



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan des Fachbereichs Agrarwirtschaft der Abteilung Soest der Universität-Gesamthochschule Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2001

urn:nbn:de:hbz:466:1-24324



Amtliche Mitteilungen

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

Frauenförderplan
des Fachbereichs
Agrarwirtschaft
der Abteilung Soest
der Universität – Gesamthochschule
Paderborn

Vom 10. Juli 2001

13. Dezember 2001

Jahrgang 2001
Nr. 29

Frauenförderplan des Fachbereichs Agrarwirtschaft

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität-Gesamthochschule Paderborn wird auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 und des vom Senat am 22.11.2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität-Gesamthochschule Paderborn nachstehender Frauenförderplan für den Fachbereich Agrarwirtschaft beschlossen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Sicherung und möglichst Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule und im Berufsfeld des Studienganges Agrarwirtschaft

1. Frauenanteil des Fachbereichs – Zielvorstellungen und Maßnahmen (vgl. Anlage „Statistiken“)

Die verfügbaren Daten reichen für eine exakte Beschreibung der Ausgangslage nicht immer aus. Eine umfassende hinreichend aktuelle Statistik kann deshalb für den ersten Frauenförderplan des Fachbereichs nicht erstellt werden. Ab 2001 wird ein Datenraster etabliert, das die Entwicklung zu den in diesem Abschnitt aufgelisteten Positionen verlässlich abbildet. Es wird angestrebt, mit Hilfe der Hochschulverwaltung eine hochschulweit möglichst einheitliche Dokumentation der einschlägigen Kennzahlen zu entwickeln.

1.1 Studienanfänger/innen

Der Anteil der Studienanfänger/innen schwankte in den letzten zehn Jahren zwischen 10 % (1990) und 26 % (1996). (Durchschnitt 1995-99 20 %). Zum Wintersemester 2000/2001 liegt der Anteil bei 16 %. Das ist im Vergleich mit anderen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ein weitaus überdurchschnittlicher Wert, der insbesondere bei dem derzeitigen Umbruch in der Landwirtschaft mit den sehr niedrigen Schülerinnenzahlen an landwirtschaftlichen Fachoberschulen nur schwer zu steigern ist. Gleichwohl wird im Durchschnitt der nächsten drei Jahre ein Studentinnenanteil von 28 % angestrebt. Dafür werden beim Schnuppertag und anderen Aktivitäten der Studierendenwerbung immer weibliche Interessierte besonders angesprochen.

1.2 Studierende

Von den Studierenden sind zwischen 16 und 21 % weiblich, ihr Anteil in der Regelstudienzeit ist höher als bei den Studenten. Die Ursachen werden künftig im Zuge des „Studierenden-Controllings“ das im Aufbau ist, näher untersucht. Nach Maßgabe der Ergebnisse werden Maßnahmen ergriffen. Weitere Maßnahmen siehe Punkt 4.

1.3 Abschlussprüfung

Im Bereich der Abschlussprüfungen gibt es nach den vorliegenden Unterlagen keine gravierenden Unterschiede zwischen Studentinnen und Studenten. Im Zuge des im Aufbau befindliche „Studierenden-Controllings“ werden spezifische Auswertungen realisiert.

1.4 Graduiertenstipendien

Entfällt.

1.5 Promotionen

Promotionen werden in Zusammenarbeit mit Universitäten realisiert. Der Anteil der weiblichen Doktorandinnen liegt im Durchschnitt der letzten zehn Jahren bei über 30 % und ist nach Maßgabe der Möglichkeiten auf 40 % zu steigern.

1.6 Habilitationen

Entfällt.

1.7 Professuren

Von 13 Professuren ist eine Stelle mit einer Professorin besetzt. Der Anteil soll nach Maßgabe der gesetzlichen Vorschriften erhöht werden. Innerhalb der nächsten drei Jahre wird voraussichtlich eine Professur frei. Es ist beabsichtigt, diese mit einer Frau zu besetzen.

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

Entfällt.

1.9 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Von den MLF-Stellen ist keine mit einer Frau besetzt. Die Stellen sind langfristig nicht verfügbar. Bei der angestrebten Ausweitung der MLF-Stellen wird die Erhöhung des Mitarbeiterinnenanteils angestrebt.

1.10 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Beim nichtwissenschaftlichen Personal sind drei von fünf Stellen mit weiblichen Mitarbeitern unbefristet besetzt und in absehbarer Zeit nicht vakant. Der Fachbereich unterstützt Höhergruppierungen und die Weiterqualifikation der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

1.11 Drittmittelbeschäftigte

Die Zahl der Drittmittelbeschäftigten hängt von der Projektbewilligung ab und schwankt stark. Das gilt auch für den Umfang der Beschäftigung. Ab 2001 wird diesbezüglich eine genaue Statistik geführt. Der Anteil der Mitarbeiterinnen liegt bei rund 50 %. Er soll in Zukunft gesichert werden.

1.12 Lehrbeauftragte

Von zwölf Lehrbeauftragten sind drei weiblich. Der Anteil soll in Zukunft gehalten werden.

1.13 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Anteil der Frauen an den SHK liegt mit fast 50% weit über dem Studentinnenanteil. In der Ausschreibung und Bekanntmachung werden Studentinnen besonders motiviert, sich zu bewerben. Bei gleicher Qualifikation werden Stellen für Studentische Hilfskräfte bevorzugt an Frauen vergeben.

1.14 Auszubildende

Entfällt.

2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

a) Studium:

Lehrveranstaltungen mit Präsenzplicht werden nach Möglichkeit innerhalb der regulären Arbeitszeit gehalten. In begründeten Fällen wird für die für die Pflege von Kindern oder Angehörigen verantwortlichen Studierenden eine flexible Regelung sichergestellt.

b) Beruf:

Die Präsenzzeit am Fachbereich wird für alle betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Notwendigkeiten geregelt. Die Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen berücksichtigt diese Zeiten. In besonderen Fällen (z. B. Erkrankung von Kindern oder anderen mit der Pflege beauftragten Personen) wird unter Gewährleistung eines möglichst reibungslosen Arbeits- und Vorlesungsablaufs eine flexible Gestaltung der Präsenzzeiten ermöglicht.

In begründeten Fällen wird Arbeit auch außerhalb der Dienststelle ermöglicht, sofern das Arbeitsgebiet dieses erlaubt.

3. Fort- und Weiterbildung

Der Fachbereich fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten in gleichem Maße die Fortbildung von Frauen und Männern. Bei begrenzten Ressourcen wird im Bedarfsfall der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen Priorität eingeräumt.

4. Studium und Lehre

Spezifische Tutorien für Studentinnen erscheinen aufgrund von Inhalt und Struktur des Studiums und vor dem Hintergrund der bisher von weiblichen Studierenden erbrachten Leistungen nicht notwendig. In den Fächern des Grundstudiums werden jedoch für Fächer mit hohen Durchfallquoten vorlesungsbegleitende Tutorien angeboten.

Zur Erhöhung der Akzeptanz des Studiengangs Agrarwirtschaft durch Frauen werden in Informationsveranstaltungen Studienstruktur und Studieninhalte sowie mögliche Berufsfelder nach Möglichkeit von weiblichen Mitgliedern des Fachbereichs vorgestellt. Der Fachbereich bemüht sich aktiv um die Vermittlung von Absolventinnen auf attraktive Arbeitsplätze.

Eigeninitiativen von Studentinnen zur Bildung von Gremien, die sich mit der Erörterung frauenspezifischer Anliegen befassen, werden vom Fachbereich unterstützt.

5. Frauen und Geschlechterforschung

Nach gegebenen Möglichkeiten werden entsprechende Themen bei der Vergabe von Seminar- und Diplomarbeiten sowie bei Gastvorträgen (z. B. Soester Gespräche) und Lehraufträgen berücksichtigt.

6. Stipendien und Forschungsförderung

Finanzielle Mittel, Räume und Personal werden Frauen auf Antrag und bei Bedarf entsprechend ihrem Anteil am Kollegium zur Verfügung gestellt.

Informationen zu Stipendien werden von der Gleichstellungsbeauftragten an interessierte Studentinnen und Mitarbeiterinnen weiter gegeben. Die öffentliche Ausschreibung von Promotionsstipendien erfolgt ohne Angabe einer Altersbegrenzung.

7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Sexuelle Gewalt und Frauen diskriminierende Bemerkungen von Studierenden und Mitarbeitern werden nicht geduldet. Alle Beschwerden, die diesen Punkt betreffen, werden anonym behandelt. Der Fachbereich benennt eine Frau, die Ansprechpartnerin für alle diesbezüglichen Belange ist.

8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des Fachbereichs Agrarwirtschaft

Alle Gremien des Fachbereichs sollen paritätisch besetzt werden. Falls dies nicht möglich ist, ist mindestens eine Wissenschaftlerin vertreten. Hierfür werden entsprechende Stundenermäßigungen angestrebt. In Gremien mit zwei studentischen Mitgliedern soll eines davon weiblich sein. In solchen mit nur einem studentischen Mitglied erfolgt die Besetzung mindestens jedes zweite Mal durch eine Frau. Ausnahmen sind nur in begründeten Fällen möglich.

In allen Gremien des Fachbereichs hat die Frauenbeauftragte Antrags- und Rederecht.

9. Berichtspflicht

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

10. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

11. Verabschiedung

Verabschiedet vom Fachbereichsrat des Fachbereichs Agrarwirtschaft im Umlaufverfahren am 14.12.2000. Unter Beachtung der Empfehlungen der Gleichstellungskommission vom 06.06.2001 überarbeitete Fassung verabschiedet am 10.07.2001.

Soest, den 10.07.2001

Gez. Prof. Dr. Schulz-Beenken
(Gleichstellungsbeauftragte)

Gez. Prof. Dr. Hensche
(Dekan)

Anhang Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des FB 9

1. Studienanfänger/Innen (Stand Dezember 2000)

Agrarwirtschaft	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
1998	19	60	79	24
1999	20	71	91	22
2000	10	51	61	16

2. Studierende (Stand Dezember 2000)

Agrarwirtschaft	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
1998	50	260	310	16
1999	72	267	339	21
2000	63	263	326	19

3. Abschlussprüfungen (Stand Dezember 2000)

Agrarwirtschaft	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
1998	4	40	44	9
1999	14	46	60	23
2000	9	38	47	19

4. Graduiertenstipendien

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
entfällt				

5. Promotionen (in Kooperation mit universitären Fachbereichen)

Zeitraum	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
1995 – Juli 2001	4	9	13	31

6. Habilitationen

Zeitraum	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
keine				

7. Professuren (Stand Dezember 2000)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
C3	0	6	6	0
C2	1	6	7	14
Gesamt	1	12	13	8

(in 2003 (C3) und 2004 (C2) werden je eine Professur frei)

8. Hochschuldozenten / Ober-Ass. / O. Ing. /Wiss. Ass.

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
entfällt				

9. Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand Dez. 2000)

Stellen	Besetzt bis	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
A 13-A16					
BAT Ia					
BAT Ib					
BAT Ib/IIa	2021	-	1	1	0
in FH –Fachbereichen					
BAT IIa/III – Va	<2023	-	2,5	2,5	0
Gesamt			3,5	3,5	0

10. Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
Gehobener Dienst BAT IIa/III-VaVb	0	2	2	0
Mittlerer Dienst bis BAT Vb/Vc	3	0	3	100

11. Drittmittelmitarbeiter (Stand Juli 2001)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
WiMi	7	6	13	54
NiWi	1	1	2	50

12. Lehrbeauftragte (2000)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
Anzahl	3	9	12	25

13. Stud. u. Wiss. Hilfskräfte

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
SHK (PM) (Plan- und Drittmittelstellen)	35,5	38,75	74,25	48
WHK	(Stellen nur über Drittmittel, siehe dort)			

14. Auszubildende

Ausbildungsberuf	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil %
Keine Stellen				

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