



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Fakultät für Maschinenbau der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2010

urn:nbn:de:hbz:466:1-19343

AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 66 / 10 vom 10. Dezember 2010

**Frauenförderplan
der Fakultät für Maschinenbau
der Universität Paderborn**

Vom 10. Dezember 2010



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

**Frauenförderplan
der Fakultät für Maschinenbau
der Universität Paderborn**

vom 10. Dezember 2010

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen sowie am 26. Juni 2009 aktualisierten Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn nachstehender Frauenförderplan für die Fakultät für Maschinenbau erlassen.

Basierend auf dem Frauenförderplan aus dem Jahr 2005 wird dieser Frauenförderplan mit folgenden Änderungen und Aktualisierungen fortgeführt.

Ziel ist es, den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau mittel- und langfristig zu erhöhen. Weiterhin sollen die Berufschancen der Frauen an der Fakultät für Maschinenbau verbessert werden. Dieses Bestreben gilt für alle Gruppen innerhalb der Fakultät, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

1 Ziele

Im Folgenden werden für die nächsten drei Jahre Ziele definiert, um den Anteil der Frauen bei Unterrepräsentanz in allen Gruppen der Fakultät für Maschinenbau zu erhöhen.

Die zeitliche Entwicklung in den einzelnen Gruppen ist im Anhang in der Tabelle „Statistiken und Daten“, Stand: Januar 2009, aufgeführt. Diese Daten wurden vom Dezernat 1 zur Verfügung gestellt.

Da die aktuellsten vorliegenden Daten somit aus dem Januar 2009 stammen, werden sowohl in der Statistik als auch im folgenden Dokument die Zahlen aus dem Jahr 2008 als Referenz angenommen. Aktuellere Daten für das Jahr 2009 lagen bei der Erstellung des Frauenförderplans nicht vor.

1.1 Professorinnen und Professoren

Der Frauenanteil in der Gruppe der Professorinnen und Professoren lag im Jahr 2008 bei 0%.

In den nächsten Jahren werden regulär keine Professuren in der Fakultät Maschinenbau frei. Falls während der Laufzeit des Frauenförderplans durch Weggänge von Professoren Stellen frei werden, sollen diese bei gleicher Eignung mit entsprechend qualifizierten Frauen besetzt werden.

1.2 Wissenschaftliche Beamte

Der Frauenanteil in der Gruppe lag im Jahr 2008 bei 20% (insgesamt 20, darunter 4 Frauen und 16 Männer).

Ziel war es, neu geplante Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen. Im Jahr 2005 konnte dies mit der Einstellung von 3 Frauen erreicht werden, sodass der Frauenanteil auf 36,4% stieg (insgesamt 11, darunter 4 Frauen und 7 Männer). Im folgenden Jahr 2006 fiel eine männlich besetzte Stelle weg, sodass sich der Frauenanteil noch einmal auf 40% erhöhte (insgesamt 10, darunter 4 Frauen und 6 Männer). In den folgenden Jahren 2007, 2008 wurden nur noch Männer eingestellt, sodass sich jeweils ein Frauenanteil von 28,6 % (insgesamt 14, darunter 4 Frauen und 10 Männer) im Jahr 2007 bzw. von 20% im Jahr 2008 ergab. Der Frauenanteil konnte im Vergleich der Jahre 2004 (9,1%) und 2008 mehr als verdoppelt werden.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen, um wieder einen Frauenanteil von mindestens 30% zu erreichen und auf Dauer zu halten.

1.3 Wissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2008 bei 24,1% (insgesamt 29, darunter 7 Frauen und 22 Männer).

Ziel war es, neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen. Der Frauenanteil sank aufgrund des Wegfalls von Stellen sowohl bei Frauen als auch bei Männern im Jahr 2006 auf 12,1% (insgesamt 33, darunter 4 Frauen und 29 Männer) bzw. im Jahr 2007 auf 12,9% (insgesamt 31, darunter 4 Frauen und 27 Männer). Im folgenden Jahr 2008 wurden 3 Frauen neu eingestellt, was zu dem genannten Frauenanteil von 24,1% in diesem Jahr führte, sodass das Ziel aus dem Förderplan 2005 erreicht werden konnte.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen, um einen Frauenanteil von mindestens 30% zu erreichen und auf Dauer zu halten.

1.4 Drittmittelbeschäftigte

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2008 bei 18% (insgesamt 89, darunter 16 Frauen und 73 Männer). Dieser Frauenanteil setzt sich zusammen aus 12,8% (insgesamt 78, darunter 10 Frauen und 68 Männer) bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und 54,5% (insgesamt 11, darunter 6 Frauen und 5 Männer) bei den Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen.

In der Gruppe der Drittmittelbeschäftigten konnte somit die Vorgabe von 16% Frauenanteil übertroffen werden.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, den Frauenanteil bei geeigneter Qualifikation auf 20% zu erhöhen. Dabei ist es besonders wichtig speziell den Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu erhöhen, da der Anteil bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei einem sehr guten Stand von 55% liegt.

Die Zielvorgabe des Frauenanteils liegt bei den Drittmittelbeschäftigten unter der für das wissenschaftliche Personal. Dieses ist vor allem dadurch begründet, dass im Bereich der Drittmittelbeschäftigten wissenschaftliche Stellen für Projektarbeiten häufig in kurzer Zeit besetzt werden müssen. Kurzfristig angebotene wissenschaftliche Stellen können aufgrund des geringen wissenschaftlichen Frauenanteils an geeigneten Bewerberinnen oft nicht mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besetzt werden.

Ein weiterer Grund für die unterschiedlichen Zielvorgaben von Drittmittelbeschäftigten und wissenschaftlichen Personal ist, dass die Stellen im Bereich des wissenschaftlichen Personals und der wissenschaftlichen Beamten als bevorzugt gesehen werden. Dieses ist vor allem bedingt durch die in der Regel längeren Vertragslaufzeiten des wissenschaftlichen Personals.

1.5 Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) Studentische Hilfskräfte (SHK)

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2008 bei 18,4% (insgesamt 125, darunter 23 Frauen und 102 Männer). Dieser Anteil setzt sich zusammen aus 66,7% weiblichen WHK (insgesamt 3, darunter 2 Frauen und 1 Mann) und 17,2% weiblichen SHK (insgesamt 122, darunter 21 Frauen und 110 Männer).

Ziel war es, den Frauenanteil auf 25% zu erhöhen. Damit konnte die Vorgabe nicht erreicht werden. Dabei muss beachtet werden, dass der Frauenanteil bei den Studierenden im Jahr 2008 bei 15,6% lag. Es erscheint also schwierig einen deutlich höheren Frauenanteil in der Gruppe der SHK zu erreichen.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, den Frauenanteil insbesondere bei den SHK bei geeigneter Qualifikation auf ca. 18% zu halten. Dabei ist darauf zu achten, dass die weiblichen SHK ihr Studium im Bereich der Ingenieurwissenschaften absolvieren und auch in diesen Bereichen bevorzugt eingestellt werden.

1.6 Nichtwissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil dieser Gruppe lag im Jahr 2008 bei 37,7% (insgesamt 61, darunter 23 Frauen und 38 Männer). Im Verwaltungsbereich ist der Frauenanteil wesentlich höher als im technischen Bereich.

Ziel war es, vor allem im technischen Bereich neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen. Im Jahr 2005 wurden zwei Frauen im technischen Bereich eingestellt und die Anzahl von zwei Frauen konnte bis 2008 gehalten werden, sodass sich ein Frauenanteil von 12,1% im technischen Bereich ergibt. Daher konnte die Vorgabe in diesem Bereich erfüllt werden.

Das neue Tarifrecht in Form des TV-L (vom 12.10.2006) hat die Unterteilung in Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter aufgegeben. Die gemeinsame Bezeichnung lautet nunmehr (Tarif-) Beschäftigte. Dies ist auch im Anhang in der Tabelle „Statistiken und Daten“ berücksichtigt.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist weiterhin, gerade im technischen Bereich neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen mit geeignet qualifizierten Frauen zu besetzen.

1.7 Auszubildende

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2008 bei 8,3% (insgesamt 24, darunter 2 Frauen und 22 Männer).

Ziel war es, einen Frauenanteil von ca. zwei Frauen pro Jahr zu erreichen. Dieses Ziel konnte in den Jahren 2006 und 2008 mit jeweils zwei weiblichen Auszubildenden erreicht werden. In den Jahren 2005 und 2007 gab es dagegen nur jeweils eine weibliche Auszubildende.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, den Frauenanteil bei geeigneter Qualifikation auf 12% Frauen zu erhöhen. Dies entspricht etwa drei Frauen im Jahr.

1.8 Promotionen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2008 bei 14,3% (insgesamt 28, darunter 4 Frauen und 24 Männer).

Ziel war es, den Frauenanteil von drei Frauen pro Jahr zu halten. Dies konnte nur im Jahr 2008 übertroffen werden. In den Jahren 2005 und 2007 lag der Frauenanteil nur bei einer Frau bzw. bei zwei Frauen im Jahr 2006. Dabei ist zu beachten, dass der Frauenanteil an den Promotionen in etwa mit dem Anteil an den Promotionsstudierenden übereinstimmt (siehe dazu auch Tabelle: „Statistiken und Daten“, Stand: Januar 2009).

Die Fakultät Maschinenbau hat sich in den letzten Jahren mit verschiedenen Maßnahmen engagiert, damit mehr Frauen promovieren. Dabei herauszustellen ist zum einen das universitätsweite Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Fakultät Maschinenbau fördert die Teilnahme der Doktorandinnen an diesem Programm, denn Mentoring ist ein wirkungsvolles Instrument der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung, das sich bei der Förderung qualifizierter Frauen sehr bewährt hat. Zum anderen hat sich die Fakultät Maschinenbau um die Einrichtung von 0,5 WiMi-Stellen beworben, welche im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts von der Uni ausgeschrieben werden. Dabei sollen die besten Absolventinnen, die eine Promotion anstreben gefördert werden. Dadurch konnten im letzten Jahr für zwei Frauen 0,5 WiMi-Stellen für ein Jahr als Anschubfinanzierung gewonnen werden.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, einen Frauenanteil von 16% bei den Promotionen zu erreichen. Dies entspricht in etwa dem derzeitigen Stand der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals und der Drittmittelbeschäftigten. Durch dieses Ziel soll sichergestellt werden, dass nach Möglichkeit alle beschäftigten Mitarbeiterinnen ihre Promotion auch abschließen.

1.9 Habilitationen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2008 bei 0%.

Das Ziel, mittelfristig die Anzahl von Frauen, die sich für die Hochschullaufbahn entscheiden, zu fördern, wurde bedingt erreicht. Unter den drei Habilitanden der vergangenen vier Jahre war eine Frau vertreten.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, mittelfristig die Frauen, die sich für eine Hochschullaufbahn entscheiden, zu fördern.

1.10 Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Wintersemester (WS) 2008/09 bei 0%.

Ziel war es, den Frauenanteil bei geeigneter Qualifikation auf zwei Frauen pro Jahr zu erhöhen. Dies konnte im WS 2005/06 erreicht werden (insgesamt 16, darunter 2 Frauen und 14 Männer). Im darauf folgenden WS 2006/07 war es nur noch eine Frau (insgesamt 17, darunter 1 Frau und 16 Männer). In den Jahren darauf (WS 2007/08 und WS 2008/09) war keine Frau als Lehrbeauftragte tätig.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen.

1.11 Qualifikationsstufen

1.11.1 Studienanfänger/innen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im WS 2008/09 bei 16,6% (insgesamt 441, darunter 73 Frauen und 368 Männer). Aufgrund der geringen Grundgesamtheit der Studienanfänger/innen in den Studiengängen Ingenieurinformatik, Berufsbildungsingenieur, LBK Lehramt Berufskolleg, Technomathematik kann hier nicht von einem repräsentativen Ergebnis gesprochen werden. Aus diesem Grund konzentriert sich die Fakultät für Maschinenbau auf die Studiengänge Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen. Der Frauenanteil in diesem Bereich lag im WS 2008/09 bei 16,1% (insgesamt 403, darunter 65 Frauen und 338 Männer). D.h. der Frauenanteil lag im Studiengang Maschinenbau im WS 2008/09 bei 11,6% (insgesamt 190, darunter 22 Frauen und 168 Männer) und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen im WS 2008/09 bei 20,2% (insgesamt 213, darunter 43 Frauen und 170 Männer).

Ziel war es, den Frauenanteil in dieser Gruppe auf ca. 13% zu halten. Dieses Ziel konnte in den WS 2005/06, WS 2006/07 und WS 2007/08 erreicht werden. Besonders hervorzuheben ist der Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen. Hier lag der Frauenanteil in 2 Jahren weit über der

Zielsetzung: im WS 2005/06 bei 18,7% und im WS 2007/08 bei 17%. Sehr erfreulich ist der kontinuierliche Anstieg in den beiden Studiengängen Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen von 30 Frauen im WS 2004/05 auf 49 im WS 2005/06, 46 im WS 2006/07, 56 im WS 2007/08 und 65 im WS 2008/09.

Die Fakultät Maschinenbau engagiert sich durch mehrere Maßnahmen vor allem mehr Studienanfängerinnen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium zu begeistern. Dabei nimmt sie z.B. an den Veranstaltungen „Girls' Day“, „Schnupperstudium – Studentin auf Probe“ und auch Schülerpraktika teil. Viele Lehrstühle bieten Workshops und Laborführungen an, um den Schülerinnen zu vermitteln, dass der Maschinenbau ein interessanter und zukunftssträchtiger Studiengang ist.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, die Anzahl der Studienanfängerinnen im Studiengang Maschinenbau auf 16 % zu erhöhen und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen auf 20 % zu halten.

1.11.2 Studierende

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Wintersemester (WS) 2008/09 bei 15,7% (insgesamt 1947, darunter 305 Frauen und 1642 Männer). Aufgrund der geringen Grundgesamtheit der Studierenden in den Studiengängen Ingenieurinformatik, Berufsbildungsingenieur, Lehramt Sek. II, LBK Lehramt Berufskolleg, Technomathematik kann hier nicht von einem repräsentativen Ergebnis gesprochen werden. Aus diesem Grund konzentriert sich die Fakultät für Maschinenbau auf die Studiengänge Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen. Der Frauenanteil in diesem Bereich lag im WS 2008/09 bei 15,6% (insgesamt 1736, darunter 271 Frauen und 1465 Männer). D.h. der Frauenanteil lag im Studiengang Maschinenbau im WS 2008/09 bei 15,1% (insgesamt 965, darunter 146 Frauen und 819 Männer) und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen im WS 2008/09 bei 16,2% (insgesamt 771, darunter 125 Frauen und 646 Männer).

Ziel war es, den Frauenanteil in dieser Gruppe auf ca. 14% zu erhöhen. Dieses Ziel konnte in allen Jahren erreicht werden. Besonders hervorzuheben ist der Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen. Hier lag der Frauenanteil z. T. sogar über der Zielsetzung: im WS 2005/06 bei 15,7%, im WS 2006/07 bei 14,3% und im WS 2007/08 bei 14,8%. Sehr erfreulich ist der kontinuierliche Anstieg der Anzahl von Frauen in den beiden Studiengängen Maschinenbau

und Wirtschaftsingenieurwesen von 205 Frauen im WS 2005/06 auf 208 im WS 2006/07, 225 im WS 2007/08 und 271 im WS 2008/09.

Vor allem im Studiengang Maschinenbau ist festzustellen, dass die Abbrecherquote der Studentinnen niedrig ist. Dies ist dadurch zu ersehen, dass der prozentuale Anteil der Studentinnen in den meisten Jahren über dem prozentualen Anteil der Studienanfängerinnen liegt.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, die Anzahl der Studentinnen in den beiden Studiengängen Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen auf mindestens 15% zu halten.

1.11.3 Absolventen/innen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2008 bei 10,3% (insgesamt 174, darunter 18 Frauen und 156 Männer). Aufgrund der geringen Grundgesamtheit der Absolventen/innen in den Studiengängen Ingenieurinformatik, Berufsbildungsingenieur, Lehramt Sek. II, LBK Lehramt Berufskolleg, Technomathematik kann hier nicht von einem repräsentativen Ergebnis gesprochen werden. Aus diesem Grund konzentriert sich die Fakultät auf die Studiengänge Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen. Der Frauenanteil in diesem Bereich lag im Jahr 2008 bei 9,9% (insgesamt 161, darunter 16 Frauen und 145 Männer).

Ziel war es, den Frauenanteil in dieser Gruppe auf ca. 10 Frauen pro Jahr zu erhöhen. Das Ziel wurde in den Jahren 2006 (32), 2007 (41) und 2008 (16) sogar deutlich überschritten. Lediglich im Jahr 2005 haben nur vier Studentinnen ihr Studium beendet.

In den letzten vier Jahren lag die Quote der Absolventinnen durchschnittlich bei 17,5%. Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, die Zahl der Absolventinnen in den beiden Studiengängen Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen zu erhöhen.

1.11.4 Bundesweiter Vergleich

War 2007 schon ein Zuwachs bei den Erstsemesterzahlen (1. Fachsemester) in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen, setzt sich dieser positive Trend auch im Studienjahr 2008 weiterhin fort. Die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger im 1. Fachsemester wächst dabei erneut um 13,4 % (+11.539 Studierende).

Seit dem letzten Einbruch der Studierendenzahlen in diesem Studienbereich im Jahr 2006 mit nur 80.680 Studienanfängerinnen und Studienanfängern (2005: 84.391), sind die Zahlen 2008 um 17.104 auf insgesamt 97.784 Studierende im 1. Fachsemester angestiegen.

Besonders bei den Studienanfängerinnen kommt es zu einem vergleichsweise starken Anstieg. Im Studienjahr 2007 waren noch 16,3 % weniger Frauen im 1. Fachsemester des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften immatrikuliert als 2008. Der prozentuale Anteil der Studienanfängerinnen liegt damit bei 21,9 %, d. h. von insgesamt 97.784 Studierenden im 1. Fachsemester sind 21.373 weiblich. Im Vergleich von 2007 mit 2008 kommt es hier zu einem erneuten Anstieg um 0,6 Prozentpunkte. (vgl.: <http://www.kompetenzz.de/Daten-Fakten/Studium>)

Vergleicht man diese Zahlen der Studienanfänger mit den Zahlen der Fakultät für Maschinenbau so liegt die Fakultät genau im Trend. Der allgemeine Anstieg der Studienanfängerzahlen in den letzten Jahren ist auch in der Fakultät gegeben. So stiegen die Studienanfängerzahlen z.B. im WS 2007/08 zum Vorjahr um ca. 44,6%. Der Rückgang der Studienanfänger/innen bundesweit im Jahr 2006 war auch in der Fakultät festzustellen.

2. Maßnahmen

Obwohl in den letzten Jahren ein bundesweiter Trend zur Steigerung des Frauenanteils in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu erkennen ist, stellen Frauen noch immer die deutliche Minderheit an technischen Fakultäten dar. Gründe dafür sind vor allem die Unkenntnis über die Studiengänge und das falsche Berufsbild einer Ingenieurin bzw. eines Ingenieurs. Gerade dies befindet sich jedoch zurzeit im Wandel. Ein ingenieurwissenschaftliches Studium zeichnet sich heutzutage durch seine inhaltliche Breite und Vielfältigkeit aus. Auf Absolventinnen und Absolventen solcher Studiengänge warten sehr interessante und abwechslungsreiche Arbeitsfelder.

In Kapitel 1 dieses Frauenförderplans wurde ausführlich auf die Entwicklung der betrachteten Zielgruppen eingegangen. Es sind zum Teil positive Trends bzgl. des Frauenanteils an der Fakultät zu erkennen, insbesondere in der Gruppe der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Promotionen, Studienanfängerinnen und Studentinnen. Eine

Verbesserung u. a. in diesen Bereichen bildet mittel- und langfristig auch die Basis für steigende Frauenanteile in anderen Bereichen (Drittmittelbeschäftigte, wissenschaftliches Personal, Habilitationen, etc.). Weiterhin ist festzuhalten, dass die Steigerung des Frauenanteils auch einen Indikator für die Verbesserung der allgemeinen Studienbedingungen darstellt, welche dann auch männlichen Studierenden zu Gute kommen.

Gleichzeitig weist die Gruppe der potentiellen Studienanfängerinnen und Studienanfänger ein hohes Aktivierungspotential auf. Gerade in der heutigen Zeit, in der unter Jugendlichen eine starke Unsicherheit bzgl. ihrer beruflichen Zukunft herrscht, ist ein latentes Bedürfnis nach Orientierung und Zukunftsperspektiven vorhanden. Genau hier müssen die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte des Frauenförderplans ansetzen. Um den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau langfristig zu erhöhen liegt eine Hauptaufgabe darin, potentielle Bewerberinnen und Bewerber über angebotene Studiengänge innerhalb der Fakultät aufzuklären und das allgemeine Interesse an den Ingenieurwissenschaften zu wecken. Außerdem muss detailliert darüber informiert werden was den Beruf eines Ingenieurs ausmacht, um so Zukunftsperspektiven zu wecken.

Aus diesem Grund legt die Fakultät ihre Aufgabenschwerpunkte insbesondere auf die Steigerung des Frauenanteils bei den **Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen**. Selbstredend wird auch in den Gruppen der Professorinnen und Professoren, der wissenschaftlichen Beamten, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten, der WHK/SHK, des nichtwissenschaftlichen Personals, der Auszubildenden, der Promotionen, der Habilitationen und der Lehrbeauftragten eine Steigerung des Frauenanteils angestrebt.

In der folgenden Tabelle werden in der mittleren Spalte die Maßnahmen aufgeführt, die die Fakultät im Rahmen des Frauenförderplans durchführt bzw. durchführen wird. In der rechten Spalte stehen die Zielgruppen, die durch die Maßnahmen angesprochen werden sollen. Hier sei darauf hingewiesen, dass pro Maßnahme i. d. R. mehrere unterschiedliche Zielgruppen aufgeführt sind.

Nr.	Maßnahme	Zielgruppe
1.	Veröffentlichen von Stellenausschreibungen in speziellen Datenbanken	- Potentielle Professorinnen - Wiss. Beamtinnen - Wiss. Personal - Drittmittelbeschäftigte - Absolventinnen
2.	Gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen	- Potentielle Professorinnen - Wiss. Beamtinnen - Wiss. Personal - Drittmittelbeschäftigte - Absolventinnen - Lehrbeauftragte - SHK/WHK
3.	Gezielte Ansprache von Instituten und Lehrstühlen	- Potentielle Professorinnen - Wiss. Beamtinnen - Wiss. Personal - Drittmittelbeschäftigte - Absolventinnen - Lehrbeauftragte
4.	Werbekampagnen	- Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
5.	Schulbesuche	- Potentielle Studentinnen
6.	Praktikantenprogramm	- Potentielle Studentinnen
7.	Messen und Events	- Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
8.	Internet	- Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
9.	Netzwerk	- Studentinnen - Absolventinnen

- | | |
|--|--|
| 10. Ansprechpartnerinnen / Studienberatung | - Potentielle Studentinnen
- Studienanfängerinnen
- Studentinnen
- Absolventinnen |
| 11. Studienmöglichkeiten | - Potentielle Studentinnen
- Studienanfängerinnen
- Studentinnen
- Absolventinnen |

Im Folgenden werden die oben aufgeführten Maßnahmen erläutert.

Zu 1. Veröffentlichen von Stellenausschreibungen in speziellen Datenbanken

Die Ausschreibungen für Stellen in den Gruppen z.B. der Professorinnen und Professoren sollen weiterhin in speziellen Datenbanken („Wissenschaftlerinnen Datenbanken“) veröffentlicht werden. Dazu gehört u. a. die Datenbank unter www.femconsult.de. Dort werden vor allem Professorinnen, Dozentinnen, Promovendinnen, Referentinnen und Gutachterinnen geführt.

Zu 2. Gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen

Potentielle Bewerberinnen sollen gezielt angesprochen werden. Damit soll der Frauenanteil in den Gruppen der Professorinnen und Professoren, der wissenschaftlichen Beamten, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten, Lehrbeauftragten und WHK/SHK gesteigert werden.

Zu 3. Gezielte Ansprache von Instituten und Lehrstühlen

Institute und Lehrstühle sollen gezielt angesprochen werden. Ziel ist, den Frauenanteil in den Gruppen der Professorinnen und Professoren, der wissenschaftlichen Beamten, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten und Lehrbeauftragten zu steigern.

Zu 4. Werbekampagne

Die Fakultät für Maschinenbau hat sich im Jahr 2008 an der Neuauflage zur Werbekampagne „Frauen studieren Ingenieurwissenschaften! Männer auch.“ beteiligt. Im Jahr 2009 beteiligte sich die Fakultät für Maschinenbau an der MINT-Kampagne mit dem Motto „Heute noch Schule – morgen schon MINT“. Beide Kampagnen waren Gemeinschaftsaktionen des Referats für Hochschulmarketing, der Fakultät für Maschinenbau sowie der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik. Ziel ist es, interessierte Schülerinnen zu gewinnen zwecks

Steigerung der Anzahl der Studierenden insbesondere der Studentinnen in der Fakultät. Außerdem soll mit diesen Kampagnen der Öffentlichkeit vermittelt werden, dass die Fakultät es als sehr wichtig erachtet, Frauen in diesen Bereichen zu fördern.

Vor allem Schülerinnen fühlten sich durch die Motivwahl sehr angesprochen. Aus diesem Grund werden auch heute noch die Plakate an Schülerinnen und auch an Schüler verteilt sowie auf diversen Veranstaltungen ausgehängt. Die Plakate sind heute noch an den schwarzen Brettern vieler Schulen zu finden. Das Motiv wurde auch als Anzeige aufbereitet. Diese Anzeigen werden zusätzlich u. a. mit redaktionellen Beiträgen in diversen Zeitschriften veröffentlicht.

Zu 5. Schulbesuche

Es gibt viele Schülerinnen und auch Schüler, die Interesse daran haben zu studieren, aber unsicher in der Wahl des richtigen Studiengangs sind. Um die Fakultät und die Studiengänge näher kennen zu lernen, bietet die Fakultät den Schulen Schulbesuche an. Hier werden den Schülerinnen und Schülern sowie Lehrerinnen und Lehrern die Fakultät und deren Studienmöglichkeiten vorgestellt. Damit sollen Schülerinnen und auch Schüler für die Ingenieurwissenschaften begeistert werden und motiviert werden, solche Studiengänge zu studieren.

Dafür wurde ein Pool von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgebaut. Diese besuchen Gymnasien und andere weiterführende Schulen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen den Schulen auch weiterhin mit Rat und Tat zur Seite. Somit entstand ein Netzwerk zwischen Schulen und der Fakultät. Dieses Netzwerk wird auch genutzt, um spezielle Projekte durchzuführen, z.B. Nutzen der Labore der Fakultät für den Schulunterricht und Projektseminare.

Zu 6. Praktikantenprogramm

Die Fakultät bietet Praktika für Schülerinnen und Schülern an: „Vorm Studieren mal probieren: Das Schüler-Praktikum für angehende Ingenieurinnen und Ingenieure“. Durch das Praktikum können die Schülerinnen und Schüler sich selbst und die Fakultät hinsichtlich eines späteren Studiums testen. Eine Chance, sich die Qual der Wahl über das "was nun nach dem Abi" zu ersparen. Damit sollen Schülerinnen und auch Schüler für die Ingenieurwissenschaften begeistert werden und motiviert werden, solche Studiengänge zu studieren.

Gemeinsam mit den Schülerinnen und auch Schülern wird ein Praktikumsplan ausgearbeitet. Je nach Interesse und Neigung kann die Schülerin ihren Plan zusammenstellen. Dieser besteht aus dem Kennen lernen verschiedener Lehrstühle. Die jeweiligen wissenschaftlichen Mitarbeiter stehen den Praktikanten auch nach dem Praktikum weiterhin mit Rat und Tat zur Seite (Pool von Mentorinnen und Mentoren). Somit kann das Netzwerk zwischen Schülerinnen und wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aufgebaut und gelebt werden. Das Praktikantenprogramm wird für die Jahrgangsstufen 10 bis 13 durchgeführt. Ziel ist es, die Schülerinnen zu begeistern, naturwissenschaftliche Fächer in der Oberstufe nicht abzuwählen und das Interesse an einem Ingenieurstudium zu wecken. Weiterhin sollen die Internetseiten um so genannte Success-Stories von Praktikantinnen und Praktikanten erweitert werden.

Zu 7. Messen und Events

Die Fakultät ist auf Messen vertreten. Weiterhin beteiligt sie sich an diversen Events. Dazu gehören z.B. Schnupperstudium – Studentin auf Probe; Girls' Day; Frauenberufemesse PROFESSIONelle; HNF-Berufemesse; EINSTIEG Abi Messe in Köln. Diese Messen bzw. Events finden in regelmäßigen Abständen statt. Hier soll die Fakultät mit den vielfältigen Forschungsschwerpunkten und Studiengängen präsentiert werden. Damit sollen junge Frauen für ein Ingenieurstudium begeistert werden und der Beruf näher gebracht werden.

Hier wird darauf geachtet, dass dort vorzugsweise Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen vertreten sind. Dadurch werden besonders junge Frauen angesprochen.

Zu 8. Internet

Die Fakultät hat im Jahr 2009 den Internetauftritt überarbeitet. Hier wurde besonders darauf geachtet, dass vor allem junge Frauen angesprochen werden. Ziel ist, das Interesse von Schülerinnen zu wecken und ihnen ausführliche Informationen über Studienmöglichkeiten und Ansprechpartner zur Verfügung zu stellen. Diese Inhalte werden in regelmäßigen Abständen aktualisiert.

Zu 9. Netzwerk

Ein Netzwerk zwischen Studentinnen sowie Hochschulabsolventinnen soll aufgebaut werden. Ziel ist, den Studentinnen Praxiserfahrung zu vermitteln und den Berufseinstieg zu vereinfachen. Dieses Netzwerk wird bei Veranstaltungen, z.B. Schnupperstudium für Schülerinnen, genutzt.

Hier werden ehemalige Absolventinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen höherer Semester eingeladen, um über ihre Berufserfahrungen zu berichten.

Zu 10. Ansprechpartnerinnen / Studienberatung

Die Fakultät benennt Ansprechpartnerinnen für Schülerinnen, um aus Sicht einer Frau beraten zu können. Die Ansprechpartnerinnen werden u. a. auf Printprodukten und im Internet aufgeführt.

Ein Pool von Mentorinnen aus älteren Semestern soll aufgebaut werden, die den Studentinnen aus jüngeren Semestern zwecks Informationsaustauschs während des Studiums zur Seite stehen. Dafür soll Informationsmaterial speziell für Studentinnen erstellt werden.

Ziel ist es, ein Pool von Ingenieurinnen aufzubauen, die den Absolventinnen bei Fragen der Berufswahl und -eintritt zur Verfügung stehen (z.B. p.alum.wi, Ehemaligenverein der Paderborner Wirtschaftsingenieurinnen und -ingenieure).

Zu 11. Studienmöglichkeiten

Die Fakultät möchte den Anteil an Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen erhöhen. Sie trägt dazu bei indem sie schon Schülerinnen durch Schulbesuche, Workshops und Informationsveranstaltungen anspricht und so das Interesse an einem ingenieurwissenschaftlichen Studium weckt. Durch einen höheren Anteil an Studentinnen wird dieses Studium sowohl für andere Frauen und auch Männer attraktiver.

Außerdem will die Fakultät weibliche Dozenten (Professorinnen, Gastdozentinnen und Lehrbeauftragte) gewinnen, die als Vorbild für Studentinnen dienen. Ziel dieser Maßnahmen ist, junge Frauen für ein Studium in der Fakultät zu gewinnen.

Die Geltungsdauer des Frauenförderplans wird festgesetzt auf drei Jahre.

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 03. Februar 2010

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 10. November 2010.

Gruppe innerhalb der Fakultät	IST-Stand: Geschlechterverteilung bei der Erstellung des FFP ¹⁾ 2005						IST-Stand: Geschlechterverteilung bei der Erstellung des FFP ¹⁾ 2010 ²⁾						Soll-Stand im FFP ¹⁾ 2005							
	2004			2005			2006			2007				2008						
	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges	m	w	ges		m	w	ges	w [%]			
1. Professorinnen																				
- C4	9	0	9	0,0	9	0	9	0,0	5	0	5	0,0	5	0	5	0,0	3	0,0		
- C3	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0,0		
- C2 (Hochschuldozent)	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	0	0,0		
- W3	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	1	0	1	0,0	3	0	3	0,0	9	0,0		
- W2	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	1	0	1	0,0	1	0,0		
- W1 Juniorprofessur	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	0	0,0		
Gesamt Professuren	13	0	13	0,0	13	0	13	0,0	10	0	10	0,0	13	0	13	0,0	15	0,0		
2. Wiss. Beamte																				
- C 2-Oberingenieur/in	2	1	3	33,3	1	2	3	66,7	1	2	3	66,7	0	2	2	100,0	0	1	100,0	
- C 2-Oberassistent/in	1	0	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	
- C 1 Wiss. Assistent/in	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0,0	
- A 13 Rätin/Rat	2	0	2	0,0	1	2	3	66,7	0	2	2	100,0	5	2	7	28,6	12	3	15	20,0
					(1) ⁴⁾	(1) ⁴⁾	100,0		(1) ⁴⁾	(1) ⁴⁾	100,0		(2) ⁴⁾	(2) ⁴⁾	100,0		(2) ⁴⁾	(2) ⁴⁾	100,0	
- A 14 Oberrätin/Oberrat	2	0	2	0,0	3	0	3	0,0	4	0	4	0,0	4	0	4	0,0	3	0	3	0,0
- A 15 Direktor/in	2	0	2	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0
Gesamt wiss. Beamte	10	1	11	9,1	7	4	11	36,4	6	4	10	40,0	10	4	14	28,6	16	4	20	20,0
3. Wiss. Personal																				
- BAT Ia-Iia bzw. E13A-E15U (ab 2008)	36	6	42	14,3	36	6	42	14,3	29	4	33	12,1	27	4	31	12,9	22	7	29	24,1
	(2) ⁴⁾	(4) ⁴⁾	(4) ⁴⁾	50,0	(7) ⁴⁾	(4) ⁴⁾	(11) ⁴⁾	36,4	(2) ⁴⁾	(2) ⁴⁾	(2) ⁴⁾	0,0	(6) ⁴⁾	(1) ⁴⁾	(7) ⁴⁾	14,3	(4) ⁴⁾	(8) ⁴⁾	(5) ⁴⁾	50,0
Gesamt wiss. Personal	36	6	42	14,3	36	6	42	14,3	29	4	33	12,1	27	4	31	12,9	22	7	29	24,1
4. Drittmittelbeschäftigte																				
- Wiss. Mitarbeiter/in	62	6	68	8,8	70	7	77	9,1	65	3	68	4,4	67	7	74	9,5	68	10	78	12,8
	(3) ⁴⁾	(3) ⁴⁾	(3) ⁴⁾	0,0	(10) ⁴⁾	(10) ⁴⁾	(10) ⁴⁾	0,0	(3) ⁴⁾	(3) ⁴⁾	(3) ⁴⁾	0,0	(66) ⁴⁾	(6) ⁴⁾	(72) ⁴⁾	8,3	(11) ⁴⁾	(3) ⁴⁾	(14) ⁴⁾	21,4
- Nichtwiss. Mitarbeiter/in	8	5	13	38,5	8	7	15	46,7	7	6	13	46,2	4	6	10	60,0	5	6	11	54,5
	(1) ⁴⁾	(1) ⁴⁾	(1) ⁴⁾	0,0	(2) ⁴⁾	(6) ⁴⁾	(8) ⁴⁾	75,0	(2) ⁴⁾	(1) ⁴⁾	(3) ⁴⁾	33,3	(4) ⁴⁾	(3) ⁴⁾	(7) ⁴⁾	42,9	(5) ⁴⁾	(5) ⁴⁾	(5) ⁴⁾	100,0
Gesamt Drittmittelbeschäft.	70	11	81	13,6	78	14	92	16,2	72	9	81	11,1	71	13	84	16,6	73	16	89	18,0
5. WHK/SHK																				
- Wiss. Hilfskräfte (WHK)	6	5	11	45,5	4	4	8	50,0	3	2	5	40,0	1	0	1	0,0	1	2	3	66,7
- Student. Hilfskräfte (SHK)	122	32	154	20,8	120	30	150	20,0	130	26	156	16,7	81	15	96	15,6	101	21	122	17,2
Gesamt WHK/SHK	128	37	165	22,4	124	34	158	21,5	133	28	161	18,0	82	15	97	15,5	102	23	125	18,4

Gruppe innerhalb der Fakultät	IST-Stand: Geschlechterverteilung bei der Erstellung des FFP ¹⁾ 2010 ²⁾						IST-Stand: Geschlechterverteilung bei der Erstellung des FFP ¹⁾ 2005						IST-Stand: Geschlechterverteilung bei der Erstellung des FFP ¹⁾ 2004						Soll-Stand im FFP ¹⁾ 2005
	2010		2006		2007		2008		2005		2004		2003		2002				
	m	w	ges	w [%]	m	w	ges	w [%]	m	w	ges	w [%]	m	w	ges	w [%]			

6. nichtwiss. Personal	0	2	2	100,0	0	3	3	100,0	0	1	1	100,0	0	3	3	100,0	
- BAT Vb-VIII (Verwaltung, Dekanat) ab2007: E04A-E08A	0	13	13	100,0	0	17	12	100,0	7	15	22	68,2	6	16	22	72,7	
- Dekanat ⁹⁾ ab2007: E04A-E08A	0	15	15	100,0	0	20	15	100,0	7	16	23	69,6	6	19	25	76,0	
- BAT Vb-VIII (Verwaltung, gesamt) ab2007: E04A-E08A	8	1	9	11,1	8	2	10	20,0	8	1	9	11,1	1	2	3	33,3	
- BAT Vb-VIII (techn. Personal) ab2007: E04A-E08A	(1) ⁹⁾	(1) ⁹⁾	(2) ⁹⁾	50,0	(2) ⁹⁾	(1) ⁹⁾	(3) ⁹⁾	33,3	(2) ⁹⁾	(1) ⁹⁾	(2) ⁹⁾	66,7	(1) ⁹⁾	(1) ⁹⁾	(2) ⁹⁾	50,0	
BAT Vb-VIII (Gesamt) ab2007: E04A-E08A	8	16	24	66,7	8	22	30	73,3	8	17	25	68,0	7	20	27	74,1	
- BAT Ila-Vb (techn. Personal) ab 2007: E09b-E12A	21	1	22	4,5	21	2	23	8,7	21	3	24	8,7	28	3	31	9,7	
- BAT Ila-Vb (Verwaltung) ab 2007: E09b-E12A	0	0	0	0,0	0	1	1	100,0	0	0	0	0,0	3	0	3	0,0	
BAT Ila-Vb (Gesamt) ab 2007: E09b-E12A	21	1	22	4,5	21	3	24	12,5	21	3	24	8,7	31	3	34	8,8	
- MTL Arb 9-4 (Arbeiter)	10	0	10	0,0	10	0	10	0,0	10	0	10	0,0	10	0	10	0,0	
Gesamt Nichtwiss. Personal	39	17	56	30,4	39	25	64	39,1	39	18	57	31,6	39	23	62	37,7	
	(1) ⁹⁾	(12) ⁹⁾	(13) ⁹⁾	32,3	(2) ⁹⁾	(17) ⁹⁾	(19) ⁹⁾	89,5	(3) ⁹⁾	(9) ⁹⁾	(12) ⁹⁾	75,0	(2) ⁹⁾	(14) ⁹⁾	(17) ⁹⁾	82,4	

7. Auszubildende	26	1	27	3,8	21	1	22	4,5	20	2	22	9,1	23	1	24	4,2	
8. Promotionen⁹⁾	26	3	29	10,7	17	1	18	6,6	28	2	30	6,7	16	1	17	6,3	
9. Habilitationen	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	0	0	0	0,0	1	2	3	3,0	

Anhang zum Frauenförderplan der Fakultät für Maschinenbau
"Statistiken und Daten"

Stand: 31. Januar 2010

Gruppe innerhalb der Fakultät	IST-Stand: Geschlechterverteilung für die Erstellung des FFP ¹⁾ 2010 ²⁾										Soll-Stand im FFP ¹⁾ 2005									
	IST-Stand: Geschlechterverteilung bei Erstellung d. FFP ¹⁾ 2005					IST-Stand: Geschlechterverteilung bei Erstellung des FFP ¹⁾ 2010 ²⁾														
	WS 2004/05		WS 2005/06		WS 2006/07		WS 2007/08		WS 2008/09											
m	w	ges	w [%]	m	w	ges	w [%]	m	w	ges	w [%]	m	w	ges	w [%]					
10. Lehrbeauftragte	16	1	17	5,9	14	2	16	12,5	16	1	17	5,9	12	0	12	0,0	11	0	11	0
11. Qualifikationsstufen																				
11.1 StudienanfängerInnen																				
- Maschinenbau DI	0	1	1	100,0	4	0	4	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0
- Maschinenbau DII	110	6	116	5,2	91	9	100	9,0	69	15	84	0,0	328	3	331	1,0	292	41	333	12,3
- Ergänzungsstudium D II ¹³⁾	0	0	0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0
- Maschinenbau B.Sc. (seit WS 04/05)	17	3	20	15,0	32	3	35	8,6	29	4	33	12,1	131	16	147	10,9	141	18	159	11,3
- Maschinenbau M.Sc. (seit WS 04/05)	5	0	5	0,0	7	2	9	22,2	13	18	31	58,1	15	7	22	31,8	27	4	31	12,9
- Joint Studies of App. Mechatronics M.A. (seit WS 03/04)	0	0	0	0,0	10	0	10	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0
Gesamt Maschinenbau	132	10	142	7,0	144	14	158	9,9	111	37	148	25,0	146	23	169	13,6	168	22	190	11,6
- Wirtschaftsingenieurwesen (MB D II)	123	20	143	14,0	152	35	187	18,7	82	9	91	9,9	12	0	12	0,0	161	33	194	17,0
- Wirtschaftsingenieurwesen (MB B.Sc.)																				
- Wirtschaftsingenieurwesen (MB M.Sc.)																				
- Ingenieurformatik (MB D II)	9	1	10	10,0	18	2	20	10,0	5	0	5	0,0	10	0	10	0,0	10	2	12	16,7
- Ingenieurformatik (MB B.Sc.)																				
- Ingenieurformatik (MB M.Sc.)																				
- Berufsbildungsingenieur (MB WS03/04)	5	1	6	16,7	2	2	4	50,0	2	1	3	33,3	1	0	1	0,0	0	0	0	0,0
- LBK Lehramt Berufskolleg (seit WS03/04)	2	0	2	0,0	5	1	6	16,7	2	4	6	66,7	3	1	4	25,0	3	3	6	50,0
- Technomathematik (MB D II)	8	2	10	20,0	8	1	9	11,1	8	1	9	11,1	2	4	6	66,7	6	1	7	14,3
- Technomathematik (MB B.Sc.)																				
- Promotionsstudien ¹⁴⁾	3	1	4	25,0	13	0	13	0,0	6	0	6	0,0	5	2	7	28,6	11	2	13	15,4
Gesamt StudienanfängerInnen¹⁶⁾	282	35	317	11,0	342	65	397	13,9	228	52	280	18,6	328	63	391	16,1	368	73	441	16,8
Gesamt StudienanfängerInnen¹⁶⁾	255	30	285	10,5	296	49	345	14,2	205	46	251	22,4	307	56	363	15,4	338	65	403	16,1
11.2 Studierende																				
- Maschinenbau DI	78	2	80	2,5	71	2	73	2,7	61	2	63	3,2	59	0	59	0,0	54	0	54	0,0
- Maschinenbau DII	422	43	465	9,2	444	60	494	10,1	452	60	512	11,7	369	47	416	11,3	292	41	333	12,3
- Ergänzungsstudium D II ¹³⁾	5	1	6	16,7	4	0	4	0,0	3	0	3	0,0	3	0	3	0,0	3	0	3	0,0
- Maschinenbau B.Sc. (seit WS 04/05)	43	36	79	45,8	95	52	147	35,4	109	36	145	24,8	243	54	297	18,2	381	79	460	17,2
- Maschinenbau M.Sc. (seit WS 04/05)	14	4	18	22,2	23	6	29	20,7	36	24	60	40,0	52	25	77	32,6	78	26	104	25,0
- Joint Studies of App. Mechatronics M.A. (seit WS 03/04)	28	0	28	0,0	36	0	36	0,0	23	0	23	0,0	16	0	16	0,0	11	0	11	0,0
Gesamt Maschinenbau	590	86	676	12,7	669	110	779	14,1	681	122	803	15,2	741	126	867	14,5	819	146	965	15,1
- Wirtschaftsingenieurwesen (MB D II)	426	70	496	14,1	512	95	607	15,7	515	86	601	14,3	396	64	460	13,9	328	53	381	13,9
- Wirtschaftsingenieurwesen (MB B.Sc.)																				
- Wirtschaftsingenieurwesen (MB M.Sc.)																				
- Ingenieurformatik (MB D II)	48	2	50	4,0	58	4	62	6,5	52	5	57	8,8	39	5	44	11,4	34	2	36	5,6
- Ingenieurformatik (MB B.Sc.)																				
- Ingenieurformatik (MB M.Sc.)																				
- Berufsbildungsingenieur (MB)	16	1	17	5,9	19	3	22	13,6	19	4	23	17,4	14	3	17	17,6	12	3	15	20,0

Anhang zum Frauenförderplan der Fakultät für Maschinenbau
 "Statistiken und Daten"
 Stand: 31. Januar 2010

	2004		2005		2006		2007		2008		Soll- Stand im FFP ¹⁾ 2005									
	Geslechterverteilung bei Erstellung d. FFP ¹⁾ 2005		Geslechterverteilung für die Erstellung des FFP ¹⁾ 2010 ²⁾		Geslechterverteilung bei Erstellung d. FFP ¹⁾ 2005		Geslechterverteilung für die Erstellung des FFP ¹⁾ 2010 ²⁾		Geslechterverteilung bei Erstellung d. FFP ¹⁾ 2005											
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w										
- Lehramt Sek. II (läuft aus)	28	0	28	0,0	10	0,0	5	0,0	5	0,0	0	0,0								
- LBK Lehramt Berufskolleg (seit WS 03/04)	9	3	12	25,0	20	4	24	16,7	18	8	26	30,8	15	6	21	28,6	18	9	27	33,3
- Technomathematik (MB D II)	28	8	36	22,2	31	7	38	18,4	32	10	42	23,8	28	6	34	17,6	18	4	22	18,2
- Technomathematik (MB B.Sc.)																				
- Promotionsstudien ⁴⁾	72	6	78	7,7	81	8	89	9,0	79	6	85	7,1	65	6	71	8,5	65	10	75	13,3
Gesamt Studierende¹⁵⁾	1217	178	1395	12,93	1400	231	1331	14,2	1413	241	1664	14,8	1489	255	1744	14,8	1642	305	1947	15,7
Gesamt Studierende¹⁵⁾	1016	156	1172	13,31	1181	205	1386	14,8	1208	208	1416	14,7	1310	225	1535	14,7	1485	271	1738	15,6
Gruppe innerhalb der Fakultät	IST-Stand: Geschlechterverteilung bei Erstellung des FFP ¹⁾ 2010 ²⁾																			
	IST-Stand: Geschlechterverteilung bei Erstellung d. FFP ¹⁾ 2005																			
	2004		2005		2006		2007		2008											
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	ges	w [%]								
11.3 Absolventen/innen																				
- Maschinenbau DI	12	0	12	0,0	13	0	13	0,0	9	0	9	0,0	10	0	10	0,0	12	0	12	0,0
- Maschinenbau DII	22	2	24	8,3	34	1	35	2,9	37	4	41	9,8	36	11	47	23,4	44	4	48	8,3
- Maschinenbau B. Sc.									7	21	28	76,0	17	20	37	54,1	18	9	27	33,3
- Maschinenbau M. Sc.									0	0	0	0,0	6	3	9	33,3	10	1	11	9,1
- Ergänzungsstudium D II ¹³⁾	0	0	0	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	1	0	1	0,0	0	0	0	0,0
- Joint Studies of App. Mechatronics M.A. (seit WS 03/04)	5	0	5	0,0	2	0	2	0,0	16	0	16	0,0	9	0	9	0,0	3	1	4	25,0
Gesamt Maschinenbau	39	2	41	4,9	47	1	48	2,1	53	25	78	32,1	69	34	103	33,0	87	15	102	14,7
- Wirtschaftsingenieurwesen (MB)	29	2	31	6,5	35	3	38	7,9	30	7	37	18,9	37	7	44	15,9	58	1	59	1,7
- Ingenieurformatik (MB)	1	0	1	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	2	0	2	0,0	4	0	4	0,0
- Berufsbildungsingenieur (MB)	0	2	2	100,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	2	0	2	0,0	1	0	1	0,0
- Lehramt Sek. II (läuft aus)	2	0	2	0,0	8	0	8	0,0	2	0	2	0,0	3	0	3	0,0	2	0	2	0,0
- LBK Lehramt Berufskolleg (seit WS03/04)	0	0	0	0,0	0	0	0	0,0	2	0	2	0,0	3	0	3	0,0	0	0	0	0,0
- Technomathematik (MB)	0	0	0	0,0	2	1	3	33,3	0	0	0	0,0	2	2	4	50,0	4	2	6	33,3
- Promotionsstudien ¹⁶⁾																				
Gesamt Absolventen/innen	71	6	77	7,8	94	6	102	4,9	69	32	121	26,4	118	43	161	26,7	166	18	174	10,3
Gesamt Absolventen/innen¹⁵⁾	68	4	72	5,6	82	4	86	4,7	83	32	115	27,8	106	41	147	27,9	145	16	161	9,9

Datenquelle: Dezernat 1

- 1) FFP: Frauenförderplan
- 2) Die aktuellsten vorliegenden Daten stammen von Januar 2009. Daher werden hier nur Daten von 2008 aufgeführt.
- 3) Laut FFP 2005: Ziel ist, diese Stellen bevorzugt mit entsprechend qualifizierten Frauen zu besetzen
- 4) Anzahl der Teilzeitkräfte stehen in runden Klammern.
- 5) Laut FFP 2005: Ziel ist, neu geplante Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen
- 6) nichtwiss. Personal aus der Verwaltung, die nicht dem Dekanat zugeordnet sind
- 7) Laut FFP 2005: Ziel ist, gerade im technischen Bereich neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen bei geeigneter Qualifikation mit einer Frau zu besetzen.
- 8) inkl. Graduierte; können lt. Verwaltung nicht separat aufgeführt werden
- 9) Laut FFP 2005: Ziel ist, die Anzahl an Frauen in dieser Gruppe auf ca. 2 Frauen pro Jahr zu erhöhen
- 10) Laut FFP 2005: Ziel ist den Frauenanteil von drei Frauen pro Jahr zu halten
- 11) Laut FFP 2005: Ziel ist mittelfristig die Frauen, die sich für eine Hochschullaufbahn entscheiden, zu fördern
- 12) Laut FFP 2005: Ziel ist, den Frauenanteil bei geeigneter Qualifikation auf zwei Frauen pro Jahr zu erhöhen
- 13) Aufbaustudium vom DI- zum DII-Diplom
- 14) Anzahl der Doktorandinnen und Doktoranden, die in einem Promotionsstudiengang eingeschrieben sind
- 15) Die Zielvorgaben des FFP (Sollstand der letzten Spalte) konzentrieren sich auf die Studiengänge Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen. Alle anderen Studiengänge werden tabellarisch aufgeführt, werden aber im Rahmen des FFP 2005 aufgrund der geringen Studierendenzahlen nicht berücksichtigt
- 16) Absolventen von Promotionsstudien sind unter Punkt 8 "Promotionen" erfasst
- 17) Laut FFP 2005: Ziel ist, den Anteil an Absolventinnen in den nächsten drei Jahren in den beiden Studiengängen Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen auf ca. 10 Frauen pro Jahr zu erhöhen

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