



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

### **Frauenförderplan des Heinz-Nixdorf-Instituts (HNI) der Universität-Gesamthochschule Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2002**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-23688**



# Amtliche Mitteilungen

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

**Frauenförderplan  
des Heinz Nixdorf Instituts (HNI)  
der Universität – Gesamthochschule  
Paderborn**

**vom 15. April 2002**

**Frauenförderplan  
des Paderborn Center for  
Parallel Computing (PC<sup>2</sup>)  
der Universität – Gesamthochschule  
Paderborn**

**vom 11. Februar 2002**

19. Dezember 2002

Jahrgang 2002  
**Nr. 39**

# Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

des Heinz Nixdorf Instituts

(mit statistischem Anhang)

vom 15. April 2002

## 1 Präambel

**Der Frauenförderplan des HNI bezieht sich nur auf solche Stellen im Institut, die nicht in den Stellenplänen der Fachbereiche erscheinen.**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachstehender Frauenförderplan für das Heinz Nixdorf Institut, nachfolgend HNI genannt, von dessen Vorstand erlassen.

Das Heinz Nixdorf Institut hat die Forschung auf anwendungsnahen Gebieten der Informatik, Technik und Wirtschaftswissenschaften als Aufgabe. Hierbei werden die einschlägigen naturwissenschaftlichen Grundlagen sowie das geistes- und sozialwissenschaftlich thematisierte Umfeld berücksichtigt. Besonderes Gewicht wird auf die wechselseitige Durchdringung traditioneller Ingenieurdisziplinen mit Verfahren der Informatik und Informationstechnik gelegt. Neben der eigenen Forschung hat sich das Heinz Nixdorf Institut die Forschungsförderung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Schaffung eines Graduiertenkollegs zur Aufgabe gemacht.

Aufgrund der spezifischen Forschungsaufgaben kann das HNI nur Personen mit den entsprechenden Abschlussqualifikationen beschäftigen. Aufgrund des Ungleichgewichts von Frauen und Männern in diesen Studiengängen ist die Möglichkeit, Frauen bei Neueinstellungen auszuwählen, entsprechend eingeschränkt.

## 2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des HNI

Im HNI existieren folgende Statusgruppen: Angestellte in Technik und Verwaltung, Wissenschaftliche Angestellte, Stipendiaten, Auszubildende sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen (SHK/WHK).

Grundsätzlich wird im HNI für jede der genannten Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt, um das Ungleichgewicht langfristig abzubauen und die Zahl der qualifizierten Frauen in allen Statusgruppen zu erhöhen.

Als Maßnahmen zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Maßnahmen des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn mit denen des Frauenförderplans des HNI zu verknüpfen.

Gegenwärtig sind zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im HNI beschäftigten Frauen Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten, vorhanden. Darüber ist das HNI bestrebt, die Beschäftigungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Durch öffentliche Ausschreibung und Werbemaßnahmen wird weiterhin versucht, den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen.

### **2.1 Angestellte in Technik und Verwaltung**

Zur Verbesserung der Arbeitssituation der Angestellten im Verwaltungsbereich werden die Vorgesetzten darauf achten, dass diese entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Darin ist eingeschlossen, dass sich direkte Vorgesetzte über die Eingruppierungsmöglichkeiten und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren.

Das HNI wird sich bei der Dienststelle und den betreffenden Ministerien dafür einsetzen, dass Stellen aufgrund der geforderten höherwertigen Tätigkeiten angehoben und die dazugehörigen Arbeitsplatzbeschreibungen angepasst werden.

Für diesen Bereich beträgt der aktuelle Stand des Frauenanteils 66%. In diesem Bereich sind während der Geltungsdauer dieses Förderplans voraussichtlich keine Stellen zu besetzen.

### **2.2 Wissenschaftliche Angestellte**

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Innen ist eine Erhöhung des Frauenanteils notwendig. Bei der Besetzung von Mitarbeiter/Innenstellen sind Frauen, sofern sie die gleiche Qualifikation wie männliche Bewerber aufweisen, zu bevorzugen.

Zurzeit ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 0%, da es nur eine Mitarbeiterstelle in diesem Bereich gibt. Im Falle einer Neubesetzung werden Frauen gezielt angesprochen, sich auf diese Stelle zu bewerben (z.B. durch Veröffentlichung auf Internetseiten im Rahmen des Frauennetzwerkes).

### **2.3 Stipendiaten**

Für diesen Bereich beträgt der aktuelle Stand des Frauenanteils 7,7%. Im Rahmen neuer Ausschreibungen bemüht sich das HNI den Frauenanteil zu erhöhen, indem weibliche Bewerber gezielt angesprochen werden.

### **2.4 Auszubildende**

Im HNI wird die Ausbildung zum Fachinformatiker/in Systemintegration angeboten. Zurzeit ist ein Ausbildungsplatz besetzt, wobei der Frauenanteil 0% beträgt. Wenn möglich, wird das HNI den Frauenanteil in dieser Statusgruppe aufbauen.

### **2.5 SHK-Stellen**

Offene Stellen in diesem Bereich sind vom HNI öffentlich (z.B. im Internet oder an schwarzen Brettern innerhalb der Universität) bekannt zu machen. Bei gleicher Qualifikation sind Stellen für Hilfskräfte bevorzugt an Frauen zu vergeben.

## **2.6 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die Präsenzzeiten im HNI sind für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange zu regeln. Dabei wird die Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen diese Zeiten berücksichtigen. Ebenso ist die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) in begründeten Fällen (z.B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege hilfsbedürftiger Personen), soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, zu ermöglichen.

## **2.7 Fort- und Weiterbildung**

Das HNI wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße fördern. Allen Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit zu ermöglichen, sofern dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte sind über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig zu informieren.

## **3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Frauen diskriminierende Bemerkungen von Beschäftigten werden nicht geduldet. Es wird im HNI eine vorzugsweise weibliche Person benannt, an die sich Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung wenden können. Diese Person gibt Beschwerden anonym an den Vorsitzenden des HNI, die Gleichstellungsbeauftragte und/oder den Rektor weiter und fordert deren Beseitigung.

## **4 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des HNI**

Bei allen Frauen betreffenden Entscheidungen wird die Gleichstellungsbeauftragte gehört und ihre Stellungnahme protokolliert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht alle relevanten Unterlagen einzusehen und zu frauenrelevanten Problemen Stellung zu nehmen.

## **5 Berichtspflicht**

Der/Die geschäftsführende Leiter/Leiterin und die Gleichstellungsbeauftragte des HNI berichten jährlich einmal schriftlich dem Vorstand des HNI über die Situation der Frauen im HNI und über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

## **6 Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan des HNI gilt für die Dauer von drei Jahren nach Inkrafttreten.

## **7 Verabschiedung**

Verabschiedet vom Vorstand des HNI in der Sitzung vom **15. April 2002**

## 8 Beteiligung der Personalvertretungen

Die Personalvertretungen wurden gemäß § 73 LPVG in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplanes des HNI einbezogen und laufend daran beteiligt:

Matthias Neu  
Vorsitzender des Personalrates  
der wissenschaftlichen Beschäftigten  
der Universität Paderborn

Michael Hellmich  
Vorsitzender des Personalrates  
der weiteren Beschäftigten  
der Universität Paderborn

## 9 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn wurde in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplanes des HNI einbezogen und laufend daran beteiligt.

gez. Irmgard Pilgrim  
(Gleichstellungsbeauftragte  
des Senats der Universität Paderborn)

gez. Franz Rammig  
(Vorstandsvorsitzender des  
Heinz Nixdorf Instituts)

## Anhang - Statistiken und Daten

zum Frauenförderplan des HNI

Die Punkte 1-3, 5-7, 8, 11 und 12 sind, falls zu erfassende Daten vorhanden waren, bereits in den entsprechenden Statistiken der im HNI beteiligten Fachbereiche aufgeführt.

### 1. Studienanfänger/innen

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
-------------	----------	----------	---------	-------------------

### 2. Studierende

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
-------------	----------	----------	---------	-------------------

### 3. Abschlussprüfungen

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
-------------	----------	----------	---------	-------------------

### 4. Graduiertenstipendien

Zeitraum 01/2001 - 02/2002	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
	1	12	13	7,7

### 5. Promotionen

Zeitraum 2001	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
---------------	----------	----------	---------	-------------------

Gesamt

### 6. Habilitationen

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
----------	----------	----------	---------	-------------------

## 7. Professuren

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
C 4				
C 3				
C 2				
Gesamt				

## 8. Hochschuldozenten / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
C 2 Dozenten				
C 2 O-Ass. / O.-Ing.				
C 1 Wiss. Ass.				
Gesamt				

9. wissenschaftliche Angestellte HNI-Rechnerbetrieb

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
C 2 Dozenten				
C 2 O-Ass./ O.-Ing.				
C 1 Wiss.Ass				
A 16 Ltd. Direktor/in				
A 15 Direktor/in				
A 14 Oberrätin/Oberrat				
A 13 Rätin/Rat				
BAT I a Wiss. Ang.				
BAT I b Wiss. Ang.				
BAT Ib/IIa Wiss. Ang. in FH-Fachbereichen:				
BAT IIa/III - Va (möglichst nach Vergütungsgruppen aufteilen)		1	1	0
WiMi				
Gesamt				

10. Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter HNI-Infrastruktur

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
gehobener Dienst = BAT IIa/III - Va/Vb				
mittlerer Dienst bis BAT Vb/Vc				
Laboringenieur		1	1	0
Bibl.: bitte Beamtenstellen berücksichtigen				
Sekretariat	2		2	100
Gesamt				

## 11. Drittmittelbeschäftigte

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WiMi				
NiWi				
Gesamt				



## 12. Lehrbeauftragte

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Bitte ausfüllen:				
Anzahl				
SWS				
<hr/>				
Gesamt				

13. Stud. und wiss. Hilfskräfte HNI-Rechnerbetrieb

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
SHK		6	6	0
WHK		1	1	0
<hr/>				
Gesamt		7	7	

## 14. Auszubildende 2001-2002

Ausbildungsberuf	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Fachinformatiker-Systemintegration 2001		2	2	0
2002		1	1	0
<hr/>				
Gesamt		3	3	0

# **Frauenförderplan**

## **des PC<sup>2</sup>**

### **zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

**(mit statistischem Anhang)**

vom 11. Februar 2002

#### **1. Präambel**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachstehender Frauenförderplan für das Paderborn Center for Parallel Computing, nachfolgend PC<sup>2</sup> genannt, von dessen Vorstand erlassen.

Das PC<sup>2</sup> befasst sich als interdisziplinäre Einrichtung der Universität Paderborn damit, parallele und verteilte Informationstechnologien effizient nutzbar zu machen. Dies gilt in gleichem Maße sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch für die industrielle Praxis. Aktuelle Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Gridcomputing, benutzerfreundlicher Zugangssoftware, Ressourcenmanagement, effizienter algorithmischer Methoden zur Lastbalancierung und numerischer Strömungssimulation.

Aufgrund der spezifischen Forschungsaufgaben kann das PC<sup>2</sup> in der Forschung nur Personen mit den entsprechenden Abschlussqualifikationen aus den Naturwissenschaften beschäftigen. Aufgrund des Ungleichgewichts von Frauen und Männern in diesen Studiengängen ist die Möglichkeit, Frauen bei Neueinstellungen auszuwählen, entsprechend eingeschränkt.

#### **2. Frauenanteil bei den Beschäftigten des PC<sup>2</sup>**

Im PC<sup>2</sup> existieren folgende Statusgruppen: Angestellte in Technik und Verwaltung, Wissenschaftliche Angestellte (Landes- und Drittmittelstellen, Beamtenstellen), Auszubildende sowie studentische Hilfskraftstellen (SHK).

Grundsätzlich wird im PC<sup>2</sup> für jede der genannten Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt, um das Ungleichgewicht langfristig abzubauen und die Zahl der qualifizierten Frauen in allen Statusgruppen zu erhöhen.

Als Maßnahmen zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Maßnahmen des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn mit denen des Frauenförderplans des PC<sup>2</sup> zu verknüpfen.

Gegenwärtig sind zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im PC<sup>2</sup> beschäftigten Frauen Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

gewährleisten, vorhanden. Darüber ist das PC<sup>2</sup> bestrebt, die Beschäftigungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Durch öffentliche Ausschreibung und Werbemaßnahmen wird weiterhin versucht, den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen.

### **2.1. Angestellte in Technik und Verwaltung**

Zur Verbesserung der Arbeitssituation der Angestellten im Verwaltungsbereich werden die Vorgesetzten darauf achten, dass diese entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Darin ist eingeschlossen, dass sich direkte Vorgesetzte über die Eingruppierungsmöglichkeiten und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren.

Das PC<sup>2</sup> wird sich bei der Dienststelle und den betreffenden Ministerien dafür einsetzen, dass Stellen aufgrund der geforderten höherwertigen Tätigkeiten angehoben und die dazugehörigen Arbeitsplatzbeschreibungen angepasst werden.

Für diesen Bereich beträgt der aktuelle Stand des Frauenanteils 25%. In diesem Bereich sind während der Geltungsdauer dieses Förderplans voraussichtlich keine Stellen zu besetzen.

### **2.2 Wissenschaftliche Angestellte**

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Innen ist eine Erhöhung des Frauenanteils notwendig. Bei der Besetzung von Mitarbeiter/Innenstellen sind Frauen, sofern sie die gleiche Qualifikation wie männliche Bewerber aufweisen, zu bevorzugen.

Zurzeit ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 12,5%. Ziel soll es sein, dass der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen Angestellten auf mind. 20% erhöht wird. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Frauen gezielt angesprochen sich auf offene Stellen zu bewerben (z.B. durch Veröffentlichung auf Internetseiten im Rahmen des Frauennetzwerkes).

### **2.3 Auszubildende**

Im PC<sup>2</sup> wird eine Ausbildung zum Fachinformatiker/in Systemintegration angeboten. Zurzeit sind zwei Ausbildungsplätze vorhanden und besetzt, wobei der Frauenanteil 50% beträgt. Damit ist die Zielsetzung bereits erfüllt. Das PC<sup>2</sup> setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil in dieser Statusgruppe zu erhalten.

### **2.4 SHK-Stellen**

Offene Stellen in diesem Bereich sind vom PC<sup>2</sup> öffentlich (z.B. im Internet oder an schwarzen Brettern innerhalb der Universität) bekannt zu machen. Bei gleicher Qualifikation sind Stellen für Hilfskräfte bevorzugt an Frauen zu vergeben.

### **2.5 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die Präsenzzeiten im PC<sup>2</sup> sind für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange zu regeln. Dabei wird die Terminplanung für

Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen diese Zeiten berücksichtigen. Ebenso ist die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) in begründeten Fällen (z.B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege hilfsbedürftiger Personen), soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, zu ermöglichen.

## **2.6 Fort- und Weiterbildung**

Das PC<sup>2</sup> wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße fördern. Allen Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit zu ermöglichen, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte sind über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig zu informieren.

## **3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Frauen diskriminierende Bemerkungen von Beschäftigten werden nicht geduldet. Es wird im PC<sup>2</sup> eine vorzugsweise weibliche Person benannt, an die sich Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung wenden können. Diese Person gibt Beschwerden anonym an den Leiter des PC<sup>2</sup>, die Gleichstellungsbeauftragte und/oder den Rektor weiter.

## **4 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des PC<sup>2</sup>**

Bei allen Frauen betreffenden Entscheidungen wird die Gleichstellungsbeauftragte gehört und ihre Stellungnahme protokolliert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht alle relevanten Unterlagen einzusehen und zu frauenrelevanten Problemen Stellung zu nehmen. In allen Gremien des PC<sup>2</sup> wird auf eine paritätische Besetzung geachtet.

## **5 Berichtspflicht**

Der/Die geschäftsführende Leiter/Leiterin und die Gleichstellungsbeauftragte des PC<sup>2</sup> berichten jährlich einmal schriftlich dem Vorstand des PC<sup>2</sup> über die Situation der Frauen im PC<sup>2</sup> und über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

## **6 Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan des PC<sup>2</sup> gilt für die Dauer von drei Jahren nach Inkrafttreten.

## **7 Verabschiedung**

Verabschiedet vom Vorstand des PC<sup>2</sup> in der Sitzung vom 11. Februar 2002.

gez. Prof. Dr. Burkhard Monien  
(Vorstandsvorsitzender des  
Paderborner Center for Parallel Computing)

## **8 Beteiligung der Personalvertretungen**

Die Personalvertretungen wurden gemäß § 73 LPVG in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplanes des PC<sup>2</sup> einbezogen und laufend daran beteiligt:

gez. Matthias Neu  
(Vorsitzender des Personalrates  
der wissenschaftlichen Beschäftigten  
der Universität Paderborn)

gez. Michael Hellmich  
(Vorsitzender des Personalrates  
der weiteren Beschäftigten  
der Universität Paderborn)

## **10 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn wurde in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplanes des PC<sup>2</sup> einbezogen und laufend daran beteiligt.

gez. Irmgard Pilgrim  
(Gleichstellungsbeauftragte  
des Senats der Universität Paderborn)

## Anhang - Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des Paderborn Center for Parallel Computing

### 1. Studienanfänger/innen (Stand 10/2000)

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

### 2. Studierende (Stand 10/2000)

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

### 3. Abschlussprüfungen (Stand 10/2000)

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

### 4. Graduiertenstipendien

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

### 5. Promotionen

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
04/2000		1	1	0
Gesamt			1	0

### 6. Habilitationen

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Entfällt				

### 7. Professuren (Stand 10/2000)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

## Anhang - Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des Paderborn Center for Parallel Computing

### 1. Studienanfänger/innen (Stand 10/2000)

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

### 2. Studierende (Stand 10/2000)

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

### 3. Abschlussprüfungen (Stand 10/2000)

Studienfach	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

### 4. Graduiertenstipendien

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

### 5. Promotionen

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
04/2000		1	1	0
Gesamt			1	0

### 6. Habilitationen

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Entfällt				

### 7. Professuren (Stand 10/2000)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
entfällt				

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