



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2013

urn:nbn:de:hbz:466:1-16718

AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 106 / 13 vom 12. Dezember 2013

**Frauenförderplan
der
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
der Universität Paderborn**

Vom 12. Dezember 2013



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtlichen Mitteilungen“ Nr. 51 vom 12. Dezember 2012) wird nachstehender

Frauenförderplan für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 26. Oktober 2010 ersetzt.

INHALT

Präambel

- 1. Frauenanteile – Istzustand, Bewertung und Zielvorstellungen**
 - 1.1 Studienanfänger/innen
 - 1.2 Studierende
 - 1.3 Abschlussprüfungen
 - 1.4 Promotionen
 - 1.5 Habilitationen
 - 1.6 Professuren
 - 1.7 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte
 - 1.8 Wissenschaftliches Personal
 - 1.9 Personal im Bereich Technik und Verwaltung
 - 1.10 Drittmittelbeschäftigte
- 2. Personal**
 - 2.1 Stellenausschreibungen
 - 2.2 Personalauswahlverfahren und Beförderungen
 - 2.2.1 Allgemeine Verfahrensregeln
 - 2.2.2 Professuren und Juniorprofessuren
 - 2.2.3 Wissenschaftliches Personal
 - 2.2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung
- 3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**
 - 3.1 Arbeitszeit und -organisation
 - 3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg
 - 3.3 Studium und Familienaufgaben
 - 3.4 Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen
- 4. Fort- und Weiterbildung**
- 5. Studium und Lehre**
- 6. Gender Studies**
- 7. Stipendien und Forschungsförderung**
- 8. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt**
- 9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**
- 10. Berichtspflicht**
- 11. Schlussbestimmungen**
 - 11.1. Frauenförderplan
 - 11.2. Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Präambel

Der Frauenförderplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Besoldungs- und Gehaltstarifen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt;
- Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen bei Einstellungen und in der beruflichen Laufbahn;
- Verbesserung der Bedingungen für die Berufs- und Studiensituation, um die Vereinbarkeit von Familie /persönlicher Lebenssituation für Frauen und Männer in Studium und Beruf zu erleichtern;
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität einer Promotion für weibliche Studierende;
- Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt;
- Angemessene Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät;
- Förderung von Genderkompetenz der Fakultätsmitglieder und durchgängige Berücksichtigung der Genderaspekte (Gender Mainstreaming) in der Struktur, der Kultur und im Handeln der Fakultät.

1. Frauenanteile – Istzustand, Bewertung und Zielvorstellungen

Der Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bezieht sich hinsichtlich der genannten Zahlen zum Istzustand und daraus abgeleiteter Ziele und Maßnahmen einheitlich auf das vom Dezernat 1 (Finanzwesen) zur Verfügung gestellte Zahlenwerk (06.03.2013).

1.1 Studienanfänger/innen

Der Anteil der Studienanfängerinnen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist von 47,6 % im WS 10/11 auf 54,8 % im WS 12/13 gestiegen und liegt damit leicht über dem Anteil aller Studienanfängerinnen an der Universität Paderborn. Innerhalb der Fakultät zeichnet sich ein recht heterogenes Bild. Während der Frauenanteil im Studiengang International Business Studies in den Jahren 2010 bis 2012 je nach Jahrgang zwischen 65,3 % und 72,2 % liegt, bewegt er sich im Studiengang Wirtschaftsinformatik leider immer noch unter 15 %.

Tabelle 1: Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen und -anfängern

Studiengang	WS 2012/13	WS 2011/12	WS 2010/11
Wirtschaftswissenschaften B. Sc.	46,1 %	37,6 %	40,7 %
International Business Studies B. Sc.	72,2 %	68,8 %	65,3 %
Wirtschaftsinformatik B. Sc.	14,1 %	9,6 %	8,1 %
Betriebswirtschaftslehre M. Sc.	51,3 %	51,9 %	58,9 %
Int. Economics and Management M. Sc.	66,7 %	36,4 %	55,6 %
International Business Studies M. Sc.	78,9 %	89,4 %	80,8 %
Wirtschaftsinformatik M. Sc.	6,3 %	9,1 %	6,5 %
Management Information Systems M. Sc.	45,8 %	32,6 %	26,7 %
Wirtschaftspädagogik M. Sc.	64,9 %	60,5 %	52,8 %
B. Ed. BK	61,5 %	44,0 %	k. A.
LBK	50 %	25 %	53,8 %
D II	k. A.	k. A.	k. A.
Wirtschaftsinformatik D II	k. A.	k. A.	k. A.
LA S II b.F.	k. A.	k. A.	k. A.
Summe	54,8 %	46,8 %	47,7 %

Quelle: Datenerhebung Dez. 1.3 Stand 06.03.2013

Detaillierte Statistiken befinden sich im Anhang des Frauenförderplans.

Ziel:

Die Fakultät möchte geeignete Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil in der Wirtschaftsinformatik dem Fakultätstrend anzunähern. Dieses beinhaltet unter anderem das Angebot von Informationsveranstaltungen mit dem Ziel, Schülerinnen verstärkt anzusprechen, z. B. „Tag der offenen Tür“, die „Frühlings- und Herbstuni“ und der „Girls Day“. Der Anteil der Frauen in der Wirtschaftsinformatik soll auf im Bachelor auf mindestens 15% gesteigert werden, im Master zunächst auf mindestens 10%, wobei langfristig eine weitere Steigerung des Frauenanteils angestrebt wird.

Der Anteil der Studienanfängerinnen für alle Studiengänge insgesamt sollte in Zukunft nicht unter 50% liegen.

1.2 Studierende

Der Anteil weiblicher Studierender in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat sich von 46,8 % auf 48,4 % erhöht. Er liegt damit leicht über dem Durchschnitt an der Universität Paderborn. Er ist gleichzeitig geringer als der Frauenanteil bei den Neueinschreibungen im ersten Fachsemester an der Fakultät, welcher im WS 2012/13 bei 54,8 % lag.

Tabelle 2: Frauenanteil bei den Studierenden

Studiengang	WS 2012/13	WS 2011/12	WS 2010/11
Wirtschaftswissenschaften B. Sc.	38,2 %	37,4 %	40,5 %
International Business Studies B. Sc.	70,3 %	68,6 %	68,2 %
Wirtschaftsinformatik B. Sc.	8,0 %	8,6 %	7,8 %
Betriebswirtschaftslehre M. Sc.	54,7 %	55,9 %	59,2 %
Int. Economics and Management M. Sc.	48,1 %	30,3 %	39,5 %
International Business Studies M. Sc.	81,8 %	84,9 %	71,0 %
Wirtschaftsinformatik M. Sc.	7,8 %	9,6 %	13,3 %
Management Information Systems M. Sc.	58,9 %	26,7 %	26,7 %
Wirtschaftspädagogik M. Sc.	33,75 %	62,8 %	55,7 %
B. Ed. BK	54,4 %	44,0 %	k. A.
LBK	60,4 %	60,1 %	56,3 %
D II	100 %	100 %	25,3 %
Wirtschaftsinformatik D II	k. A.	k. A.	8 %
LA S II b.F.	50 %	50 %	66,67 %
Summe	48,4 %	47,1 %	46,8 %

Quelle: Datenerhebung Dez. 1.3 Stand 06.03.2013

Detaillierte Statistiken befinden sich im Anhang des Frauenförderplans.

Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, dass in den Studiengängen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften mehr Männer eingeschrieben sind als Frauen. Eine Ausnahme bildet das Studienprogramm IBS, in dem der Frauenanteil seit Jahren meist höher ist als der Männeranteil.

Ziel:

Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Fakultät, ihre insbesondere im Studiengang IBS bereits vorhandenen Stärken auf das gesamte Studienprogramm der Fakultät zu übertragen. Dieses soll unter anderem durch den umfangreichen Ausbau der Studiengänge realisiert werden, welches hierdurch noch attraktiver gestaltet werden soll. Des Weiteren plant die Fakultät eine Professionalisierung des Studiengangsmanagement. Hierzu zählen ein regelmäßiger Austausch mit allen Studiengangsverantwortlichen sowie eine personelle Aufstockung für den Bereich Studiengangsmanagement. Das Ziel der Fakultät ist es, den Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt auf 50% zu erhöhen.

1.3 Abschlussprüfungen

Der Frauenanteil bei den Abschlussprüfungen der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge ist im Zeitraum 2010 bis 2012 von 45,5 % auf 54,2 % gestiegen.

Ziel:

Das Ziel der Fakultät ist es, den Frauenanteil von 50% bei den Abschlussprüfungen nicht zu unterschreiten.

Tabelle 3: Frauenanteil bei den Abschlussprüfungen

Studiengang	2012	2011	2010
Wirtschaftswissenschaften B. Sc.	46,6 %	38,5 %	38,7 %
International Business Studies B. Sc.	74,6 %	71,0 %	77,6 %
Wirtschaftsinformatik B. Sc.	15,4 %	3,8 %	9,7 %
Betriebswirtschaftslehre M. Sc.	45,8 %	50,0 %	39,1 %
Int. Economics and Management M. Sc.	42,9 %	47,1 %	42,9 %
International Business Studies M. Sc.	73,9 %	63,0 %	72,3 %
Wirtschaftsinformatik M. Sc.	17,2 %	22,7 %	66,7 %
Management Information Systems M. Sc.	25,0 %	k. A.	k. A.
Wirtschaftspädagogik M. Sc.	62,5 %	39,1 %	50,0 %
Economics B.A.	100 %	33,3 %	50,0 %
LBK	55,6 %	51,7 %	57,7 %
D II	66,7 %	32,8 %	42,5 %
Wirtschaftsinformatik D II	0,0 %	12,1 %	10,3 %
Summe	54,2%	43,5 %	45,5 %

Quelle: Datenerhebung Dez. 1.3 Stand 06.03.2013

Detaillierte Statistiken befinden sich im Anhang des Frauenförderplan.

1.4 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird der Frauenanteil bei den Promotionen als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2010 bis 2012 betrachtet. Der in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erreichte Wert liegt mit 24,2 % über dem Durchschnittswert der Universität in Höhe von 22,8 % (Stand 2011). Der Frauenanteil stieg beim wissenschaftlichen Personal (vgl. Abschnitt 1.8) in den vergangenen Jahren an, sodass in Zukunft auch bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen ein höherer Frauenanteil zu erwarten ist. Die gestiegene Studienabschlussquote der Frauen (vgl. Abschnitt 1.3) deutet eine ähnliche Entwicklung an.

Ziel:

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und gezielt fördern. Im Rahmen des Promotionsstudiums strebt die Fakultät an, den Zugang zu einer externen Promotion zu vereinfachen. Insbesondere Frauen im Erziehungsjahr ist es damit grundsätzlich möglich, im häuslichen Umfeld an ihrem Promotionsthema weiterzuarbeiten. Das neu entwickelte „**Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen**“ soll Frauen der Fakultät für eine Karriere innerhalb und außerhalb der Universität unterstützen. Dieses Programm, welches sich noch in der Anfangsphase befindet, soll weiter ausgebaut und optimiert werden. Das Ziel der Fakultät ist es, den Frauenanteil zunächst dauerhaft auf 35% zu erhöhen. Langfristig wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Promotionen angestrebt.

1.5 Habilitationen und Juniorprofessuren inklusive Zwischenevaluationen

Seit dem Jahr 2007 hat eine Frau ihre Zwischenevaluation im Rahmen ihrer Juniorprofessur abgelegt. Das entspricht einem Frauenanteil von 25 %. Die Juniorprofessur stellt eine vielversprechende Alternative zur Habilitation dar.

Ziel:

Die Fakultät strebt an, qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre zu ermutigen. Dieses soll u.a. auch durch das bereits oben erwähnte Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen realisiert werden. Die Fakultät zielt darauf ab, den Frauenanteil bei den Juniorprofessuren inkl. Zwischenevaluation auf 50% zu erhöhen.

1.6 Professuren

Im Januar 2013 waren 7 von 33 Professuren mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 21,2 % entspricht. Fünf C4/W3-Professuren und zwei Juniorprofessuren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind derzeit mit Frauen besetzt. Der Anteil bei den Juniorprofessuren, die mit Frauen besetzt sind, ist insgesamt auf 50% gestiegen. Etwa 22,5 % der Stellen für C4/W3-Professuren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind mit Frauen besetzt.

Ziel:

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften verpflichtet sich, in allen Berufungsverfahren Frauen nicht nur die gleichen Chancen zu geben wie Männern, sondern sie vom Beginn des Verfahrens an ausdrücklich zur aktiven Teilnahme zu ermutigen. Diesen Weg wird die Fakultät konsequent weiter verfolgen. Allerdings werden in absehbarer Zeit aus Altersgründen keine Professuren neu besetzt werden.

1.7 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind derzeit 7 wissenschaftliche Beamte beschäftigt (Januar 2013). Zwei davon sind Frauen.

Ziel:

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird sich bemühen, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beamtenstellen durch die Besetzung frei werdender Stellen mit Frauen bei gleicher Qualifikation zu stärken.

1.8 Wissenschaftliches Personal

Im Januar 2013 gab es in der Gruppe wissenschaftliches Personal 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine der unbefristeten und 34 der befristeten Landesstellen waren durch Frauen besetzt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals etwa 43,8%. Frauen sind in dieser Gruppe damit immer noch unterrepräsentiert.

Ziel:

Daher strebt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an, den Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals auf 50% zu erhöhen. Darüber hinaus wird die Fakultät Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt fördern und ermutigen, durch Anträge bei Forschungsförderinstitutionen Mittel für entsprechende Stellen zu beantragen.

1.9 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Von den insgesamt 58 nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen sind 48 mit Frauen und 10 mit Männern besetzt. Dieses entspricht einem Frauenanteil von 82,8 %.

In der Gruppe des technischen Personals sind derzeit keine Frauen beschäftigt. In absehbarer Zeit werden keine neuen Stellen dieser Art geschaffen und somit ist der Frauenanteil in dieser Gruppe wahrscheinlich nicht zu beeinflussen.

Im Januar 2013 waren in der Fakultät alle 24 Sekretariatsstellen mit Frauen besetzt, darunter waren 5 Vollzeit- und 19 Teilzeitstellen.

Ziel:

Um die Arbeitssituation im Sekretariatsbereich stetig zu optimieren, ist die Universität Paderborn als Arbeitgeberin insbesondere bei der Wahrnehmung und Verantwortung der Fürsorgepflicht gefordert. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird kontinuierlich auf die Aktualität der Arbeitsplatzbeschreibungen der Sekretärinnen achten und wird die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer regelmäßig darauf aufmerksam machen. Bei an der Fakultät anstehenden Berufungsverhandlungen wird das Dekanat diesen Sachverhalt jeweils berücksichtigen und die neu zu Berufenen explizit hierauf hinweisen. Die Fakultät wird sich dabei mit ihrem fachlichen Sachverstand in die Präzisierung der Arbeitsplatzbeschreibungen einbringen.

Fakultätsintern wird das Dekanat darauf achten, dass die Sekretärinnen entsprechend der fachspezifischen Präsentations- und Dokumentationsaufgaben der Fakultät qualifiziert und die Sekretariate angemessen mit Arbeitsmitteln ausgestattet werden. Weiterhin wurde der Arbeitskreis der Sekretärinnen gebildet, der sich aus den Mitarbeiterinnen der Sekretariatsbereiche der Fakultät zusammensetzt. Diese Arbeitsgruppe dient dem regelmäßigen Erfahrungsaustausch der Mitarbeiterinnen. Der Arbeitskreis befasst sich dabei auch mit der Arbeitssituation im Sekretariatsbereich und schlägt für diesen Bereich spezielle Schulungs- und Fördermaßnahmen vor. Bei Fortbildungsangeboten, die für die Ausübung der Tätigkeiten in den Sekretariaten notwendig sind, setzt sich die Fakultät bei einem geplanten Ausfall der Veranstaltung dafür ein, dass diese Fortbildungen trotzdem stattfinden bzw. an einem anderen Termin kurzfristig nachgeholt werden. Die Fakultät achtet auf die Umsetzung der betreffenden, im Frauenförderplan genannten Maßnahmen.

1.10 Drittmittelbeschäftigte

Vier von insgesamt sieben aus Drittmitteln beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften sind Frauen (vgl. Abschnitt 1.8). Bei den Mitarbeiterstellen sind über die Hälfte (52,4 %) mit Frauen besetzt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten 46,3 %.

Ziel:

Der Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten sollte insgesamt auf 50% gesteigert werden.

2. Personal

2.1 Stellenausschreibungen

1. Alle zu besetzten Stellen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich sind über das Dezernat 4.4 mindestens hochschulintern, in der Regel aber öffentlich auszuschreiben und entsprechend in geeigneten Medien zu veröffentlichen. In der Stellenausschreibung sind alle erforderlichen Qualifikationen und eine umfassende, an den zu besetzten Arbeitsplatz orientierende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Alle Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät sind frühzeitig über die Stellenausschreibungen in Kenntnis zu setzen.

2. In der Stellenausschreibung ist der folgende Hinweis aufzunehmen: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden gem. LGG bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich. Ebenso ist die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter und Gleichgestellter im Sinne des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) erwünscht.“
3. Alle hochschulinternen und öffentlichen Stellenausschreibungen sind über das Dekanat und das Dezernat 4.4 zu veröffentlichen.
4. Alle Professuren, unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sowie leitende Positionen im Verwaltungsbereich sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben und in geeigneten Medien zu veröffentlichen. Alle anderen Stellen sind mindestens universitätsintern auszuschreiben.
5. Sollten sich auf interne Stellenausschreibungen keine Frauen bewerben, soll die entsprechende Stelle öffentlich ausgeschrieben werden (LGG § 8.2).
6. Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen werden möglichst hochschulintern bekannt gegeben.
7. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie jedes Stellenangebotes.

2.2 Personalauswahlverfahren und Beförderungen

2.2.1 Allgemeine Verfahrensregeln

1. Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und sonstige Personal sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen Frauen gemäß LGG § 6 bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.
2. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die in der Stellenausschreibung formulierten erforderlichen Qualifikationen und die an den zu besetzenden Arbeitsplatz orientierende Arbeitsplatzbeschreibung maßgeblich. Bei der Beurteilung und dem Auswahlverfahren dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zu einer Benachteiligung führen.
3. Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger, das Lebensalter oder die zeitliche Belastung durch die Betreuung sowie die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen, nicht als Kriterien gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber verwandt werden.
4. Der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultät ist die Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie sind daher frühzeitig über alle Verfahrensschritte zu unterrichten. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Einwände oder Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
5. Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, so ist von der vorgeschlagenen Instanz zu erklären, inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde.

2.2.2 Professuren und Juniorprofessuren

1. *Berufungskommissionen sollen geschlechterparitätisch* besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2). In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

2. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen erfüllen (LGG § 9.1).
3. Ist bei der Aufstellung einer Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen unterrepräsentiert, so ist es Aufgabe der Fakultät zu unterstützen bzw. Maßnahmen zu ergreifen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesem Fach zu beheben.
4. Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei der Vergabe der Professurvertretungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt.
5. Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren wird das Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften weiter ausgebaut und fortgeführt.

2.2.3 Wissenschaftliches Personal

1. Werden zur Besetzung von Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, so sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).
2. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig einzubeziehen und hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Personen.
3. Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich des Personalvorschlags zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftliche Bedenken, werden Antragsstellerin/Antragssteller, Präsidentin/Präsident, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.
4. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bemüht sich, den Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Vergabe von Qualifikationsstellen zu fördern sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen.

2.2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

1. Jede Auswahlkommission soll geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, so sind die Gründe aktenkundig zu machen. Bei den Vorstellungsgesprächen ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.
2. Bei Neueinstellungen muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.
3. Mitarbeiterinnen der Universität Paderborn, die über die für eine zu besetzende Stelle erforderliche Qualifikation verfügen bzw. sich durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen qualifiziert haben, soll im Falle der Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen des geltenden Rechts vorrangig Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.
4. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzt sich dafür ein, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben. Insbesondere werden die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachen, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an Selbstständigkeit und Verantwortung) angemessen berücksichtigt.

3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzt sich ausdrücklich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtert wird. Damit eine Gleichstellung von Männern und Frauen in dieser Vereinbarkeitsfrage verwirklicht werden kann, wird zunächst eine Flexibilisierung der Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Chancen zur Vereinbarkeit von Familienarbeit mit Studium bzw. Beruf angestrebt. Das gilt für Beschäftigte und Studierende gleichermaßen. In dieser Frage zeigt sich die Fakultät grundsätzlich offen für die Umsetzung innovativer Lösungskonzepte.

Ziel:

Die Fakultät wird alle Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studierende regelmäßig über aktuelle Angebote und Informationen des Gleichstellungsbüros informieren.

Die Modalitäten hinsichtlich Qualifikationsförderungen, Stipendienvergabe etc. benachteiligen oftmals durch die hier vorgesehenen Altersgrenzen Personen, die aktiv die Verantwortung für Familienpflichten wahrnehmen, da z. B. Familiengründung und Kinderbetreuungszeiten mit den Jahren der Weiterqualifikation zusammenfallen.

Ziel:

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten deshalb diese Modalitäten so reformiert bzw. interpretiert werden, dass familiengerechte Entscheidungen möglich sind. Als Beispiel soll die Fördermöglichkeit für „junge“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dienen. So ist „jung“ hierbei nicht auf das Lebensalter zu beziehen, sondern auf die Zeit, in der selbstständig in der Wissenschaft Forschung betrieben wird.

3.1 Arbeitszeit und -organisation

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sollen die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet werden, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Studienarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Es wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt werden kann.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einräumen wie den Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabenbereichen, also auch bei Professuren, bei Bedarf möglich gemacht werden. Gegebenenfalls sollen neuartige Arbeitszeitmodelle gesucht und umgesetzt werden.

Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für notwendige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigten mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Den Wünschen auf individuelle Festsetzung soll – soweit nicht zwingende Belange entgegenstehen – entsprochen werden.

Den Wünschen von Vollzeitbeschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei gegebener Sachlage sollte die Möglichkeit, Dienstaufgaben zu Hause wahrzunehmen (Tele-Heimarbeit), ermöglicht werden.

3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beschäftigte, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, sind über die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät zu informieren.

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie über Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten, die ihnen vorrangig anzubieten sind.

Die Fakultät wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit an der Universität unterbrechen, den Anschluss an die Einrichtungen der Universität in dieser Zeit erleichtern. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten und Bibliotheksdiensten soll ermöglicht werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf soll gezielt gefördert werden.

3.3 Studium und Familienaufgaben

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wirkt darauf hin, dass sich die Zeiten von Schwangerschaft, Elternschaft und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studien- und Abschlussmöglichkeiten auswirken. Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen in der Fakultät so organisiert werden, dass die Teilnahme mit den Betreuungsaufgaben zu vereinbaren ist. Dies setzt voraus, dass die im Rahmen der offiziellen Studienpläne angebotenen Veranstaltungen auch verlässlich, wie angekündigt, stattfinden, da diese Daten den Studierenden mit als Grundlage ihrer zeitlichen Organisation dienen. Die Fakultät fühlt sich hierzu verpflichtet und wird darauf besonders achten. Die Lehr- und Forschungseinheiten werden aufgefordert, ihre Internetseiten durch das Einpflegen von Veranstaltungsgliederungen, Literaturhinweisen und Übungsaufgaben so zu gestalten, dass zumindest die Möglichkeit besteht, Veranstaltungen zum Teil im Selbststudium inhaltlich nachzuarbeiten. Bei der Planung und Durchführung von Exkursionen, Workshops sowie Seminarveranstaltungen wird auf die Möglichkeit der Teilnahme von Müttern bzw. Vätern geachtet. Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angehalten, auf Anfrage Gesprächstermine auch außerhalb ihrer regulären Sprechstunden anzubieten. Bei Abstimmungsschwierigkeiten zwischen dem Lehrpersonal und Studierenden, die Familienaufgaben wahrnehmen, besteht die Möglichkeit, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Vermittlerin zwischen beiden Parteien in Anspruch genommen werden kann.

3.4 Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, im „audit familiengerechte hochschule“ insbesondere für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten bei Bedarf Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang und in der notwendigen zeitlichen Flexibilität zur Verfügung zu stellen. Um die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, verpflichtet sich die Fakultät dazu, die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit tagen zu lassen. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt. Die Möglichkeit, dienstliche Aufgaben in Tele-Heimarbeit wahrzunehmen, wird unterstützt.

4. Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät verpflichtet sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, insbesondere zur Förderung der Genderkompetenz, zu informieren. Das Dekanat unterstützt ausdrücklich die hochschulinterne Weiterbildung während der Dienstzeit. Auf Fort- und Weiterbildungen, die sich insbesondere an Frauen wenden, soll durch geeignete Aushänge und über das Internet besonders hingewiesen werden.

Beschäftigte, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, sind über die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät zu informieren.

Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts wird die Fakultät Seminare, Fort- und Weiterbildungen sowie Coachings anbieten, die sich insbesondere an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen wendet. Über die entsprechenden Veranstaltungen werden die Mitarbeiterinnen regelmäßig informiert.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese auf Antrag erstattet.

5. Studium und Lehre

Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden finden sich gegebenenfalls unter Punkt 1 zu einzelnen Studiengängen.

Um die Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen zu stärken, bemüht sich die Fakultät darum, Frauen für Lehraufträge, Gastvorträge und Gastprofessuren zu gewinnen. Ebenso werden Bemühungen unterstützt, Absolventinnen der Fakultät sowie in Unternehmen, Berufs- und Weiterbildungsorganisationen tätige Ökonominen und Frauen aus damit in Verbindung stehenden Berufsgruppen (z. B. Managerinnen, Wirtschaftspädagoginnen oder Wirtschaftsinformatikerinnen) zu Vorträgen einzuladen, um u. a. das Praxisangebot für Studierende zu bereichern. Eine Gleichverteilung der Vergabe von Lehraufträgen, Gastvorträgen und Gastprofessuren an Frauen und Männer wird angestrebt.

Die Lehrenden sind aufgefordert, sich über die geschlechtsspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien zu informieren und sich dies bewusst zu machen, um damit eventuelle Benachteiligungen von Frauen zu vermeiden, aber auch, um Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders zu motivieren. Auf Fortbildungen zu Aspekten geschlechtsspezifischer Lehr- und Lernprozesse sollen die Lehrenden vom Dekanat gezielt hingewiesen werden. Genderaspekte und Fragen der Gleichberechtigung sind Bestandteil von Lehrevaluationen.

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der gesprochenen als auch in der geschriebenen Sprache ist kein Formalismus, sondern ein konkreter Beitrag zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Leben. Deshalb legt die Fakultät einen besonderen Wert darauf, dass überall da, wo Frauen gemeint sind oder sein könnten, sie auch explizit genannt bzw. angesprochen werden, statt nur mitgemeint oder wegen der (einfacheren oder besseren) Lesbarkeit in einem Hinweis oder einer Fußnote angesiedelt zu werden.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird sich besonders dafür einsetzen, Frauen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation/Juniorprofessur) zu ermutigen und sie bei diesen Bemühungen zu unterstützen.

6. Gender Studies

Die Fakultät unterstützt die Querschnittsaufgabe, Inhalte und Methoden von Gender Studies in Lehre und Forschung einzubeziehen und begrüßt gegebenenfalls auch entsprechende Schwerpunktbildungen in einzelnen Fächern. Durch dieses Engagement in Lehre und Forschung sowie durch gezielte Fort- und Weiterbildung soll die Genderkompetenz bei Beschäftigten und Studierenden gestärkt werden.

Die Fakultät beteiligt sich gegebenenfalls mit unterschiedlichen Studien und Vorträgen an Ringvorlesungen zur Gender-Thematik. Langfristig ist die Durchführung eigener Vortragsreihen im interdisziplinären Zusammenhang anzustreben.

7. Stipendien und Forschungsförderung

Modalitäten hinsichtlich Forschungsförderung, Stipendienvergabe etc. sollen so formuliert und interpretiert werden, dass geschlechtergerechte Entscheidungen möglich sind. Als Beispiel soll die Fördermöglichkeit für „junge“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dienen. So ist „jung“ hierbei nicht auf das Lebensalter zu beziehen, sondern auf die Zeit, in der selbstständig in der Wissenschaft Forschung betrieben wird. Des Weiteren sollen die vom Dekanat zu vergebenden Mittel zur Forschungsförderung gleichermaßen an Frauen und Männer vergeben werden.

8. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unterstützt nachdrücklich die unter Punkt 8 im „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ formulierten Ausführungen. An der Fakultät 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 und Diskriminierung ernst genommen wird und Betroffenen das Vertrauen vermittelt wird, sich dagegen zur Wehr setzen zu können. Die Fakultät stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät, insbesondere diejenigen mit Funktionen in Lehre, Forschung und Leitung sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes oder diskriminierendes Verhalten und andere Formen von Gewalt unterbleiben und dass bei entsprechenden Verstößen die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens werden die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultät rechtzeitig eingeschaltet.

Die Fakultät wird insbesondere darauf hinwirken, dass die Bediensteten an Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Partnerschaftliches Verhalten etc. teilnehmen.

Weitere Einzelheiten regeln der eingangs genannte Rahmenplan sowie die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Vertreterin sind Mitglieder mit beratender Stimme in den vom Fakultätsrat gebildeten Gremien im Sinne des § 15a 4.4 der Grundordnung der Universität. Gemäß den unter Punkt 9 im „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ ausgeführten Verpflichtungen zur Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen wird die Fakultät verstärkt Frauen ermutigen, sich in der Selbstverwaltung zu engagieren. Ein Engagement an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät kann sich auch durch eine Beteiligung an Wahlen ausdrücken. Um sich an Wahlen beteiligen zu können ist es wichtig, über diese zu informieren bzw. informiert zu werden. Neben den Professorinnen, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Beamtinnen sowie dem Personal aus Technik und Verwaltung sollten auch Studentinnen der Fakultät über ihr Recht informiert werden, an der Frauenvollversammlung teilzunehmen und hierbei auch ihre Stimme für den Wahlvorschlag einer Gleichstellungsbeauftragten abgeben zu dürfen. Die Fakultät erschließt hier Möglichkeiten, wie dies zukünftig geschehen kann.

Die Fakultät bietet Frauen, die sich in der Selbstverwaltung engagieren, organisatorische Unterstützung an. Ist das Engagement mit einer überproportionalen Beanspruchung verbunden, sollen Sach- bzw. Personalressourcen und / oder eine Entlastung von anderen Dienstaufgaben gewährt werden. Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Dienstzeit zu gewährleisten, verpflichtet sich die Fakultät dazu, die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit tagen zu lassen. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt.

Der Frauenanteil im Fakultätsrat konnte beispielsweise von 20% (Amtszeit 2011 – 2013) auf aktuell 33,33% gesteigert werden. Die Fakultät zielt darauf ab, diesen Anteil in einem angemessenen Verhältnis zu erhöhen und strebt in allen Gremien eine Gleichverteilung von Frauen und Männern an.

10. Berichtspflicht

Im Abstand von drei Jahren wird für die Fakultät in schriftlicher Form eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen erstellt. Dabei sollen die Materialien Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderpläne geben. Die Ausführungen werden den zuständigen Stellen in der Hochschule vorgelegt. Die Dekanin bzw. der Dekan berichtet dem Fakultätsrat

einmal jährlich über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fakultätsrat berät über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

11. Schlussbestimmungen

11.1. Frauenförderplan

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn (AM.Uni.PB) in Kraft.

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren, beginnend am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn. Der Frauenförderplan ist nach Ablauf des Zeitraumes auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Der Frauenförderplan, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind vom Dekanat, den Fakultätsmitgliedern und -angehörigen bekannt zu machen. Neu eingestellte Beschäftigte sind darüber ebenfalls vom Dekanat in Kenntnis zu setzen.

11.2. Amt der Gleichstellungsbeauftragten

In Anbetracht der hohen Anzahl von Berufungs- und Besetzungsverfahren ist dafür zu sorgen, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen führt, die die Arbeit für ihr Hauptamt beeinträchtigen. Unter Berücksichtigung von § 16 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes NRW sind von Seiten der Fakultät geeignete Maßnahmen anzuregen.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, deren Wahl und Amtszeit sind in der Grundordnung der Universität Paderborn vom 15. März 2002, insbesondere in § 8, geregelt. Weitere Ausführungen zur Amtszeit beinhaltet die Übergangswahlordnung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften vom 5. Juni 2002 (§ 26).

Für die Erstellung eines Wahlvorschlags wird vom Dekanat eine Frauenversammlung der Fakultät einberufen, zu der auch die Gleichstellungsbeauftragte des Senats eingeladen wird.

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 06. November 2013.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 11. Dezember 2013.

Gez. Prof. Dr. Martin Schneider
Dekan

gez. Tina Emmeler
Gleichstellungsbeauftragte

Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Professoren (Januar 2013)
Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2013

Fakultät	Zuordnung		C 4			C 3			W 3			W 2			W 1 (Jun. Prof.)			Summe		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %									
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	Anzahl																		
		davon Teilzeit																		
	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	6	2	25,0	5			12	3	20,0	1			2	2	50,0	26	7	21,2
		davon Teilzeit							(2)						(1)		100,0	(2)	(1)	33,3
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl	6	2	25,0	5			12	3	20,0	1			2	2	50,0	26	7	21,2
		davon Teilzeit							(2)						(1)		100,0	(2)	(1)	33,3

Anmerkung: In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften sind zwei Professoren als Teilzeitbeschäftigte ausgewiesen. Es handelt sich hier um Vollzeitbeschäftigte, die zur Hälfte aus Qualitätsverbesserungsmitteln finanziert werden.

Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Wissenschaftliche Beamte (Januar 2013)
Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2013

Fakultät	Zuordnung		A 13			A 14			A 15			Summe		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	Anzahl												
		davon Teilzeit												
	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	3	1	25,0	1	1	50,0	1			5	2	28,6
		davon Teilzeit												
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl	3	1	25,0	1	1	50,0	1			5	2	28,6
		davon Teilzeit												

Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Wissenschaftliches Personal (Januar 2013)
Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2013

Fakultät	Zuordnung		E13A-E15U			Summe	davon befristet			Summe
			m	w	w in %		m	w	w in %	
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	Anzahl	7	8	53,3	15	7	7	50,0	14
		davon Teilzeit	(7)	(5)	41,7	(12)	(5)	(5)	41,7	(12)
	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	38	27	41,5	65	37	27	42,2	64
		davon Teilzeit	(20)	(23)	33,5	(43)	(20)	(23)	33,5	(43)
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl	45	35	43,8	80	44	34	43,6	78
		davon Teilzeit	(27)	(28)	50,9	(55)	(27)	(28)	50,9	(55)

Statistik über den Frauenanteil 2013 (Januar 2013)
- hier: Nichtwissenschaftliches Personal
Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen
(incl. Finanzautonomie) im Januar 2013

Fakultät	Zuordnung		Beschäftigte insgesamt (incl. techn. Personal)								Anteil technisches Personal									
			E04A-E08A				E09B-E12A				Summe				Summe			davon befristet		
			A 16 - E15U				A 16 - E15U				E09B-E12A			E02B-E15U			E02B-E15U			
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	Anzahl	8	100,0	1		1,0	8	88,9	3	100,0	4		4						
		davon Teilzeit	(7)	100,0			(7)	100,0		(5)	100,0									
	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	1	16	94,1	3		4	16	80,0	1	4	80,0							
		davon Teilzeit	(1)	(15)	92,3			1,0	(12)	92,3	(1)	(4)	80,0							
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl	1	24	96,0	4		5	24	82,8	1	7	87,5	4		4				
		davon Teilzeit	(1)	(18)	95,0			(1)	(19)	95,0	(1)	(7)	87,5							

Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Beschäftigte aus Haushaltsmitteln im Januar 2013 (nur SHK und WHK)

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	Stud. und wiss. Hilfskräfte						Summe		
			SHK			WHK			Summe		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl	18	9	33,3	2	100,0	18	11	37,9	
		davon Teilzeit	(18)	(6)	25,0	(1)	100,0	(18)	(7)	28,0	

Anmerkung:

Eine Vollzeitstelle bei Hilfskräften entspricht 19 Stunden. Stellen mit weniger Stunden werden als Teilzeitstellen ausgewiesen.

Abschlussprüfungen nach Lehreinheiten - Fallzahlen -

Anmerkung:

Bei der Zählung der Abschlüsse werden beim Zwei-Fach-Bachelor-Studiengang sowie bei den Lehramts- und Magisterstudiengängen die erfolgreichen Abschlussprüfungen in sämtlichen Studienfächern dargestellt.

Lehreinheit	Abschlussart	angestrebter Abschluss	2010			2011			2012		
			ges.	davon w	w in %	ges.	davon w	w in %	ges.	davon w	w in %
Wirtschafts- wissenschaften	B.A.	Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	119	46	38,7	161	62	38,5	161	75	46,6
	B.A.	International Business Studies B.Sc.	125	97	77,6	155	110	71,0	189	141	74,6
	B.A.	Wirtschaftsinformatik B.Sc.	62	6	9,7	52	2	3,8	39	6	15,4
	M.A.	Betriebswirtschaftslehre M.Sc.	23	9	39,1	58	29	50,0	48	22	45,8
	M.A.	International Economics and Management M.Sc.	7	3	42,9	17	8	47,1	7	3	42,9
	M.A.	International Business Studies M.Sc.	47	34	72,3	46	29	63,0	23	17	73,9
	M.A.	Wirtschaftsinformatik M.Sc.	3	2	66,7	22	5	22,7	29	5	17,2
	M.A.	Management Information Systems M.Sc.							4	1	25,0
	M.A.	Wirtschaftspädagogik M.Sc.	8	4	50,0	23	9	39,1	16	10	62,5
	LBK	LBK *)	26	15	57,7	29	15	51,7	27	15	55,6
	B.A.	Economics B.A. *)	8	4	50,0	3	1	33,3	1	1	100,0
	M.A.	International Economics M.A. *)									
	D II	Wirtschaftswissenschaften D II *)	113	48	42,5	58	19	32,8	3	2	66,7
	D I	International Business Studies D I *)	2			3	2	66,7			
	D I	IBS - Aufbau *)									
	D II	Wirtschaftsinformatik D II *)	58	6	10,3	58	7	12,1	3		
	LA S II b.F.	LA S II b.F. *)	2								
MAG	MAG Geo. Tourism Wirtschaftsw (NF) *)	1	1	100,0							
Summe	Summe		604	275	45,5	685	298	43,5	550	298	54,2

Entwicklung der Zahl der Promotionen

Promotionen	2010		2011		2012	
	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w
Wirtschaftswissenschaften	25	8	22	5	15	2
- davon Dyn.vern.intellig. Systeme	4	1	3		4	

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