



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2006

urn:nbn:de:hbz:466:1-22033

AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 82 / 06 vom 21. Dezember 2006

**Frauenförderplan
der Fakultät für Naturwissenschaften
der Universität Paderborn
Vom 07. Dezember 2005**



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Frauenförderplan
Fakultät für Naturwissenschaften
der Universität Paderborn

Vom 07. Dezember 2005

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn werden aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen und am 14. September 2005 aktualisierten Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Veröffentlichung am 17. Oktober 2005) nachstehende Frauenförderteilpläne für die Lehr- und Forschungseinheiten:

- Chemie (Teil A),
- Physik (Teil B),
- Sportmedizin und Sportwissenschaft (Teil C),
- Ernährungs- und Haushaltswissenschaft (Ernährung und Verbraucherbildung – EVB) (Teil D)

innerhalb der Fakultät für Naturwissenschaften erlassen.

Die Frauenförderpläne dienen vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- 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 Istzustand einheitlich auf das vom Dez. 6.3 zur Verfügung gestellte Zahlenwerk (Stand 10. Januar 2005), 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 weiterhin 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 Frauenanteile im Department Chemie – Istzustand, Bewertung und Zielvorstellungen

1.1 Studienanfänger/innen

In den Jahren 2002 - 2004 betrug der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn – gewichtet mit der Studierendenzahl der jeweiligen Semester - im Durchschnitt ca. 46 %. Dieser Anteil entspricht genau dem durchschnittlichen Anteil weiblicher Studienanfänger an deutschen Universitäten in diesem Zeitraum (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2004). 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.

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

1.2 Studierende

Der Anteil weiblicher Studierender stieg vom WS 02/03 bis zum WS 04/05 von 36,3 auf 39,3 %. Er liegt dennoch unter dem Anteil der Anfängerinnen, was auf einen höheren Anteil bei den Studienabbrüchen hinweist. Dieses Phänomen wird gleichermaßen an allen deutschen Universitäten festgestellt. So beträgt laut GDCh der Frauenanteil beim Vordiplom nur noch 40 – 42 % (bei konstanten Anfängerquoten von ca. 46 %). Dieser Trend verstärkt sich mit zunehmendem Grad der Ausbildung. So sinkt laut GDCh der Frauenanteil bis zum Diplom auf ca. 35 % und bis zur Promotion auf 27 %.

Es ist somit eine gemeinsame Herausforderung, den überproportionalen Frauenanteil bei den Studienabbrüchen zu senken. Maßnahmen des Departments Chemie sind in Abschnitt 4 dargestellt.

1.3 Abschlussprüfung

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird die Frauenquote als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2002 – 2004 betrachtet. Einschließlich der Lehramtsstudentinnen wird ein Wert von 37 % erreicht. Damit liegt die Chemie in Paderborn etwas über dem Durchschnittswert von ca. 35 %, der laut GDCh im gleichen Zeitraum an deutschen Universitäten erreicht wird. Gemessen an dem Frauenanteil bei den Studienanfängern bestätigt sich auch hier die bundesweit einheitliche Tendenz zu einem leicht überproportionalen Frauenanteil bei den Studienabbrüchen. Wie bereits im vorherigen Abschnitt festgestellt, ist es eine gemeinsame Herausforderung, den überproportionalen Frauenanteil bei den Studienabbrüchen zu analysieren und zu senken. Maßnahmen des Departments Chemie sind in Abschnitt 4 dargestellt.

1.4 Graduiertenstipendien

Für das Department Chemie wurden in den Jahren 2002 bis 2005 insgesamt fünf Graduiertenstipendien zugesagt. Diese gingen ausschließlich 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 um einen entsprechenden Ausgleich sowie eine adäquate Anschlussfinanzierung.

1.5 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2002 – 2004 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt mit 21,3 % unter dem Durchschnittswert an deutschen Hochschulen von 25,6 %. Bereits jetzt zeigt sich jedoch ein Trend zu einem zukünftig höheren Frauenanteil. So stieg der Frauenanteil bei den im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden von ca. 24 % im WS 02/03 auf ca. 28 % im WS04/05. Das Department Chemie wird sich weiterhin bemühen, entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion zu ermutigen und zu fördern. Eine zweckmäßige Zielgröße wäre der Frauenanteil, der bei den zukünftigen Absolventinnen des Masterstudiums erreicht werden wird. Die Einstellung dieser Zielvorgaben ist jedoch sehr schwierig, da die persönliche Lebensplanung der Absolventinnen häufig in eine andere Richtung weist.

1.6 Habilitationen

In den Jahren 1990 – 2004 hat es im Department Chemie insgesamt 7 Habilitationen gegeben, keine davon von einer Frau. Derzeit gibt es in der Chemie keinen Habilitanden, was auch damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt.

Nach Angaben der GDCh lag im Jahr 2004 der Anteil der Frauen, die sich in der Chemie habilitierten, bei ca. 13 % (Nachrichten aus der Chemie, April 2005). 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 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 aktiv Hilfestellung geben. Das Department wird dazu - sofern möglich - auch notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren erstatten.

Das Department Chemie würde es sehr begrüßen, wenn innerhalb der nächsten Jahre eine entsprechend qualifizierte Frau als Kandidatin für eine Habilitation gewonnen werden könnte. Eine konkrete Zielvorgabe ist jedoch nicht möglich.

1.7 Professuren

Bis November 2004 waren zwei der 14 Professuren in der Chemie von Frauen besetzt, was einem Frauenanteil von 14,3 % entspricht. Er sank dann zum Stichtag 10. Januar 2005 durch den tragischen Tod der erst im Oktober 2002 berufenen Professorin Dr. Birgit Drießen-Hölscher wieder auf 6,7 %. Im Bundesdurchschnitt betrug der Frauenanteil 2004 bei den C3- und C4- Professuren ca. 7 %

(Nachrichten aus der Chemie, April 2005). Die Zahl der Frauen, die sich auf Chemie-Professuren bewerben ist trotz eines Frauenanteils bei den Habilitationen von ca. 13 % (s. Abschnitt 1.6) nach wie vor sehr klein.

Die Anzahl der Professuren in der Chemie wird durch Stellenabbau bis Ende 2008 auf 12 sinken. Dadurch erhöht sich der jetzige Frauenanteil auf 8,3 %. Im Zuge des Verfahrens zur Nachfolge von Prof. Dr. Birgit Drießen-Hölscher wird eine Wiederbesetzung mit einer Frau angestrebt. Der Frauenanteil würde damit 16,7 % betragen und läge damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt.

Laut Stellenbesetzungsplan sind bis Ende 2008 keine weiteren Ausschreibungen vorgesehen, so dass für das Department Chemie keine weiteren Handlungsmöglichkeiten bestehen.

Grundsätzlich ist nochmals zu betonen, dass das Department Chemie die Chancen von Frauen für eine Professur verbessern möchte, und dazu

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

1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Zum Stichtag 10 Januar 2005 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, und dazu

- geeignete Bewerberinnen aus dem In- und Ausland auf Ausschreibungen hinweisen wird;
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsgespräch einladen wird;
- die Regelungen von Pkt. 2.3 (Besetzung von Stellen des übrigen Personals) des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ besonders berücksichtigt.

1.9 Wissenschaftliches Personal

Zum Stichtag 10. Januar 2005 gab es in der Gruppe wissenschaftliches Personal 22 befristete und zwei unbefristete Landesstellen. Zwei der befristeten Landesstellen waren durch Frauen besetzt, was bezogen auf die Gesamtzahl der Stellen einem Frauenanteil von nur 8,3 % 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), Graduiertenstipendien (Kommentar s. Abschnitt 1.4), weiteren Stipendien z.B. vom Verband der Chemischen Industrie, DAAD und ausländischen Staaten sowie Stellen als Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK, häufig als Übergangslösung eingesetzt). Die aktuellen Zahlen sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst

	m	w	w in %	Summe
Befrist. Landesstellen	22	2	8,3	24
Drittmittelstellen	15	3	16,7	18
Graduiertenstipendien	0	3	100,0	3
Weitere Stipendien	0	5	100,0	5
WHK	3	2	40,0	5
Gesamt	40	15	27,3	55

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von ca. 27 % wieder, was dem Frauenanteil der im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden entspricht. Es zeigt sich, dass Frauen bei den befristeten Landes- bzw. Drittmittelstellen (BATIIa/2) mit ca. 12 % deutlich unterrepräsentiert sind, bei den WHK-Stellen angenähert angemessen repräsentiert sind, und bei den Stipendien deutlich überrepräsentiert sind. Dies ist damit zu begründen, dass hier Frauen sowohl aufgrund von besseren Noten, geringerem Lebensalter sowie aufgrund der Vergaberichtlinien die Stipendien erhalten. Die Erlangung der Stipendien führt, wie bereits in Abschnitt 1.4 behandelt, mitunter zu einem gewissen finanziellen Nachteil, wird aber im Gegenzug durch die Aufwertung des Lebenslaufs teilweise wieder 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 am Lehrstuhl sowie durch Zusatz- und Anschlussfinanzierungen erfolgen.

Insgesamt wird innerhalb dieser Finanzierungsarten der gleiche Frauenanteil wie bei den im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden als Zielgröße angestrebt. Bei Unterschreitung dieser Zielzahl wird das Department Chemie bei gleicher Qualifikation Frauen den Vorzug geben.

1.10 Nichtwissenschaftliches Personal

- Technisches Personal:

In den Tarifgruppen BAT IIa - Vb betrug der Frauenanteil zum Stichtag bei insgesamt 11 Stellen 27,3 %. Durch zukünftigen Wegfall von zwei männlich besetzten Stellen steigt der Frauenanteil auf 33,3 %. Da innerhalb des Gültigkeitszeitraums dieses Frauenförderplans aufgrund der Altersstruktur der verbleibenden Stelleninhaber keine Neubesetzungen vorgesehen sind, werden an dieser Stelle keine Zielvorgaben definiert.

In den Tarifgruppen BAT Vb - X betrug der Frauenanteil zum Stichtag bei insgesamt 14 Stellen 78,6 %. Das Department Chemie sieht hier keinen Handlungsbedarf.

- Arbeiterinnen und Arbeiter:

Derzeit gibt es in der Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter drei männlich besetzte Stellen. Da innerhalb des Gültigkeitszeitraums dieses Frauenförderplans aufgrund der Altersstruktur der verbleibenden Stelleninhaber keine Neubesetzungen vorgesehen sind, werden an dieser Stelle keine Zielvorgaben definiert.

- Auszubildende:

Von derzeit 11 Auszubildenden sind 7 weiblich (63,6 %). Das Department Chemie sieht hier keinen Handlungsbedarf.

1.11 Drittmittelbeschäftigte

- **Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:** s. Abschnitt 1.9

- **WHK:** s. Abschnitt 1.9

- **SHK:**

Zum Stichtag 10. Januar 2005 betrug der Frauenanteil bei den Studentischen Hilfskräften 18,2%. Bei der Bewertung dieser Zahl ist zu beachten, dass hier eine sehr häufige Fluktuation mit starken Schwankungen bei einer relativ geringen Gesamtzahl – am Stichtag 11 – vorliegt. Das Department Chemie stellt weiterhin sicher, dass die Ausschreibungen für SHKs geschlechtsneutral abgefasst sind und die Einstellungskriterien sich allein auf Qualifikation und Eignung beziehen. Auch soll allen Studierenden die Bedeutung von SHK-Tätigkeiten im Hinblick auf eine mögliche spätere wissenschaftliche Karriere aufgezeigt werden. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass sich Frauen unterproportional bewerben, da sie sich stärker auf das Studium konzentrieren und größeren Wert auf eine kurze Studiendauer legen.

1.12 Lehraufträge

Im Bereich der Chemie wurden im WS 04/05 insgesamt 5 Lehraufträge im Umfang von 18 SWS vergeben. Einer dieser Lehraufträge erfolgte ohne Vergütung. Derzeit sind alle Lehrbeauftragten männlich. Das Fach Chemie wird sich zukünftig verstärkt bemühen, Lehraufträge bevorzugt an Frauen mit entsprechender Eignung zu vergeben.

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 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**

Mit dem WS 2001/2002 hat ein neuer gestufter Bachelor/Master-Studiengang den alten auslaufenden integrierten Diplomstudiengang ersetzt. Dieser neue Studiengang ermöglicht in Paderborn erstmalig für das Studium der Chemie einen berufsqualifizierenden Abschluss in 6 Semestern nach internationalem Muster und die spätere weitere Qualifikation zum Mastergrad in Chemie. Semesterleistungen werden nach dem international standardisierten Credit-Point-System dokumentiert. Dies kommt besonders solchen Studierenden entgegen, die ihr Studium mit Verpflichtungen in der Familie oder auch Beruf vereinbaren müssen. Inwieweit hierdurch ein positiver Einfluss auf den Frauenanteil im Chemiestudium erzielt werden kann, wird sich zeigen. Es setzt aber voraus, dass diese Vorzüge weiblichen Interessenten bei der Öffentlichkeitsarbeit und Werbeaktionen an Schulen vermittelt werden.

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 würde daher außerordentlich die Schaffung von rechtlichen Rahmenbedingungen begrüßen, die es ermöglichen, Studierenden bei Nachweis des Bedarfs über die Möglichkeiten des neuen gestuften Studiengangs hinaus ein "Teilzeitstudium" anzubieten. Diese Möglichkeit wäre gerade vor dem Hintergrund der Einführung von Studiengebühren von großer Bedeutung.

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

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 Teilnahmemöglichkeiten am Veranstaltungsangebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der zukünftig regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen ansprechen und diesbezügliche Wünsche – sofern dienstlich zu vertreten – berücksichtigen.

4 Studium und Lehre

Wie bereits im Abschnitt 1.1 festgestellt, stellt sich das Department Chemie der Aufgabe, den derzeit als leicht überdurchschnittlich zu bewertenden Frauenanteil bei den Studierenden zu halten und gegebenenfalls noch weiter anzuheben. Hierzu erfolgen derzeit und auch weiterhin folgende Maßnahmen wie z.B.:

- **Kinderfreizeit für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität in den Oster- 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 Maßnahme richtet sich insbesondere an Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe. In den letzten drei Jahren wurden jährlich ca. 29 Praktikantinnen und Praktikanten mit einem Frauenanteil von 49 % erfolgreich betreut;
- **Schülerakademie:** Mit dieser Maßnahme werden interessierte Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 10 bis 13 angesprochen. Angeboten wird jeweils in der letzten Woche der Schulferien im Sommer ein fünftägiges Laborpraktikum mit Experimenten aus dem Bereich der Allgemeinen Chemie;
- **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;

Um den - analog zum Bundesdurchschnitt (s. Abschnitt 1.2) - überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den Studienabbrüchen zu senken, laufen ab Beginn des WS 05/06 besondere Betreuungsprogramme, bei denen zum einen durch Mentorinnen/Mentoren Beratungsstunden sowie durch Tutorinnen/Tutoren zusätzlich zu den Übungen Unterstützungsstunden angeboten werden.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs ist das Department bemüht, 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.

5 Frauen- und Geschlechterforschung

Das Department Chemie unterstützt die Bestrebungen der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung auszubauen. Es wird Frauen auf das entsprechende Lehrangebot hinweisen und, falls möglich, deren Initiativen zur Teilnahme an Frauenforschungsprojekten unterstützen. Eine Einbeziehung von Inhalten und Methoden der Geschlechterforschung in das Lehr- und Studienangebot der Chemie erscheint jedoch kaum möglich.

6 Stipendien und Forschungsförderung

Qualifizierte Studentinnen sollen bei Vorschlägen zur Aufnahme in Stiftungen und der Beantragung von Stipendien weiterhin gezielt unterstützt und beraten werden. Für das Department Chemie wurden in den Jahren 2002 bis 2005 insgesamt fünf Graduiertenstipendien zugesagt. Diese gingen ausschließlich an Frauen.

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 voll inhaltlich.

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 sexualisierter Gewalt unterbleiben, und, dass bei entsprechenden Verstößen die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

Die Dozentinnen und Dozenten und die für die Ausbildung der AZUBIS Verantwortlichen des Departments werden über die Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ informiert.

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

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. Er 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, solange dies die Funktionsfähigkeit des Departments nicht beeinträchtigt.

9 Berichtspflicht des Departments Chemie

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

Ende Teil A

Teil B – Department Physik

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. Diese zu erhöhen, ist ein langwieriger, gesellschaftlicher Prozess, an dem das Department im Rahmen seiner Möglichkeiten mitgewirkt hat und weiter intensiv mitwirken wird.

Unter Berücksichtigung des Anhangs „Statistiken und Daten“ und Daten des Statistischen Bundesamtes vom September 2004 wird das Folgende ausgeführt, wobei die auslaufenden alten Studiengänge nicht mehr berücksichtigt werden:

9.1 Studienanfänger/innen

Die Frauenquote aller in Paderborn Studierenden stieg in den vergangenen Jahren auf 43%. In den Studienjahren 2002 bis 2004 weist die Anfängerstatistik für das Fach Physik allerdings deutlich niedrigere und aufgrund der geringen statistischen Basis stark schwankende Frauenquoten mit einem Mittelwert von 24,4% auf. Der entsprechende Anfängeranteil im Bundesdurchschnitt fiel von 23,3% in 2002 auf 21,2% im Jahr 2003. Die Quote der Anfängerinnen wird sehr stark beeinflusst von dem immer noch vorherrschenden negativen Image der Physik, welches Schülerinnen aus dem Physikunterricht mitbringen. Das Department plant, seine gender-sensiblen Werbemaßnahmen und Kommunikationsaktivitäten an den weiterführenden Schulen fortzusetzen, um speziell Mädchen in den unteren Klassen wie auch höheren Klassen (Abiturjahrgänge) für ein Studium der Technik und der Naturwissenschaften zu interessieren, zu motivieren und Vorurteile, Physik sei nur für Jungen, bei Mädchen und Jungen abzubauen. Der aktiven Einbindung und Beratung von Lehrerinnen und Lehrer dieser Fachrichtungen sowie von Eltern und Erziehungsberechtigten für eine unterstützende geschlechter-differenzierende Wissensvermittlung und adäquate Studienberatung kommt dabei eine tragende Rolle zu.

Weitere Maßnahmen siehe Ziff. 4.

Mittelfristig wird eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden des Faches Physik um etwa 10% angestrebt.

9.2 Studierende

Im Landesdurchschnitt NRW stieg der Frauenanteil an allen Physikstudierenden von 15,1% im Studienjahr 2002 auf 19,3% in 2003.

Der entsprechende Anteil der Frauen an den Studierenden im Bachelor Studiengang belief sich bei niedrigen Studierendenzahlen im Mittel der WS 02/03 bis 04/05 auf 21,3%. Dabei ist keine einheitliche Tendenz einer Zunahme über diese drei Jahre erkennbar. Im ersten Mastersemester WS 04/05 betrug der Frauenanteil bei sehr kleiner Studierendenzahl 42,5%. Bei den Studierenden der neuen Lehrämter LHR und LGG/LBK liegt der Anteil der Frauen im Mittel bei 35,2% bzw. 17,9% für die Studienjahre 2003 und 2004 bei ebenfalls niedrigen, stark schwankenden Studierendenzahlen. Der Anteil der Frauen unter den Studierenden aller Semester aller neuen Studiengänge bleibt im Vergleich zu denen der Anfänger auf gleichem Niveau.

Das Department setzt sich als Ziel, dass der Frauenanteil unter den Studierenden höherer Semester weiterhin nicht geringer ausfällt als ihr Anteil unter den Anfängern.

Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind unter Ziff. 4 angesprochen.

9.3 Abschlussprüfung

Der Anteil der Absolventinnen des Bachelor Studiengangs liegt 2004 bei 33%.

Im Landesdurchschnitt NRW stieg der gewichtete Frauenanteil aller Physikstudiengänge 2002 bis 2003 von 15,1% auf 19,3%. Im Bundesgebiet war der Frauenanteil 14,2% im Jahr 2003. Der Absolventinnenanteil aller Physik-Studiengänge 2004 in Paderborn liegt mit 24% deutlich darüber. Dies entspricht zugleich dem mittleren Frauenanteil an allen Physikstudierenden.

Es ist somit nicht erkennbar, dass Frauen ihr Physikstudium häufiger als Männer abbrechen. Ziel ist es, im Vergleich vorzeitige Studienabbrüche bei Physikstudentinnen weiterhin zu verhindern.

Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind unter Ziffer 2 im Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium und Familie angesprochen.

9.4 Graduiertenstipendien

Der Frauenanteil an Graduiertenstipendien lag 2005 im Drittmittelbereich bei 17%. Dabei handelt es sich ausschließlich um ausländische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Das einzige 2005 aus Landesmitteln finanzierte Graduiertenstipendium wurde an eine Frau vergeben.

9.5 Promotionen

In den Jahren 2002 bis 2003 stieg der Frauenanteil an Promotionen im Fach Physik im Landessmittel NRW von 10,3% auf 12,9 %. Im Bundesgebiet lag er bei 12,4% im Jahr 2003.

Über drei Jahre von 2002 bis 2004 gemittelt liegt dieser Anteil in Paderborn bei 10%. Es wird angestrebt, dass die beobachteten höheren Anteile an Bachelorabschlüssen über höhere Quoten an den Masterabschlüsse zu steigenden Promotionsanteilen führen werden. Angestrebt wird ein Frauenanteil, der dem Frauenanteil an Masterabschlüssen entspricht. Für Maßnahmen und Zielzahlen wird auf Ziffer 4 und Ziffer 1.1 verwiesen.

9.6 Habilitationen

Seit der Gründung der Universität Paderborn – im Jahr 1972 als Universität - Gesamthochschule - hat es bis zum Dezember 2004 im Fach Physik 16 Habilitationen gegeben, keine davon von einer Frau. Im Bundesdurchschnitt fiel der Frauenanteil von 11,3% im Jahr 2002 auf 7,3% im Jahr 2003. Dies entspricht 8 Habilitationen von Frauen in Physik bundesweit 2003 mit Schwerpunkt im Bereich der Biophysik und Hochenergiephysik nicht jedoch auf den in Paderborn bisher vertretenen Fachgebieten.

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf andere Weise, 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

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

Ziel ist es, dass sich innerhalb der nächsten 5 Jahre wenigstens eine Frau für eine Professur qualifiziert. Für Junior-Professuren gelten die Feststellungen des Absatzes 1.6 sinngemäß.

9.7 Professuren

Derzeit ist in Paderborn noch keine Professur mit einer Frau besetzt. Im Bundesdurchschnitt war der Frauenanteil 3,6% im Jahr 2003.

Die Zahl der Frauen, die sich auf Physik-Professuren bewerben ist nach wie vor klein. Bewerberinnen fehlen besonders für die in Paderborn vertretenen Forschungsschwerpunkte.

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 im Internet bekannt machen;
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsvortrag einladen.

Darüber hinaus übernimmt das Department Physik die Regelungen von Ziff. 2.2 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ uneingeschränkt.

Gegenwärtig werden im Fach Physik drei Professuren neu besetzt. Ziel ist es, wenigstens eine davon mit einer Frau zu besetzen. Bis 2011 sind weitere zwei Professuren neu zu besetzen.

9.8 Hochschuldozenten / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.

Das Hochschulgesetz sieht entsprechende Positionen nicht mehr vor.

9.9 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. Zum Erhebungsstichtag war keine Frau auf einer Planstelle des Departments beschäftigt. Dies ist jedoch im Zusammenhang mit einem Frauenanteil von 23,5% im Drittmittelbereich unter Ziffer 1.11 zu sehen.

Im Bereich der unbefristeten, wissenschaftlichen Stellen ist lediglich eine Position bis 2010 neu zu besetzen.

Im Bereich der befristeten Stellen laufen 2005 bis Ende 2006 die Verträge auf den meisten besetzten BAT Ib/IIa-Stellen aus. Ein Teil dieser Verträge wird aber vermutlich verlängert werden.

Bei der Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals wird das Department Physik bei gleicher Qualifikation Frauen 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.

9.10 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

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

9.11 Drittmittelbeschäftigte

Im Statistischen Anhang sind die Angaben zum Drittmittelpersonal zusammengefasst.

Der Anteil an Frauen an wissenschaftlichen Drittmittelstellen von 23,5% entspricht 2004 dem Anteil an Absolventinnen von 24% und liegt deutlich über der Frauenquote aller Studierenden im Fach Physik. Der Vollbeschäftigungsanteil ist bei den Frauen gegenwärtig höher als bei den Männern.

Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Drittmittelmitarbeiter sind gegenwärtig 60% Frauen beschäftigt.

Im Bereich der befristeten Drittmittelstellen laufen 2005 bis Ende 2006 die Verträge auf den meisten z. Zt. besetzten BAT Ib/IIa-Stellen aus. Ein Teil dieser Verträge wird aber vermutlich verlängert werden. Ziel ist es, in den nächsten drei Jahren den mittleren Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Planstellen- und Drittmittelpersonal an jenen der Absolventen heranzuführen.

9.12 Lehrbeauftragte

Im Bereich der Physik wurden wegen der gegenwärtigen Unterauslastung des planmäßigen Lehrangebotes nach Kapazitätsverordnung keine vergüteten Lehraufträge im nennenswerten Umfang vergeben. Das Fach Physik wird sich weiterhin bemühen, Lehraufträge bevorzugt an Frauen mit entsprechender Eignung zu vergeben.

9.13 Stud. und wiss. Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen von 23,1% an den studentischen Hilfskräften entspricht dem Anteil 23% an den Studierenden insgesamt. Es wurde zum Stichtag lediglich eine Frau als einzige wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt.

Das Department sieht hier keinen Handlungsbedarf.

9.14 Auszubildende

Die Zahl der männlichen und weiblichen Auszubildenden ist gleich groß. Das Department sieht hier keinen Handlungsbedarf.

10 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

- Gestufter neuer Studiengang

Mit dem WS 2001/2002 hat ein neuer gestufter Bachelor/Master-Studiengang den alten auslaufenden integrierten Diplomstudiengang ersetzt. Dieser neue Studiengang ermöglicht in Paderborn erstmalig für das Studium der Physik einen berufsqualifizierenden Abschluss in 6 Semestern nach internationalem Muster und späterer weiterer Qualifikation zum Mastergrad in Physik. Semesterleistungen werden nach dem international standardisierten Credit-Point-System dokumentiert. Dies kommt besonders solchen Studierenden entgegen, die ihr Studium mit Verpflichtungen in der Familie oder auch Beruf vereinbaren müssen. In der Öffentlichkeitsarbeit und den Kommunikationsstrategien wird daher auf diese Vorteile des neuen Studiengangs für die Vereinbarkeit von Studium und Familie(Wunsch) 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. Leider gibt es derzeit keine gesetzlichen Grundlagen für ein echtes Teilzeitstudium, so dass die Studierenden finanzielle Nachteile durch Studiengebühren und das Fach scheinbar verlängerte mittlere Studienzeiten in Kauf nehmen müssen.

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

- 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 Weiterqualifizierung wegen Kinderbetreuung diese Weiterqualifizierung fortsetzen möchten. Während der Unterbrechung bleiben sie eingebunden in das Informationsnetz und die Aktivitäten des Departments.

11 Fort- und Weiterbildung

Das Angebot der Universität an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollte 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. 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.

12 Studium und Lehre

Eines der zentralen Anliegen der Frauenförderung im Department Physik muss die Erhöhung der Studentinnenzahl sein. Das Department Physik hat sich deshalb mit großem Aufwand an allen Aktivitäten beteiligt, die der Werbung von Studentinnen dienen können. Hier sind insbesondere der Modellversuch Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern mit dem Projektlabor und die Informationswochen für Studienanfängerinnen und interessierte Schülerinnen zu nennen. Ebenso sind 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, dem weit verbreiteten Vorurteil, dass Physik ein geschlechtsspezifisches Anforderungsprofil habe, positiv durch Einbindung von Best-Practice-Beispielen weiblicher Vorbilder entgegenzuwirken. Das Department wird solche - an Mädchengymnasien besonders effektiven - Aktivitäten fortsetzen. Institutionalisierte Aktivitäten hingegen müssen in Zusammenarbeit mit anderen Fächern des naturwissenschaftlich-technischen Bereichs erarbeitet werden, da einerseits zahlreiche parallele Aktionen auf wenig Akzeptanz bei den Leitungen der Schulen und andererseits kleine Fächer schnell an die Grenze ihrer personellen aber auch finanziellen Leistungsfähigkeit stoßen.

Da die mangelnde Motivation von Schülerinnen für ein Studium der Naturwissenschaften kein singuläres, sondern bundesweites Problem ist, hat die Bundesregierung das Problem erkannt und unterstützt durch viele Initiativen sowohl seitens des BMBF, aber auch des BMFSFJ die genderspezifische Ansprache und Vermittlung von technischen Berufen und Ausbildungs- und Studiumsmöglichkeiten in den Naturwissenschaften. Eine Teilnahme an solchen bundesweit organisierten Aktivitäten wie z.B. dem „Girlsday“, aber Zusammenarbeit mit weiteren regionalen Initiativen wird fortgesetzt, um eine Bündelung von Ressourcen zu erreichen und durch gemeinsame Aktivitäten eine weit größere Aufmerksamkeit und Öffentlichkeit zu gewinnen.

Zudem wird sich das Department bemühen, durch eigene Antragstellung an speziellen Ausschreibungen im Bereich „Chancengleichheit in Forschung und Wissenschaft“ zur Erhöhung des Anteils von Studierenden und Wissenschaftlerinnen, eigene Projekte für die Universität Paderborn zu generieren.

Als ein Beispiel sei die nano4women/nano4girls-Initiative zu nennen, die im November.2005 in Kooperation mit dem HNF und women.de vom BMBF gefördert stattfindet. 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..

Es ist geplant, das nano4women-Netzwerk als ein nachhaltiges länderübergreifendes Netzwerk für den Ausbau von Forschungsk Kooperationen weiterzuführen und als Community weiter auszubauen. Darüber hinaus sind Anknüpfungen im Rahmen einer EU-Ausschreibung „Frauen in die Wissenschaft“ des 6. RP zum 25. Oktober 2005 in Aussicht.

Im Rahmen der vom BMBF geförderten bundesweiten „Gründerinnen-Offensive“ ist zum 15. Januar 2006 ein Antrag im Bereich „Nano&Entrepreneurship als Zukunftschancen für Frauen“ geplant, der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studierenden der Nanotechnologien und durch zusätzliche Qualifikationen aus den Bereichen BWL und Existenzgründung im Rahmen einer Summer-Academy die beruflichen Optionen der Selbständigkeit als Einstieg in den Arbeitsmarkt vermitteln will.

Das Department Physik beteiligt sich am Girl's Day und am Schnupperstudium durch Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn.

Das Department Physik gibt eine Broschüre heraus, mit der für das Physikstudium geworben und von der auf besondere Fördermaßnahmen für Studentinnen hingewiesen wird. Die Vorzüge des neuen gestuften Bachelor/Master-Studiengangs wird hinsichtlich der besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie hervorgehoben werden. Zudem wird bei allen Publikationen der Universität darauf geachtet, dass sowohl Männer als auch Frauen als Zielgruppe adäquat angesprochen werden.

Um immer noch vorhandenen Vorurteilen über die Befähigung von Frauen im Bereich der Physik entgegenzutreten, verpflichtet das Department die Mitglieder des Lehrkörpers und die Studentischen Hilfskräfte, in allen Lehrveranstaltungen durch ihr Verhalten dazu beizutragen, dass eine beide Geschlechter einbeziehende Arbeitsatmosphäre geschaffen wird.

Bei genügend vielen Interessentinnen können zu den Vorlesungen und Übungen monoedukative Begleitveranstaltungen eingerichtet werden.

Das Department beabsichtigt kurzfristig den gegenwärtig überwiegend männlichen Lehrkörper nach Möglichkeit durch eine Gastdozentin oder Gastprofessorin zu ergänzen.

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.

13 Frauen- und Geschlechterforschung

Das Department unterstützt die Bestrebungen der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung auszubauen. Er wird Frauen auf das entsprechende Lehrangebot hinweisen und, falls möglich, zur Teilnahme an Frauenforschungsprojekten ermuntern. Eine Einbeziehung von Inhalten und Methoden der Geschlechterforschung in das Lehr- und Studienangebot der Physik erscheint jedoch kaum möglich.

14 Stipendien und Forschungsförderung

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

15 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. Er 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“.

16 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. Er 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, solange dies die Funktionsfähigkeit des Departments nicht beeinträchtigt.

17 Berichtspflicht des Departments Physik

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

Ende Teil B

Frauenanteile im LFB- Sport - Ist-Zustand, Bewertung und Ziele

17.1 Studienanfänger/ innen

In den vergangenen Jahren ist im Diplomstudiengang die absolute Zahl der Studienanfängerinnen konstant geblieben, prozentual ist sie bei den steigenden Einschreibungszahlen jedoch auf 22% zurückgegangen. Vermutet werden kann, dass dies mit der bundesweiten Umstellung der Studiengänge für außerschulischen Sport auf den 6- semestrigen Bachelor-Studiengang zusammenhängt, indem vor allem die männlichen Bewerber an dem traditionellen 8- semestrigen Diplomstudiengang hier verhaften, während die Studienanfängerinnen dem kürzeren berufsorientierten Studiengang anderswo bevorzugen.

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. Der Frauenanteil bei der Einschreibung ist möglicherweise aus diesem Grund in den letzten Jahren gestiegen. Eine Ausnahme macht hierbei das Studium für das Lehramt in Berufskollegs.

17.2 Studierende

Im Diplomstudiengang ist die Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von ca. einem Drittel in den letzten Jahren relativ konstant. In den Lehramtsstudiengängen ist eine steigende Tendenz zu beobachten, da bei den Neueinschreibungen die Zahl an Frauen gestiegen ist. Im Bereich Grundschule liegt der Prozentteil weiblicher Studierende bei 70%, im Bereich Haupt- Real- und Gesamtschulen bei 56%. Dies ist in sofern notwendig, weil die Bedeutung des Faches Sport unter dem Gesichtspunkt Gesunderhaltung zunimmt und vor allem im Schulstufenbereich um das Pubertätsalter herum Sportlehrerinnen besonders gefragt sind.

17.3 Absolventenzahlen

Über alle Studiengänge zusammen genommen ergibt sich in den letzten drei Jahren relativ konstant ein Geschlechterverhältnis 1:1, bei ansteigenden Absolventinnenzahlen im Diplomstudiengang. Dieser hohe prozentuale Anteil wird nicht zu halten sein, da bei der gleichen Zahl von Studentinnen die Zahl der Studenten zugenommen hat. Prospektiv können auch für die demnächst beginnenden Bachelor- und Masterstudiengänge noch keine Schätzungen vorgenommen werden. Die Bemühungen gehen dahin, in diesem stärker reglementierten modularisierten Studiengang mit einem geringeren Praxisanteil den Studentinnen möglichst günstige Bedingungen für die Lebensplanungen in Richtung Familiengründung zu bieten.

17.4 Graduiertenstipendium

Im LFB Sport gab es in den vergangenen Jahren lediglich von einer Absolventin die Nachfrage nach einem Graduiertenstipendium, das auch zugesagt wurde. Die Kandidatin ist dann jedoch in das Berufsleben übergewechselt ohne das Stipendium in Anspruch zu nehmen. Insgesamt ist die Nachfrage im LFB Sport gering. Die Tendenz der Nachwuchsförderung geht mehr in die Richtung, per Drittmittel BAT- Stellen einzuwerben, was auch regelmäßig gelungen ist.

17.5 Promotionen

In den Jahren 2003- 2004 gab es in der LFB Sport nur eine Promotion, die interdisziplinär mit dem Fach Chemie von einem männlichen Kandidaten erreicht wurde. Im Jahr 2005 wurden drei Promotionsverfahren abgeschlossen, darunter das einer Frau. Durch die gestiegene Zahl von Mitarbeiterinnen in der Drittmittelforschung wird es in den nächsten Jahren eine steigende Zahl von

Promovendinnen geben, die momentan in die laufenden Forschungsarbeiten eingebunden sind. Angestrebt wird auch, externe Promotionen zu ermöglichen, bei denen die Frauen im Erziehungsjahr im häuslichen Umfeld an ihrem Promotionsthema weiterarbeiten können unter Nutzung der modernen Kommunikationstechniken.

17.6 Habilitation

In den letzten zwölf Jahren wurde im LFB- Sport das 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 Drittmitteln vor allem für die Forschungsarbeiten von Mitarbeiterinnen und Habilitandinnen
- Gezielte Einwerbung von Drittmitteln bei Forschungsgebern, die vor allem Wissenschaftlerinnen unterstützen (DFG, Stiftungen)

17.7 Professuren

Der 1994/95 eingerichtete Arbeitsbereich „Sport und Gesellschaft“ war mit einer Professorin besetzt. Die Stelleninhaberin nahm 2001 einen Ruf eine C4-Stelle an. Im Wiederbesetzungsverfahren konnte keine Bewerberin als listenfähig beurteilt werden, weswegen diese Stelle jetzt ebenfalls mit einem Professor besetzt ist. Im momentan laufenden Berufungsverfahren für die W3-Professur Sportmedizin (Nachfolger Prof. Liesen) war nur eine Bewerberin, die früh im Verfahren zurückgezogen hat, weil sie anderweitig einen Ruf angenommen hat. Die nächste Professur wird im Jahr 2008 zu besetzen sein (Arbeitsbereich „Sport und Erziehung“). Es wird hier gezielt nach einer in den Bereichen Sport und Erziehungswissenschaft qualifizierten Bewerberin gesucht. Um die Besetzung dieser Stelle mit einer Professorin zu ermöglichen, wird gezielt

- 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 formalen Kriterien erfüllen,
- allen Bewerberinnen die größtmögliche Unterstützung zugesagt.

17.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Die im Jahr 2005 zu besetzende Stelle einer akademischen Rätin wurde aufgrund der inhaltlichen Ausrichtung speziell wieder für eine Bewerberin ausgeschrieben und entsprechend besetzt.

In absehbarer Zeit sind keine Beamtinnenstellen zu besetzen.

17.9 Wissenschaftliches Personal

Von derzeit 4 ½ unbefristeten BAT- Stellen für die Lehre in Theorie und Praxis der Sportarten sind 1 ½ mit Mitarbeiterinnen besetzt. Mittelfristig werden keine unbefristeten Stellen frei.

Unter den befristeten- und Drittmittel- Stellen wird nach der Statistik zum Stichtag 10. Januar 2005 ersichtlich, dass eine von drei Stellen mit Frauen besetzt sind. Im Bereich reine Drittmittelkräfte mit

zeitlicher Befristung (10 Stellen) beträgt der Frauenanteil derzeit 50%, im Bereich wissenschaftliche Hilfskräfte 40% und im Bereich studentische Hilfskräfte 55%. 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.

17.10 Nichtwissenschaftliches Personal

Es handelt sich hier um Sekretärinnenstellen und eine MTA- Stelle, die alle mit Frauen besetzt sind und auch in der Zukunft mit Frauen besetzt werden.

Anderweitige Stellen wie Arbeiterinnenstelle/ Arbeiter oder Auszubildende gibt es in diesem Bereich nicht.

17.11 Drittmittelbeschäftigte

s. unter 1.9.

17.12 Lehraufträge

Im umfangreichen Kanon der von den Prüfungsordnungen vorgegebenen Pflichtsportarten 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 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. In den vergangenen drei Semestern wurden folgende Zahlen von Lehraufträgen an Frauen vergeben:

- WS 2004/ 05: 3 von 20,
- SS 05: 9 von 32,
- WS 2005/ 06: 7 von 29.

18 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Grundsätzlich ist der LFB- 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. Möglicherweise wird sich die LFB- Sport gezwungen sehen, eigenständige Kinderbetreuungen zu organisieren, da üblicherweise Kindertagesstätten und Kindergärten nach 16 oder 17 Uhr schließen.

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 des Arbeitens zu Hause zurückgegriffen mittels moderner Kommunikationstechniken und Internet. Besonderer Wert wird auf die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit bzw. des Forschungsprojektes nach Erziehungszeiten oder Pflege von Angehörigen gelegt.

Rechtliche Voraussetzungen/ Studienkonten: Da durch die stringentere Regulierung vor allem in den Bachelor-Studiengängen mit Modularisierung und studienbegleitenden Prüfungen für Frauen mit Kindern Verlängerungen der Studienzeiten drohen, würde es die LFB- Sport begrüßen, wenn die

rechtliche Situation eine Verlängerung der Studienkonten für Ehepaare mit Kindern erlauben würde, so dass nicht nur die erziehende Mutter, sondern wechselseitig auch der erziehende Vater Erleichterung durch die Studienkontenzeiten erfahren würde, gegebenenfalls auch Nachlass von erhöhten Studiengebühren bei Verlängerung des Studiums über die Regelstudienzeiten hinaus. Sämtliche Bemühungen in diese Richtungen werden vom LFB Sport unterstützt. Dies gilt auch für die entsprechende Auslegung der Studien- und Prüfungsordnungen.

19 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 nichtwissenschaftliche Personal bezüglich neuer Methoden und Verfahren. Die Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Nachwuchskräfte werden gezielt auf diese Möglichkeiten hingewiesen.

20 Studium und Lehre

Der Studentinnenanteil ist vor allem in den Lehramtsstudiengängen sehr hoch. Dies entspricht auch dem hohen Bedarf an Lehrerinnen. Dieser Anteil muss unbedingt gehalten werden, um den Arbeitsmarkt zu befriedigen und den angehenden Lehrerinnen die Ausbildungsmöglichkeiten zu erhalten auch unter dem Aspekt, dass bei weiter steigenden Einschreibungszahlen eventuell ein Numerus Clausus eingeführt werden muss. Um die Studienbedingungen für Studentinnen, vor allem für Studentinnen mit Familien, zu verbessern und ihnen gegebenenfalls Ausgleich für Ausfallszeiten anzubieten, wird die LFB- Sport folgende Maßnahmen in Erwägung ziehen:

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

21 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 Modul Inhalte für den Bachelor-Studiengang fixiert. Insofern ist nach dem Weggang der Lehrstuhlinhaberin deren Schwerpunktbereich „Frau und Sport“ teilweise erhalten geblieben und wird entsprechend fortgeführt.

22 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, BAT-Stellen bzw. BAT- ½- Stellen einzuwerben, da diese gegenüber den Stipendien finanzielle und soziale Vorteile bieten.

23 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“.

24 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. Berücksichtigt wird hierbei, dass im Department Sport & Gesundheit in der Gruppe der Professorinnen Frauen unterrepräsentiert sind. Deshalb wird jeweils abgewogen, ob es dringend erforderlich ist, die einzige Professorin in jede Kommission und in jedes Gremium aufzunehmen. Unbenommen davon wird jeweils eine Einladung an Vertreterinnen der jeweiligen Gruppen ergehen, wenn Themen zur Diskussion anstehen, die Frauenfragen berühren könnten.

25 Berichtspflicht

Das Direktorium wird wenigstens einmal im Jahr einen Tagesordnungspunkt über Frauenfragen und Einhaltung des Frauenförderplanes aufnehmen und das Ergebnis in schriftlicher Form über den Dekan an die Beauftragte für Gleichstellung weiterleiten.

Frauenanteile – Istzustand, Bewertung und Zielvorstellungen

25.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

Im Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft (Ernährung und Verbraucherbildung, EVB) ist im WS 2005/06 das Fach Hauswirtschaftswissenschaft in 6 Lehramtstudiengängen 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 (Tabelle 5) gibt einen Überblick über die Studienanfängerinnen und -anfänger sowie über die Studierenden insgesamt in den WS 2002/03, 2003/04 und 2004/05. Demnach stieg im Fach EVB die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger über die Jahre kontinuierlich an. Während die Zahl der Studienanfängerinnen und -anfänger im WS 2002/03 insgesamt bei 50 Studierenden lag, waren es 2003/04 bereits 69 und im WS 2004/05 127. Während der Anteil der Studienanfängerinnen vom WS 2002/03 von 92,0 % bis WS 2003/04 auf 81,2 % um 10,8 % sank, stieg vom WS 2003/04 bis zum WS 2004/05 die Anzahl von 81,2 % auf 87,4 %, also um 6,2 %.

25.2 Studierende

Wie oben bereits erwähnt, wird dieser Studiengang überwiegend von Frauen belegt. Von den insgesamt 293 Studierenden im WS 04/05 sind 248 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 84,6%. Während der Anteil der Studentinnen vom WS 2002/03 von 82,8 % auf 79,8 % im WS 2003/04 um 3 % sank, stieg die Anzahl im WS 2004/05 um 2,8 % auf 87,4 %.

Die Anzahl der Studierenden insgesamt verdoppelte sich nahezu vom WS 02/03 bis zum WS 04/05 von insgesamt 151 Studierenden auf 293 Studierende. Eine wesentliche Verschiebung der geschlechtsspezifischen Anteile ist nicht zu erwarten.

25.3 Abschlussprüfung

Die Statistik im Anhang (Tabelle 5) gibt einen Überblick über die Absolventinnen- und Absolventenzahlen im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe) – hier: Abschlüsse im ersten und im weiteren Fach. Im Jahr 2002 betrug der Anteil der Absolventinnen 86,1% und im Jahr 2003 bei einem männlichen Absolventen 96,8%. Im Jahr 2004 war der Anteil der Studentinnen 87,2%.

25.4 Graduiertenstipendien

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

25.5 Promotionen

Im Jahr 2005 gab es bis Oktober keine Absolventinnen und Absolventen im Bereich Promotion. Es sind 5 Promotionsverfahren von 5 Frauen geplant. Das entspricht einem Anteil von 100,0 %.

Ein Promotionsverfahren wurde Mitte November abgeschlossen.

25.6 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.

25.7 Professuren

Jeweils eine C3-Professur ist mit einem Mann und eine C3-Professur mit einer Frau besetzt.

25.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Eine Frau ist als wissenschaftliche Beamtin im Rahmen einer A13-Besoldung in der Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft tätig. Hier besteht zurzeit eine Verringerung der Wochenarbeitszeit wegen Familienpflichten, dadurch konnte eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt werden.

Ein Mann ist als wissenschaftlicher Beamter im Rahmen einer A 13-Besoldung im Fach Biologie tätig. Das Fach Biologie ist dem Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft verwaltungstechnisch zugeordnet.

25.9 Hochschuldozenturen / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.

Im Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft ist ein Mitarbeiter als Studienrat im Hochschuldienst im Rahmen einer A 15-Besoldung tätig.

25.10 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ist im Fach mit der Vertretung einer ½ Stelle betraut (siehe oben 1.8). Zwei weitere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind im Fach in Drittmittelprojekten beschäftigt.

25.11 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

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

25.12 Drittmittelbeschäftigte

Im Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft werden zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über Drittmittel finanziert. Die Finanzierung trägt das Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (BMVEL).

Das vom BMVEL finanzierte Projekt, ESKIMO (Ernährungsstudie als KIGGS Modul), ist ein Kooperationsprojekt mit dem Robert-Koch-Institut, welches ebenfalls über das BMVEL getragen wird.

25.13 Lehrbeauftragte

Im WS 05/06 wurde – wie in den WS zuvor – ein externer Lehrauftrag an eine Frau erteilt.

25.14 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Da der Frauenanteil unter den Studierenden dominiert, werden erwartungsgemäß mehr Hilfskraftstellen von Frauen ausgefüllt. Von derzeit 5 studentischen Hilfskräften sind 4 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 80 %.

Die einzige Stelle als wissenschaftliche Hilfskraft ist durch eine Frau besetzt.

25.15 Auszubildende

Im Bereich EVB existiert keine Ausbildungsmöglichkeit.

26 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 wohlwollend und 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 (Fachkonferenzen etc.) werden die besonderen Bedürfnisse von Personen 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.

27 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.

28 Studium und Lehre

Der Lehramtsstudiengang Hauswirtschaftswissenschaft wird zu 84,6 % von Frauen belegt. Maßnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

Vom Fach geplant ist die Durchführung von Werbemaßnahmen zur Erhöhung des Anteils der männlichen Studierenden. Vergleichbar mit dem bekannten „Girls Day“ soll ein Angebot entwickelt werden, dass bei männlichen Studierende Interesse für ein Studium im Bereich Ernährungs- und Verbraucherbildung weckt.

29 Frauen- und Geschlechterforschung

Die Behandlung von Themen aus den Gebieten Frauenforschung bzw. Geschlechterforschung ist im Lehrangebot verankert. Folgende Veranstaltungen mit ausgewiesen gender-spezifischen Themen werden angeboten:

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

Generell ist in den Modulbeschreibungen der Studienordnung die gender-spezifische 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 Mainstream, Work Life Balance, Arbeitsteilung usw.

Daneben werden auch Themen für wissenschaftliche Hausarbeiten mit Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung vergeben.

30 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 wissenschaftliche Laufbahn bietet.

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

31 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“.

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

Frauen werden bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen in Zukunft noch stärker berücksichtigt werden.

33 Berichtspflicht

Der Vorstand des Departments Sport und Gesundheit berichtet einmal jährlich schriftlich dem Dekan über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Departmentsrat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

Ende Teil D

Berichtspflicht der Fakultät für Naturwissenschaften

Der Dekan der Fakultät für Naturwissenschaften und die Gleichstellungsbeauftragte berichten einmal jährlich schriftlich 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 07. Dezember 2005.

Gez. Gisela Jünnemann
Gleichstellungsbeauftragte

gez. Prof. Dr.-Ing. Hans-Joachim Warnecke
Dekan

An den Direktor der
Universitätsbibliothek
Herrn Dr. Dietmar Haubfleisch

Im Hause

HRSG: REKTORAT DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN