



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften

Universität Paderborn

Paderborn, 2010

urn:nbn:de:hbz:466:1-19245

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM. Uni. Pb.)

Nr. 57 / 10 vom 26. Oktober 2010

Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften

Vom 26. Oktober 2010



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften

Vom 26. Oktober 2010

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn werden aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999, des Gleichstellungskonzepts der Universität Paderborn 2008-2013 sowie des aktualisierten Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Veröffentlichung vom 26. Juni 2009) nachstehende Frauenförderteilpläne für die Lehr- und Forschungseinheiten

- Chemie
- Physik
- Sportmedizin und Sportwissenschaft
- Ernährungs- und Haushaltswissenschaft (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit)

innerhalb der Fakultät für Naturwissenschaften erlassen. Die Frauenförderpläne dienen der Realisierung folgender Ziele:

Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (LGG § 6),

Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen,

Verbesserung der Berufschancen der Frauen innerhalb der Fakultät,

Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,

Integration von Genderaspekten (Geschlechtergerechtigkeit) in alle Planungen, Konzepte, Vereinbarungen und Maßnahmen.

Die Frauenförderpläne innerhalb der Fakultät für Naturwissenschaften beziehen sich hinsichtlich der genannten Zahlen zum Ist-Zustand einheitlich auf das vom Dez. 1.3 zur Verfügung gestellte Tabellenwerk (Stand 30. April 2009), das im gemeinsamen Anhang enthalten ist.

Präambel

Die Fakultät für Naturwissenschaften setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu erhalten und zu fördern.

Die Fakultät für Naturwissenschaften will Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät für Naturwissenschaften, also für die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der gesamten Fakultät für Naturwissenschaften.

1 Department Chemie

1.1 Frauenanteile – Ist-Zustand, Bewertung und Zielvorstellungen

Grundsätzlich ist vorab festzustellen, dass die absoluten Studierendenzahlen in den naturwissenschaftlichen Fächern z.T. recht klein sind, so dass eine solide statistische Betrachtung nicht immer möglich ist.

1.1.1 Studienanfänger/innen

In den Jahren 2006 - 2008 hat der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn deutlich zugenommen (B.Sc.: 26,1% → 32,4% → 54,5% (gewichtetes Mittel 38,7%) und M.Sc.: 25,0% → 42,9% → 62,5% (gewichtetes Mittel 46,0%). Dieser Anteil liegt damit derzeit leicht unter (B.Sc.) bzw. deutlich über (M.Sc.) dem durchschnittlichen Anteil von ca. 41 % weiblicher Studienanfänger an deutschen Universitäten im gleichen Zeitraum (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2008). Bei näherem Vergleich ergibt sich für Paderborn ein noch etwas besseres Bild: So ist zu beachten, dass der hohe Frauenanteil trotz des Fehlens von Studiengängen im Bereich Biochemie und Lebensmittelchemie, die besonders stark von weiblichen Studierenden nachgefragt werden, erzielt werden konnte. Bei den Lehramtsstudiengängen betrug der mittlere Anteil weiblicher Studienanfänger in 2006 – 2008 im Durchschnitt ca. 58 %.

Das Fach Chemie wird weiterhin seine Maßnahmen zur besonderen Ansprache von weiblichen Studierwilligen fortsetzen (s. Abschnitt 4), um diesen Anteil zu halten.

1.1.2 Chemie-Studierende (B.Sc. bzw. M.Sc.) insgesamt

Der Anteil weiblicher Studierender insgesamt schwankt im Zeitraum 2006-2008 schwach um mittlere 39,3 % bzw. 37,8%. Er liegt somit leicht bis deutlich unter dem Anteil der Anfängerinnen. Laut GDCh-Statistik von 2008 betrug der bundesweite Frauenanteil beim Vordiplom 38 %, beim Diplom ca. 41 % und bei der Promotion 34 %.

1.1.3 Abschlussprüfungen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird die Frauenquote als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2006 – 2008 betrachtet. So wird für B.Sc.- bzw. M.Sc.-Abschlüsse ein Wert von 35,6 % bzw. 41,6% erreicht. Gemessen an dem Frauenanteil bei den Studienanfängern bestätigt sich auch hier die bundesweit einheitliche Tendenz zu einem leicht überproportionalen Frauenanteil bei den Studienabbrüchen. An dieser Stelle ist die Notwendigkeit einer gesellschaftspolitischen Ursachenforschung erkennbar (s.a. AKCC, GDCh-Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie).

Es ist ohnehin eine dringliche Aufgabe, die Zahl der Studienabbrecher zu senken, ganz besonders den diesbezüglichen überproportionalen Frauenanteil. Maßnahmen des Departments Chemie sind in Abschnitt 4 dargestellt.

1.1.4 Graduiertenförderung

Für das Department Chemie wurden in den Jahren 2007 / 2008 insgesamt 11 Graduiertenstipendien zugesagt. Davon gingen 9 an Frauen. Ein Graduiertenstipendium bietet eine gute Reputation für die spätere berufliche Karriere, ist jedoch mit gewissen finanziellen Nachteilen verbunden (Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung müssen eigenständig geleistet werden, kein Schutz bei nachfolgender Arbeitslosigkeit). Sofern möglich, bemüht sich das Department Chemie konsequent um einen entsprechenden Ausgleich sowie eine adäquate Anschlussfinanzierung.

Die Forschungskommission der Fakultät NW hat in den Jahren 2006 bis 2008 bis zu 63% der verausgabten Sach- und Personalmittel und bis zu 49% der Reisemittel an Frauen vergeben. Diese Zahlen belegen die überproportional hohe Förderung der wissenschaftlich aktiven Frauen dieser Fakultät.

1.1.5 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen (2006 - 2008 = 32 Promotionen) wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2006 – 2008 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt mit 18,5 % deutlich unter dem Durchschnittswert an deutschen Hochschulen von 34 %. Eine Verbesserung dieser Zahlen ist jedoch absehbar. Zum WS0809 betrug der Frauenanteil bei den Neueinschreibungen ins Promotionsstudium 66,7 % (4 von 6) sowie bei den Promotionsstudierenden 35,6 %, so dass zukünftig wieder mit steigenden Promotionen von Frauen zu rechnen ist. Eine angemessene Zielgröße wäre derjenige Frauenanteil, der zukünftig bei den

Absolventinnen des Masterstudiums erreicht wird. Das Department Chemie wird weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und fördern. Die Unterstützung der Promotionsstudentinnen durch das Mentoring-Programm für Doktorandinnen der Universität Paderborn wird begrüßt.

1.1.6 Habilitationen

Seit 2006 gibt es in der Chemie eine Habilitandin (und keinen Habilitanden), was damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt.

Nach Angaben der GDCh lag im Jahr 2006 der Anteil der Frauen, die sich in der Chemie habilitierten, bei ca. 19 % (GDCh 2007). Dabei ist zu beachten, dass diese Frauen in der Regel aus den Jahrgängen, die ihr Studium mit einem Frauenanteil von nur ca. 30 % begannen, stammen.

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf dem Weg über eine Juniorprofessur, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil experimentelle Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.

Das Department Chemie kann diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern. Es wird deshalb

- qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre zu ermutigen;
- Stellen für Habilitandinnen und Habilitanden im Internet ausschreiben und Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auffordern;
- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen;
- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen auch finanziell unterstützen. Das Department wird dazu - sofern möglich - auch notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren erstatten.

Das Department Chemie setzt sich zum Ziel, innerhalb der nächsten Jahre eine entsprechend qualifizierte Frau als Kandidatin für eine Habilitation zu gewinnen.

1.1.7 Professuren

Derzeit ist von den 13 Professuren eine mit einer Frau besetzt. Dies entspricht rechnerisch einem Frauenanteil von 7,7 %. Im Bundesdurchschnitt betrug der Frauenanteil 2007 bei bundesweit insgesamt 890 Chemieprofessuren (W2/C3- sowie W3/C4- Professuren) ca. 9,3 % (GDCh-Nachrichten aus der Chemie, April 2009). Bis Ende 2012 sind drei Ausschreibungen vorgesehen (Organische Chemie - NF Fels; Technische und Makromolekulare Chemie-Stiftungsprofessur (W1) der BAM, Chemiedidaktik - NF Becker), so dass für das Department Chemie Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils bestehen. Um hierbei die Chancen von Frauen, die sich auf Chemie-Professuren bewerben, zu verbessern, wird das Department Chemie

- geeignete Bewerberinnen aus dem In- und Ausland auf Ausschreibungen hinweisen;
- Ausschreibungen auch an die einschlägigen Netzwerke und Datenbanken von Nachwuchsforscherinnen weiterleiten;
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsvortrag einladen;
- die Regelungen von Pkt. 2.2 („Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren“) des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ berücksichtigen.

Das Department Chemie setzt sich das Ziel, mindestens eine der drei Professuren mit einer entsprechend qualifizierten Frau zu besetzen.

1.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Ende 2009 betrug die Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten 5, wobei keine Frau vertreten war. Diese Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt und lässt sich nur langsam korrigieren. Da innerhalb des Gültigkeitszeitraums dieses Frauenförderplans aufgrund der Altersstruktur der Stelleninhaber keine Neubesetzungen vorgesehen sind, werden an dieser Stelle keine Zielvorgaben definiert.

Grundsätzlich ist auch für diesen Bereich zu betonen, dass das Department Chemie die Chancen von Frauen verbessern möchte. Es wird dazu die in Kapitel 1.1.7 Professuren genannten Maßnahmen analog ergreifen.

1.1.9 Wissenschaftliches Personal

Zum Stichtag 30.04.2009 gab es in der Gruppe wissenschaftliches Personal 12 befristete und 3 unbefristete Landesstellen. Zwei der befristeten Landesstellen waren durch Frauen besetzt, was bezogen auf die Gesamtzahl der Stellen einem Frauenanteil von nur 16,7 % entspricht. Die Besetzung

dieser Stellen erfolgt in der Regel mit der Zielsetzung einer Promotion zur Verbesserung der Chancen für die spätere berufliche Karriere. Für die nähere Interpretation dieses Wertes ist ein Blick auf alle Finanzierungsarten in diesem Bereich zweckmäßig. Diese sind neben den zuvor angesprochenen befristeten Landesstellen, befristete Drittmittelstellen (finanziell gleichwertig) sowie Stellen als Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK, häufig als Einstiegs-/Übergangslösung eingesetzt). Die aktuellen Zahlen sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	M	W	Gesamt	Anteil in %
Befrist. Landesstellen	10	2	12	16,7
Drittmittelstellen	22	6	28	21,4
WHK	1	2	3	66,7
Stipendien	2	9	11	81,8
Gesamt	35	19	54	35,2

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von ca. 23 % wieder. Dieser Wert liegt unter dem Frauenanteil der im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden (zum WS08/09 = 35,6%), was darin liegt, dass Frauen bei den befristeten Landes- bzw. Drittmittelstellen eher unterrepräsentiert und bei den Stipendien deutlich überrepräsentiert (s. Kap 1.1.4) sind. Dies ist damit zu begründen, dass Frauen aufgrund von besseren Noten und geringerem Lebensalter häufiger Stipendien erhalten. Die Erlangung der Stipendien führt, wie bereits in Abschnitt 1.1.4 behandelt, mitunter zu einem gewissen finanziellen Nachteil; dieser wird aber durch die Aufwertung des Lebenslaufs teilweise aufgehoben. Da ein Verzicht auf die Finanzierung von Promotionsstudierenden durch Stipendien das Department hart treffen würde, soll weiterhin auf bereits genutzte Lösungen zum Ausgleich zwischen den Finanzierungsarten zurückgegriffen werden. Dieser Ausgleich kann z.B. durch geringere Einsatzverpflichtungen sowie durch Zusatz- und Anschlussfinanzierungen erfolgen.

Insgesamt wird innerhalb dieser Finanzierungsarten der gleiche Frauenanteil wie bei den im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden als Zielgröße angestrebt.

1.1.10 Weiteres Personal

Im Department Chemie waren zum Stichtag 30.04.2009 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 29 Personen beschäftigt, davon 19 Frauen. Bei einem Frauenanteil von 65,5 % sieht das Department Chemie keinen Handlungsbedarf.

1.1.11 Lehraufträge

Im Bereich der Chemie wurden im SoSe 2008 sowie im WS08/09 insgesamt 11 Lehraufträge vergeben. Von diesen Lehraufträgen erfolgten 4 ohne Vergütung. Zwei der vergüteten Lehraufträge

konnten an Frauen vergeben werden. Das Fach Chemie wird sich zukünftig noch mehr darum bemühen, Frauen mit entsprechender Eignung für Lehraufträge zu gewinnen.

1.1.12 Auszubildende

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt bei insgesamt 8 Auszubildenden 62,5%. Das Department sieht hier keinen Handlungsbedarf.

1.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Das Department Chemie unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben Studium und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Es wird alle Maßnahmen der Universität Paderborn zur Schaffung von weiteren Kinderbetreuungs- und Kindergartenplätzen begrüßen. Dies gilt insbesondere auch für die ausreichende Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen nach 16 Uhr.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Department ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, der Telearbeit und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Arbeitszeit- und Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet. Bei auftretenden individuellen Problemen bemüht sich das Department um Abhilfe im Rahmen seiner Möglichkeiten. Ebenso unterstützt das Department Elternteile, die nach einer Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wegen Kinderbetreuung diese Weiterqualifizierung fortsetzen möchten. Während der Unterbrechung bleiben sie eingebunden in das Informationsnetz und die Aktivitäten des Departments.

- Studierende

In Stellungnahmen zur Frauenförderung wird häufig darauf hingewiesen, dass besonders für Frauen ein Vollzeit-Studium nur schwer mit ihren Lebensplänen vereinbar sein kann. Das Department Chemie bemüht sich über die Möglichkeiten des neuen gestuften Studiengangs hinaus, Studierenden bei Bedarf ein "Teilzeitstudium" zu ermöglichen. Studierenden, die nicht ihre volle Kraft für das Studium einsetzen können, wird in der Studienberatung gezeigt, wie sie das Studium in sinnvoller Weise zeitlich strecken können. Der Entscheidungsspielraum bei der Anwendung der Prüfungsordnungen wird zu Gunsten von Studierenden mit Familie so flexibel wie möglich ausgeschöpft.

Das Department Chemie wird analog zu anderen Bereichen der Universität Paderborn die Einführung eines Teilzeitstudiengangs in Chemie, um den Studierenden finanzielle Nachteile durch

Studiengebühren und das Fach scheinbar verlängernde mittlere Studienzeiten zu ersparen, diskutieren.

Der Entscheidungsspielraum bei der Anwendung der Prüfungsordnungen wird zu Gunsten von Studierenden mit Kindern so flexibel wie möglich ausgeschöpft.

1.3 Fort- und Weiterbildung

Das Angebot der Universität an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll erweitert werden. Die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen besonders für das nichtwissenschaftliche Personal den gesetzlich vorgeschriebenen hohen Stellenwert erlangen und dürfen nicht ausschließlich den Interessen am Arbeitsplatz untergeordnet werden.

Das Department wird die Teilnahme am Veranstaltungsangebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin unterstützen.

1.4 Studium und Lehre

Wie bereits im Abschnitt 1.1.1 festgestellt, stellt sich das Department Chemie der Aufgabe, den derzeit als leicht überdurchschnittlich zu bewertenden Frauenanteil bei den Studierenden zu halten. Hierzu erfolgen derzeit und auch weiterhin folgende Maßnahmen wie z.B.:

Kinderfreizeit für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität in den Oster-, Sommer- und Herbstferien: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn. Diese Maßnahme dient gleichermaßen der frühzeitigen Ansprache von Mädchen und Jungen für die Naturwissenschaften wie auch den berufstätigen bzw. studierenden Eltern durch die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten;

Schülerpraktikum: Diese zum WS 09/10 wieder aktive Maßnahme richtet sich insbesondere an Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe. Bei der bisherigen Durchführung lag der Frauenanteil stets nahe an 50%.

Schülerakademie: Mit dieser Maßnahme werden interessierte Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 10 bis 13 angesprochen. Angeboten wird jeweils in der letzten Woche der Sommerferien ein fünftägiges Laborpraktikum mit Experimenten aus dem Bereich der Allgemeinen Chemie. Dieses Angebot wurde zuletzt in 2006 durchgeführt und ab 2007 ersetzt durch die Sommerschule Chemie;

Sommerschule Chemie: Von 2007 an jeweils im Anschluss an die Vorlesungszeit des Sommersemesters führt das Department Chemie die Sommerschule Chemie Paderborn durch. Das Angebot richtet sich bundesweit an leistungsbereite Schülerinnen und Schüler, die ihr Abitur im Frühjahr absolvieren und die vor ihrem Studienantritt zum Wintersemester schon die Qualifikation für den Einstieg in das 2. Fachsemester des Studiengangs Chemie an der

Universität Paderborn erwerben wollen. Die Veranstaltungen im Rahmen der Sommerschule Chemie 2009 werden intensiv betreut. Der Lernerfolg wird durch begleitende und abschließende Leistungskontrollen in Form von Kolloquien und Klausuren kontrolliert. Mit Hilfe dieses Programms ist es möglich, das anschließende Bachelorstudium in nur 5 Semestern abzuschließen.

Girl's Day: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn;

Schnupperstudium - Studentin auf Probe: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn;

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs setzt sich das Department das Ziel, Frauen als Vortragende im Kolloquium und in Seminaren zu gewinnen. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, ist das Department weiterhin bemüht, Absolventinnen des Departments Chemie und in der Industrie tätige Chemikerinnen zu Vorträgen einzuladen.

1.5 Frauen- und Geschlechterforschung

Das Department Chemie unterstützt die Bestrebungen der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung auszubauen. Es wird Studierende auf das entsprechende Lehrangebot hinweisen und, falls möglich, deren Initiativen zur Teilnahme an entsprechenden Projekten unterstützen. Eine Einbeziehung von Inhalten und Methoden der Geschlechterforschung in den Chemiestudiengängen ist z.B. im Rahmen des Studium Generale möglich.

1.6 Stipendien und Forschungsförderung

Qualifizierte Studentinnen sollen bei Vorschlägen zur Aufnahme in Stiftungen und der Beantragung von Stipendien weiterhin gezielt unterstützt und beraten werden.

1.7 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das Department Chemie unterstützt die unter Ziffer 8 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ formulierten Vorstellungen.

Alle Mitglieder und Angehörige des Departments Chemie, und insbesondere diejenigen mit Funktionen in Leitung, Ausbildung und Qualifizierung sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexueller Gewalt unterbleiben, und, dass bei entsprechenden Verstößen die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden. Die Dozentinnen und Dozenten und die Verantwortlichen für die Auszubildenden werden über die Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ informiert.

Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

1.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät

Das Department übernimmt die in Ziffer 9 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ festgehaltenen Verpflichtungen zur Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Listen für Wahlgremien. Es wird bei den entsprechenden Gremien der Universität darauf hinwirken, dass Frauen, die durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Selbstverwaltung innerhalb des Departments Chemie bzw. der Fakultät für Naturwissenschaften überproportional beansprucht sind, nach Möglichkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet werden.

1.9 Berichtspflicht des Departments Chemie

Der Vorstand des Departments Chemie berichtet schriftlich dem Dekan über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Departmentsvorstand berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

2 Department Physik

2.1 Frauenanteile im Department Physik – Zielvorstellungen und Maßnahmen

In der Physik ist der Frauenanteil nicht durch die Zahl der angebotenen Studienplätze und Stellen, sondern durch die Zahl der Interessentinnen begrenzt. Um diese zu erhöhen führt das Department Physik zahlreiche, unten im Detail ausgeführte Maßnahmen durch, die von gezielter Werbung bis zur Vermittlung von Rollenvorbildern reichen, um das Physikstudium und die Arbeit als Physikerin für Frauen attraktiv zu machen.

2.1.1 Studienanfänger/innen

Die Studentinnenquote an der Universität Paderborn stieg in den vergangenen Jahren auf 45%. In den Studienjahren 2006 bis 2008 weist die Anfängerstatistik für das Fach Physik allerdings deutlich niedrigere und aufgrund der geringen statistischen Basis stark schwankende Frauenquoten mit einem Mittelwert von 24,8% (aktuell 26,5% für das WS 2008/09) auf. Damit liegen wir zwar über dem nationalen Durchschnitt (23,0% im Jahr 2007), möchten diesen Wert aber weiter deutlich steigern. Dazu planen wir unsere bisherigen Werbemaßnahmen und Kommunikationsaktivitäten an den weiterführenden Schulen (etwa 15 einschlägige Veranstaltungen pro Jahr) fortzusetzen, um speziell auch Mädchen für ein Studium der Technik und der Naturwissenschaften zu interessieren und Vorurteile gegenüber der Physik abzubauen. Der aktiven Einbindung und Beratung von Lehrerinnen und Lehrer dieser Fachrichtungen kommt dabei eine tragende Rolle zu. Darüber hinaus planen wir in der Zukunft verstärkte Werbung auch in den überregionalen Medien sowie insbesondere in den zielgruppenrelevanten sozialen Netzwerken im Internet. Auch der Internet-Auftritt des Departments wird im Hinblick auf seine Wirksamkeit für Schülerinnen optimiert. Dabei werden wir mit dem Forum für Geschlechterforschung der Universität Paderborn zusammenarbeiten. Es ist unser Ziel, alle für ein Physikstudium geeigneten Bewerberinnen auch tatsächlich zur Aufnahme des Studiums zu bewegen. Für weitere Maßnahmen siehe Ziff. 4.

2.1.2 Studierende

Der Anteil der Studentinnen im Bachelor-Studiengang betrug im Mittel der WS 2006/07 bis 2008/09 17,7%. Dabei ist keine einheitliche Tendenz der Entwicklung erkennbar. Im Master-Studiengang waren im gleichen Zeitraum 20,0% Studentinnen eingeschrieben. Bei den Lehrämtern LHR und LGG/LBK liegt der Studentinnenanteil im Mittel bei 33,1% bzw. 29,4% bei ebenfalls niedrigen, stark schwankenden Studierendenzahlen. Das Ziel des Departments ist es, einer Reduktion des ohnehin geringen Frauenanteils im Verlauf des Studiums entgegenzuwirken. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind unter Ziffer 4 angesprochen.

2.1.3 Abschlussprüfung

Der Anteil der Absolventinnen des Bachelor-Studiengangs liegt im Mittel der WS 2006/07 bis 2008/09 bei 24% und der des Master-Studiengangs bei 26,7%. Der Absolventinnenanteil aller neuen Physik-Studiengänge in Paderborn liegt bei 23,5%. Mit diesen Zahlen liegen wir etwa beim landes- und bundesweiten Durchschnitt. Es ist nicht erkennbar, dass Frauen ihr Physikstudium häufiger als Männer abbrechen. Vorrangiger Handlungsbedarf besteht also vor allem in der Erhöhung der Anfängerinnenquote. Gleichwohl ist es das Ziel des Departments vorzeitige Studienabbrüche bei Physikstudentinnen auch weiterhin zu verhindern. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind unter Ziffer 2 im Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium und Familie angesprochen.

2.1.4 Förderung des wissenschaftliches Nachwuchses

In den Jahren 2003 bis 2007 stieg der Frauenanteil an Promotionen im Fach Physik im Landesmittel NRW von 12,9% auf 16,1%. 2007 und 2008 liegen diese Anteile in Paderborn erfreulicherweise bei 28,6 bzw. 20,0%. Dies ist die Folge der beobachteten höheren Anteile an Bachelorabschlüssen und Masterabschlüssen. Angestrebt wird ein Frauenanteil, der dem Frauenanteil an Masterabschlüssen entspricht. Für Maßnahmen und Zielzahlen wird auf Ziffer 4 verwiesen.

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation, einer Juniorprofessur oder über die Leitung einer Nachwuchsforschergruppe erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu. Das Department Physik kann diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern. Er wird deshalb weiterhin

- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen;
- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen aktiv Hilfestellung geben und dadurch eine internationale professionelle Vernetzung zu ermöglichen;
- sich nachhaltig für die Schaffung von Kinderbetreuungs- und Kindergartenplätzen an der Universität einsetzen;

- Stellen für Habilitandinnen und Habilitanden im Internet ausschreiben und Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auffordern.

Der Wirksamkeit der oben angeführten Maßnahmen (die sich neben Habilitandinnen auch auf andere Nachwuchsforscherinnen erstrecken) ist es geschuldet, dass eine der beiden attraktiv ausgestatteten Nachwuchsforschergruppen des Departments von einer exzellenten Wissenschaftlerin geleitet wird. Unser Ziel ist es, dass sich innerhalb der nächsten 3 Jahre wenigstens eine Frau für eine Professur qualifiziert.

2.1.5 Professuren

Derzeit ist in Paderborn keine Professur mit einer Frau besetzt. Im Bundes- und Landesdurchschnitt war der Frauenanteil 3,6% bzw. 3,0% im Jahr 2003 bzw. 2008. Die Zahl der Frauen, die sich auf Physik-Professuren bewerben ist nach wie vor klein. Bewerberinnen fehlen besonders für die in Paderborn vertretenen Forschungsschwerpunkte, so dass typischerweise weniger als 10% der Bewerbungen von Frauen ausgehen.

Um die Chancen von Frauen, die sich auf Physik-Professuren bewerben zu verbessern, wird das Department Physik

- geeignete Bewerberinnen aus dem In- und Ausland auf Ausschreibungen hinweisen;
- Ausschreibungen für Professuren auch an die einschlägigen Netzwerke und Datenbanken von Nachwuchsforscherinnen weiterleiten;
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsvortrag einladen.

Innerhalb der letzten 4 Jahre wurde dreimal ein Ruf an eine qualifizierte Kollegin erteilt. Das Department Physik übernimmt die Regelungen von Ziffer 2.2 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ uneingeschränkt. Zum Sommersemester 2010 wird erstmals eine W3-Professur (Angewandte Physik) mit einer Frau besetzt. Im Gültigkeitszeitraum dieses Plans werden voraussichtlich drei weitere Berufungsverfahren mit Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils durchgeführt (Angewandte Physik - NF Zacharias, Didaktik des Sachunterrichts, Experimentalphysik - NF Lischka).

Das Department Physik setzt sich das Ziel, mindestens eine der drei Professuren mit einer entsprechend qualifizierten Frau zu besetzen.

2.1.6 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Im statistischen Anhang sind die Angaben zum wissenschaftlichen Personal zusammengefasst. In den Jahren 2002 bis 2003 war zum Vergleich der Frauenanteil in Physik im Landesmittel NRW von 3,6% auf 2% rückläufig. 2009 sind 11,1 % der Stellen für wissenschaftliche Beamte in der Physik

mit Frauen besetzt. 22,2 % der restlichen Planstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter sind mit Frauen besetzt. Dies ist jedoch im Zusammenhang mit einem Frauenanteil von 26,1% im Drittmittelbereich unter Ziffer 1.10 zu sehen.

Im Bereich der unbefristeten, wissenschaftlichen Stellen sind bis 2013 zwei Positionen neu zu besetzen. Hier streben wir die Anstellung mindestens einer geeigneten Bewerberin an. Im Bereich der befristeten Stellen laufen die Verträge auf den meisten besetzten E13-15-Stellen aus und werden regelmäßig neu besetzt. Auch hierbei ist zu sagen, dass aufgrund des akuten Mangels an Bewerberinnen die Frauenquote ausschließlich durch die Nachfrage und nicht das Stellenangebot begrenzt ist. Bei der Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals wird das Department bei gleicher Qualifikation Frauen natürlich den Vorzug geben. Ziel ist es, den zusammengefassten Anteil im Planstellen- und Drittmittelbereich in den nächsten drei Jahren auf den Anteil an Absolventinnen im Fach Physik zu erhöhen.

2.1.7 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Bis zum Jahr 2011 wird im Department Physik der Stellenbestand an nichtwissenschaftlichem Personal um fünf Stellen reduziert. Es können keine Stellen neu besetzt werden. Der Frauenanteil wird somit mangels neu zu besetzender Positionen nicht zu beeinflussen sein.

2.1.8 Drittmittelbeschäftigte

Im statistischen Anhang sind die Angaben zum Drittmittelpersonal zusammengefasst. Der Anteil an Frauen an wissenschaftlichen Drittmittelstellen von 26,1% entspricht 2009 dem Anteil an Master-Absolventinnen von 26,7% und liegt über der Frauenquote aller Studierenden im Fach Physik. Der Vollbeschäftigungsanteil entspricht bei den Frauen gegenwärtig dem der Männer. Unser Ziel ist es auch weiterhin den mittleren Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Planstellen- und Drittmittelpersonal auf dem Niveau der Absolventen zu halten. Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Drittmittelmitarbeiter sind gegenwärtig 50% Frauen beschäftigt.

2.1.9 Lehrbeauftragte

Das Fach Physik wird sich weiterhin bemühen, Lehraufträge bevorzugt an Frauen mit entsprechender Eignung zu vergeben.

2.1.10 Stud. und wiss. Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen von 23,1% an den studentischen Hilfskräften entspricht dem Anteil von 23% an den Studierenden insgesamt. Es wurde 2009 eine Frau als einzige wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. Das Department sieht hier keinen Handlungsbedarf.

2.1.11 Auszubildende

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt bei insgesamt 5 Lehrlingen 40%. Das Department sieht hier keinen Handlungsbedarf.

2.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf - Gestufter neuer Studiengang

Mit dem WS 2001/02 hat ein neuer gestufter Bachelor/Master-Studiengang den alten auslaufenden integrierten Diplomstudiengang ersetzt. Dieser neue Studiengang ermöglicht für das Studium der Physik einen berufsqualifizierenden Abschluss nach 6 Semestern und die weitere Qualifikation zum Master. Dies kommt besonders solchen Studierenden entgegen, die ihr Studium mit Verpflichtungen in der Familie oder auch Beruf vereinbaren müssen. In der Öffentlichkeitsarbeit wird auf diese Vorteile des neuen Studiengangs für die Vereinbarkeit von Studium und Familie(nwunsch) besonders hingewiesen, um einen nachhaltigen positiven Einfluss auf den Frauenanteil im Physikstudium zu erreichen.

- Teilzeitstudium

In Stellungnahmen zur Frauenförderung wird häufig darauf hingewiesen, dass besonders für Frauen ein Vollzeit-Studium nur schwer mit ihren Lebensplänen vereinbar sein kann. Das Department bemüht sich über die Möglichkeiten des neuen gestuften Studiengangs hinaus, Studierenden bei Bedarf ein "Teilzeitstudium" zu ermöglichen. Studierenden, die nicht ihre volle Kraft für das Studium einsetzen können, wird in der Studienberatung gezeigt, wie sie das Studium in sinnvoller Weise zeitlich strecken können. Der Entscheidungsspielraum bei der Anwendung der Prüfungsordnungen wird zu Gunsten von Studierenden mit Familie so flexibel wie möglich ausgeschöpft.

Analog zu anderen Bereichen der Universität Paderborn diskutieren wir zurzeit die Einführung eines Teilzeitstudiengangs in Physik, um den Studierenden finanzielle Nachteile durch Studiengebühren und das Fach scheinbar verlängernde mittlere Studienzeiten zu ersparen. Das Department Physik strebt an, Teilzeitstudiengänge im Bachelor- und im Masterbereich kurzfristig realisieren.

- Betreuung, individuelle Maßnahmen

Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre zu ermutigen.

Ein wesentliches allgemeines Problem insbesondere in der Qualifizierungsphase zwischen Bachelor bzw. Master und Habilitation ist die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Das Department begrüßt deshalb ausdrücklich Bemühungen der Gleichstellungsbeauftragten der

Hochschule um die ausreichende Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen auch nach 16 Uhr, da insbesondere aus organisatorischen Gründen zu dieser Zeit Veranstaltungen stattfinden müssen, die der fortgeschrittenen Weiterqualifikation und wissenschaftlichen Kommunikation dienen. Bei auftretenden individuellen Problemen bemüht sich das Department um Abhilfe im Rahmen seiner Möglichkeiten. Arbeitszeiten können sehr flexibel vereinbart werden. Dies schließt auch die Möglichkeit ein, einen Teil der Arbeit zu Hause zu verrichten, was insbesondere durch die technische Unterstützung der Datenkommunikation zum häuslichen Arbeitsplatz gewährleistet wird. Ebenso unterstützt das Department Elternteile, die nach einer Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung wegen Kinderbetreuung diese fortsetzen möchten. Während der Unterbrechung bleiben sie eingebunden in das Informationsnetz und die Aktivitäten des Departments.

2.3 Fort- und Weiterbildung

Durch weitgehende Flexibilität der Arbeitszeiten unterstützt das Department alle Kolleginnen bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Universität. Bisher konnten alle Fortbildungswünsche erfüllt werden. Im Konfliktfall wird das Department in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Vereinbarungen treffen, welche Frauen auf Antrag Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während der Dienstzeit besuchen können.

2.4 Studium und Lehre

Eines der zentralen Ziele der Frauenförderung im Department Physik ist die Erhöhung der Studentinnenzahl. Das Department Physik hat sich deshalb mit großem Aufwand an allen Aktivitäten beteiligt, die der Werbung von Studentinnen dienen können. Hier sind insbesondere die "Tage der Schulphysik" und Besuche von Schulklassen zu erwähnen, die immer wieder Gelegenheit geben, auch verstärkt Mädchen zum Nachdenken über ihren Berufswunsch anzuregen. Anstrengungen sind nötig, frühzeitig schon vor der Fächerwahl zum Ende der Mittelstufe der vorherrschenden Technikfeindlichkeit der Schülerinnen entgegen zu wirken. Bei diesen Kontakten bemüht sich das Department besonders der gelegentlich verbreiteten Meinung, dass die Physik ein geschlechtsspezifisches Anforderungsprofil habe, durch weibliche Vorbilder entgegenzuwirken. Das Department wird solche - an Mädchengymnasien besonders effektiven - Aktivitäten fortsetzen. Darüber hinaus beteiligt sich das Department an bundesweiten Aktivitäten wie z.B. dem „Girlsday“ und hochschulinternen Veranstaltungen wie „Easter and Summer Schools“ und dem Schnupperstudium für Mädchen.

Weiterhin versucht das Department durch eigene Antragstellungen im Bereich „Chancengleichheit in Forschung und Wissenschaft“ eigene Projekte für die Universität Paderborn einzuwerben. Als ein Beispiel aus der Vergangenheit sei hierfür unsere erfolgreiche Beteiligung an der nano4women/nano4girls-Initiative des HNF und des BMBF genannt. Dabei handelt es sich um eine Veranstaltung, die sowohl international ausgerichtet Nachwuchswissenschaftlerinnen der Nanotechnologien an einem Nano-Karriere-Tag in Diskussions-Foren zusammenführt und vernetzt, als auch Schülerinnen durch vornehmlich experimentelle Workshops auf eine erste Reise durch den Nanokosmos entsendet.

Das Department Physik vertreibt eine Broschüre, mit der für das Physikstudium geworben wird und in der auf besondere Fördermaßnahmen für Studentinnen hingewiesen wird.

Alle Mitglieder des Lehrkörpers und die Studentischen Hilfskräfte des Departments tragen in allen Lehrveranstaltungen durch ihr Verhalten zu einer beide Geschlechter einbeziehenden Arbeitsatmosphäre bei.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs ist das Department bemüht, Frauen als Vortragende im Physikalischen Kolloquium und in Seminaren zu gewinnen. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, lädt das Department gezielt Absolventinnen des Departments Physik und in der Industrie tätige Physikerinnen zu Vorträgen ein.

2.5 Frauen- und Geschlechterforschung

Das Department unterstützt die Bestrebungen der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung auszubauen. Auf das entsprechende Lehr- und Veranstaltungsangebot des Paderborner Forums für Geschlechterforschung wird hingewiesen.

2.6 Stipendien und Forschungsförderung

Qualifizierte Studentinnen sollen bei Vorschlägen zur Aufnahme in Stiftungen und der Beantragung von Stipendien gezielt unterstützt und beraten werden.

2.7 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das Department unterstützt die unter Ziffer 8 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ formulierten Vorstellungen. Es wird insbesondere darauf hinwirken, dass die Dozentinnen und Dozenten und die für die Ausbildung der Auszubildenden Verantwortlichen des Departments an Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ teilnehmen. Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

2.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des Departments Physik

Das Department übernimmt die in Ziffer 9 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ festgehaltenen Verpflichtungen zur Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Listen für Wahlgremien. Es wird bei den entsprechenden Gremien der Universität darauf hinwirken, dass Frauen, die durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Selbstverwaltung überproportional beansprucht sind, nach Möglichkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet werden.

2.9 Berichtspflicht des Departments Physik

Der Vorstand des Departments Physik berichtet regelmäßig schriftlich dem Dekan über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Vorstand berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

3 Department Sport & Gesundheit: Lehr- u. Forschungseinheit Sportmedizin und Sportwissenschaft (LFE Sport)

3.1 Frauenanteile - Ist-Zustand, Bewertung und Ziele

3.1.1 Studienanfänger/ innen

Aufgrund der besonderen Situation im Wintersemester 2006/2007, mit 110 Studienanfängerinnen/innen im Bachelor-Studiengang anstatt geplanten 60, ist eine zusammenhängende, rückblickende Aussage als schwierig zu bewerten. Unter Berücksichtigung der überdurchschnittlichen hohen Anfängerinnenquote mit 59% im WS 2007/08 liegt die Gesamtquote bei Studienanfängerinnen bei insgesamt 46,6 %.

Bei den Lehramtsstudiengängen ist „traditionell“ im Unterrichtsfach Sport das Interesse von angehenden Lehrerinnen groß, was sicher auch mit der relativ hohen Nachfrage an Sportlehrerinnen zu tun hat. Aufgrund des WS 2007/2008 unterliegt der Frauenanteil bei der Einschreibung in den letzten beiden Jahren größeren Schwankungen. Eine Ausnahme macht hierbei das Studium für das Lehramt in Berufskollegs. Die Quote ist hier konstant niedrig und sank auf 12,5%. In der absoluten Anzahl der Studienanfängerinnen ist mit Ausnahme der Spezifizierung „Berufskolleg“ ein leichter Anstieg vorhanden.

Im Bereich des Bachelorstudiengangs ist eine genaue Aussage nicht zu treffen. Aufgrund der Einführung des Bachelorstudiengang „Angewandte Sportwissenschaft“ und der besonderen Situation im Wintersemester 2006/2007 sowie einer überdurchschnittlichen hohen

Anfängerinnenquote im WS 2007/08 lassen sich erst in den kommenden Jahren auswertbare Kennzahlen ermitteln. Unter Berücksichtigung der überdurchschnittlich hohen Anzahl von Studienanfängerinnen im WS 2006/07 und dem Boom-Jahr WS 2007/08 liegt die Quote bei 45,6 %

Besondere Maßnahmen sind nicht erforderlich.

3.1.2 Studierende

Im BA-Studiengang liegt ein Frauenanteil von ca. 45% vor. Aufgrund des neu eingerichteten Studiengangs lassen sich erst in den kommenden Jahren aussagekräftige Kennzahlen ermitteln. Im auslaufenden Diplomstudiengang ist die Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von ca. einem Drittel in den letzten Jahren relativ konstant. In den Lehramtsstudiengängen ist eine Stagnation zu beobachten, obwohl bei den Neueinschreibungen die Zahl an Frauen leicht angestiegen ist. Im Bereich Grundschule liegt der Prozentteil weiblicher Studierender weiterhin bei 70%, im Bereich Haupt- Real- und Gesamtschulen bei knapp 54%. Dies ist positiv herauszustellen, da die Bedeutung des Faches Sport unter dem Gesichtspunkt Gesunderhaltung zunimmt und vor allem im Schulstufenbereich um das Pubertätsalter herum Sportlehrerinnen besonders gefragt sind.

Besondere Maßnahmen sind nicht erforderlich.

3.1.3 Abschlussprüfungen

Über alle Studiengänge zusammen genommen ergibt sich in den letzten drei Jahren ein zweigeteiltes Bild. In den Jahren 2006 und 2007 ist die Absolventinnenquote von 57% auf 69% gestiegen und in 2008 auf 47% gesunken. Die Schwankungen lassen sich mit den auslaufenden Lehramtsstudiengängen für die Primarstufe, Sekundarstufe I, II sowie I + II erklären. Hier war in den Jahren 2006 und 2007 eine sehr hohe Anzahl von Absolventinnen zu verzeichnen. Für die neu eingeführten Lehramtsstudiengänge LGG, LGS und LHR lassen sich ebenfalls noch keine konkreten Aussagen treffen, da hier zu wenig Absolventen/innen vorhanden sind. Auch hier lassen sich erst in den kommenden Jahren auswertbare Kennzahlen ermitteln.

Im auslaufenden Diplomstudiengang ist ein Anstieg der Absolventinnenquote von 40% auf 56% zu verzeichnen. Diese Quote wird in den nächsten Jahren deutlich sinken, da der Gesamtfrauenanteil im Studiengang ca. ein Drittel beträgt und zukünftig mehr Männer den auslaufenden Diplom-Studiengang abschließen werden.

3.1.4 Graduiertenstipendium

Im LFB Sport gab es in den vergangenen Jahren keine Nachfrage nach einem Graduiertenstipendium. Insgesamt ist die Nachfrage in der LFE Sport gering. Die Tendenz der Nachwuchsförderung geht mehr in die Richtung, per Drittmittel TV-L - Stellen einzuwerben, was auch regelmäßig gelungen ist.

3.1.5 Promotionen

In den Jahren 2006 - 2008 gab es in der LFE Sport insgesamt sechs Promotionen, von denen vier von Frauen (66,7%) waren. Durch die gestiegene Zahl von Mitarbeiterinnen in der Drittmittelforschung ist es, wie im letzten Bericht bereits angekündigt, zu einer gestiegenen Zahl von Promovendinnen gekommen. Weiterhin wird angestrebt, auch externe Promotionen zu ermöglichen, bei denen die Frauen im Erziehungsjahr im häuslichen Umfeld an ihrem Promotionsthema weiterarbeiten können und durch moderne Kommunikationstechniken unterstützt werden.

3.1.6 Habilitationen

In den letzten 15 Jahren wurden in der LFE Sport Habilitationsverfahren von einer Frau und von einem Mann abgeschlossen.

Mit dem Wandel im Qualifizierungsprozess für eine Hochschullaufbahn wird der Trend zur Habilitation rückläufig sein. Durch die Beschränkung der Forschungsmittel wird Augenmerk darauf zu richten sein, dass das Einwerben von eigenständigen Projekten vor allem für Nachwuchsforscherinnen forciert wird und Anträge bei Drittmittelgebern gestellt werden, die verstärkt weiblichen Nachwuchs unterstützen. Die Arbeitsmöglichkeiten z.B. auch für Forscherinnen nach Kindererziehungsjahren werden gezielt und bewusst vergrößert. Dies kann durch folgende Maßnahmen geschehen:

- Aufrechterhalten von Kontakten zu qualifizierten Mitarbeiterinnen, die vorübergehend zur Kindererziehung die Karriere unterbrechen.
- Bereithalten von SHK-Stellen und Sachmitteln vor allem für die Forschungsarbeiten von Mitarbeiterinnen und Habilitandinnen.
- Gezielte Einwerbung von Drittmitteln bei Forschungsgebern, die vor allem Wissenschaftlerinnen unterstützen (DFG, Stiftungen).

3.1.7 Professuren

Im Gültigkeitszeitraum des alten Frauenförderplans war keine Professur mit einer Frau besetzt. Bei den Berufungsverfahren in diesem Zeitraum wurde daher die Gewinnung von Professorinnen besonders verfolgt. So wurde bei der Wiederbesetzung der Professur im Arbeitsbereich „Sport und Erziehung“ im Jahr 2008 gezielt nach in den Bereichen Sport und Erziehungswissenschaft qualifizierten Bewerberinnen gesucht. U.a. wurde

- in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass die Besetzung mit einer Frau gewünscht wird,
- die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch an alle Bewerberinnen gerichtet, falls sie die Ausschreibungskriterien erfüllen,

- allen Bewerberinnen die grösstmögliche Unterstützung zugesagt.

In diesem Berufungsverfahren waren 7 Bewerberinnen vertreten, von denen 5 eingeladen und zwei auf der Liste berücksichtigt wurden.

Im dem weiteren Berufungsverfahren für die W3-Professur Sportmedizin (Nachfolge Prof. Meyer) war keine Bewerberin vorhanden. Im laufenden Berufungsverfahren für die W3-Professur Sport und Gesellschaft (Nachfolge Prof. Braun) waren 7 Bewerberinnen, von denen 3 eingeladen wurden und eine auf der Liste berücksichtigt werden konnte.

Im Gültigkeitszeitraum dieses Plans werden voraussichtlich zwei weitere Berufungsverfahren mit Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils durchgeführt. Die LFE Sport setzt sich das Ziel, mindestens eine der beiden Professuren mit einer entsprechend qualifizierten Frau zu besetzen.

3.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Die im Jahr 2009 zu besetzende Stelle einer Studienrätin/eines Studienrats im Hochschuldienst konnte mit einer Frau erfolgreich besetzt werden.

In 2010 wird eine Stelle einer Studienrätin/eines Studienrats im Hochschuldienst neu zu besetzen sein. Strukturelle Veränderungen in den Studiengängen sehen eine Umstrukturierung dieser Stelle vor. Bei der Neubesetzung ist die LFE Sport bemüht, diese Stelle mit einer Frau zu besetzen.

3.1.9 Wissenschaftliches Personal

Von derzeit 14 TV-L- Stellen für die Lehrinheit Sport sind 5 mit Mitarbeiterinnen besetzt. Davon werden 10 Stellen in Teilzeit besetzt. Der Frauenanteil liegt dabei bei 4 Teilzeitstellen.

Unter den befristeten- und Drittmittel- Stellen wird nach der Statistik zum Januar 2009 ersichtlich, dass eine von drei Stellen mit Frauen besetzt sind. Im Bereich reine Drittmittelkräfte mit zeitlicher Befristung beträgt der Frauenanteil derzeit 35%, im Bereich wissenschaftliche Hilfskräfte 66% und im Bereich studentische Hilfskräfte 25%. Hierin kommt das Bemühen der Lehr- und Forschungseinheit zum Ausdruck, speziell durch Drittmittelprojekte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Ein Erhalten dieser Quote trotz der prozentual geringeren Absolventinnenquote wird angestrebt. Darüberhinaus wird angestrebt, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Anträge bei Forschungsförderern in die Lage versetzt werden, die Mittel für ihre Stelle selbst einzuwerben.

3.1.10 Nichtwissenschaftliches Personal

Es handelt sich hier um Sekretärinnenstellen und eine MTA-Stelle, die alle mit Frauen besetzt sind. Anderweitige Stellen wie Auszubildende gibt es in diesem Bereich nicht. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

3.1.11 Drittmittelbeschäftigte

s. unter 3.1.9.

3.1.12 Lehraufträge

Im umfangreichen Kanon der von den Prüfungsordnungen vorgegebenen Pflichtsportarten/-veranstaltungen wird der Bereich Theorie und Praxis des Sportes in hohem Maße durch Lehraufträge abgedeckt. Neben dem grundsätzlichen Problem, geeignete Lehrbeauftragte zu finden, ergibt sich im Hinblick auf die Sportart selbst oft keine sehr freie Auswahl. In der Regel wird auf Lehrerinnen und Lehrer zurückgegriffen, die in der jeweiligen Sportart eine zusätzliche Trainerausbildung haben. Unter diesen Gesichtspunkten limitiert sich die Möglichkeit einer entsprechend hohen Zahl von Lehraufträgen für Frauen. Im Bereich der Theorieveranstaltungen kann aufgrund der Überlastsituation nicht auf Lehraufträge verzichtet werden. Es werden hierbei Bestrebungen vorgenommen, verstärkt Frauen in die Lehre einzubinden.

3.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Grundsätzlich ist der LFE Sport daran interessiert, qualifizierte Frauen beim Studium und im Beruf zu halten, auch wenn durch Familien und Kindererziehung die Zeiten dazu recht knapp werden. Sie unterstützt in diesem Sinne den zunehmenden Einsatz moderner Medien und flexibler Arbeitszeiten wie auch zusätzliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Weiterqualifizierung, wenn längere Erziehungszeiten angefallen sind. Eine gewisse Problematik wird in der Modularisierung der Studiengänge gesehen, wie auch in der Bildung von Kernzeiten in den Lehramtsstudiengängen, wodurch die zeitliche Flexibilität von Studentinnen mit Familie und Kindern eingeschränkt ist, und wodurch die Gefahr besteht, dass trotz des Vermeidens von Überschneidungen in den Studienfächern studienverlängernde Effekte auftreten.

Den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern sowie Promovendinnen/Promovenden wird durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit die Möglichkeit gegeben, der Kinderbetreuung und Kindererziehung nachzukommen. Außerdem wird auf die Möglichkeit der Telearbeit zurückgegriffen. Besonderer Wert wird auf die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit bzw. des Forschungsprojektes nach Erziehungszeiten oder Pflege von Angehörigen gelegt.

Da durch die stringendere Regulierung vor allem in den Bachelor-Studiengängen mit Modularisierung und studienbegleitenden Prüfungen für Frauen mit Kindern Verlängerungen der Studienzeiten entstehen können, begrüßt die LFE Sport Maßnahmen und Erleichterungen (z.B. Erlass von Studiengebühren), die es Müttern als auch Ehepaaren mit Kindern erlauben, das Studium erfolgreich zu absolvieren. Sämtliche Bemühungen in diese Richtungen werden von der LFE Sport unterstützt.

3.3 Fort- und Weiterbildung

Bereits oben wurde erwähnt, dass nach längeren Ausfallszeiten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt und gewährt werden, um Anschluss an den wissenschaftlichen Stand zu halten. Dies betrifft nicht nur den wissenschaftlichen Nachwuchs, sondern auch das nicht-wissenschaftliche Personal bezüglich neuer Methoden und Verfahren. Die Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Nachwuchskräfte werden gezielt auf diese Möglichkeiten hingewiesen.

3.4 Studium und Lehre

Der Studentinnenanteil ist in den Lehramtsstudiengängen (Haupt-, Real- und Gesamtschulen) mit ca. 54% recht ausgeglichen und im Bereich der Grundschule mit ca. 70% deutlich höher. Dies entspricht auch dem hohen Bedarf an Lehrerinnen in dem Bereich der Grundschulen. Dieser Anteil sollte gehalten werden, um den Arbeitsmarkt zu befriedigen und den angehenden Lehrerinnen die Ausbildungsmöglichkeiten zu erhalten auch unter dem Aspekt, dass aufgrund der hohen Auslastung ein Numerus Clausus eingeführt werden musste. Um die Studienbedingungen für Studentinnen, vor allem für Studentinnen mit Familien, zu verbessern und ihnen gegebenenfalls Ausgleich für Ausfallszeiten anzubieten, wird die LFE Sport folgende Maßnahmen in Erwägung ziehen:

- Sommerakademien oder Praxisblockkurse in der vorlesungsfreien Zeit (sofern die Lehrkapazität dies ermöglicht),
- Werbung zum Studium bei Schülerinnen durch Einrichtung von Kontaktstellen, Möglichkeiten zum Schnupperstudium, gezielte Praktika für Schülerinnen und Aktivitäten seitens der Studierenden selber durch die Fachschaft.

3.5 Frauen- und Geschlechterforschung

Geschlechtsdifferenzierte Sichtweisen sind nicht nur Bestandteil der Lehre, sondern auch der Forschung im Arbeitsbereich „Sport und Gesellschaft“. Auch im Arbeitsbereich „Sport und Erziehung“ werden entsprechende Themen in der Lehre aufgegriffen und in die sportpraktische Ausbildung hinübergenommen. In Zukunft werden solche Themen verstärkt angeboten und sind im Kanon der Modulinhalte für den Bachelor-Studiengang fixiert.

3.6 Stipendien und Forschungsförderung

Bereits oben wurde erwähnt, dass Anträge für Drittmittelforschungsprojekte gezielt an Forschungsmittelgeber gerichtet werden, die vor allem die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Auge haben. Die Lehr- und Forschungseinheit wird diesbezüglich die Nachwuchswissenschaftlerinnen permanent beraten und im Einzelfall gezielt unterstützen, z.B. bei der Abfassung von entsprechenden Anträgen durch die Leiter der Arbeitsbereiche, die zudem für Antragstellungen und Durchführung von Projekten zusätzliche Mittel für studentische Hilfskräfte bereitstellen werden.

Bevorzugt wird bei diesen Antragsstellungen jedoch das Bemühen, Tarifstellen einzuwerben, da diese gegenüber den Stipendien finanzielle und soziale Vorteile bieten.

3.7 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Nicht nur wie oben erwähnt werden diese Themen in der Lehrerausbildung und in den zukünftigen Bachelor- Studiengängen thematisiert, sondern die Erkenntnisse aus diesen Seminarthemen und Literaturrecherchen werden kontinuierlich in den Ausbildungsprozess im Bereich Theorie und Praxis der Sportarten übernommen. Wesentliches Thema ist Aggression und Angst im Sport unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten. Diese Bereiche werden vor allem durch den Arbeitsbereich „Sport und Gesellschaft“ vertreten und weiterentwickelt. Frühe Anzeichen von sexueller Nötigung oder Übergriffen werden sofort dem Direktorium gemeldet, das unverzüglich Maßnahmen einleiten wird. Das Direktorium sieht eine wesentliche Aufgabe im Schutz der jüngeren Mitarbeiterinnen wie auch Praktikantinnen und natürlich der Studentinnen.

Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

3.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät

Entsprechende Vorgaben durch die verschiedenen gesetzlichen Vorschriften und Ordnungen der Universität werden in diesem Hinblick eingehalten, indem in sämtlichen Gremien und Kommissionen aus allen Mitgliedergruppen Frauen miteinbezogen werden. Hierbei wird berücksichtigt, dass im Department Sport und Gesundheit aktuell nur eine von sieben Professuren mit einer Frau besetzt ist. Diese Professur ist in der LFE Hauswirtschaftswissenschaften angesiedelt. Die Einbindung dieser Professorin in alle Gremien und Kommissionen des Departments SUG würde zu einer sehr starken Belastung führen. Deshalb wird jeweils im Dialog mit dieser Professorin abgewogen, inwieweit es für sie dringend erforderlich ist, in das jeweilige Gremium bzw. in die jeweilige Kommission aufgenommen zu werden.

Unbenommen davon wird jeweils eine Einladung an Vertreterinnen der jeweiligen Gruppen ergehen, wenn Themen zur Diskussion anstehen, die Frauenfragen berühren könnten.

3.9 Berichtspflicht der LFE Sport

Das Direktorium des Departments Sport und Gesundheit wird regelmäßig einen Tagesordnungspunkt über Frauenfragen und Einhaltung des Frauenförderplanes aufnehmen und das Ergebnis in schriftlicher Form über den Dekan an die Beauftragte für Gleichstellung weiterleiten.

4 Department Sport & Gesundheit: Ernährungs- und Haushaltswissenschaft (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit) (LFE HWW)

4.1 Frauenanteile – Istzustand, Bewertung und Zielvorstellungen

4.1.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

In der LFE HWW (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit) ist im WS 2009/10 das Fach Hauswirtschaftswissenschaft in 6 Lehramtsstudiengängen belegbar:

- LA S I (auslaufender Studiengang)
- LHR (Lehramt Haupt-, Real- u. Gesamtschulen) (neu seit WS 2003/04)
- LGS (LB Gesellschaftswissenschaften) (neu seit WS 2003/04)
- LA P (LB Naturwissenschaften/Technik) (auslaufender Studiengang)
- LA P (LB Gesellschaftslehre) (auslaufender Studiengang)
- LGS (LB Naturwissenschaften) (neu seit WS 2003/04)

Die Statistik im Anhang (Tab. 1.15 und 1.19) gibt einen Überblick über die Studienanfängerinnen und -anfänger sowie über die Studierenden insgesamt in den WS 2005/06, 2006/07, 2007/08 sowie 2009/10. In der LFE HWW stieg die Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger über die Jahre kontinuierlich an. Während die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger im WS 2005/06 insgesamt bei 215 Studierenden lag, waren es 2007/08 und 2008/09 bereits 226 und im WS 2009/10 252 Personen.

Der Anteil der Studienanfängerinnen lag in allen genannten Semestern über 80%, im WS 2009/10 liegt er sogar bei 85%. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

4.1.2 Studierende

Die oben genannten Zahlen belegen, dass dieser Studiengang überwiegend von Frauen belegt wird. Von den insgesamt 758 Studierenden im WS 09/10 sind 638 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 84% (Tab. 1.15 und 1.19).

Die Anzahl der Studierenden insgesamt hat stark zugenommen und stieg von 436 Studierenden (im WS 2006/07) auf 758 Studierende (WS 2009/10) an. Eine wesentliche Verschiebung der geschlechtsspezifischen Anteile ist nicht zu erwarten.

4.1.3 Abschlussprüfungen

Die Statistik im Anhang (Tab. 2.2. und 2.3) gibt einen Überblick über die Absolventinnen- und Absolventenzahlen im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe) – hier: Abschlüsse im ersten und im weiteren Fach. Der Anteil der Absolventinnen liegt in Anbetracht des hohen Frauenanteils bei ca.

90%. So betrug der Anteil der Absolventinnen im Jahr 2005 89%, im Jahr 2006 95% und im Jahr 2008 lag er bei 91%.

4.1.4 Graduiertenstipendien

Im Fach Hauswirtschaftswissenschaft wurden seit dem Jahr 1993 keine Graduiertenstipendien vergeben.

4.1.5 Promotionen

Im Jahr 2005 gab es im Oktober eine Absolventin im Bereich Promotion. Im Jahr 2009 wurden 2 Promotionsverfahren von Frauen erfolgreich abgeschlossen. Zurzeit entspricht dies einem Anteil von 100 %. Es sind weitere Promotionsverfahren von 3 Frauen und 2 Männern geplant.

4.1.6 Habilitationen

Seit der Gründung der Universität Paderborn hat es bis Dezember 2000 eine Habilitation gegeben. Diese wurde von einer Frau eingereicht. Die Habilitandin hat inzwischen eine Professur an der Universität Dresden.

4.1.7 Professuren

Jeweils eine Professur ist mit einem Mann und eine Professur mit einer Frau besetzt.

4.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Im Lehr- und Forschungsbereich HWW ist ein Mitarbeiter als Studienrat im Hochschuldienst im Rahmen einer A 15-Besoldung (abgeordnete Lehrerstelle) tätig.

Eine Frau ist als wissenschaftliche Beamtin im Rahmen einer A14-Besoldung in der Lehr- und Forschungseinheit Ernährungs- und Haushaltswissenschaft tätig. Hier besteht zurzeit eine Verringerung der Wochenarbeitszeit wegen Familienpflichten, dadurch konnte eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt werden.

Im Februar 2009 verstarb ein wissenschaftlicher Beamter (Studienrat im Hochschuldienst) im Fach Biologie. Seit dem 01.10. 09 zählt das Fach Biologie verwaltungstechnisch zum Bereich der Physik-Didaktik.

4.1.9 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Am Stichtag 01.10.09 war eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fach mit der Vertretung einer ½ Stelle betraut (s. Kapitel Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte). Zwei weitere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind im Fach beschäftigt und überwiegend in der Lehre tätig. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist ausschließlich mit Lehrverpflichtungen betraut. Dies entspricht einem Frauenanteil von deutlich über 50%.

4.1.10 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Zwei halbe Stellen sind mit Frauen besetzt: ½ Stelle einer technischen Angestellten und ½ Stelle als Regierungsangestellte.

4.1.11 Drittmittelbeschäftigte

Am Stichtag 01.10.09 sind im Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft 2 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 1 wissenschaftlicher Mitarbeiter über Drittmittel finanziert. Die Finanzierung trägt u.a. das Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (BMVEL).

In den Jahren 2005 bis September 2009 waren insgesamt 6 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 1 wissenschaftlicher Mitarbeiter in verschiedenen Forschungsprojekten tätig.

4.1.12 Lehrbeauftragte

Im WS 08/09 und im SS 09 und wurden jeweils 4 Lehraufträge an Frauen vergeben. Im WS 09/10 wurden 3 externe Lehraufträge an Frauen und einer an einen Mann erteilt.

4.1.13 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Da der Frauenanteil unter den Studierenden dominiert, werden erwartungsgemäß mehr Hilfskraftstellen von Frauen ausgefüllt. Im Jahre 2009 sind von den 17 studentischen Hilfskräften 15 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 88%.

Die einzige Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft war vom 01.09.04 bis 30.09.09 von einer Frau besetzt.

4.1.14 Auszubildende

In der LFE HWW existiert keine Ausbildungsmöglichkeit für Auszubildende.

4.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung entstehenden Probleme sind individuell sehr unterschiedlich und sollten daher in jedem Einzelfall nach den persönlichen Bedürfnissen der Kandidatin bzw. des Kandidaten großzügig gelöst werden. Im Fach besteht für diese Problematik eine Fülle von (individuellen) Beratungsangeboten von Seiten der beiden Hochschullehrenden. Bei der Abfassung neuer Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird im Regelfall darauf geachtet, dass die festgelegten Arbeitszeiten ggf. mit Kindergarten- bzw. Schulzeiten zu koordinieren sind. Bei der Festlegung von Terminen, wie z.B. Fachkonferenzen, Planung des Lehrangebots mit den entsprechenden Zeitfenstern, etc. werden die besonderen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie berücksichtigt. Prinzipiell können flexible Arbeitszeiten auch in Form von Tele- oder Heimarbeit geschaffen werden.

Prüfungstermine von Studierenden, die Familie und Studium vereinbaren wollen, können den individuellen Bedürfnissen entsprechend gewählt bzw. verschoben werden.

4.3 Fort- und Weiterbildung

Für die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird bereits seit langem die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen – auch während der Dienstzeit – ermöglicht. Alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf Wunsch an Kongressen und Tagungen ihrer Wahl teilnehmen und werden auch dazu ermutigt (dies ist im Fach Hauswirtschaftswissenschaft aufgrund der geringen Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen möglich). Die hierdurch entstehenden Kosten werden weitgehend vom Fach getragen.

4.4 Studium und Lehre

Der Lehramtsstudiengang Hauswirtschaftswissenschaft wird zu über 80 % von Frauen belegt. Maßnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

4.5 Frauen- und Geschlechterforschung

Die Behandlung von Themen aus den Gebieten Frauenforschung bzw. Geschlechterforschung ist im Lehrangebot verankert. Folgende Veranstaltungen mit ausgewiesenen genderspezifischen Themen werden angeboten:

- Gender und Gesundheit
- Gesundheitstheorien und -handeln
- Lebensstile, Lebensführung, Lebensformen
- Ernährung spezifischer Bevölkerungsgruppen
- Haushalt und Gesellschaft

Generell ist in den Modulbeschreibungen der Studienordnung die genderspezifische Perspektive für die Mehrzahl der Veranstaltungen festgeschrieben, da die Strukturkategorie Geschlecht – neben anderen – für haushaltswissenschaftliche Forschung zentral ist.

In den Forschungsprojekten des Faches liegt ein Schwerpunkt auf Fragen zu Gender Mainstreaming, Work Life Balance, Gesundheitsverhalten und -handeln von Männern und Frauen, Arbeitsteilung usw. Daneben werden auch Themen für wissenschaftliche Hausarbeiten mit Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung vergeben.

4.6 Stipendien und Forschungsförderung

Die Mehrzahl der Lehramtsstudierenden hat nur eine geringe Motivation zu promovieren. Dieses Verhalten kann möglicherweise damit begründet werden, dass der Lehrberuf und der damit verbundene Beamtenstatus Frauen mit Kinderwunsch bzw. Familie mehr Potenzial als eine wissen-

schaftliche Laufbahn bietet. Dennoch werden begabte und interessierte Studierende zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ermutigt und auf Förderungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht.

4.7 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die Studierenden werden im Rahmen einer Informationsveranstaltung über ihre Rechte und Möglichkeiten aufgeklärt, auf sexuelle Belästigung oder diskriminierendes Verhalten zu reagieren.

Beschwerden über sexuelle Belästigungen dürfen nicht zur Benachteiligung einer belästigten Person führen. Im Fach wird ein Umgangston gewählt, der sexuelle Anspielungen und eine Diskriminierung nicht zulässt. Es liegt an allen Hochschulangehörigen, ein Klima zu schaffen, in dem das Thema sexuelle Belästigung ernst genommen wird und Betroffenen das Gefühl vermittelt wird, sich dagegen zur Wehr setzen zu können.

Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

4.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung im Department Sport und Gesundheit

Es wird darauf geachtet, dass Frauen bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen weiterhin angemessen berücksichtigt werden.

4.9 Berichtspflicht der LFE HWW

Das Direktorium des Departments Sport und Gesundheit wird regelmäßig einen Tagesordnungspunkt über Frauenfragen und Einhaltung des Frauenförderplanes aufnehmen und das Ergebnis in schriftlicher Form über den Dekan an die Beauftragte für Gleichstellung weiterleiten.

5 Berichtspflicht der Fakultät für Naturwissenschaften

Der Dekan der Fakultät für Naturwissenschaften und die Gleichstellungsbeauftragte berichten auf Grundlage der Berichte der LFE'en regelmäßig dem Fakultätsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fakultätsrat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

Geltungsdauer: Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 14. April 2010.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 15. September 2010.

Statistik über den Frauenanteil 2009 - hier: Professoren
 Übersicht über den Stand der IST-Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung	C 4		C 3		W 3		W 2		Summe	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Naturwissen- schaften	Dekanat										
	Anzahl davon Teilzeit										
Hauswirtschaftswissenschaften				1	1		50,0			1	1
	Anzahl davon Teilzeit										50,0
Chemie		5	4	1	20,0	2		1		12	1
	Anzahl davon Teilzeit										7,7
Physik		4				2		2		8	
	Anzahl davon Teilzeit										
Sport		1		1		1		1		4	
	Anzahl davon Teilzeit										
Gesamt		10	6	2	25,0	5		4		25	2
	Anzahl davon Teilzeit										7,4

Statistik über den Frauenanteil 2009 - hier: Wissenschaftliche Beamte
 Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung	A 13			A 14			A 15			Summe			
		m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	
Naturwissen- schaften	Anzahl davon Teilzeit							1				1		
								(1)				(1)		
	Anzahl davon Teilzeit	1	1	50,0							1	1	50,0	
			(1)	100,0							(1)	(1)	100,0	
	Anzahl	1			2			2			5			
	davon Teilzeit				(1)			(1)			(2)			
	Anzahl davon Teilzeit	3	1	25,0	4			1			8	1	11,1	
		(1)						(1)			(1)			
	Anzahl davon Teilzeit		1	100,0							1	1	100,0	
Gesamt	Anzahl davon Teilzeit	5	3	37,5	6			4			15	3	16,7	
		(1)	(1)	50,0	(1)			(2)			(4)	(1)	20,0	

Statistik über den Frauenanteil 2009 - hier: Wissenschaftliches Personal
 Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung	E13A-E15U			davon befristet			Summe	w in %	
		m	w	w in %	m	w	w in %			
Naturwissen- schaften	Dekanat	Anzahl davon Teilzeit	1 (1)			1 (1)				
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl davon Teilzeit	3 (2)	3 100,0	3 100,0	3 (2)	3 (2)	100,0 100,0	3 (2)	
	Chemie	Anzahl davon Teilzeit	13 (12)	2 (2)	13,3 14,3	15 (14)	10 (10)	2 (2)	16,7 16,7	
	Physik	Anzahl davon Teilzeit	7 (2)	2 (2)	22,2 50,0	9 (4)	5 (2)	2 (2)	28,6 50,0	
	Sport	Anzahl davon Teilzeit	9 (6)	5 (4)	35,7 40,0	14 (10)	6 (6)	2 (2)	25,0 25,0	
	Gesamt	Anzahl davon Teilzeit	30 (21)	12 (10)	28,6 32,3	42 (31)	21 (18)	9 (8)	30,0 30,8	30 (26)

Statistik über den Frauenanteil 2009

- hier: Nichtwissenschaftliches Personal

Übersicht über den Stand der IST-Besetzung der Stellen
(incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung	Beschäftigte insgesamt (incl. techn. Personal)														
		E04A-E08A				E09B-E12A				A 16 - E15U						
		m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %			
Naturwissen- schaften	Dekanat		3	100,0								3	100,0			
		Anzahl														
		davon Teilzeit		(1)	100,0								(1)	100,0		
		Anzahl	4			5			9						1	
	Werkstatt				(1)			(1)						(1)		
	Hauswirtschaftswissenschaft		2	100,0								2	100,0			
		Anzahl														
	davon Teilzeit		(2)	100,0								(2)	100,0			
	Chemie		2	16	88,9	8	3	27,3	10	19	65,5	1	6	85,7		
		Anzahl	(2)	(11)	84,6	(1)	(1)	100,0	(2)	(12)	85,7	(1)	(5)	83,3		
	davon Teilzeit		3	6	66,7	10			13	6	31,6	1	1	50,0		
	Physik		(1)	(5)	83,3	(1)			(2)	(5)	71,4	(1)				
		Anzahl		2	100,0		2	100,0				4	100,0		2	100,0
	davon Teilzeit		(2)	100,0		(2)	(2)	100,0		(4)	100,0		(2)	100,0		
	Sport		9	29	76,3	23	5	17,9	32	34	51,5	3	9	75,0		
		Anzahl	(3)	(21)	87,5	(2)	(3)	60,0	(5)	(24)	82,8	(3)	(7)	70,0		
	davon Teilzeit															
Naturwissen- schaften	Gesamt		9	29	76,3	23	5	17,9	32	34	51,5	3	9	75,0		
		Anzahl	(3)	(21)	87,5	(2)	(3)	60,0	(5)	(24)	82,8	(3)	(7)	70,0		
	davon Teilzeit															

Statistik über den Frauenanteil 2009

- hier: Nichtwissenschaftliches Personal

Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stell-
(incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung	Anteil technisches Personal													
		E04A-E08A				E09B-E12A				Summe tech. Pers.					
		E02B-E15U		E02B-E15U		E02B-E15U		E02B-E15U		E02B-E15U		E02B-E15U			
m	w	in %	m	w	in %	m	w	in %	m	w	in %	m	w	in %	
Naturwissen- schaften	Dekanat	Anzahl davon Teilzeit													
	Werkstatt	Anzahl	1												
		davon Teilzeit													
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl	1	100,0											
		davon Teilzeit	(1)	100,0											
	Chemie	Anzahl	12	100,0	7	30,0	7	15	68,2	6	100,0				
davon Teilzeit		(7)	100,0	(1)	100,0	(8)	100,0		(5)	100,0					
Physik	Anzahl	2		10		12			1						
	davon Teilzeit	(1)		(1)		(2)			(1)						
Sport	Anzahl			1	100,0				1	100,0					
	davon Teilzeit			(1)	100,0				(1)	100,0					
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl	3	13	81,3	21	4	16,0	24	17	41,5	1	7	87,5	
		davon Teilzeit	(1)	(8)	88,9	(1)	(2)	66,7	(2)	(10)	83,3	(1)	(6)	85,7	

Statistik über den Frauenanteil 2009 - hier: Auszubildende
 Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung	m		w	w in %	Summe
		Anzahl	davon Teilzeit	Anzahl		
Naturwissen- schaften	Dekanat	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Chemie	Anzahl	3	5	62,5	8
	davon Teilzeit					
	Physik	Anzahl	3	2	40,0	5
		davon Teilzeit				
	Sport	Anzahl				
		davon Teilzeit				
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl	6	7	53,8	13
		davon Teilzeit				

Statistik über den Frauenanteil 2009 - Gesamt
Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen
(incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

	insgesamt	Anzahl			davon Teilzeit		
		m	w	w in %	m	w	w in %
Professoren	27	25	2	7,4			
Wissenschaftliche Beamte	18	15	3	16,7	4	1	20,0
Wissenschaftliches Personal	42	30	12	28,6	21	10	32,3
- davon befristet	30	21	9	30,0	18	8	30,8
Nichtwissenschaftliches Personal insgesamt	66	32	34	51,5	5	24	82,8
- davon befristet	12	3	9	75,0	3	7	70,0
- davon <i>technisches Personal</i>	41	24	17	41,5	2	10	83,3
- davon befristet	8	1	7	87,5	1	6	85,7
Auszubildende	13	6	7	53,8			
Insgesamt (Beschäftigte aus Haushaltsmitteln)	166	108	58	34,9	30	35	53,8
- davon befristet	50	25	25	50,0	22	21	48,8
Nachrichtlich: <i>Drittmittelbeschäftigte (incl. aus Studienbeiträgen Beschäftigte)</i>	82	56	26	31,7	40	21	34,4
<i>Hilfskräfte (SHK und WHK)</i>	62	36	26	41,9	31	20	39,2

Daten zum Frauenförderplan

Entwicklung der Frauenanteile in der Lehreinheit Hauswirtschaftswissenschaft

Belegungen

Anmerkung:

In dieser Statistik werden Belegungen im ersten und höheren Studiengang je Fach dargestellt, d.h. ein Studierender in den

Lehramtsstudiengängen und den Magisterstudiengängen wird entsprechend der ausgewählten Fächer mehrfach gezählt (z.B. ein

Studierender im Studiengang LGS der die Fächer Mathematik, Deutsch und Englisch gewählt hat, wird in jedem dieser Fächer einmal berücksichtigt)

angestrebter Abschluss	WS 2008/09				WS 2007/08				WS 2006/07									
	Studienanfänger 1. FS		Studierende insgesamt		Studienanfänger 1. FS		Studierende insgesamt		Studienanfänger 1. FS		Studierende insgesamt							
	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %							
LA S I *	46	44	95,7	10	6	60,0	38	33	86,8	17	12	70,6	1	1	100,0	45	37	82,2
LHR Lehramt Haupt- Real- u. Gesamtschulen	65	51	78,5	246	193	78,5	56	43	76,8	184	144	78,3	25	21	84,0	136	109	80,1
LGS (LB Gesellschaftswissenschaft.)				2	2	100,0				3	3	100,0						
LA P *) (LB Naturwissenschaften)	51	48	94,1	166	145	87,3	51	45	88,2	150	132	88,0	22	19	86,4	101	91	90,1
LGS (LB Naturwissenschaften)	162	143	88,3	758	638	84,2	145	121	83,4	681	574	84,3	142	127	89,4	584	497	85,1
Insgesamt				3	3	100,0				3	3	100,0				3	3	100,0
Promotionsstudierende																		

*) auslaufender Studiengang

Absolventenzahlen im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe) - hier: Abschlüsse im ersten und weiteren Fach

Abschlussart	2008		2007		2006			
	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %	insges. davon w w in %		
LHR	15	14	93,3	2	2	100,0		
LGS (LB Naturwissenschaften)	23	22	95,7	10	10	100,0		
LGS (LB Gesellschaftswissenschaft.)	21	19	90,5	10	10	100,0		
LA P (LB Naturwissenschaften) *				6	5	83,3		
LA S I *	7	5	71,4	16	15	93,8		
LA S I/II *					11	10		
Insgesamt Absolventen	66	60	90,9	44	42	95,5		
						19	18	94,7

Promotionen im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe)

Jahr	Promovenden/Promovendinnen		w in %
	m	w	
2006	13	3	18,8
2007	6		
2008	8	2	20,0

Habilitationen im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe)

Jahr	Habilitanden/Habilitandinnen		w in %
	m	w	
2006			
2007			
2008			

**Absolventenzahlen
im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe) - hier: Abschlüsse im ersten und weiteren Fach**

Abschlussart	2008		2007		2006	
	insges.	davon w w in %	insges.	davon w w in %	insges.	davon w w in %
Physik D I *	4		1		2	
Physik D II *	2		4		9	1
Physik B.Sc.	12	33,3	13	2	15,4	
Physik M.Sc.	10	20,0	2		3	2
LBK						
LGG	4					
LHR	10	40,0	5	2	40,0	
LA S I *			5	1	20,0	
LA S II *	3				5	2
LA S II *	1				1	
Insgesamt Absolventen	46	10	30	5	20	5
		21,7		16,7		25,0

Promotionen im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe)

Jahr	Promovenden/Promovendinnen	
	m	w in %
2006	5	
2007	5	28,6
2008	4	20,0

Habilitationen im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe)

Jahr	Habilitationen/Habilitationen	
	m	w in %
2006		
2007		
2008		

**HRSG: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN**