



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan des Fachbereichs 5, Wirtschaftswissenschaften, der Universität - Gesamthochschule Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2002

urn:nbn:de:hbz:466:1-23501



Amtliche Mitteilungen

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

Frauenförderplan

des Fachbereichs 5

Wirtschaftswissenschaften

**der Universität – Gesamthochschule
Paderborn**

Vom 19. September 2001

24. September 2002

Jahrgang 2002
Nr. 21

Frauenförderplan
des Fachbereichs 5
Wirtschaftswissenschaften
der Universität – Gesamthochschule
Paderborn

Vom 19. September 2001

Frauenförderplan

des Fachbereichs 5

Wirtschaftswissenschaften

Vom 19. September 2001

In Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn wird nachstehender Frauenförderplan durch den Fachbereichsrat Fachbereich 5 am 19. 09. 2001 beschlossen.

Der Frauenförderplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich 5 in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Berufs- und Studiensituation von Frauen am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

1. Frauenanteil am Fachbereich 5 – Bestandsaufnahme ► Ziele/Maßnahmen

1.0 Gleichstellungsbeauftragte

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten im Fachbereich 5 ist derzeit vakant.

- *Die Besetzung dieses Amtes zum baldmöglichsten Zeitpunkt hat höchste Priorität bei den Bemühungen des Fachbereichs hinsichtlich der Frauenförderung.*

Zur Ausübung des Amtes soll die Amtsinhaberin teilweise von ihren Dienstaufgaben entlastet bzw. durch die Zuteilung von Mitteln (z.B. für studentische Hilfskräfte) unterstützt werden.

Außerdem ist bei Bedarf die Nutzung/Mitnutzung eines büromäßig ausgestatteten Raumes zu ermöglichen.

1.1 Studienanfänger(innen)

Traditionell sind die Wirtschaftswissenschaften ein Gebiet, das etwa zu einem Drittel von Frauen studiert wird.

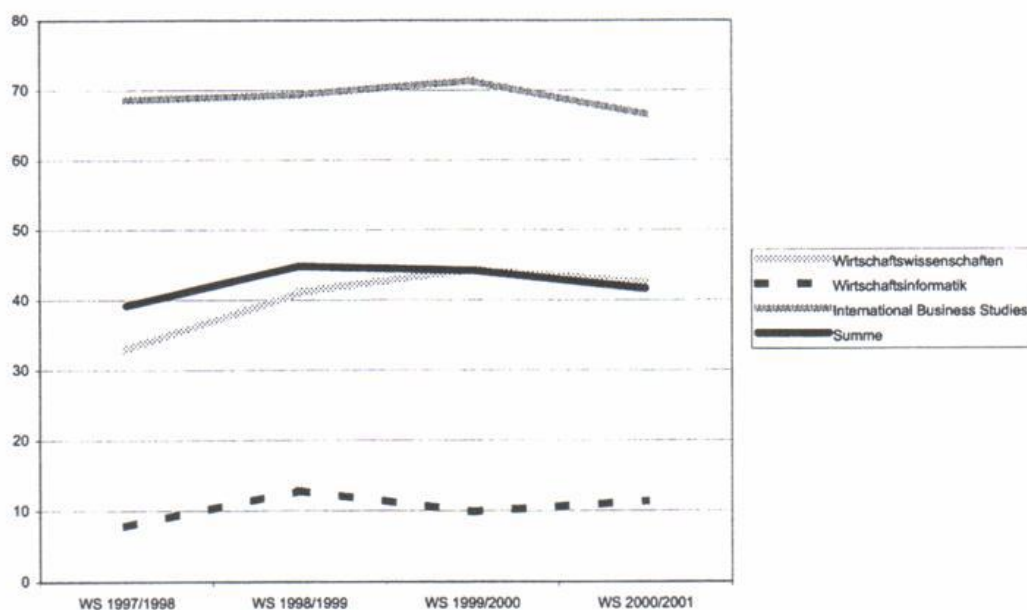
Insgesamt zeigen die Bemühungen des Fachbereichs um Profilschärfung, Studienreform und gute Außendarstellung Erfolg. So nimmt die Zahl der Studienanfänger(innen) weiterhin beständig zu, der Frauenanteil unter den Studierenden entwickelt sich aber unterschiedlich.

Wenn man die einzelnen Studiengänge am Fachbereich 5 / Wirtschaftswissenschaften betrachtet, so hat sich der Anteil der Frauen, die sich um einen Studienplatz für den Studiengang „Wirtschaftswissenschaften“ (Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftspädagogik) bewerben bzw. aufgrund eines NC akzeptiert werden, in den letzten Jahren bei etwa 42,5 % eingependelt. Im Studiengang „International Business Studies“ (IBS) sind Studienanfängerinnen überrepräsentiert, im Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ sind sie stark unterrepräsentiert.

Studienanfänger(innen)¹

		gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
WS 1997/1998	Wirtschaftswissenschaften	347	233	114	32,85
	Wirtschaftsinformatik	77	71	6	7,79
	International Business Studies	156	49	107	68,59
	Summe	580	353	227	39,14
WS 1998/1999	Wirtschaftswissenschaften	307	181	126	41,04
	Wirtschaftsinformatik	117	102	15	12,82
	International Business Studies	199	61	138	69,35
	Summe	623	344	279	44,78
WS 1999/2000	Wirtschaftswissenschaften	354	197	157	44,35
	Wirtschaftsinformatik	153	138	15	9,80
	International Business Studies	192	55	137	71,35
	Summe	699	390	309	44,21
WS 2000/2001	Wirtschaftswissenschaften	453	261	192	42,38
	Wirtschaftsinformatik	177	157	20	11,30
	International Business Studies	200	67	133	66,50
	Summe	830	485	345	41,57

Studienanfänger/innen - Frauenanteil in %



► Der Fachbereich 5 unternimmt in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich 17 und dem Rektorat größte Anstrengungen den Anteil der Frauen, die sich für ein „Informatik“- bzw. „Wirtschaftsinformatik“-Studium entscheiden, nachhaltig zu erhöhen.

¹ Datenbasis: Statistik Zentralverwaltung/Dezernat 6.3;
Studienanfänger/innen im jeweiligen Wintersemester im 1. Studiengang (Kopfzahlen)

Die zur Zeit einzige Professorin der Wirtschaftsinformatik ist Mitinitiatorin und –leiterin des Projekts „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“². Im Rahmen dieses Projekts werden regelmäßig „Schnuppertage“ für Schülerinnen an der Universität Paderborn veranstaltet, Mitarbeiter(innen) des Projekts gehen an die Gymnasien und werben dort in den Jahrgangsstufen 11 um zukünftige Studentinnen, und das Projekt zeigt eine deutliche Präsenz am Arbeitsamt Paderborn sowie auf Messen. Der Fachbereich 5 unterstützt diese Bemühungen ausdrücklich und ist, außer durch die Leiterin, auch durch den derzeitigen Dekan im Beirat des Projekts vertreten.

- Die Bemühungen sollen intensiv fortgesetzt werden.

1.2 Studierende

Der Anteil der Frauen in allen Studienrichtungen hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht, von 33,8 % auf z. Zt. 38,2 %; insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Studierenden am Fachbereich 5 durchschnittlich bei 36 %.

Diese Zahl ist niedriger als der Frauenanteil bei den Studienanfängern, was zum Teil darin begründet liegt, dass eine Erhöhung des Frauentils bei den Studienanfängern sich erst nach gewisser Zeit in einer Erhöhung der Anzahl der weiblichen Studierenden insgesamt widerspiegeln kann. Bei der Interpretation dieser Zahlen muss außerdem berücksichtigt werden, dass die Studienabbruch- bzw. Wechselquote bei weiblichen höher als bei männlichen Studierenden ist. Gründe sind zum einen, dass (in der Mehrzahl weibliche) Studierende in dem entsprechenden Jahr nicht als IBS-Studierende zugelassen wurden und das Studium der Wirtschaftswissenschaften als Wartezeitüberbrückung nutzen, da eine Anerkennung von Studienleistungen zwischen diesen beiden Studiengängen möglich ist; zum anderen wird in der empirischen Literatur darauf hingewiesen, dass Frauen öfter als Männer ihr Studium aus familiären Gründen abbrechen/wechseln. Für den Fachbereich 5 liegen derart differenzierte Daten jedoch nicht vor.

- Der Fachbereich hält es aber für erstrebenswert, zukünftig entsprechende Daten durch die Zentralverwaltung mit erheben zu lassen, um gezielte Fördermaßnahmen einleiten zu können.

Studierende³

		gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
WS 1997/1998	Wirtschaftswissenschaften	2.403	1.667	736	30,63
	Wirtschaftsinformatik	415	379	36	8,67
	International Business Studies	592	211	381	64,36
	Summe	3.410	2.257	1.153	33,81
WS 1998/1999	Wirtschaftswissenschaften	2.165	1.484	681	31,45
	Wirtschaftsinformatik	476	430	46	9,66
	International Business Studies	705	246	459	65,11
	Summe	3.346	2.160	1.186	35,45
WS 1999/2000	Wirtschaftswissenschaften	2.069	1.362	707	34,17
	Wirtschaftsinformatik	573	519	54	9,42
	International Business Studies	784	276	508	64,80
	Summe	3.426	2.157	1.269	37,04
WS 2000/2001	Wirtschaftswissenschaften	2.092	1.347	745	35,61
	Wirtschaftsinformatik	642	582	60	9,35
	International Business Studies	852	288	564	66,20
	Summe	3.586	2.217	1.369	38,18

- Insbesondere verfolgt der Fachbereich eine Politik der größeren Flexibilität, die auch Eltern eine bessere Kombination von Studium und Familie ermöglichen soll.

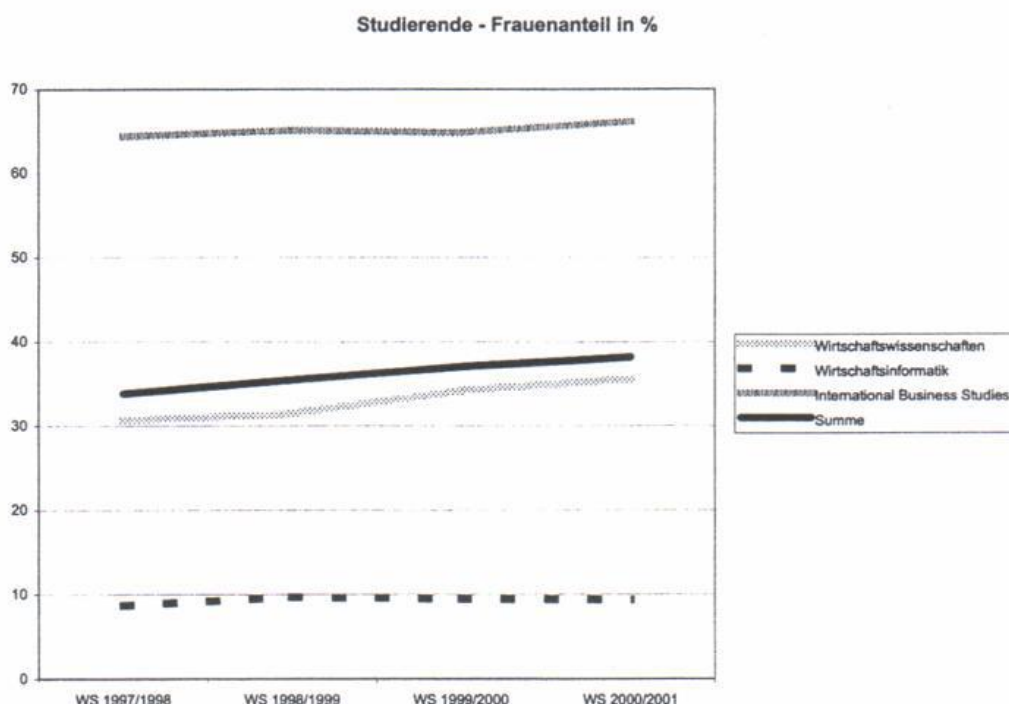
² Alle hier verwendeten Informationen sind der Internetseite des Projekts entnommen: www.upb.de/women.

³ Datenbasis: Statistik Zentralverwaltung/Dezernat 6.3;
Studierende im jeweiligen Wintersemester im 1. Studiengang (Kopfzahlen)

Dazu gehören im Rahmen der Studienreform die Umstellung vom Blockprüfungssystem auf ein studienbegleitendes Punkteanrechnungsverfahren (Credit Point System) und die damit verbundene Nutzung der Möglichkeiten zur Schaffung von modularisierten Studienangeboten, verbesserte Internetangebote der einzelnen Lehrbereiche mit Materialsammlungen und Vorlesungsgliederungen, die ein Nacharbeiten von Veranstaltungen zum Teil im Selbststudium erlauben.

Außerdem werden die Lehrenden dazu angehalten, Eltern nach Vereinbarung besondere Sprechzeiten anzubieten, die sich mit der Kinderbetreuung in Übereinstimmung bringen lassen.

Eine größere Kontinuität und Verlässlichkeit im Veranstaltungsangebot – gekoppelt mit einem entsprechenden zeitnahen Prüfungsangebot – bietet zudem auch die Möglichkeit, als Studierende(r) eine "Elternzeit" wahrzunehmen und zeitweilig mit dem Studium auszusetzen, später aber problemlos das Studium wieder aufzunehmen.



Im Rahmen des Projektes „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ im Bereich „Wirtschaftsinformatik“ werden gezielt Übungsgruppen speziell für Frauen sowie intensive Unterstützung der Studentinnen durch ein eigenes Beratungsbüro angeboten. Dass die Bemühungen des Projekts Früchte tragen zeigt sich darin, dass in Paderborn inzwischen durchschnittlich 9,5 % der Studierenden der Wirtschaftsinformatik weiblich sind, im Bundesdurchschnitt dagegen nur 7 %⁴. Der Bereich verzeichnet auch keine Studienabbrecherinnen (s. Abschlussprüfungen).

⁴ Quelle: www.upb.de/women.

1.3 Abschlussprüfungen

Der Frauenteil bei den Abschlussprüfungen liegt höher als der bei den Studierenden. Dies deutet darauf hin, dass Frauen zielstrebigere studieren als Männer. Dass der Anteil der Studienanfängerinnen aber über dem derjenigen liegt, die das Studium auch beenden ist ein Indiz dafür, dass Frauen häufiger ihr Studium abbrechen bzw. wechseln als Männer. Die hier verwendeten Daten sind jedoch weder Individual- noch Zeitverlaufsdaten. Ob der recht hohe Anteil von Studienanfängerinnen sich bis in die Studienabschlüsse durchsetzt, wird sich erst in 4 bis 5 Jahren zeigen.

- *Um gezielte gruppenspezifische Fördermaßnahmen ergreifen zu können, hält der Fachbereich es daher für notwendig, Individual- und Zeitverlaufsdaten aus der Zentralverwaltung für statistische Analysezwecke, wie z.B. Untersuchungen zu den Determinanten des Studienabbruchs, zu erhalten.*

Abschlussprüfungen⁵

		gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
PJ 1998	Wirtschaftswissenschaften	253	162	91	35,97
	Wirtschaftsinformatik	36	31	5	13,89
	International Business Studies	87	32	55	63,22
	Summe	376	225	151	40,16
PJ 1999	Wirtschaftswissenschaften	218	149	69	31,65
	Wirtschaftsinformatik	17	14	3	17,65
	International Business Studies	41	13	28	68,29
	Summe	276	176	100	36,23
PJ 2000	Wirtschaftswissenschaften	160	107	53	33,13
	Wirtschaftsinformatik	30	27	3	10,00
	International Business Studies	57	17	40	70,18
	Summe	247	151	96	38,87

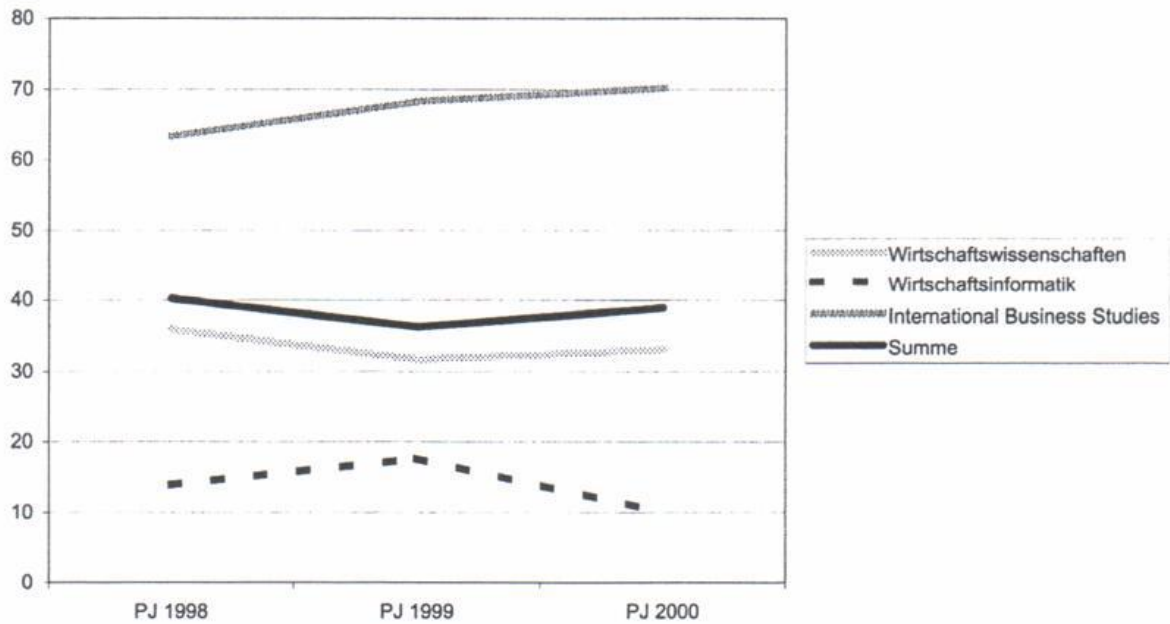
Die erfolgreiche Arbeit des Projekts „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ wird bei den Daten über Studienabschlüsse im Bereich Wirtschaftsinformatik deutlich. Bei den Studienanfänger(innen) liegt der Frauenanteil bei durchschnittlich 10,5 %, bei den Studierenden bei 9,5 %, bei den Abschlüssen sogar bei 14 %.⁶

⁵ Datenbasis: Statistik Zentralverwaltung/Dezernat 6.3;

Absolventen im jeweiligen Prüfungsjahr (PJ), z.B. besteht das PJ 2000 aus WS 1999/2000 und SS 2000.

⁶ Diese Zahlen weisen aber auch darauf hin, dass Männer in diesem Fach überdurchschnittlich oft ihr Studium abbrechen bzw. wechseln, was zum Teil auch auf die derzeitige Arbeitsmarktlage zurückzuführen ist.

Abschlussprüfungen - Frauenanteil in %



Dass „International Business Studies“ ein Studiengang ist, der insbesondere auch für Frauen attraktiv ist, zeigt sich ebenfalls aus diesen Daten. 69 % der Studienanfänger(innen) und 65 % der Studierenden sind Frauen, 67 % der IBS-Abschlussprüfungen werden von Frauen abgelegt. Diese Abweichungen sind nicht signifikant. Offensichtlich sind die Studienanfängerinnen dieser Fachrichtung bei Studienbeginn sehr gut über das Studium und seine Inhalte informiert, wechseln kaum das Studienfach, studieren zügig und legen ihre Abschlussprüfung ab.

- Dies auch für das Studium der Wirtschaftswissenschaften allgemein zu erreichen ist ein Ziel des Frauenförderplans des Fachbereich 5.

1.4 Graduiertenstipendien

- Die hierfür dem Fachbereich 5 zur Verfügung stehenden Stipendien sollen mindestens zur Hälfte an Antragstellerinnen vergeben werden.

1.5 Promotionen

Die Anzahl der Promovenden am Fachbereich 5 hat in den letzten fünf Jahren stark zugenommen. Dementsprechend ist natürlich auch die Anzahl der promovierten Frauen gestiegen. Der Frauenanteil ist allerdings starken Schwankungen unterworfen: So wurden z. B. im Studienjahr 1996/1997 die Hälfte aller Dissertationen von Frauen eingereicht, in den Jahren 1993/1994 und 1998/1999 nur jeweils ein Fünftel.

Promotionen⁷

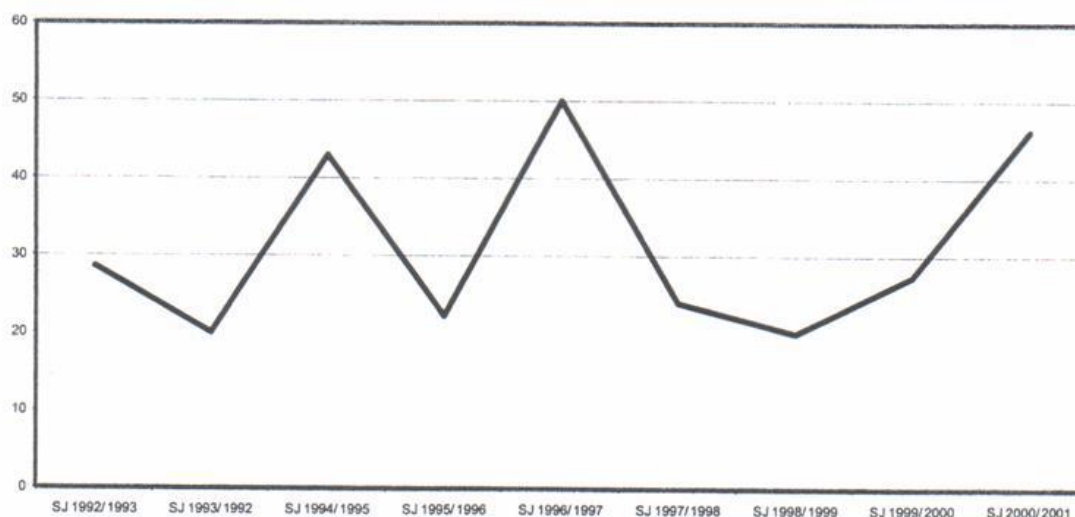
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
SJ 2000/2001	13	7	6	46,15
SJ 1999/2000	22	16	6	27,27
SJ 1998/1999	20	16	4	20
SJ 1997/1998	21	16	5	23,81
SJ 1996/1997	14	7	7	50
gesamt letzte 5 Jahre	90	62	28	31,11
SJ 1995/1996	9	7	2	22,22
SJ 1994/1995	7	4	3	42,86
SJ 1993/1994	5	4	1	20
SJ 1992/1993	7	5	2	28,57

Durchschnittlich hat sich in den letzten fünf Jahren der Anteil der von Frauen eingereichten Promotionen bei etwa einem Drittel eingependelt, Tendenz steigend. Der Anteil von 46,15 %⁸ für das Studienjahr 2000/2001 setzt ein positives Signal.

- Diesen Anteil zu halten und eventuell sogar noch leicht zu steigern ist ein Ziel des Frauenförderplans des Fachbereiches.

In Zukunft soll verstärkt auch die Promotion auf Projektstellen gefördert werden, da diese i. A. arbeitszeitflexibler sind und z. T. auch nicht eine ganztägige Präsenz in der Universität erfordern. Solche Modelle sind speziell denjenigen Promovenden anzubieten, die zusätzlich auch Elternaufgaben wahrnehmen.

Promovenden - Frauenanteil in %



⁷ Datenbasis: Statistik Dekanat FB5;

Promovenden im jeweiligen Studienjahr (SJ), z.B. besteht das SJ 2000 aus WS 2000/2001 und SS 2001.

⁸ Dieser Anteil fällt besonders positiv ins Gewicht, wenn man bedenkt, dass der Anteil von Frauen an der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und WHK im gleichen Jahr nur 24,24 % betrug. Offensichtlich ist bei Frauen eine größere Motivation zu erkennen eine einmal begonnene Promotion auch rasch abzuschließen.

1.6 Habilitationen

Insgesamt sind am Fachbereich 5 seit der Gründung der Universität Paderborn 17 Habilitationen abgeschlossen worden; das sind 0,57 pro Jahr, bei weitem zu wenig, um daraus statistisch aussagekräftige Schlüsse zu ziehen.

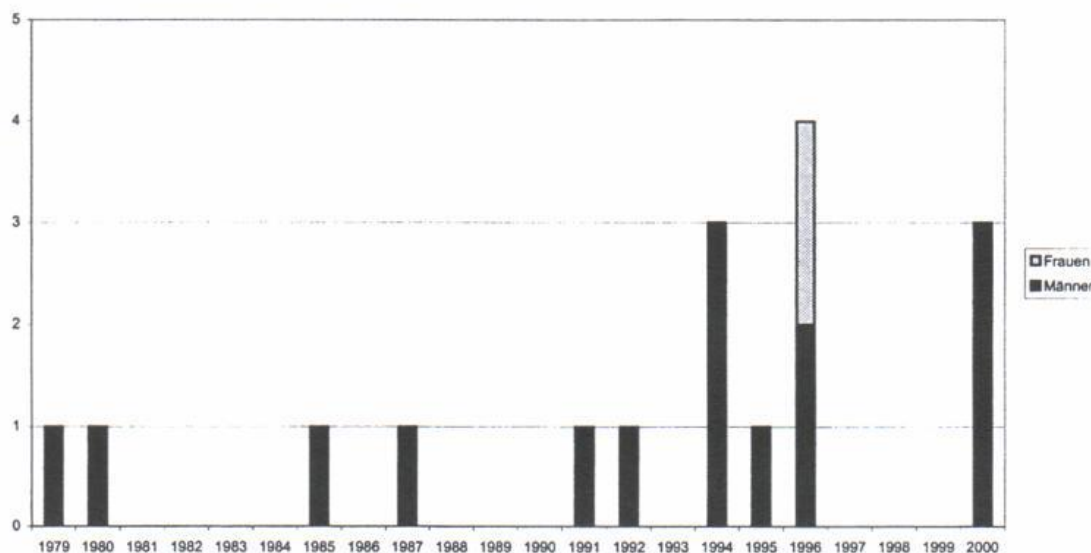
Habilitationen⁹

	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
2000	3	3	0	0
1996	4	2	2	50
1995	1	1	0	0
gesamt letzte 5 Jahre	8	6	2	25
1994	3	3	0	0
1992	1	1	0	0
1991	1	1	0	0
1987	1	1	0	0
1985	1	1	0	0
1980	1	1	0	0
1979	1	1	0	0
insgesamt	17	15	2	11,76

Die analog zu der gestiegenen Anzahl von Promotionen ebenfalls gestiegene Anzahl von Habilitationen in den letzten fünf Jahren (8 Habilitationen seit 1995, davon ein Viertel Frauen) macht aber deutlich, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich sehr stark von einer Erhöhung des Frauenanteils unter den Promovenden abhängt. Darüber hinaus ist zukünftig zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Hochschulreform die bisher für die Hochschullaufbahn notwendige Habilitation durch die sogenannte Juniorprofessur ersetzt werden kann.

- Grundsätzlich werden Professoren und Professorinnen hiermit aufgefordert, vielversprechende Doktorandinnen zwecks Weiterqualifikation zum weiteren Verbleib an der Universität zu ermutigen.

Habilitationen



⁹ Datenbasis: Statistik Dekanat FB5; Habilitanden im jeweiligen Kalenderjahr

1.7 Professorinnen und Professoren sowie sonstige Lehrkräfte¹⁰

- Die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Lehrenden ist Hauptziel des Frauenförderplans des Fachbereichs 5.

Über alle Gruppen liegt hier der Frauenanteil nur bei 5 %, auch wenn hervorzuheben ist, dass die Arbeit der beiden Professorinnen nach C 4 vergütet wird, das sind 100 % der Frauen (2 Professorinnen) in dieser Gruppe, während 50 % der männlichen Professoren (12 Professoren) über eine solche Stelle verfügen.

	insgesamt	Männer	Frauen	vakant	Frauenanteil in %
C 4	15	12	2	1	13,33
C 3	12	12	0	0	0,00
apl. Professuren	2	2	0	0	0,00
Prof. insgesamt	29	26	2	1	6,90
Prof. Vertretungen	2	2	0		0,00
Honorarprof./Lehrbeauftragte	7	7	0		0,00
Privatdozenten/Privatdozentinnen	2	2	0		0,00
Summe	40	37	2	1	5,00
bestmögliche* Situation 2005	37	26	11	0	29,73

- *) Voraussetzung: Alle freiwerdenden, wieder zur Verfügung stehenden Professuren sowie die derzeit vakante Professur werden mit Frauen besetzt und die Lehraufträge/Honorarprofessuren werden überwiegend an Frauen vergeben (hier angenommen: 3 Männer, 4 Frauen).

freiwerdende Stellen

	Art der Stelle	bisherige Besetzung	Bemerkungen
September 2001	C3	m	KZV
Mai 2002	C4	m	
Januar 2003	C4	m	
Oktober 2003	C3	m	KZV
Februar 2004	C4	m	
September 2004	C3	m	KZV
Januar 2005	C4	m	

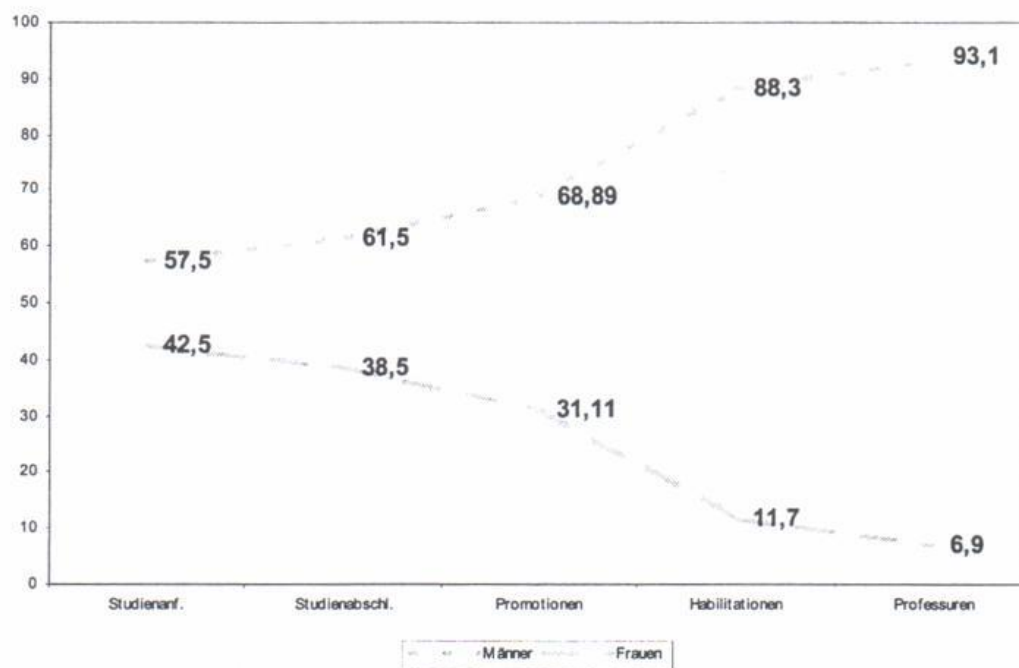
Änderungen in diesem Bereich herbei zu führen, speziell in der Gruppe der Professorinnen und Professoren, ist aufgrund der besonderen Anstellungsverhältnisse im öffentlichen Dienst langwierig.

- Die Bestrebung des Fachbereichs ist es für alle frei werdenden Stellen besonders nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen. Dies soll durch besondere Hinweise in den Ausschreibungen erreicht werden sowie durch die Bereitschaft des Fachbereichs ganze Stellen in Teilzeitstellen aufzuteilen sowie Juniorprofessuren einzurichten; bei gleicher Qualifizierung soll die Stelle immer mit einer Frau zu besetzen sein.

Es gilt allerdings zu beachten, dass aufgrund der Nachwuchssituation, der Anteil der qualifizierten Bewerberinnen natürlichen Grenzen unterliegt. Die auseinander laufende Schere des Frauen- und Männeranteils an den jeweiligen Stationen einer akademischen Laufbahn macht dies deutlich.

¹⁰ Datenbasis: Statistik Dekanat FB5 und Internetseiten FB5; Stichtag 01.08.2001

Akademische Laufbahn: Frauen- und Männeranteil in %



In der Gruppe der Lehrbeauftragten ist traditionell die Arbeitszeiteinteilung flexibler und daher mit Kindererziehung oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger besser zu vereinbaren.

- *Dennoch bedarf es auch hier gezielter Anstrengungen, die zu unternehmen der Fachbereich sich verpflichtet. Die Vorgehensweise soll analog zu der bei der Gruppe der Professoren und Professorinnen sein.*

Bei allen Bemühungen bleibt zu berücksichtigen, dass die bestmögliche¹¹ Situation 2005 als Ergebnis nur einen Frauenanteil von knapp 30 % aufweisen kann, was als Prozentzahl sicher kein befriedigendes Ergebnis ist, aber immerhin schon etwa eine Versechsfachung des heutigen Anteils bedeuten würde.

¹¹ Voraussetzung: Alle freiwerdenden, wieder zur Verfügung stehenden Professuren sowie die derzeit vakante Professur werden mit Frauen besetzt und die Lehraufträge/Honorarprofessuren werden überwiegend an Frauen vergeben (hier angenommen: 3 Männer, 4 Frauen).

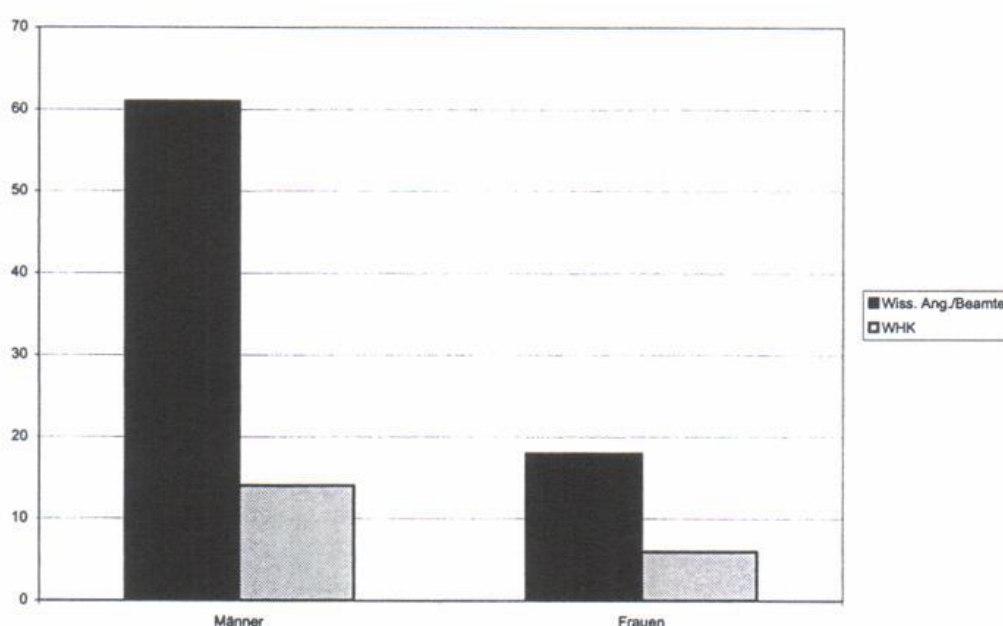
1.8 Wissenschaftliche Angestellte/Beamte und wissenschaftliche Hilfskräfte¹²

Der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen Angestellten/Beamten und wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK) beträgt im Durchschnitt etwa ein Viertel (WHK 30 %, Wiss. Ang./Beamte 22,78 %).

	Insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Wiss. Ang./Beamte	79	61	18	22,78
WHK	20	14	6	30
Summe	99	75	24	24,24

Dabei steht zu beachten, dass, entgegen dem ersten Eindruck, Frauen nicht häufiger als WHK beschäftigt werden. Im sog. akademischen Mittelbau (wissenschaftliche Angestellte/Beamte und wissenschaftliche Hilfskräfte) sind 81,33 % der Männer und 75 % der Frauen als wissenschaftliche Angestellte/Beamte eingestellt

Wiss. Ang./Beamte und WHK



Da die Stellenfluktuation in diesem Bereich erfahrungsgemäß sehr groß ist, bietet sich hier ein gewisser Spielraum zur raschen Verbesserung des Frauenanteils.

- ▶ *Bei allen neu zu besetzenden Stellen sollen insbesondere Frauen zur Bewerbung ermutigt und bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.*

Der Fachbereich unterstützt die Weiterqualifikation und Höhergruppierung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Qualifizierte Studentinnen in den Abschlusssemestern sollen gezielt von den Lehrenden auf die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Laufbahn und auf vakante Stellen hingewiesen werden.

¹² Datenbasis (Kopfzahlen): Statistik Dekanat FB5 und Internetseiten FB5; Stichtag 01.08.2001

1.9 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter(innen)¹³

Insgesamt beschäftigt der Fachbereich 24 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zwei Berufsfeldern: Technik/IT-Service und Sekretariat. Die vier Männer sind vollzeitbeschäftigte technische bzw. DV-Mitarbeiter; alle zwanzig Frauen leisten Sekretariatsarbeit, hiervon sind sieben als Vollzeitkräfte angestellt, dreizehn arbeiten als Teilzeitbeschäftigte.

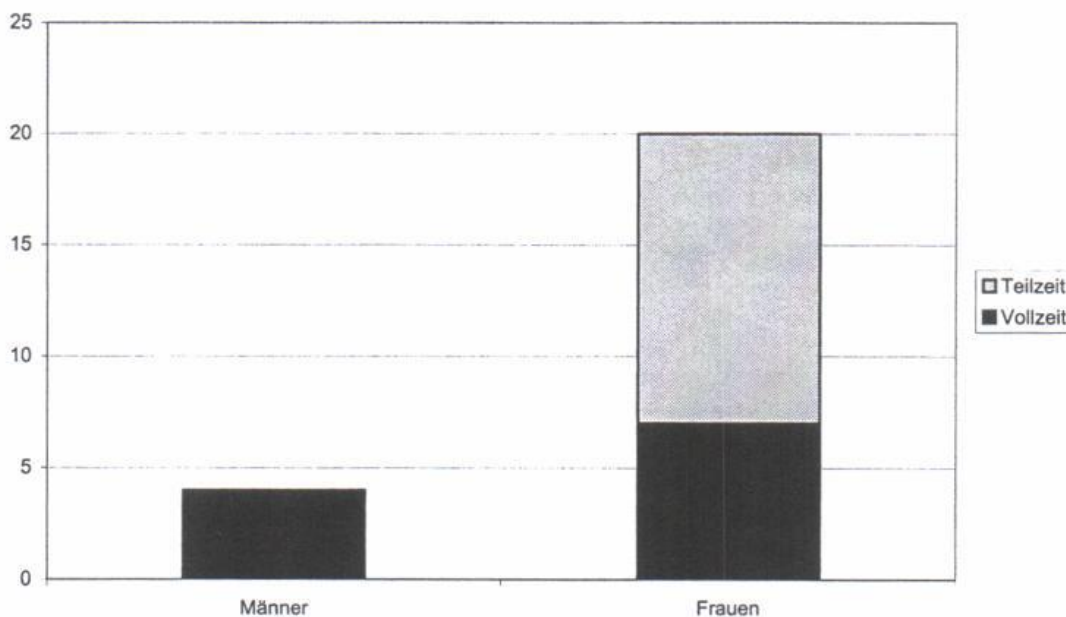
	insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Vollzeit	11	4	7	63,64
Teilzeit	13	0	13	100
Summe	24	4	20	83,33

- *Auch wenn die Frauenquote im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) mit 83,33 % überdurchschnittlich ist, wäre doch eine größere Durchmischung der Berufsfelder wünschenswert.*

So sollen im Bereich der technischen Mitarbeit im Falle einer frei werdenden Stelle auch besonders Frauen zur Bewerbung ermutigt werden, auch eine Teilung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen soll hierbei als adäquates Instrument der Frauenförderung angesehen werden, solange die Teilzeitstellen mit qualifizierten Bewerberinnen besetzt werden können.

Der Fachbereich unterstützt die Weiterqualifikation und Höhergruppierung der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Ein deutliches Signal einer ernstgemeinten Gleichstellung ginge sicher auch von der Besetzung einer Sekretariatsstelle mit einem geeigneten männlichen Bewerber aus.



¹³ Datenbasis: Statistik Dekanat FB5 und Internetseiten FB5; Stichtag 01.08.2001

1.10 Studentische Hilfskräfte¹⁴

Mit 40,52 % ist der Frauenanteil an den Studentischen Hilfskräften schon erfreulich hoch zu nennen.

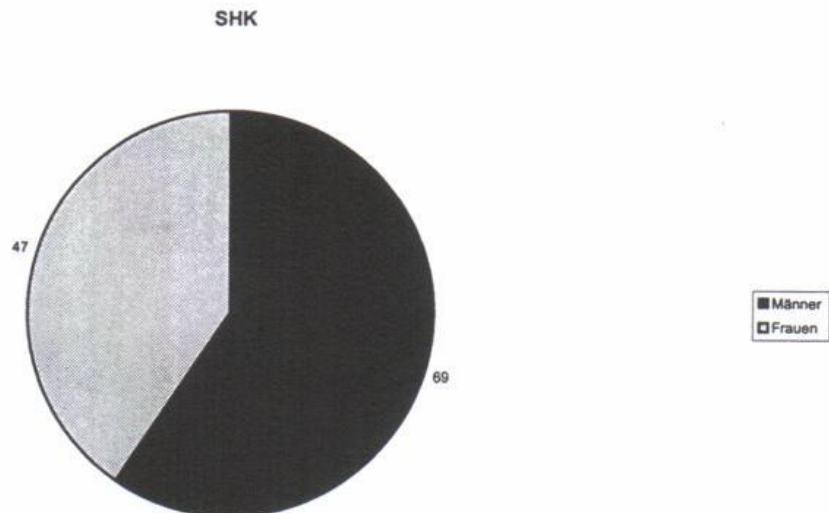
insgesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
116	69	47	40,52

- *Nichtsdestotrotz sollen natürlich auch hier Anstrengungen unternommen werden, die sicherstellen, dass zukünftig etwa die Hälfte aller Stellen durch Frauen besetzt sind.*

Die kurze Laufzeit von SHK-Verträgen und die damit verbundene hohe Fluktuation in diesem Bereich lassen das Erreichen dieses Ziels in kürzerer Zeit realisierbar erscheinen.

Zukünftig freiwerdende oder neu geschaffene SHK-Stellen sollen in geeigneter Form (Aushang, Internet) ausgeschrieben werden.

Die Lehrenden des Fachbereich 5 werden aufgefordert, qualifizierte Studentinnen bevorzugt einzustellen.



Generell gibt es zwei Gruppen von Studierenden, die sich um SHK-Stellen bewerben: diejenigen, die vorrangig den Verdienst sehen und einen Nebenjob schätzen, der sich prinzipiell gut mit dem Studium vereinbaren lässt, und diejenigen, die über eine solche Stelle die Anbindung an einen Lehrstuhl suchen um dort eventuell nach dem Studium eine Promotion aufzunehmen. Diese beiden Gruppen sind natürlich nicht überschneidungsfrei.

- *Gerade in der zweiten Gruppe jedoch, sollte man verstärkt SHK-Stellen mit Frauen besetzen, um schon an dieser Stelle Bemühungen zu zeigen nachhaltig zur Erhöhung der Anzahl der Doktorandinnen am Fachbereich 5 beitragen zu wollen.*

Lobenswert ist auch hier wieder der Einsatz des Projekts „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“, in dessen Rahmen gezielt Frauen auch für SHK-Stellen im Bereich Wirtschaftsinformatik gesucht und eingesetzt werden.

¹⁴ Datenbasis (Kopfzahlen): Statistik Dekanat FB5 und Internetseiten FB5; Stichtag 01.08.2001

2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Der Fachbereich 5 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 der Fachbereich grundsätzlich offen für die Umsetzung innovativer Lösungskonzepte.

2.1 Arbeitszeit und -organisation

Im Fachbereich 5 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.

Der Fachbereich 5 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. Hier 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, in Tele-Heimarbeit Dienstaufgaben wahrzunehmen, sollte bei gegebener Sachlage ermöglicht werden.

2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und des Fachbereichs 5 zu ermöglichen. Sie sollen laufend über diese Veranstaltungen informiert werden.

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten, die ihnen vorrangig anzubieten sind. Diese Angebote sollen ihnen auch dann weiter gemacht werden, wenn sie zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Urlaubs- oder Krankheitsvertretung abgelehnt haben. Die Möglichkeit, in Tele-Heimarbeit Dienstaufgaben wahrzunehmen, sollte bei gegebener Sachlage ermöglicht werden.

Der Fachbereich 5 wird im Rahmen seiner Möglichkeiten den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit 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 des Fachbereichs bzw. zentraler Ressourcen (z. B. bei Bibliotheksdiensten) finanziert werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf soll gezielt gefördert werden.

2.3 Studium und Familienaufgaben

Der Fachbereich 5 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 im Fachbereich 5 so organisiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Dies setzt voraus, dass die im Rahmen der offiziellen Lehr- und Prüfungspläne angebotenen Veranstaltungen auch verlässlich wie angekündigt (Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis FB5) stattfinden, da diese Daten den Studierenden mit als Grundlage ihrer zeitlichen Organisation dienen. Der Fachbereich fühlt sich hierzu verpflichtet und wird darauf

besonders achten. Die Lehrbereiche 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

Der Fachbereich unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, 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 der Fachbereich 5 dazu, die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Arbeitszeit tagen zu lassen. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt.

3. Fort- und Weiterbildung

Der Fachbereich verpflichtet sich, interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung zu informieren. Der Dekan 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.

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und des Fachbereichs 5 zu ermöglichen. Sie sollen laufend über diese Veranstaltungen informiert werden.

4. Studium und Lehre

Der Fachbereich 5 wird sich besonders dafür einsetzen Frauen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation/Juniorprofessur) zu ermutigen und sie bei diesen Bemühungen zu unterstützen. Laufbahnvorschriften sollten reformiert werden, weil die hier vorgesehenen Altersgrenzen Frauen benachteiligen, bei denen Familiengründung und Kinderbetreuungszeiten mit den Jahren der Weiterqualifikation zusammenfallen.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Der Fachbereich beteiligt sich gegebenenfalls mit unterschiedlichen Studien und Vorträgen an Frauen-/ Geschlechter-Ringvorlesungen des entsprechenden Projektbereichs. Langfristig ist die Durchführung eigener Vortragsreihen im interdisziplinären Zusammenhang anzustreben.

Als mögliche Themenkomplexe für Veranstaltungen seien beispielhaft genannt:

- Geschlechtliche Arbeitsteilung und deren Implikationen für die Stellung der Frau in verschiedenen ökonomischen Systemen
- Unentgeltliche Arbeit im Lebenszusammenhang von Frauen
- Frauen und neue informationsverarbeitende Technologien
- Frauenbild in der Werbung
- Frauen als Konsumentinnen
- Frauen im Management
- Frauen und soziale Versicherungssysteme
- Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt
- Methodik der Frauenforschung
- Geschlechtsspezifische Determinanten des Studienerfolgs

6. Stipendien und Forschungsförderung

Die hierfür vom Fachbereich 5 vorgesehenen Mittel sollen mindestens zur Hälfte an Antragstellerinnen vergeben werden. Es soll eine Dokumentation von Förderprogrammen erstellt werden, die sich speziell an Antragstellerinnen richten. Diese Dokumentation soll im Internet zugänglich gemacht werden.

7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Der Fachbereich 5 duldet keinerlei Formen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Er wirkt daraufhin, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Er hat den Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten. Insbesondere Beschäftigte mit Lehr- und Leitungsaufgaben sind verpflichtet im Rahmen ihrer Zuständigkeit jeder Beschwerde nachzugehen, umgehend konkrete Maßnahmen gegen Täter(innen) zu ergreifen, die Vorfälle zu ahnden bzw. eventueller Wiederholung vorzubeugen und dabei jeweils ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens werden die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und des Fachbereichs rechtzeitig eingeschaltet.

Der Fachbereich 5 stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person entstehen, personenbezogene Maßnahmen sollen in Abstimmung mit der beschwerdeführenden Person erfolgen.

8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des Fachbereich 5

Dem Fachbereichsrat gehören derzeit insgesamt dreizehn Männer und zwei Frauen an. In der Gruppe der Professorinnen und Professoren ist eine Frau vertreten. Dies sind 50 % der am Fachbereich arbeitenden Professorinnen. Der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehören ein Mann und eine Frau an. Die Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Gruppe der Studierenden werden durch einen Mann respektive drei Männer vertreten. Besonders in den beiden letztgenannten Gruppen wird der Fachbereich verstärkt Frauen ermutigen, sich in der Selbstverwaltung zu engagieren.

Der Fachbereich bietet Frauen, die sich in Gremien engagieren, organisatorische Unterstützung an. Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, verpflichtet sich der Fachbereich 5 dazu, die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Arbeitszeit tagen zu lassen. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt.

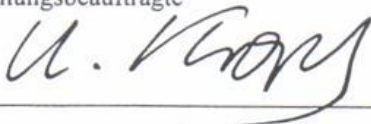
9. Berichtspflicht

Der Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 5 berichten einmal jährlich dem Fachbereichsrat und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität schriftlich über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fachbereichsrat berät über bzw. beschließt Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

10. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.
Verabschiedet vom Fachbereichsrat am 19.09.2001

Gleichstellungsbeauftragte



Dekan



— ANHANG —

Daten zum Frauenförderplan FB 5

[Dez. 6.3 / 28.02.2002]

**Frauenanteile bei den Studierenden
im Wintersemester 2001/2002
Wirtschaftswissenschaften**

*) Bei den angegebenen Zahlen handelt es sich immer um Belegungen, nicht um Kopfzahlen, da in den Lehramts-/Magisterstudiengängen mehr als ein Fach belegt wird.

Studienanfänger im 1. Fachsemester				
	WS 2001/02			Gesamt
	m	w	w. in %	
Wirtschaftswiss. B. A.	49	37	43,0	86
Wirtschaftswiss. M.A.	5	7	58,3	12
LA S II*)	8	9	52,9	17
Wirtschaftswiss. Alt D I	0	0	0,0	0
Wirtschaftswiss. IBS D II	0	7	100,0	7
Wirtschaftswiss. IBS D I	70	127	64,5	197
Wirtschaftswiss. D II	297	218	42,3	515
Wirtschaftsinformatik D II	160	19	10,6	179
nachrichtlich FB 5				
Studiengang				
	WS 2001/02			Gesamt
	m	w	w. in %	
Geographie/Tourismus MAG	15	50	76,9	65
LB Gesellschaftslehre LA P	3	24	88,9	27
W-Ing. ET D II	32	5	13,5	37
W-Ing. MA D II	53	10	15,9	63

Studierende insgesamt				
	WS 2001/02			Gesamt
	m	w	w. in %	
Wirtschaftswiss. B. A.	105	79	42,9	184
Wirtschaftswiss. M.A.	11	10	47,6	21
LA S II*)	81	57	41,3	138
Wirtschaftswiss. Alt D I	9	1	10,0	10
Wirtschaftswiss. IBS D II	2	13	86,7	15
Wirtschaftswiss. IBS D I	296	576	66,1	872
Wirtschaftswiss. D II	1411	790	35,9	2201
Wirtschaftsinformatik D II	684	87	11,3	771
nachrichtlich FB 5				
Studiengang				
	WS 2001/02			Gesamt
	m	w	w. in %	
Geographie/Tourismus MAG	112	209	65,1	321
LB Gesellschaftslehre LA P	26	111	81,0	137
W-Ing. ET D II	168	16	8,7	184
W-Ing. MA D II	322	37	10,3	359

**Absolventenzahlen
im Prüfungsjahr 2001 (WS 2000/2001 + SS 2001)**
- hier: Abschlüsse im ersten und weiteren Fach

	Absolventen/Absolventinnen			Gesamt
	m	w	w. in %	
Wirtschaftswiss. B. A.	0	2	100,0	2
Wirtschaftswiss. M.A.	1	0	0,0	1
LA SII	5	7	58,3	12
Wirtschaftswiss. Alt D I	1	0	0,0	1
Wirtschaftswiss. IBS D II	1	3	75,0	4
Wirtschaftswiss. IBS D I	21	46	68,7	67
Wirtschaftswiss. D II	132	52	28,3	184
Wirtschaftsinformatik D II	40	4	9,1	44

nachrichtlich FB 5

	Absolventen/Absolventinnen			Gesamt
	m	w	w. in %	
Geographie/Tourismus MAG	11	19	63,3	30
LB Gesellschaftslehre LA P	9	13	59,1	22
W-Ing. ET D II	16	2	11,1	18
W-Ing. MA D II	32	2	5,9	34

**Promotionen
im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SS)**

Jahr	Promovenden/Promovendinnen			Gesamt
	m	w	w. in %	
2001	16	8	33,3	24
2000	16	6	27,3	22

**Habilitationen
im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SS)**

Jahr	Habilitanden/Habilitandinnen			Gesamt
	m	w	w. in %	
2001	0	0	#DIV/0!	0
2000	3	0	0,0	3

**Drittmittelbeschäftigte im Fachbereich 5
Stand 10/2001**

Achtung: FB 5 insgesamt

	2001			Gesamt
	m	w	w. in %	
Wiss. Personal	18	5	21,7	23
Nichtwiss. Personal	0	0	0,0	0

**Stud. und Wiss. Hilfskräfte im Fachbereich 5
Stand 10/2001**

Achtung: FB 5 insgesamt

	2001			Gesamt
	m	w	w. in %	
SHK	62	38	38,0	100
WHK	9	1	10,0	10

Statistik über den Frauenanteil (Stand: 01.10.2001)

Achtung: FB 5 insgesamt

Professoren

Zuordnung	C 4			Prof. Vertr. n.C4			C 3(a)			Prof. Vertr. n.C3			C 3(b)			Prof. Vertr. n.C2			C 2(a)			C 2(b)			C 2 HD			Summe			
	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%				
FB 5	11	2	15,38				1	0	0	2	0	0	8	1	11,11										2	0	0				
(davon Teilzeit)																															

Wissenschaftliche Beamte

Zuordnung	C 2			C 2			C 1			A 12			A 13			A 14			A 15			A 16			Summe:			
	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%		m.	w.	%
FB 5							5	1	16,7				1	0	0	1	0	0	1	0	0							9
(davon Teilzeit)																												(0)

Wissenschaftliches Personal

Zuordnung	BAT Ia-Ia (Z)			BAT Ia/Ia (D)			BAT Ia-Va			Summe:
	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	
FB 5	25	10	28,57	2	1	33,33				38
(davon Teilzeit)	(13)	(2)								(15)

Nichtwissenschaftliches Personal

Zuordnung	A 16 - A 13			A 13 - A 9			A 9 - A 5			BAT Ia - Ia			BAT Ia - Vb			BAT Vb - VIII			BAT VIII - X			MTL 9 - 4			MTL 3a - 1			Summe:			
	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%	m.	w.	%				
FB 5													3	0	0	18	100	100				1	100	100	###						
(davon Teilzeit)																(12)						(1)									

Frauenanteile bei den Studierenden, Studienanfängern und Absolventen in den Studiengängen des Fachbereichs 5

	WS 1997/1998			WS 1998/1999			WS 1999/2000			WS 2000/2001		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Studierende insgesamt:	379	36	415	430	46	476	519	54	573	582	60	642
Wirtschaftsinformatik												
Wirtschaftswissenschaften	1.667	736	2.403	1.484	881	2.165	1.362	707	2.069	1.347	745	2.092
International Business Studies	211	381	592	246	459	705	276	508	784	288	564	852
Studienanfänger:												
Wirtschaftsinformatik	71	8	77	102	15	117	138	15	153	157	20	177
Wirtschaftswissenschaften	233	114	347	181	126	307	197	157	354	261	192	453
International Business Studies	49	107	156	61	138	199	55	137	192	67	133	200

Prüfungsjahr	1998			1999			2000			2001		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
Studierende insgesamt:	31	5	36	14	3	17	27	3	30	0	0	0
Wirtschaftsinformatik												
Wirtschaftswissenschaften	162	91	253	149	69	218	107	53	160	0	0	0
International Business Studies	32	55	87	13	28	41	17	40	57	0	0	0

Anmerkungen:

Studierende und Studienanfänger im jeweiligen Wintersemester im 1. Studiengang (=Kopfzahlen)
Absolventen im jeweiligen Prüfungsjahr (z.B. 2000 = WS 1999/2000 + SS 2000)

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