



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

**Frauenförderplan des Fachbereichs Maschinentechnik,
Datentechnik, der Abteilung Meschede der
Universität-Gesamthochschule Paderborn**

Universität Paderborn

Paderborn, 2001

urn:nbn:de:hbz:466:1-24349



Amtliche Mitteilungen

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

Frauenförderplan
des Fachbereichs
Maschinentechnik – Datentechnik
der Abteilung Meschede
der Universität – Gesamthochschule
Paderborn

20 Dezember 2001

Jahrgang 2001
Nr. 31

Frauenförderplan des Fachbereichs 11

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität- Gesamthochschule Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 und des vom Senat am 22.11.2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität-Gesamthochschule Paderborn nachstehender Frauenförderplan für den Fachbereich 11 erlassen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Berufchancen der Frauen an der Hochschule

1. Frauenanteil des Fachbereichs 11 – Zielvorstellungen und Maßnahmen

Im Fachbereich 11- Maschinenbau- Datentechnik kann man, wie im Folgenden aufgezeigt wird, von einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen sprechen. Von je her ist es schwierig Frauen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen, was sich daher später auch auf den Frauenanteil von Mitarbeitern und Professoren auswirkt.

Die Frauenanteile in den einzelnen Bereichen stellen sich daher wie folgt dar:

1.1 Studienanfänger/innen

Alle Fachrichtungen im Fachbereich 11 werden traditionell weitaus häufiger von Männern als von Frauen belegt. In den letzten beiden Jahren hat sich dies jedoch signifikant verändert. Im Wintersemester 2000/01 schrieben sich insgesamt 91 Studenten/Studentinnen ein, darunter 10 weibliche, was einen prozentualen Anteil von 10,1% bedeutet.

Dieser Anteil ist allerdings auf die verschiedenen Fachrichtungen Maschinenbau (25/1 = 4 %), Wirtschaftsingenieurwesen (25/1 = 4 %) und European Studies in Technology and Business, kurz ETB (41/8 = 19,13 %) aufzuteilen.

Beachtlich ist dabei der relativ hohe Frauenanteil im neuen Studiengang ETB, der deutlich macht, dass eine Umstrukturierung der technischen Studiengänge ihre Attraktivität besonders auch für Frauen erhöhen kann.

Ziel des Fachbereich 11 ist es, diesen positiven Trend weiterhin aktiv zu unterstützen und auch auf die eher traditionellen Fachrichtungen auszuweiten. Dadurch soll der Anteil der Studienanfängerinnen in den nächsten drei Jahren um die Hälfte erhöht werden.

1.2 Studierende

Zur Zeit studieren im Fachbereich 11 insgesamt 394 Studenten/ Studentinnen, darunter 22 Frauen (= 5,58 %). Vergleicht man diese Zahl mit den Studienanfängerzahlen, wird deutlich, dass die Einführung der neuen Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen und ETB nicht nur die Gesamtstudierendenzahlen deutlich verbessert, sondern insbesondere die Frauenanteile erheblich verändert haben.

Der Fachbereich sieht daher eine Überprüfung der eher traditionellen Studiengänge auf Aktualität und Attraktivität im Allgemeinen und im Besonderen auch im Hinblick auf eine Erhöhung des Frauenanteils vor. Die Reformen sollen den Anteil der weiblichen Studierenden in den nächsten drei Jahren auf insgesamt 10 % erhöhen.

1.3 Abschlussprüfung

Im Wintersemester 1999/00 und im SS 2000 erreichten 45 Studierende ihren Studienabschluss; darunter befanden sich 3 Frauen (= 6.67 %). Hierbei ist zu beachten, dass die Studierenden des Studienganges ETB, bedingt durch die Neueinführung, einen Abschluss noch nicht erreicht haben.

Auch hier ist es das Ziel des Fachbereichs einen Anteil der Studentinnen bei den Abschlussprüfungen von 10 % zu erreichen.

Besondere Aufmerksamkeit wird der Fachbereich dabei auf die Studienabbrecherquoten legen. Von insgesamt 394 Studenten/Studentinnen wurden im Jahr 2000 45 vor Abschluss ihres Studiums exmatrikuliert. Dies ist eine Abbrecherquote von insgesamt 11 %. Bei den männlichen und weiblichen Studierenden zeigen sich allerdings gravierende Unterschiede. Von den 22 Frauen wurden 5 exmatrikuliert (23 %); von den 372 Männern dagegen 40 (11%).

Der Fachbereich setzt sich zum Ziel mit geeigneten Maßnahmen nicht nur die Abbrecherquoten allgemein zu senken, sondern eine Gleichverteilung zwischen Studentinnen und Studenten zu erreichen.

1.4 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professoren beträgt zur Zeit 0 %. Da noch drei Stellen in diesem Bereich vakant sind, betont der Fachbereich ausdrücklich seine Bemühungen, diese bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen.

Es wird demnach das Ziel des Fachbereichs sein, hier den Frauenanteil innerhalb der nächsten drei Jahre auf 17 % zu erhöhen.

1.5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Der Fachbereich 11 beschäftigt insgesamt 6 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, darunter eine Frau (= 16,67 %).

Ziel des Fachbereichs ist es eine neu geplante Stelle in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit einer Frau zu besetzen. Demnach wird hier ein Anteil von 29% angestrebt.

1.6 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Von den 5 Nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im Fachbereich sind 2 (1 + ½) weiblich (= 40 %).

Dieser Arbeitsbereich setzt sich aus Verwaltung und technischem Dienst zusammen. Während die Verwaltungsstellen zu 100 % mit Frauen besetzt sind, befindet sich im technischen Bereich keine Frau.

Ziel des Fachbereichs ist es bei der zukünftigen Umstrukturierung des technischen Bereichs auch hier den Frauenanteil zu erhöhen und bei geeigneter Qualifikation eine Frau einzustellen.

1.7 Lehrbeauftragte

Der Fachbereich 11 beschäftigte im SS 2000 insgesamt 8 Lehrbeauftragte mit 24 SWS; darunter sind 2 Frauen (= 25 %), die 8 SWS lehrten.

Das Ziel des Fachbereichs ist es gerade hier sein Angebot insbesondere in der Ausbildung von sogenannten „soft skills“ auszuweiten und den Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten in den nächsten drei Jahren auf 50 % zu erhöhen.

1.8 Studentische Hilfskräfte

Im Jahr 2000 waren insgesamt 31 studentische Hilfskräfte im Fachbereich tätig, darunter 2 Frauen (= 6,45 %). Dieser Anteil liegt etwas über den Anteil der eingeschriebenen weiblichen Studierenden.

Der Fachbereich wird besonders hier, im Rahmen seines Projekts zur Frauenförderung, den Anteil der Studentinnen ausweiten. Dazu stellt er eine weibliche studentische Hilfskraft ein, deren Hauptaufgabe es sein wird das Frauenförderungsprojekt zu unterstützen (erwähnt in Kapitel 4).

Sämtliche offene Stellen für studentische Hilfskräfte werden durch eine Ausschreibung auf der internen Homepage mindestens drei Wochen lang veröffentlicht. Desweiteren wird der Fachbereich in Zukunft zur Besetzung von studentischen Hilfskraftstellen alle Studentinnen persönlich anschreiben und zur Bewerbung auffordern.

Es ist das Ziel den Anteil der weiblichen Studentischen Hilfskräfte in den nächsten drei Jahren auf 15 % zu erhöhen.

2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Der Fachbereich 11 ist bemüht die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf für alle Mitglieder weitmöglichst zu fördern.

Zu diesem Zweck ermöglicht er seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation in Absprache mit dem Vorgesetzten, so dass unvorhergesehene familiäre Termine problemlos wahrgenommen werden können.

Termine für Sitzungen von Gremien und Kommissionen werden innerhalb der Dienstzeit gelegt, damit eine Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit gewährleistet ist.

Der Fachbereich 11 bietet den Kindern seiner Mitglieder einen Aufenthaltsraum an, der beispielsweise zum Anfertigen von Hausaufgaben bei vorzeitigem Schulschluss und Stundenausfall in der Schule genutzt werden kann. Die Aufsicht wird eigenverantwortlich von den Eltern organisiert.

Den Studentinnen steht eine Mitarbeiterin des Fachbereiches während ihres gesamten Studiums als Ansprechpartnerin zur Seite, so dass auch beratende Hilfe für studierende Frauen bei Problemen der Nichtvereinbarkeit von Studium und Kindererziehung zur Verfügung steht (erwähnt in Kapitel 4).

Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen finden während des Semesters von Montags bis Freitags von 8.00 Uhr bis 17.25 Uhr statt, so dass eine Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen gewährleistet werden kann.

3. Fort- und Weiterbildung

Der Dekan/die Dekanin des Fachbereichs 11 initiiert und unterstützt hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Er informiert seine Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter über sämtliche angebotenen Maßnahmen und ermöglicht eine Teilnahme im Rahmen der Dienstzeiten.

4. Studium und Lehre

Zur Verbesserung der Attraktivität des Studiums und der Studiensituation für Frauen richtet der Fachbereich ein Frauenförderungsprojekt mit einer Laufzeit von drei Jahren ein, das folgende Maßnahmen vorsieht:

- In der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Studienmöglichkeiten wirbt der Fachbereich explizit für Frauen. Bei Informationsveranstaltungen für Schüler/innen in unserer Hochschule, im Kontakt mit Schulen, Arbeitsämtern, Berufsinformationszentren und der Regionalstelle Frau und Beruf soll ausdrücklich auf die Perspektiven gerade für Frauen in Ingenieurberufen hingewiesen werden.
- Für Anfragen von Schülerinnen benennt der Fachbereich eine Ansprechpartnerin.

- Zur studienbegleitenden Beratung und Betreuung benennt der Fachbereich eine Mitarbeiterin, die speziell Studentinnen zur Verfügung steht und deren ausdrückliche Aufgabe es ist, sich für ihre Belange im Fachbereich einzusetzen.
- Weiterhin findet in den Räumen der Hochschule regelmäßig ein Frauenstammtisch statt, der zur Kontaktpflege, Informationsaustausch und gemeinsamen Aktivitäten der Studentinnen des Fachbereichs anregen soll. In diesem Rahmen werden Absolventinnen angesprochen, um Erfahrungen aus der Praxis zu vermitteln und ihren Kolleginnen einen Berufseinstieg zu erleichtern.
- Der Fachbereich bezieht bei der Planung von Reformen seiner Studiengänge Vertreter der weiblichen Mitglieder ausdrücklich mit ein.
- Zur Unterstützung des Frauenförderungsprojekts stellt der Fachbereich eine weibliche studentische Hilfskraft ein (erwähnt in Kapitel 1.8).

5. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Der Fachbereich 11 duldet keinerlei Form von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Er wirkt darauf hin, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Er hat den Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten.

Alle Angehörigen des Fachbereichs haben darauf zu achten, dass sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung in ihrem Arbeitsbereich unterbleiben.

Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen.

Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens soll die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 11 frühzeitig eingeschaltet werden.

6. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Wie oben bereits erwähnt besteht im Fachbereich 11 eine große Unterrepräsentanz von Frauen. Somit ist es auch bei allen Bemühungen schwierig alle Gremien paritätisch zu besetzen.

Die vorhandenen Frauen im Fachbereich nehmen überproportional an den Gremien der Selbstverwaltung teil, was eine große zusätzliche Arbeitsbelastung für sie bedeutet.

Der Fachbereich wirkt daher auf ihre Unterstützung und eine ausgewogene Verteilung ihrer Aufgaben hin.

7. Berichtspflicht

Der Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 11 berichten einmal jährlich schriftlich detailliert dem Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fachbereichsrat berät über bzw. beschließt Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

8. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren

Verabschiedet vom Fachbereichsrat am 23.2.2001.


Gleichstellungsbeauftragte


Dekan des FB 11

Anlage: Statistik über den Frauenanteil

Statistik über den Frauenanteil (Stand: 01.10.2000)

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.	%	m.	w.	m.	%	m.	w.	m.	%	m.	w.	m.	w.	m.	%	
FB 11 (davon Teilzeit)							11	0							4	0			15 (0)

Wissenschaftliche Beamte

Zuordnung	Oberingenieur		Oberassistent		C 1		A 12		A 13		A 14		A 15		A 16		Summe:
	m.	w.	m.	%	m.	w.	m.	%	m.	w.	m.	%	m.	w.	m.	%	
FB 11 (davon Teilzeit)																	0 (0)

Wissenschaftliches Personal (incl. MLF)

Zuordnung	BAT Ia-Ia (Z)		BAT Ia/Ia (D)		BAT Ia-Va		Summe:
	m.	w.	m.	%	m.	w.	
FB 11 (davon Teilzeit)			1	0,00	4	1	6 (0)

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		MTL9 - 4		MTL 3a - 1		Summe:
	m.	w.	m.	%	m.	w.	m.	%	m.	w.	m.	%	m.	w.	m.	w.	m.	%	
FB 11 (davon Teilzeit)											1	2	66,67			2	0		5 (1)

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