



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

### **Frauenförderplan des Fachbereichs 6, Physik, der Universität-Gesamthochschule Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2002**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-23547**



# Amtliche Mitteilungen

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

**Frauenförderplan  
des Fachbereichs 6, Physik  
der Universität – Gesamthochschule Paderborn  
Vom 10. Juli 2002**

**Frauenförderplan  
des Fachbereichs 6, Physik  
Fach Hauswirtschaftswissenschaften  
der Universität – Gesamthochschule Paderborn  
Vom 23. Januar 2002**

**Frauenförderplan  
des Fachbereichs 13  
Chemie und Chemietechnik  
der Universität – Gesamthochschule Paderborn  
Vom 23. Januar 2002**

8. Oktober 2002

Jahrgang 2002  
**Nr. 25**

**Frauenförderplan**

**des Fachbereichs 6**

**Fach Physik**

Vom 10. Juli 2002

**Frauenförderplan**

**des Fachbereichs 6**

**Physik, Fach Hauswirtschaftswissenschaft**

Vom 23. Januar 2002

**Frauenförderplan**

**des Fachbereichs 13**

**Chemie und Chemietechnik**

Vom 23. Januar 2001

## Frauenförderplan

### des Fachbereichs 6

#### Fach Physik

Vom 10. Juli 2002

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn nachstehender Frauenförderplan für den Fachbereich 6 - Fach Physik erlassen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule

#### 1. Frauenanteil des FB 6 - Fach 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 der Fachbereich im Rahmen seiner Möglichkeiten mitgewirkt hat und weiter intensiv mitwirken wird.

Unter Berücksichtigung des Anhangs „Statistiken und Daten“ wird folgendes ausgeführt:

##### 1.1 Studienanfänger/innen

Die Frauenquote aller in Paderborn Studierenden stieg in den vergangenen Jahren auf 42%. In den Studienjahren 1996/97 bis 1999/00 weist die Anfängerstatistik für das Fach Physik deutlich niedrigere und aufgrund der geringen statistischen Basis stark schwankende Frauenquoten mit einem Mittelwert von 25,2% auf. Die Quote der Anfängerinnen wird sehr stark beeinflusst von dem Bild der Physik, das Schülerinnen in der Schule kennen lernen. Der FB plant, seine Werbemaßnahmen an den weiterführenden Schulen noch weiter zu intensivieren, speziell Mädchen auch in den unteren Klassen für die Technik und die Naturwissenschaften zu interessieren und Vorurteile, Physik sei nur für Jungen, bei Mädchen und Jungen auszuräumen.

Weitere Maßnahmen siehe Pkt. 4.

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

##### 1.2 Studierende

Der Anteil der Frauen an den Studierenden im integrierten Studiengang (IS) Physik Diplom I und Diplom II beläuft sich auf 14,3 bzw. 13,5% gemittelt über die WS 1996/97 - WS 2000/01 (Ziff. 2 des Anhangs).

Bei den Studierenden für die Lehrämter Sek. I, Sek. II liegt der Anteil der Frauen im Mittel deutlich höher mit 30,7 bzw. 26,8% dies bei ebenfalls sehr niedrigen, stark schwankenden Studierendenzahlen in den einzelnen Studienjahren. Im Gegensatz zu den anderen Naturwissenschaften und zur Mathematik ist - bundesweit - bisher kaum ein Anstieg des Anteils der Frauen an den Studierenden des Diplom-Studienganges Physik auszumachen. Der Anteil der Frauen unter den Studierenden ist generell etwas geringer als unter den Anfängern.

Der FB setzt sich als Ziel, dass der Frauenanteil unter den Studierenden nicht geringer ausfällt als ihr Anteil unter den Anfängern.

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

### 1.3 Abschlussprüfung

Der Anteil der Absolventinnen des Diplom II Studiengangs entspricht im 4-Jahresmittel mit 8,6% beinahe dem vom Wissenschaftlichen Sekretariat für die Studienreform veröffentlichten langjährigen Mittelwert (1993-98) für NRW von 9,4%. Dieselbe Quelle gibt für das letzte Studienjahr 1999 bei einem Landesmittel von 12,2% für Paderborn einen deutlich höheren über dem Landesmittel liegenden Frauenanteil von 15,8%.

Der langjährige Anteil der Diplom-Physikingenieurinnen (Diplom I) liegt mit 10% in Paderborn etwas über dem entsprechenden Vergleichswert des Landes von 8,5%. Für die einzelnen Jahre ergeben sich allerdings, wegen der insgesamt niedrigen Absolventenzahlen beider Zweige sehr starke Schwankungen.

Einer Erfolgsquote von 34,6% der Frauen im Lehramtsbereich stehen nur 9% im Diplombereich gegenüber. Der Absolventinnenanteil 19,2% in allen Studiengängen zusammen entspricht im langjährigen Mittel jedoch dem Anteil 19% an allen Physikstudierenden.

Die Frage, warum mehr Frauen ihr Physikstudium abbrechen und somit ein kleinerer Prozentsatz (8,6%) als der Frauenanteil im integrierten Studiengang Physik (Diplom II: 13,5%) einen erfolgreichen Abschluss erreicht, ist bisher ungeklärt und muss genau analysiert werden. Ziel ist eine Reduktion der Studienabbrüche bei Physikstudentinnen herbeizuführen.

### 1.4 Graduiertenstipendien

Eine sehr niedrige Anzahl an Graduiertenstipendien lässt keine sinnvolle Analyse eines Frauenanteils zu. Es handelt sich zudem ausschließlich um ausländische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, was die Einbindung in ein internationales wissenschaftliches Netzwerk widerspiegelt.

### 1.5 Promotionen

Laut Wissenschaftsrat (siehe „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“, Mainz, 5/1998) betrug der Anteil der Frauen an den Promotionen in Physik im Jahr 1995 der alten Bundesländer (nur Deutsche) 7,1%.

Über 5 Jahre von 1996 bis 2000 gemittelt liegt dieser Anteil in Paderborn bei vergleichbaren 7,7% und entspricht fast dem Frauenanteil bei den Physik-Diplomabschlüssen (9,0%). Jede Maßnahme die zu einer Erhöhung dieser Quote führt, wird daher auch den Anteil der Frauen an den Promotionen erhöhen. Für Maßnahmen und Zielzahlen wird auf Pkt.4 und Pkt.1.1 verwiesen.

Erschwerend wirkt sich die Tatsache aus, dass wegen der exzellenten Chancen von Physikerinnen und Physikern auf dem Arbeitsmarkt das Interesse an einer Promotion insgesamt nachlässt.

## 1.6 Habilitationen

Seit der Gründung der Universität - Gesamthochschule Paderborn hat es bis zum Dezember 2000 im Fach Physik 13 Habilitationen gegeben, keine davon von einer Frau. Für 1992 bis 1994 errechnet sich nach Angaben des Wissenschaftsrats für 46 Fachbereiche der alten Bundesländer ein Frauenanteil von 5,1%. Dies entspricht im Mittel 3 Habilitationen von Frauen in Physik bundesweit pro Jahr mit Schwerpunkt im Bereich der Biophysik und Hochenergiephysik nicht jedoch auf den in Paderborn 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.

Der FB 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;
- 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, 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.

## 1.7 Professuren

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

Um die Chancen von Frauen, die sich auf Physik-Professuren bewerben zu verbessern, wird der FB

- 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 der FB die Regelungen von Pkt.2.2 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ uneingeschränkt.

In den nächsten 5 Jahren werden im FB Physik 6 weitere Professuren frei, 3 Stellen fallen weg, 3 Stellen können neu besetzt werden. Ziel ist, wenigstens eine davon mit einer Frau zu besetzen.

### **1.8 Hochschuldozenturen / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.**

Die einzige zuletzt männlich besetzte Dozentenstelle ist gegenwärtig ausgelaufen und fällt formal zurück an die Hochschule. Sie kann erst wieder in Abstimmung mit den bis 2003 neu zu besetzenden Professuren erneut beantragt und ausgeschrieben werden.

Um die Chancen von Frauen zu verbessern, wird der FB

- geeignete Bewerberinnen aus dem In- und Ausland auf Ausschreibungen hinweisen;
- Ausschreibungen auch im Internet bekannt machen;
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsgespräch einladen.

Darüber hinaus übernimmt der FB die Regelungen von Pkt.2.2 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ uneingeschränkt.

### **1.9 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter**

Unter Ziff. 9. des Anhangs sind die Angaben zum wissenschaftlichen Personal zusammengefasst. Die Prozentzahlen sind wegen der kleinen statistischen Basis sehr empfindlich gegen leichte Veränderungen der Grunddaten oder auch des Stichtages. Kommt eine Frau hinzu oder scheidet eine aus, so verändern sich die entsprechenden Prozentzahlen recht drastisch.

Im Bereich der befristeten Stellen laufen in der Zeit 1/2001 bis 12/2003 die Verträge auf den meisten besetzten BAT Ib/IIa-Stellen aus. Ein Teil dieser Verträge wird aber vermutlich verlängert werden.

Bei der Besetzung von befristeten BAT Ib/IIa-Stellen wird der Fachbereich Physik bis auf weiteres bei gleicher Qualifikation Frauen den Vorzug geben. Ziel ist, ihren Anteil in den nächsten drei Jahren zu verdoppeln.

### **1.10 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter**

Bis zum Jahr 2011 wird im Fach Physik der Stellenbestand an nichtwissenschaftlichem Personal um ca. 7 Stellen reduziert werden müssen. Der Frauenanteil wird somit mangels neu zu besetzender Positionen nicht nennenswert zu beeinflussen sein.

### **1.11 Drittmittelbeschäftigte**

Unter Ziff. 11. des Anhangs sind die Angaben zum wissenschaftlichen Drittmittelpersonal zusammengefasst.

Im Bereich der befristeten (einschließlich nichtwissenschaftlichen) Drittmittelstellen laufen in der Zeit 1/2001 bis 12/2003 die Verträge auf den meisten z. Zt. besetzten BAT Ib/IIa-Stellen aus. Entsprechendes wie unter Pkt. 1.9 gilt auch hier. Ziel ist, in den nächsten drei Jahren den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Drittmittelpersonal an jenen der Studierenden im Hauptstudium heranzuführen.

### 1.12 Lehrbeauftragte

Im Bereich der Physik wurden wegen der gegenwärtigen Unterauslastung des planmäßigen Lehrangebotes nach Kapazitätsverordnung keine vergüteten Lehraufträge im nennenswerten Umfang vergeben. Diese Situation wird sich frühestens nach 2004 ändern. Dann wird sich der Fachbereich bemühen Lehraufträge bevorzugt an Frauen mit entsprechender Eignung zu vergeben.

### 1.13 Stud. und wiss. Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften war stets höher als ihr Anteil an den Studierenden insgesamt mit 23%, gerechnet in Anteilen an SWS.

Die Bereitschaft von Frauen, sich insbesondere in der Lehre zu engagieren, ist deutlich ausgeprägter als die ihrer männlichen Kommilitonen. Der Fachbereich sieht hier keinen Handlungsbedarf.

### 1.14 Auszubildende

Die Zahl der männlichen und weiblichen Auszubildenden ist gleich groß. Der Fachbereich sieht hier keinen Handlungsbedarf.

## 2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

### Gestufte neuer Studiengang

Mit dem WS 2001/2002 ersetzt ein neuer gestufter Bachelor/Master-Studiengang den alten auslaufenden integrierten Diplomstudiengang. 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. Es wird ein nachhaltiger positiver Einfluss auf den Frauenanteil im Physikstudium erwartet, wenn diese Vorzüge weiblichen Interessenten bei der Öffentlichkeitsarbeit und Werbeaktionen an Schulen vermittelt werden können.

### Teilzeitstudium

In Stellungnahmen zur Frauenförderung wird häufig darauf hingewiesen, dass besonders für Frauen ein Vollzeit-Studium nur schwer mit ihren Lebensplänen vereinbar sein kann. Der Fachbereich 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. Da ein "Teilzeitstudium" bis zum Inkrafttreten des neuen Hochschulgesetzes staatlicherseits nicht vorgesehen war und es weiterhin an konkreten Regelungen mangelt, nimmt der Fachbereich in Kauf, dass die mittlere Studiendauer verlängert erscheint. Es muss jedoch die formelle Einrichtung eines Teilzeitstudiums mit konkreten Regelungen hinsichtlich der Anrechnung auf die Regelstudienzeit beantragt werden.

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 Diplom und Habilitation ist die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Der Fachbereich begrüßt deshalb ausdrücklich Bemühungen der Frauenbeauftragten 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 der Fachbereich 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 der Fachbereich 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 Fachs.

### **3. 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. Falls das entsprechende Veranstaltungsangebot rechtzeitig bekannt ist, wird der Fachbereich in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten des Fachbereiches jährlich Vereinbarungen treffen, welche Frauen auf Antrag Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während der Dienstzeit besuchen können.

### **4. Studium und Lehre**

Eines der zentralen Anliegen der Frauenförderung im Fach Physik muss die Erhöhung der Studentinnenzahl sein. Der Fachbereich 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 und Schüler entgegen zu wirken. Bei diesen Kontakten bemüht sich der Fachbereich besonders, dem weit verbreiteten Vorurteil, dass Physik ein geschlechtsspezifisches Anforderungsprofil habe, entgegenzuwirken. Der Fachbereich wird solche - an Mädchengymnasien besonders effektiven - Aktivitäten intensivieren.

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.

Eine Beteiligung an dem Projekt der Kinderfreizeit in den Herbst- und Osterferien ist geplant.

Der Fachbereich 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.

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

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

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

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

## **5. Frauen- und Geschlechterforschung**

Der Fachbereich 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.

## **6. Stipendien und Forschungsförderung**

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

## **7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Der Fachbereich unterstützt die unter Ziffer 8 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ formulierten Vorstellungen voll inhaltlich. Er wird insbesondere darauf hinwirken, dass die Dozentinnen und Dozenten und die für die Ausbildung der AZUBIS Verantwortlichen des FB an Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ teilnehmen.

## **8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des FB 6**

Der Fachbereich 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 Fachbereiches nicht beeinträchtigt.

### 9. Berichtspflicht

Die Dekanin/der Dekan bzw. die Leiterin/der Leiter der Zentralen Einrichtung und die Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Bereichs berichten einmal jährlich schriftlich dem Fachbereichsrat bzw. dem Beirat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fachbereichsrat bzw. Beirat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

### 10. Geltungsdauer

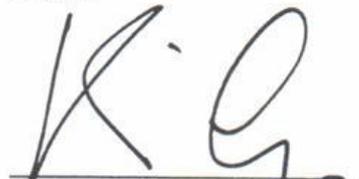
Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren

Verabschiedet vom Fachbereichsrat am 11. Mai.2001

Gleichstellungsbeauftragte

  
(Sigrid Weeke)

Dekan

  
(Prof. Dr. Klaus Lischka)

## **Frauenförderplan des Fachbereichs 6**

### **Physik, Fach Hauswirtschaftswissenschaft**

vom 23. Januar 2002

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität – Gesamthochschule Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität – Gesamthochschule Paderborn nachstehender Frauenförderplan für den Fachbereich 6 Physik, Fach Hauswirtschaftswissenschaft, erlassen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule
- Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre

#### **1. Frauenanteil des FB 6 Physik, Fach Hauswirtschaftswissenschaft**

Unter Berücksichtigung des Anhangs „Statistiken und Daten“ wird folgendes ausgeführt:

##### **1.1 Studienanfänger/innen**

Der Anteil der Frauen im Lehramtsstudiengang Hauswirtschaftswissenschaft (Sek. I) liegt im WS 00/01 bei 93,3%.

##### **1.2 Studierende**

Dieser Studiengang wird erwartungsgemäß überwiegend von Frauen belegt. Von den insgesamt 75 Studierenden sind 61 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 81,3%. Auch im langjährigen Mittel lag der Frauenanteil stets über 80%. Eine wesentliche Verschiebung der geschlechtsspezifischen Anteile ist nicht zu erwarten.

##### **1.3 Abschlussprüfung**

Im SS 2000 haben insgesamt 15 Studierende das erste Staatsexamen absolviert. Davon waren 14 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 93,3%.

##### **1.4 Graduiertenstipendien**

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

##### **1.5 Promotionen**

Der Anteil der Frauen an den Promotionen im Fach Hauswirtschaftswissenschaft betrug in dem Zeitraum von 1993 bis 1998 50%. Seit 1998 sind 5 weitere Promotionsverfahren von 4 Frauen und einem Mann geplant. Dies entspricht einem Frauenanteil von 80%.

### **1.6 Habilitationen**

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

### **1.7 Professuren**

Beide C3-Professuren (Ernährungswissenschaft / Hauswirtschaftswissenschaft) sind mit Männern besetzt.

Die eine C3-Professur wurde im Jahre 1997 besetzt. Auf die Ausschreibung gingen keine Bewerbungen von qualifizierten Frauen ein. Das Besetzungsverfahren wurde in Übereinstimmung mit der Frauenbeauftragten der Universität Paderborn durchgeführt. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass bundesweit insgesamt nur sehr wenige Frauen im Fach Ernährungswissenschaft habilitieren bzw. habilitiert sind.

Die andere C3-Stelle wird voraussichtlich im Jahre 2001 neu besetzt. Wir beabsichtigen, die Stelle mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen.

### **1.8 Hochschuldozenturen / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.**

Es existieren hierfür keine Stellen im Fach Hauswirtschaftswissenschaft

### **1.9 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter**

Die einzige unbefristete Stelle einer Studienrätin im HsD ist seit Gründung der Universität Paderborn mit Frauen besetzt.

### **1.10 nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter**

Beide Landesstellen sind mit Frauen besetzt (technische Angestellte, Regierungsangestellte).

### **1.11 Drittmittelbeschäftigte**

Von den insgesamt 4 Drittmittelbeschäftigten sind 3 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 75%. Für das Jahr 2001 wurden 2 weitere Drittmittelprojekte genehmigt, für deren Umsetzung 2 halbe BAT II a- Stellen mit Frauen besetzt werden.

### **1.12 Lehrbeauftragte**

Im WS 00/01 wurde ein externer Lehrauftrag an eine Frau erteilt.

### **1.13 Stud. und wiss. Hilfskräfte**

Da der Frauenanteil unter den Studierenden dominiert, werden erwartungsgemäß mehr Hilfskraftstellen von Frauen ausgefüllt. Von den insgesamt 6 studentischen Hilfskräften im Fachbereich sind 4 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 67%.

### **1.14 Auszubildende**

Im Fachbereich existiert keine Ausbildungsmöglichkeit.

## 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 wohlwollend und großzügig gelöst werden. Im Fachbereich besteht für diese Problematik eine Fülle von (individuellen) Beratungsangeboten von Seiten der beiden Professoren.

Bei der Abfassung neuer Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen kann darauf geachtet werden, dass die festgelegten Arbeitszeiten ggf. mit Kindergarten- bzw. Schulzeiten zu koordinieren sind. Bei der Festlegung von Terminen (Fachkonferenzen, Fachbereichssitzungen) sind die besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Familie zu berücksichtigen. Prinzipiell können flexible Arbeitszeiten auch in Form von Tele-Heimarbeit geschaffen werden.

Prüfungstermine von weiblichen Studierenden können den individuellen Bedürfnissen entsprechend verschoben werden.

## 3. Fort- und Weiterbildung

Für die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen wird bereits seit langem die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen - auch während der Dienstzeit- ermöglicht.

Alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen 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). Alle hierdurch entstehenden Kosten werden vom Fachbereich / Fach getragen.

## 4. Studium und Lehre

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

## 5. Frauen- und Geschlechterforschung

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

- Lebenszyklus der Frau
- Studien zur Frauenbildung
- Ziele der Frauenbewegung
- Emanzipation der Frau
- Frauenrollen
- Geschlechtsspezifische Unterschiede im Konsumverhalten
- Frau und Gesundheit
- Frauen über 60
- Geschlechtsspezifische Sozialisation
- Ökologie und die Gestaltungsmacht der Frauen
- Frauen und Ökonomie

Auch Projekte (z.B. Vergleichende Analyse von Frauenzeitschriften; Befragung von Paderborner StudentInnen zu Lebensstilfragen) sowie Examensarbeiten (z.B. 1995: Beruf Vollzeit-Hausfrau – Entwicklung, Selbstverständnis, gesellschaftliche Bewertung; 1996: Frauen zwischen Beruf und Familie; 1999: Geschlechtsspezifische Unterschiede im Ernährungsverhalten; 1999: Geschlechtsspezifische Sozialisation in der Grundschule; 2000: Die Rolle der Frauen in der Werbung;) zu diesem Thema werden gefördert.

## 6. Stipendien und Forschungsförderung

Die Mehrzahl der Lehramts-Studierenden hat nur eine geringe Motivation zu promovieren. Dieses Verhalten kann möglicherweise damit begründet werden, dass der Lehrerberuf und der damit verbundene Beamtenstatus Frauen mit Kinderwunsch bzw. Familie mehr Potenzial als eine wissenschaftliche Laufbahn bietet.

Dennoch sollten begabte (und interessierte) Studentinnen zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ermutigt werden und auf Förderungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden. Ein Problem besteht allerdings darin, dass für das Fach Hauswirtschaftswissenschaft keine eigene Promotionsordnung existiert. Die Promotionsarbeiten müssen daher an anderen Universitäten (bisher Uni Giessen, Uni Jena) bzw. in anderen Fachbereichen der Uni Paderborn (z.B. im FB 13 Chemie) eingereicht werden.

#### 7. **Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

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

Beschwerden über sexuelle Belästigungen dürfen nicht zur Benachteiligung einer belästigten Mitarbeiterin bzw. Studentin führen. Im Fachbereich wird ein Umgangston gewählt werden, 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.

#### 8. **Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des FB 6**

Frauen werden, soweit dies im Fachbereich Physik aufgrund der sehr geringen Frauenanteile möglich ist, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und –organe sowie Kommissionen in Zukunft noch stärker berücksichtigt werden. In die neue Berufungskommission wurden inzwischen 2 Frauen gewählt.

#### 9. **Berichtspflicht**

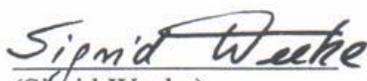
Der Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Bereichs berichten einmal jährlich schriftlich dem Fachbereichsrat bzw. dem Beirat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fachbereichsrat bzw. Beirat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

#### 10. **Geltungsdauer**

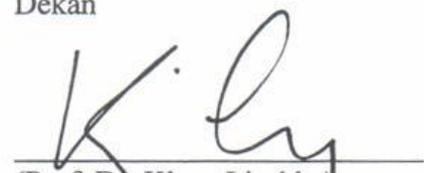
Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Verabschiedet vom Fachbereichsrat am 11. Mai 2001

Gleichstellungsbeauftragte

  
(Sigrid Weeke)

Dekan

  
(Prof. Dr. Klaus Lischka)

## Anhang - Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des FB 6 Physik, Fach Hauswirtschaftswissenschaft

### 1. Studienanfänger/innen (Stand WS 00/01)

Bei den angegebenen Zahlen handelt es sich immer um Belegungen, nicht um Kopfzahlen, da in den Lehramtsstudiengängen mehr als ein Fach belegt wird.

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Hauswirtschaftswissenschaft Sek I	14	1	15	93,3%

### 2. Studierende (Stand WS 00/01)

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Hauswirtschaftswissenschaft Sek I	61	14	75	81,3%

### 3. Abschlussprüfungen (Stand SS 00)

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Hauswirtschaftswissenschaft Sek I	14	1	15	93,3%

### 4. Graduiertenstipendien (1993 – 2000) keine

### 5a. Promotionen (abgeschlossene Verfahren 1993 - 2000)

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
1993	0	1	1	0%
1994	0	1	1	0%
1995	<i>keine</i>			
1996	<i>keine</i>			
1997	1	0	1	100%
1998	1	0	1	100%
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>

### 5b. Promotionen (laufende und geplante Verfahren)

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
	4	1	5	80%

**6. Habilitationen (1993 – 2000)**

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
1993	1	0	1	100%

**Anmerkungen zu Ziffern 7 - 11:**

Ggf. bitte Teilzeit- bzw. befristete Beschäftigungsverhältnisse gesondert angeben.

**7. Professuren (Stand 2000)**

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
C 4 <i>keine</i>				
C 3	0	2	2	0%
C 2 <i>keine</i>				

**8. Hochschuldozenturen / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass. (Stand WS 00/01)**

**Keine**

**9. wissenschaftl. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand WS 00/01)**

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A 16 Ltd. Direktor/in <i>keine</i>				
A 15 Direktor/in <i>keine</i>				
A 14 Oberrätin/Oberrat <i>keine</i>				
A 13 Rätin/Rat	1	0	1	100%
BAT I a Wiss. Ang. <i>keine</i>				
BAT I b Wiss. Ang. <i>keine</i>				
BAT Ib/IIa Wiss. Ang. <i>keine</i>				

**10. Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand WS 00/01)**

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
gehobener Dienst = BAT IIa/III - Va/Vb <i>keine</i>				
mittlerer Dienst bis BAT Vb/Vc	2	0	2	100%
Handwerker <i>keine</i>				
Bibl.: bitte Beamtenstellen berücksichtigen <i>keine</i>				

**11. Drittmittelbeschäftigte (Stand WS 00/01)**

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WiMi	3	1	4	75%
NiWi <i>keine</i>				

**12. Lehrbeauftragte (Stand WS00/01)**

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Bitte ausfüllen:				
Anzahl	1	0		100%
SWS	2			

**13. Stud. und wiss. Hilfskräfte (Stand WS 00/01)**

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
SHK	4	2	6	67%
WHK <i>keine</i>				

**14. Auszubildende (Stand WS 00/01)****Keine**

**Frauenförderplan**  
**des Fachbereichs 13**  
**Chemie und Chemietechnik**

Vom 23. Januar 2002

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn nachstehender Frauenförderplan für den Fachbereich 13 – Chemie und Chemietechnik erlassen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- Verbesserung der Berufschancen an der Hochschule

## **1. Frauenanteil des Fachbereichs 13 – Zielvorstellungen und Maßnahmen**

### **1.1 Studienanfänger und -anfängerinnen**

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist kaum festzustellen. Maßnahmen zu einer eventuellen Steigerung ihres Anteils sind unter Punkt 4. formuliert.

### **1.2 Studierende**

Der Anteil der Frauen unter den Studierenden ist generell etwas geringer als unter den Anfängern (wobei die entsprechenden Daten für das Lehramt stark schwanken und deshalb unsicher sind). Maßnahmen zur Verbesserung dieser Quote sind unter Punkt 4. angesprochen. Der FB setzt sich als Ziel, dass der Frauenanteil unter den Studierenden im Bachelor-Studiengang nicht geringer ausfällt als ihr Anteil unter den Anfängern (gemittelt von 1999 bis 2001) und dass ihr Anteil im Masterstudium wenigstens 35% erreicht.

### **1.3 Abschlussprüfung**

Der Frauenanteil ist höher als ihr Anteil unter den Studierenden des Hauptstudiums. Spezielle Maßnahmen zur Förderung von Frauen sind deshalb nicht erforderlich.

### **1.4 Graduiertenstipendien**

Der Anteil der Frauen an den vergebenen Stipendien war im Zeitraum 1990 – 2000 deutlich höher als ihr Anteil unter den Studierenden. Spezielle Maßnahmen zur Förderung von Frauen sind deshalb nicht erforderlich.

### **1.5 Promotionen**

Der Anteil der Frauen entspricht ihrem Anteil unter den Studierenden des Hauptstudiums III (zukünftig Masterstudium). Jede Maßnahme, die zu einer Erhöhung dieser Quote führt, wird daher auch den Anteil der Frauen unter den Promotionen erhöhen. Für Maßnahmen und Zielzahlen wird auf die Punkte 1.2 und 4. verwiesen.

### 1.6 Habilitation (bzw. Junior-Professur)

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 hinaus geht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil Forschung praktisch nur in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.

Der FB Chemie 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;
- 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, 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.

### 1.7 Professuren

Die Zahl der Frauen, die sich auf Chemie-Professuren bewerben, ist nach wie vor sehr gering. Um ihre Chancen zu verbessern, wird der FB

- 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 der FB die Regelungen von Pkt.2.2 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ uneingeschränkt.

In den nächsten 5 Jahren werden im FB 3 Professuren frei. Ziel ist, wenigstens 1 davon mit einer Frau zu besetzen.

### 1.8 Hochschuldozenten und

### 1.9 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die krasse Unterrepräsentanz der Frauen in diesen Bereichen des FB ist weitgehend historisch bedingt und lässt sich (mit Ausnahme des Defizites im Bereich der BAT Ib/IIa-Stellen) nur langsam korrigieren. Bei der Besetzung von Dauerstellen wird der FB die bereits unter 1.7 erwähnten Maßnahmen sinngemäß anwenden mit dem Ziel, von den im Lauf der nächsten 10 Jahre frei werdenden Positionen 50% mit Frauen zu besetzen.

Bei der Besetzung von befristeten BAT Ib/IIa-Stellen wird der FB bis auf weiteres bei gleicher Qualifikation Frauen den Vorzug geben. Ziel ist, ihren Anteil in den nächsten 3 Jahren dem Anteil der Frauen im Master-Studiengang Chemie anzugleichen.

### 1.10 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Anteil von 10% an den Stellen im Bereich BAT IIa/III – BAT V bzw. von 85% im Bereich BAT Vb/c-VII belegt, dass Frauen insbesondere in den höheren Gehaltsgruppen deutlich unterrepräsentiert sind. Angesichts der Altersstruktur des nichtwissenschaftlichen Personals im Fachbereich Chemie lässt sich dieser historisch gewachsene, nicht tragbare Zustand nur sehr langsam ändern. Der Fachbereich wird aber

- bei der Besetzung frei werdender Stellen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt einstellen und dabei von der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung intensiv Gebrauch machen;
- frei werdende Stellen möglichst breit gestreut ausschreiben und nach Wegen suchen, dadurch insbesondere Frauen zu erreichen;
- die Höherqualifikation von Frauen fördern, um ihre Aufstiegschancen zu verbessern.

Darüber hinaus werden die in Ziff.2.4 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn.“ formulierten Regelungen vollinhaltlich übernommen. Ziel ist insgesamt, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten innerhalb der nächsten 10 - 15 Jahre einen Frauenanteil von 50% im Bereich der oberen Gehaltsgruppen zu erreichen.

### 1.11 Drittmittelbeschäftigte (hier auch Beschäftigte aus Berufungszusagen )

Der Anteil der Frauen liegt in diesem Bereich z.T. ( bei WHK-Stellen ) deutlich höher als ihr Anteil an den Studierenden im Hauptstudium. Handlungsbedarf besteht deshalb hier nur insoweit, als die Zahl der weiblichen Studierenden im Hauptstudium generell zu klein ist ( vgl. 1.2 ).

### 1.12 Lehrbeauftragte

Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt hier weit über ihrem Anteil an den Studierenden des Hauptstudiums. Handlungsbedarf ist nicht gegeben.

### 1.13 Stud. und wiss. Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen entspricht hier ihrem ( zu geringen, vgl.1.2 ) Anteil an den Studierenden im Hauptstudium. Es besteht kein Handlungsbedarf.

### 1.14 Auszubildende

Die Zahl der männlichen und der weiblichen Auszubildenden ist nahezu gleich groß. Es besteht kein Handlungsbedarf.

## 2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ergeben sich bei den beschäftigten Frauen und den Studentinnen vor allem durch fehlende Kinderbetreuungsplätze. Langfristig ist daher die Erweiterung der bestehenden Kindertagesstätte an der Hochschule dringend erforderlich sowie die Schaffung weiterer kommunaler Kindergarten- und Kindertagesstättenplätze anzustreben. Um diesen Forderungen Nachdruck zu verleihen,

können sich Studierende und Hochschulangestellte in eine Liste zur Ermittlung des Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen eintragen, die an die entsprechenden Stellen weitergeleitet wird. Für die Übergangszeit sind Maßnahmen wie z.B. eine Kinderbetreuung in Eigeninitiative der Eltern zu initiieren und zu unterstützen.

Frauen mit Kindern haben oft Probleme mit starren Arbeitszeiten. Eine Gleitzeitregelung (07.30 – 13.00 Uhr für Halbtagsbeschäftigte, 07.30 – 17.00 Uhr für Ganztagsbeschäftigte) wird bereits praktiziert. Der FB 13 wird Frauen auf diese Möglichkeit hinweisen und die Aufgabenbereiche der entsprechenden Stellen geeignet strukturieren. Er wird auch alle Maßnahmen fördern, die Frauen nach einem Erziehungsurlaub den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern (z.B. Unterstützung bei der Aufarbeitung aktueller wissenschaftlicher Literatur, Hilfe bei Kontakten zu anderen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen.)

### **3. Fort- und Weiterbildung**

Das Angebot der Universität an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollte erweitert werden. Der Fachbereich 13 wird nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen die Teilnahme an solchen Veranstaltungen wie bisher auch im Rahmen der Dienstzeit ermöglichen. Falls das entsprechende Veranstaltungsangebot rechtzeitig bekannt ist, wird der Fachbereich in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten des Fachbereiches jährlich Vereinbarungen treffen, welche Frauen auf Antrag Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während der Dienstzeit besuchen können.

### **4. Studium und Lehre**

Frauen sind unter den Studienanfängern bzw. –anfängerinnen der Chemie in Paderborn zz. mit 42% vertreten. Dieser Anteil ist im Vergleich zu anderen Chemiefachbereichen der BRD überdurchschnittlich hoch; dabei ist zu beachten, dass gewisse Fachgebiete der Chemie, für welche sich Frauen erfahrungsgemäß besonders interessieren (z.B. Biochemie, Lebensmittelchemie), in Paderborn nicht vertreten sind.

Eine weitere Steigerung dieses Anteils wird nur möglich sein, wenn die Zahl der Studienanfänger und –anfängerinnen generell steigt. Der Fachbereich strebt dies nachdrücklich an und wird sich wie bisher durch Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler, Schnupperpraktika und öffentliche Vorlesungen nach Kräften bemühen, vor allem auch Frauen für ein Studium der Chemie zu interessieren.

Die Analyse der Studierendenzahlen zeigt, dass Frauen sowohl in den bisherigen HI-Studiengängen (33%) als auch im HII-Grundstudium (34,5%) etwas geringer vertreten waren als unter den Studienanfängern des Wintersemesters 2000/2001 (42%). Im Hauptstudium HII beträgt ihr Anteil dagegen nur noch 18,5%. Wie sich diese Zahlen nach Einführung des konsekutiven Bachelor/Master-Studienganges entwickeln werden, lässt sich nicht vorhersagen. Der Fachbereich nimmt die o.a. Daten jedoch zum Anlass, Frauen mehr als bisher schon im Grundstudium zu ermutigen und zu fördern (z.B. durch Tutorien unter Leitung von Frauen) und der erkennbaren Zurückhaltung von Frauen vor dem HII-(in Zukunft Master-) Studium durch geeignete Projektauswahl und Unterstützung bei der Auswahl der Vertiefungsfächer (im Hinblick auf die späteren Berufsmöglichkeiten) entgegenzuwirken. Es muss jedoch betont werden, dass die Entscheidung für ein Kurzzeitstudium in vielen Fällen von den weiblichen Studierenden bewusst getroffen worden ist, weil sie ihrer Lebensplanung entspricht.

### 5. Frauen- und Geschlechterforschung

Der Fachbereich 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 Chemie erscheint jedoch kaum möglich.

### 6. Stipendien und Forschungsförderung

Der Anteil der Frauen an den Graduiertenstipendien des Fachbereiches und den dort (z.B. Mankiewicz-Preis) oder von der Universität verliehenen Preisen entspricht ihrem Anteil am jeweiligen Hauptstudium (HI oder HII). Ebenso entspricht der Anteil der Frauen an den Promotionen des Fachbereiches im Zeitraum 1998 – 2000 ihrem Anteil im Hauptstudium HII. Handlungsbedarf ist nicht gegeben.

### 7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Der Fachbereich unterstützt die unter Ziffer 8 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ formulierten Vorstellungen voll inhaltlich. Er wird insbesondere darauf hinwirken, dass die Dozentinnen und Dozenten und die für die Ausbildung der AZUBIS Verantwortlichen des FB an Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ teilnehmen.

### 8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des Fachbereiches

Der Fachbereich 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 Fachbereiches nicht beeinträchtigt.

### 9. Berichtspflicht

Die Dekanin/Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte des FB 13 berichten einmal jährlich schriftlich dem Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fachbereichsrat beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

### 10. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von 3 Jahren.

Verabschiedet vom Fachbereichsrat am 21. Juni 2001

Gleichstellungsbeauftragte



(Gisela Jünemann)

Dekan



(Prof. Dr. N. Risch)

## Anhang – Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des FB 13

### 1. Studienanfänger/innen (Stand Wintersemester 2000/2001)

Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
Chemie (HI + HII)	16	22	38	42
Lehramt (SekI + II)	12	1	13	90
Gesamt	28	23	51	58

### 2. Studierende (Stand Wintersemester 2000/2001)

Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
Chemie (HI)	36	74	110	32,7
Chemie (HII)	54	120	174	31,0
Lehramt (SekI + II)	43	38	81	50
Gesamt	133	232	365	35

### 3. Abschlussprüfungen (Wintersemester 1999/2000 und Sommersemester 2000)

Studienfach	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
Chemie (HI)	7	11	18	39
Chemie (HII)	3	6	9	33
Lehramt (SekI + II)	6	5	11	55
Gesamt	16	22	38	45

### 4. Graduiertenstipendien

Zeitraum	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
1990 – 2000	7	8	15	47

### 5. Promotionen

Zeitraum:	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
1998 - 2000	10	40	50	20

### 6. Habilitationen

Zeitraum:	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
1990 - 2000	0	6	6	0

**7. Professuren (Stand Wintersemester 2000/2001)**

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
C 4	0	4	4	0
C 3	(1)*	8	9	(11)
C 2	0	2	2	0
Gesamt	(1)	14	15	(6,6)

\* Besetzungsvorschlag liegt seit 10 Monaten im MWSF

**8. Hochschuldozenten/Oberass./O.Ing./Wiss. Ass (Stand Wintersemester 2000/2001)**

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
C 2 Dozenten	0	1	1	0
C 2 O-Ass./O.-Ing.	0	0	0	0
C 1 Wiss.Ass.	0	1 + 6 x 0,5	4	0
Gesamt	0	5	5	0

**9. Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand Wintersemester 2000/2001)**

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
A 16	0	0	0	0
A 15	0	1	1	0
A 14	0	4	4	0
A 13	0	1	1	0
BAT Ia	0	2	2	0
BAT Ib	0	0	0	0
BAT Ib/IIa	0,5	4 + 13 x 0,5	11	4,5
Gesamt	0,5	18,5	19	3

**10. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter**

(Stand Wintersemester 2000/2001)

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
BAT IIa/III – Va/Vb	2 x 0,5	9	10	10
BAT VII – Vb/Vc	10 x 0,5 + 6	2	13	85
Handwerker	0	4	4	0
Gesamt	12	15	27	37

**11. Drittmittelbeschäftigte (Stand Wintersemester 2000/2001)**

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
WiMi SHK	8	17	25	33
WiMi WHK	3	6	9	33
NiWi	1	1	2	50
WiMi IIa/2	6	18	24	25
Gesamt	18	42	60	30

**12. Lehrbeauftragte (Stand Wintersemester 2000/2001)**

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
Anzahl	4	5	9	44
SWS	9	9	18	50

**13. Stud. und wissenschaftliche Hilfskräfte (Stand Wintersemester 2000/2001)**

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
SHK	4	8	12	33
WHK	0	3	3	0
Gesamt	4	11	15	27

**14. Auszubildende (Stand Wintersemester 2000/2001)**

Ausbildungsberuf	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil (%)
Chemielaborant/in	4	6	10	40
Gesamt	4	6	10	40

Hrsg: Rektorat der Universität-Gesamthochschule Paderborn  
Warburger Straße 100 · 33098 Paderborn