geeignete Studentinnen gezielt auf Mitarbeit in Projekten und auf ein mögliches Promotionsvorhaben ansprechen und geeignete und interessierte Studentinnen der Werkstatt Wissenschaftskarriere (ZfH) melden, damit diese hierüber Informationen über Unterstützungsangebote zu ihrer Wissenschaftskarriere erhalten.
- Die Webseiten der Fakultät verweisen auf die Webseiten des Gleichstellungsbüros und das Genderportal.
- Hinweise auf Veranstaltungen der Universität zur Frauenförderung werden, falls sie dem Dekanat mitgeteilt werden, von diesem veröffentlicht.

---

<sup>25</sup> Die aktuellen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner finden Sie unter <https://www.wiwi.uni-due.de/organisation/gleichstellungsbeauftragte/>

### **3.4 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf**

Nach Maßgabe des Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. Da die Bedürfnisse in diesem Bereich aufgrund der persönlichen Situationen sehr unterschiedlich sind, sind hier im Allgemeinen individuelle Maßnahmen notwendig, so dass auf diese an dieser Stelle nicht näher eingegangen wird.

Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert, siehe z.B. § 26 Bachelor Betriebswirtschaftslehre. So gelten bei Schwangerschaften besondere Prüfungsbedingungen. Im Einzelfall entscheidet der Prüfungsausschuss, welche Maßnahmen hier erforderlich sind. Die Fakultät gewährt studierenden Eltern mit familiären Pflegeaufgaben über die Beantragung beim entsprechenden Prüfungsausschuss eine Möglichkeit der bevorzugten Anmeldung zu Lehrveranstaltungen, sofern bei Lehrveranstaltungen Anmeldungen erforderlich sind. Zur Beratung von Studierenden mit Kind steht an der Fakultät seit Anfang Mai 2016 eine eigene Tutorin oder ein eigener Tutor als Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner zur Verfügung.

Die Fakultät begrüßt ausdrücklich die Initiative der Universität Duisburg-Essen, Informations- und Beratungsangebote zur Studienplanung und zu Problemen des Berufseinstiegs für Studierende mit Kindern bereitzustellen. Die Fakultät wird diese Angebote in ihrem Bereich bekannt machen.

### **3.5 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre**

Die Fakultät wird Informationen zum Geschlechterverhältnis in einzelne Lehrveranstaltungen integrieren. Zum Beispiel Daten zu geschlechterspezifischen Löhnen. Hierdurch kann eine Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen erfolgen.

### **3.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

Gemäß der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen vom 4. Januar 2011 trägt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Rahmen ihrer Möglichkeiten dazu bei, Mitglieder und Angehörige gegenüber Diskriminierung, insbesondere sexualisierte Belästigung und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät hat die Richtlinie auf ihrer Webseite veröffentlicht und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Im Rahmen der Orientierungsphase für Studienanfängerinnen und -anfänger der Bachelorstudiengänge soll zukünftig auf die nach der Richtlinie vorgesehenen Ansprechpartnerinnen und -partner aufmerksam gemacht werden.

### **3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung**

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien der Fakultät zu erzielen und beteiligt Frauen der Fakultät systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen. Durch die Unterrepräsentanz von Frauen Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017

in einigen Statusgruppen ist die geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien in allen Statusgruppen zurzeit leider kaum möglich.

### **3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät**

Nach § 7, Abs. 3, 4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, darunter auch eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Auf der Fakultätsratssitzung am 09.12.2014 wurde Frau Esther Glück<sup>26</sup> als Gleichstellungsbeauftragte sowie Frau Justyna Cichon und Frau Violaine Venghaus als deren Stellvertreterinnen gewählt. Frau Violaine Venghaus legte ihr Amt zum 31.08.2016 nieder. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät soll zu allen Gremiensitzungen wie ein Mitglied geladen werden.

In der Fakultät steht eine Ansprechpartnerin zu Gleichstellungsfragen zur Verfügung. Diese Funktion wurde auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin aufrechterhalten.

## **4. Erfolgskontrolle und Bericht**

Gemäß dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom 11. Januar 2011 ist die Angabe quantitativer Ziele gefordert. Die Fakultät ist bestrebt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil zu erhöhen. Da die Stellen naturgemäß nach Leistung und Qualifikation vergeben werden, sieht sich die Fakultät außer Stande, konkrete quantitative Ziele festzuschreiben. Jedoch ist aufgrund gesetzlicher Vorgaben die Festlegung einer Gleichstellungsquote im Bereich der Hochschullehrerinnen und -lehrer vorgesehen. Die Fakultät hält eine Neuberufungsquote in Höhe von 25% für sinnvoll. Das Rektorat hat auf seiner Sitzung am 03.08.2016 im Einvernehmen mit der Fakultät für die Jahre 2017 bis 2019 eine Gleichstellungsquote von 9% beschlossen.

Die Fakultät berichtet gemäß dem Rahmenplan zur Gleichstellung regelmäßig der Gleichstellungskommission über den Stand der Umsetzung des Frauenförderplans der Fakultät. Ebenfalls wird die Fakultät jährlich im Fakultätsrat berichten.

## **5. Inkrafttreten**

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 01.09.2017 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.

---

<sup>26</sup> Die aktuelle Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen finden Sie unter <https://www.wiwi.uni-due.de/organisation/gleichstellungsbeauftragte/>

Verabschiedet auf der 471. Fakultätsratssitzung am 27.09.2016; geändert aufgrund des Eilentscheids des Dekans vom 12.04.2017 und mittels Fakultätsratsbeschlusses auf der 477. Fakultätsratssitzung am 27.06.2017 und auf der 478. Fakultätsratssitzung am 25.07.2017 sowie auf der Sitzung des Senats am 01.09.2017