



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2007

urn:nbn:de:hbz:466:1-20685

AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 08 / 07 vom 27. Februar 2007

**Frauenförderplan
der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
der Universität Paderborn
Vom 20. September 2006**



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Frauenförderplan
der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
der Universität Paderborn
vom 20. September 2006

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes NRW vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 14. September 2005 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in: Amtliche Mitteilungen Nr. 37/05 vom 17. Oktober 2005) nachstehender

Frauenförderplan für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 19. September 2001 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 Nichtwissenschaftliches Personal
- 1.10 Drittmittelbeschäftigte

2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

- 2.1 Arbeitszeit und -organisation
- 2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg
- 2.3 Studium und Familienaufgaben
- 2.4 Kinderbetreuung

3. Arbeitssituation im Sekretariatsbereich

4. Fort- und Weiterbildung

5. Studium und Lehre

6. Gender Studies

7. Stipendien und Forschungsförderung

8. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

10. Berichtspflicht

11. Schlussbestimmungen

- 11.1. zum Frauenförderplan
- 11.2. zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Anhang: Statistik zu den Frauenanteilen

Präambel

Der Frauenförderplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen innerhalb der Fakultät;
- 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 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 (16.06.2005), das im Anhang enthalten ist.

1.1 Studienanfänger/innen

Von 2002 bis 2004 ist der Anteil der Studienanfängerinnen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften von 40 auf 48 % gestiegen. Er liegt damit deutlich 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 je nach Jahrgang zwischen 65 und 70 % liegt, bewegt er sich im Studiengang Wirtschaftsinformatik regelmäßig unter 15 %. Genau hier wird die Fakultät ansetzen und geeignete Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil in der Wirtschaftsinformatik dem Fakultätstrend anzunähern.

1.2 Studierende

Seit Ende der 90er Jahre liegt der Anteil weiblicher Studierender in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften annähernd konstant bei etwa 41 %. Er entspricht damit dem Durchschnitt an der Universität Paderborn. Er ist gleichzeitig signifikant geringer als der Frauenanteil bei den Neueinschreibungen im ersten Fachsemester an der Fakultät. Der Frauenanteil lag hier im Jahr 2003 bei 40,6 %. Er ergibt sich aus dem Frauenanteil der Anfängerjahrgänge im Jahr 2003 und der Jahre davor, wobei die Jahrgänge, die vor mehr als fünf Jahren ihr Studium aufgenommen haben, keinen großen Effekt mehr ausüben werden. In den Jahren 1998 bis 2002 lag der Frauenanteil in den Anfängerjahrgängen jeweils über 40,6 %. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Drop-out Quote in den unteren Semestern in der Gruppe der Frauen größer ist als in der Gruppe der Männer. Dieses Phänomen wird regelmäßig an deutschen Universitäten festgestellt und verschärft sich mit zunehmendem Grad der Ausbildung. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften versteht es als Herausforderung, die Drop-out Quote in der Gruppe der Frauen nicht nur im ersten berufsqualifizierenden Studienabschnitt, sondern über alle Stufen der akademischen Ausbildung zu verringern. Dazu muss zunächst eine dezidierte Verbleibsstudie angefertigt werden, da insbesondere die geschlechterspezifischen Gründe eines Studienabbruchs nicht hinreichend bekannt sind.

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 höher ist als der Männeranteil. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Fakultät ihre Schwächen zu bekämpfen und ihre insbesondere im Studiengang IBS bereits vorhandenen Stärken auszubauen. Das bedeutet erstens, dass die Fakultät Maßnahmen ergreifen wird, um den Anteil von Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dies könnte beispielsweise durch eine seit der letzten Novelle des HG mögliche Modul-Auswahlsatzung geschehen, in der der Gleichstellungsaspekt im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes berücksichtigt wird. Eine weitere Maßnahme ist die Fortführung der Unterstützung für das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“. Zweitens beabsichtigt die Fakultät, das Studienprogramm IBS auszubauen, noch attraktiver zu gestalten und damit der hohen Nachfrage gerecht zu werden. Dies könnte geschehen durch eine Ergänzung des Sprachangebotes z. B. um eine asiatische Sprache und eine Erhöhung der Studienplätze.

1.3 Abschlussprüfungen

Seit Ende der 90er Jahre ist der Frauenanteil bei den Abschlussprüfungen der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge kontinuierlich von 36 auf 56 % gestiegen. Gleichzeitig bewegt sich der Frauenanteil der Studierenden der Fakultät konstant bei etwa 41 % (vgl. Abschnitt 1.2). Diese Zahlen weisen darauf hin, dass die weiblichen Studierenden der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften in den letzten Jahren ihr Studium überproportional häufig mit Erfolg abschließen. Da sich die Fakultät derzeit in einer Umbruchphase befindet – das gesamte Studienprogramm wird auf Bachelor- und Masterstudiengänge umgestellt – kann derzeit nicht beurteilt werden, ob es sich um einen längerfristigen Trend oder um temporär begrenzte statistische Ausreißer handelt. Konsequenzen, etwa in Form einer effizienteren Betreuung der männlichen Studierenden, können derzeit daher noch nicht abgeleitet werden.

1.4 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird der Frauenanteil bei den Promotionen als Durchschnittswert für den Zeitraum von 1998 – 2004 betrachtet. Der in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erreichte Wert liegt mit 23 % sehr nahe an dem Durchschnittswert an deutschen Hochschulen von 25 %. Ein Trend zu einem zukünftig höheren Frauenanteil ist nicht zu erkennen. Vielmehr schwankt der Wert zwischen 13 und 33 %. Das Jahr 2004 muss mit einem Frauenanteil von 8,4 % bei den Promotionen als statistischer Ausreißer bewertet werden. Besondere Gründe für diesen ungewöhnlich niedrigen Wert konnten nicht identifiziert werden. Allerdings stieg der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (vgl. Abschnitt 1,8) in den vergangenen Jahren leicht an, so dass 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. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist weiterhin bemüht, entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion zu ermutigen und gezielt zu fördern. Im Rahmen des geplanten Promotionsstudiums strebt die Fakultät zudem an, den Zugang zu einer externen Promotion zu vereinfachen. Insbesondere Frauen im Erziehungsjahr wird es damit möglich werden, im häuslichen Umfeld an ihrem Promotionsthema weiterzuarbeiten.

1.5 Habilitationen

Seit 1996 gab es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 14 Habilitationen, davon vier von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von etwa 28 %. Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt damit über dem bei den Promotionen, was an deutschen Universitäten unüblich ist.

Seit geraumer Zeit stellt die Juniorprofessur eine viel versprechende Alternative zur Habilitation dar. Die erste und bisher einzige Juniorprofessur an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist seit 2005 mit einer Frau besetzt. Die Fakultät strebt an, qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre zu ermutigen. Besondere Maßnahmen erscheinen derzeit jedoch nicht notwendig.

1.6 Professuren

Drei C4/W3-Professuren und eine Juniorprofessur der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind derzeit mit Frauen besetzt. Für eine vakante Professur ist Anfang 2006 der Ruf an eine Frau ergangen. Aller Voraussicht nach sind damit in absehbarer Zeit etwa 19 % der Stellen für Professuren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Nichts desto trotz strebt die Fakultät eine Erhöhung dieses Wertes an. Eine gezielte Förderung ist jedoch kaum möglich. Auf ausgeschriebene Professuren bewerben sich überwiegend Männer. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen liegt i. d. R. deutlich unter 19 %. In der Professorenschaft der Fakultät findet derzeit ein Generationswechsel statt. Bis zum Jahr 2008 hat die Fakultät sechs weitere Berufungsverfahren abzuwickeln. Die Fakultät strebt an, mindestens zwei dieser Professuren mit Frauen zu besetzen. Dazu verpflichtet sich die Fakultät 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. Nicht zuletzt aufgrund dieser Politik ist es der Fakultät in den zwei laufenden Verfahren gelungen, Frauen auf den jeweils zweiten Listenplatz zu setzen. Eine dieser Frauen führt derzeit Berufungsverhandlungen und wird die Professur aller Voraussicht nach annehmen. Diesen erfolgreichen Weg wird die Fakultät konsequent weiter verfolgen.

1.7 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind derzeit vier Wissenschaftliche Beamte beschäftigt (Stichtag 10.01.05). Frauen sind in dieser Gruppe nicht vertreten. Die Fakultät stellt derzeit aber strategische Überlegungen an, innerhalb des Gültigkeitszeitraums dieses Frauenförderplans eine weitere wissenschaftliche Beamtenstelle einzurichten. Sollte es dazu kommen, wäre es ein wichtiges Ziel für die Fakultät, diese Stelle mit einer Frau zu besetzen, sofern sich Bewerberinnen finden, die für die anstehende Tätigkeit qualifiziert sind.

1.8 Wissenschaftliches Personal

Zum Stichtag 10.01.2005 gab es in der Gruppe wissenschaftliches Personal 48 befristete und vier unbefristete Landesstellen. Eine der unbefristeten und 15 der befristeten Landesstellen waren durch Frauen besetzt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der Gruppe des Wissenschaftlichen Personals etwa 30 %. Frauen sind in dieser Gruppe damit deutlich unterrepräsentiert. Im Vergleich zum Frauenanteil in anderen Fakultäten entspricht diese Zahl jedoch etwa dem Landessdurchschnitt.

Nichts desto trotz strebt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an, den Frauenanteil in der Gruppe des Wissenschaftlichen Personals zu erhöhen. Ziel ist es, den Frauenanteil in der Gruppe des Wissenschaftlichen Personals in den nächsten drei Jahren auf den Frauenanteil bei den Abschlussprüfungen in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen. Darüber hinaus wird die Fakultät Nachwuchswissenschaftlerinnen ermutigen, durch Anträge bei Forschungsförderinstitutionen Mittel für entsprechende Stellen zu beantragen.

1.9 Nichtwissenschaftliches Personal

– Technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Fakultät beschäftigt derzeit vier technische Mitarbeiter, darunter keine Frau. Keine dieser Stellen wird in absehbarer Zeit frei werden und es werden keine neuen Stellen dieser Art geschaffen. Der Frauenanteil in der Gruppe der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist somit im Planungszeitraum dieses Frauenförderplans aller Wahrscheinlichkeit nach nicht zu beeinflussen.

– Sekretariatsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter

Zum Stichtag 10.01.2005 waren in der Fakultät 21 Sekretariatsstellen besetzt. Darunter waren fünf Vollzeit- und 16 Teilzeitstellen. Alle waren mit einer Frau besetzt. Derzeit ist eine Stelle vakant, die wieder mit einer Frau besetzt werden soll.

1.10 Drittmittelbeschäftigte

Der Anteil der Frauen an den aus Drittmitteln beschäftigten Wissenschaftlichen Hilfskräften liegt deutlich unter dem Frauenanteil in den entsprechenden aus Fakultätsmitteln finanzierten Stellengruppen (vgl. Abschnitt 1.8). Dies liegt im Wesentlichen daran, dass sich die drittmittelstarken Bereiche in der Wirtschaftsinformatik befinden, die traditionell von Männern dominiert wird. Ziel der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist es jedoch, in den nächsten drei Jahren den mittleren Anteil von Frauen am Drittmittelpersonal an jenen der Studierenden heranzuführen.

2. 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 von 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.

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. Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten deshalb diese Modalitäten so reformiert bzw. 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.

2.1 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 zu vereinbaren sind. In der von der Regelarbeitszeit abweichenden Gestaltung der individuellen Arbeitszeit sollen diese besonderen familiären Aufgaben berücksichtigt, jedoch auch verlässliche und transparente Lösungen angestrebt werden. 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.

Grundsätzlich ist den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aus familiären Gründen (Kindererziehung bzw. Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ihre Arbeitszeit abweichend von der regelmäßigen Dienstzeit individuell zu regeln, im Rahmen der rechtlichen Regelungen zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

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

Den Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Möglichkeit, Dienstaufgaben zuhause wahrzunehmen, sollte bei gegebener Sachlage ermöglicht werden.

2.2 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 und aus Mitteln der Fakultät bzw. zentraler Ressourcen (z. B. bei Bibliotheksdiensten) finanziert werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf soll gezielt gefördert werden.

2.3 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 der Betreuung von Kindern 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 Veranstaltungen zumindest zum Teil im Selbststudium

nachzuarbeiten sind. Professoren und Professorinnen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angehalten, auf Anfrage Gesprächstermine auch außerhalb ihrer regulären Sprechstunden anzubieten.

2.4 Kinderbetreuung

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität im Audit „familienfreundliche Hochschule“, insbesondere für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten bei Bedarf Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang zur Verfügung zu stellen.

Um die Kinderbetreuung 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.

3. Arbeitssituation im Sekretariatsbereich

In den Sekretariaten der Fakultät sind ausschließlich Frauen tätig. Deren Aufgaben und Tätigkeiten haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten durch

- die Verbreiterung und Differenzierung des Studienangebots in methodischer und didaktischer Hinsicht,
- die wachsende Zahl ausländischer Studierender und deren Beratungsbedürfnisse,
- die international ausgerichtete und daher notwendigerweise mehrsprachige Forschung,
- die mit Drittmittelforschung an europaweite Institutionen verbundenen Dokumentations- und Abrechnungserfordernisse,
- die multimediale, mehrsprachige Binnen- und Außendarstellung der Leistungen der Fakultät und der Schwerpunkte,

unter anderem auf Basis einer rasanten Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie entscheidend verändert, ohne dass sich dieses in den auf Schreivarbeiten ausgerichteten Arbeitsplatzbeschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Vergütungen niedergeschlagen hat.

Da die multimedialen, mehrsprachigen Organisations-, Beratungs- und Gestaltungstätigkeiten in den Sekretariaten im angeführten Spektrum mit neuester Bürotechnik für die Lehre und Forschung der Fakultät unverzichtbar sind, werden sich deren Organisationseinheiten im Zuge der wachsenden, auch finanziellen Freiheitsräume der Universität mit Nachdruck bemühen, die Lücke zwischen den veralteten Arbeitsplatzbeschreibungen (mit den resultierenden Vergütungseingruppierungen) und den faktischen Aufgaben und Tätigkeiten der Sekretärinnen rasch zu beseitigen. Die Fakultät wird sich dabei mit ihrem fachlichen Sachverstand in die Präzisierung der Arbeitsplatzbeschreibungen im Rahmen der sich wandelnden universitären Gehaltstarife (wahrscheinlich angelehnt TVöD) einbringen und dabei insbesondere die Belange der in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiterinnen fokussieren (speziell bei leistungsorientierten Vergütungsanteilen). Fakultätsintern wird das Dekanat dafür sorgen, dass die Sekretärinnen entsprechend der fachspezifischen Präsentations- und Dokumentationsaufgaben der Fakultät qualifiziert und mit Arbeitsmitteln ausgestattet werden. Weiterhin wird zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten in diesem Bereich eine Arbeitsgruppe, die sich aus dem Bereich der Sekretärinnen zusammensetzt, gebildet. Die Arbeitsgruppe befasst sich mit der Arbeitssituation im Sekretariatsbereich, erarbeitet für diesen Bereich spezielle Fördermaßnahmen und achtet u. a. auf die Umsetzung der betreffenden, im Frauenförderplan genannten Maßnahmen.

Universitätsintern wird sich das Dekanat beim Rektorat nachdrücklich dafür einsetzen, dass aufgrund der ausgeübten bzw. höherwertigen Tätigkeiten die Arbeitsplatzbeschreibungen und Eingruppierungen angepasst werden. Dieser Sachverhalt ist aus Sicht der Fakultät auch im

„Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn“ unbedingt zu verankern und mit terminierten Maßnahmen zu konkretisieren.

Um die Arbeitssituation im Sekretariatsbereich rasch zu verbessern, ist die Universität Paderborn als Arbeitgeberin insbesondere bei der Wahrnehmung und Verantwortung der Fürsorgepflicht gefordert. Daher werden die Vorgesetzten vom Dekanat ausdrücklich aufgefordert, kontinuierlich darauf zu achten, dass die Arbeitsplätze dort tätigen Mitarbeiterinnen beschrieben und die Mitarbeiterinnen dann entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Resultierend wird das Dekanat beantragen, die Arbeitsplatzbeschreibungen und Eingruppierungen (Höhergruppierung, leistungs- und erfolgsorientierte Bezahlung) zu aktualisieren. Bei an der Fakultät anstehenden Berufungsverhandlungen wird das Dekanat diesen Sachverhalt jeweils berücksichtigen und die neu zu Berufenen explizit hierauf hinweisen. Dieser Hinweis ist im jeweiligen Berufsangebot zu dokumentieren.

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.

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 tätige Ökonominen zu Vorträgen einzuladen, um u. a. das Praxisangebot für Studierende zu bereichern.

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.

Als mögliche Themenbeispiele seien stichpunktartig genannt:

Methodik der Genderforschung im ökonomischen Kontext sowie geschlechtsspezifische Aspekte und/oder Implikationen für Frauen und Männer

- beim Studienerfolg,
- beim Wissenserwerb,
- bei der Nutzung neuer informationsverarbeitender Technologien,
- beim Gender Budgeting,
- bei der Globalisierung,
- beim demographischen Wandel,
- von sozialen Versicherungssystemen,
- bei der geschlechtlichen Arbeitsteilung,
- am Arbeitsmarkt,
- im Management,
- im Managing Diversity,
- in der Konsumforschung,
- in der Werbung,
- in verschiedenen ökonomischen Systemen,
- in verschiedenen rechtlichen Kontexten,
- etc.

7. Stipendien und Forschungsförderung

Die hierfür von der Fakultät vorgesehenen Mittel sollen mindestens zur Hälfte an Antragstellerinnen vergeben werden. Die Mittelvergabe ist zu dokumentieren.

Die Modalitäten hinsichtlich Forschungsförderung, 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. Deshalb sollten diese Modalitäten so reformiert bzw. 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.

8. Verhinderung von sexueller 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 ernst genommen wird und Betroffenen das Vertrauen vermittelt wird, sich dagegen zur Wehr setzen zu können.

Die Fakultät duldet keinerlei Formen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Sie hat den Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten.

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 sexualisierter 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 Studierenden der Fakultät werden im Rahmen einer Informationsveranstaltung einmal pro Studienjahr über ihre Rechte und Möglichkeiten aufgeklärt, auf sexuelle Belästigung oder diskriminierendes Verhalten zu reagieren. Im Rahmen der studentischen Veranstaltungskritik soll die Abfrage hierzu gewährleistet werden.

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

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

9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät

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.

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.

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 geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderpläne. Die Ausführungen werden den zuständigen Stellen in der Hochschule vorgelegt.

11. Schlussbestimmungen

11.1. zum 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. Nach Ablauf dieses Zeitraumes ist er 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. Dieses ist im Dekanat zu dokumentieren.

11.2. zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten

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 20. September 2006

gez. Prof. Dr. Peter F. E. Sloane

Dekan

gez. Ulrike Kropf

Gleichstellungsbeauftragte

- Anhang -

Statistik zu den Frauenanteilen

Dezernat 1 (Finanzwesen / 16.06.2005)

Daten zum Frauenförderplan

Entwicklung der Frauenanteile in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften

Belegungen

Anmerkung:

In dieser Statistik werden Belegungen im ersten und höheren Studiengang je Fach dargestellt, d.h. ein Studierender in den Lehramtsstudiengängen und den Magisterstudiengängen wird entsprechend der ausgewählten Fächer mehrfach gezählt (z.B. ein Studierender im Studiengang LGS der die Fächer Mathematik, Deutsch und Englisch gewählt hat, wird in jedem dieser Fächer einmal berücksichtigt)

	WS 2004/05						WS 2003/04						WS 2002/03					
	Studienanfänger 1. FS		Studierende insgesamt		Studienanfänger 1. FS		Studierende insgesamt		Studienanfänger 1. FS		Studierende insgesamt		Studienanfänger 1. FS		Studierende insgesamt			
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Economics B.A.	23	20	46,5	128	81	38,8	30	13	30,2	145	97	40,1	39	12	23,5	141	89	38,7
Intern. Business Studies B.A. *)	56	100	64,1	137	304	68,9	53	121	69,5	110	263	70,5	62	145	70,0	63	152	70,7
Intern. Business Studies D I ***)				122	230	65,3				173	363	67,7				237	475	66,7
Intern. Business Studies D II	8	24	75,0	12	40	76,9	1	5	83,3	4	8	66,7				7	8	53,3
Intern. Business Studies M. A. *)	3	5	62,5	4	8	66,7				1	15	93,8	1	10	90,9	1	11	91,7
International Economics M.A.	15	15	50,0	41	35	46,1	24	19	44,2	50	49	49,5	11	7	38,9	27	17	38,6
LA S II ***)				46	46	50,0				79	66	45,5	17	46	73,0	89	93	51,1
LBK Lehramt Berufskollegs **)	17	25	59,5	38	53	58,2	12	17	58,6	12	17	58,6						
MAG Geo. Tourism. WiWi (NF) ***)				47	175	78,8				78	216	73,5				95	266	73,7
Wirtschaftsinformatik D II	108	19	15,0	811	110	11,9	155	14	8,3	841	115	12,0	163	26	13,8	767	108	12,3
Wirtschaftswiss. D I ***)				2						5	1	16,7				5	1	16,7
Wirtschaftswiss. D II	133	127	48,8	989	590	37,4	145	95	39,6	1.205	638	34,6	132	46	25,8	1.289	669	34,2
Insgesamt	363	335	48,0	2.377	1.672	41,3	420	291	40,9	2.703	1.848	40,6	425	292	40,7	2.721	1.889	41,0
Promotionsstudierende	7	2	22,2	76	25	24,8	6	1	14,3	84	21	20,0	9			91	20	18,0

*) neu seit WS 2002/03

***) neu seit WS 2003/04

****) auslaufender Studiengang

**Absolventenzahlen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften
im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SS)**

- hier: Abschlüsse im ersten und weiteren Fach

	2004			2003			2002		
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Economics B.A.	11	11	50,0	9	3	25,0	4		
Intern. Business Studies B. A.		2	100,0						
Intern. Business Studies D I ***)	36	121	77,1	39	83	68,0	21	62	74,7
Intern. Business Studies M.A.		4	100,0	1	1	50,0			
International Economics M.A.	11	10	47,6	5	2	28,6	2	2	50,0
LA SII	1	3	75,0	3	3	50,0	6	6	50,0
MAG Geo. Tourism. WiWi (NF) ***)	7	29	80,6	6	26		5	21	80,8
Wirtschaftsinformatik D II	42	9	17,6	41	2	4,7	42	1	2,3
Wirtschaftswiss. D II	99	82	45,3	125	77	38,1	125	66	34,6
Insgesamt Absolventen	207	271	56,7	229	197	46,2	205	158	43,5

**Promotionen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften
im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SS)**

Jahr	Promovenden/Promovendinnen		
	m	w	w in %
2002	8	2	20,0
2003	6	2	25,0
2004	21	2	8,7

**Habilitationen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften
im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SS)**

Jahr	Habituanden/Habituandinnen		
	m	w	w in %
2002	1	1	50,0
2003	3	1	25,0
2004			

Statistik über den Frauenanteil 2005 - hier: Professoren
 Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) zum 10.01.2005

Fakultät	Zuordnung	C 4			C 3			C 2			Summe		
		m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat												
	Anzahl davon Teilzeit												
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	11	3	21,4	10			1			22	3	12,0
	Anzahl davon Teilzeit			(1)							(1)		
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat												
	Anzahl davon Teilzeit												
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	11	3	21,4	10			1			22	3	12,0
	Anzahl davon Teilzeit			(1)							(1)		

Statistik über den Frauenanteil 2005 - hier: Wissenschaftliche Beamte
 Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) zum 10.01.2005

Fakultät	Zuordnung	C 1			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	Gesamt	2			1			1			4		
	Anzahl davon Teilzeit												
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat												
	Anzahl davon Teilzeit												
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	2			1			1			4		
	Anzahl davon Teilzeit												

Statistik über den Frauenanteil 2005 - hier: Wissenschaftliches Personal
 Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) zum 10.01.2005

Fakultät	Zuordnung	BAT la - la			ges.			davon befristet			ges.		
		m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	1	1	50,0	2	1							
	Anzahl davon Teilzeit												
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	35	15	30,0	50	32	15	31,9	47				
	Anzahl davon Teilzeit	(11)	(5)	31,3	(16)	(10)	(5)	33,3	(15)				
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	36	16	30,8	52	33	15	31,3	48				
	Anzahl davon Teilzeit	(11)	(5)	31,3	(16)	(10)	(5)	33,3	(15)				

Statistik über den Frauenanteil 2005
- hier: Nichtwissenschaftliches Personal
 Übersicht über den Stand der IST-Besetzung der Stellen
 (incl. Finanzautonomie) zum 10.01.2005

Fakultät	Zuordnung	Verwaltung											
		BAT Vb - VIII		BAT VIII - X		davon befristet		BAT Vb - VIII		BAT VIII - X		davon befristet	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	Anzahl		100,0									
		davon Teilzeit		(1) 100,0									
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl		100,0		3		100,0		3		100,0	
		davon Teilzeit		(12) 100,0		(3)		100,0		(2)		100,0	
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl		100,0		3		100,0		3		100,0	
		davon Teilzeit		(13) 100,0		(3)		100,0		(2)		100,0	

Fakultät	Zuordnung	Technisches Personal							
		BAT IIa - Vb		davon befristet					
		m	w	m	w	m	w		
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	Anzahl							
		davon Teilzeit							
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl		4					
		davon Teilzeit							

Fakultät	Zuordnung	Arbeiter							
		MTArb 9 - 4		davon befristet					
		m	w	m	w	m	w		
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	Anzahl							
		davon Teilzeit							
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl							
		davon Teilzeit							

Statistik über den Frauenanteil 2005 - hier: Drittmittelpersonal

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	Drittmittelbeschäftigte				Stud. und wiss. Hilfskräfte						Summe				
			Wiss. Mitarbeiter		Nichtwiss. Mitarbeiter		SHK			WHK			m	w	w in %		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %			
Wirtschafts- wissenschaften	Gesamt	Anzahl davon Teilzeit	11 (6)	3 (3)	21,4 33,3				48	15	23,8	10	4	28,6	69 (6)	22 (3)	24,2 33,3

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