



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

20 Jahre Universität - Gesamthochschule Paderborn

Blömeke, Sigrid

Paderborn, 1993

Arbeitsplatz Hochschule

urn:nbn:de:hbz:466:1-39078

Hauptaufgabe in einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit besteht. Schließlich müssen die potentiellen Nutzer dieses Angebots - vornehmlich Unternehmen aus dem Raum Ostwestfalen-Lippe - zunächst einmal über das Leistungsangebot der Hochschule informiert werden. Dazu gehören industrienaher Forschungsvorhaben, die zum größten Teil als externe Diplomarbeiten abgewickelt werden. Eine Vortragsreihe informiert über Technologie-Transfer und Innovationsförderung; Seminare für wirtschaftliche Führungskräfte dienen der Fortbildung und schaffen persönliche Kontakte zwischen Hochschule und Wirtschaft.

Arbeitsplatz Hochschule

Trotz aller Sparmaßnahmen ist die Universität-Gesamthochschule Paderborn in den vergangenen 20 Jahren viertgrößter Arbeitgeber in der Region geworden. Mit 1.400 festangestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist die Hochschule einem größeren Wirtschaftsunternehmen vergleichbar. Großunternehmen wie die Siemens-Nixdorf Informationssysteme AG beschäftigen 7.000 Mitarbeiter, die Benteler AG und die Stadt Paderborn 5.000 bzw. 1.500 Mitarbeiter.

Von den ca. 1.400 im Stellenplan ausgewiesenen Stellen entfallen etwa die Hälfte auf das nichtwissenschaftliche Personal. Hinzu kommen ca. 2.000 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte auf befristeten Stellen, die aus Haushaltsmitteln bezahlt werden und das aus Drittmitteln finanzierte Personal.

Aus Ersparnisgründen hat das Land NRW seit Anfang der 80er Jahre für die von ihm finanzierten Stellen eine Stellenbesetzungssperre verhängt: Vakante Stellen dürfen für ein dreiviertel Jahr und neuerdings für ein ganzes Jahr nicht neu besetzt werden. Dies hat vor allem Auswirkungen für das befristet angestellte wissenschaftliche Personal: Zum einen Unsicherheit in der beruflichen Perspektive, zum anderen hohe Fluktuation und fehlende Kontinuität in Forschungsprojekten. Darüber hinaus trägt eine größere Zahl von Stellen den sogenannten kw-Vermerk, der besagt, daß sie nach Pensionierung der Stelleninhaber „künftig wegfallen“ werden.

Die Universität-Gesamthochschule Paderborn unternimmt verstärkt Anstrengungen, um Frauen auf Professorenstellen zu berufen. So waren unter den elf im Jahre 1992 berufenen Professoren vier Frauen. Trotzdem liegt der Frauenanteil zu niedrig.

Der Anteil der Frauen in den verschiedenen Statusgruppen der Universität-Gesamthochschule Paderborn ist sehr unterschiedlich, die Quote liegt aber unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Je höher die Position innerhalb der Hierarchie, desto weniger Frauen sind vertreten: Sind noch ein Viertel aller Studierenden Frauen, so sinkt der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf 15 Prozent. Die Zahl der Professorinnen ist heute mit 21 absolut gesehen klein, aber in den letzten Jahren enorm gewachsen. Allein von 1990 bis 1993 wurden 13 Professorinnen neu berufen. Trotzdem stellen sie unter den ca. 370 Professoren eine verschwindende Minderheit dar. Wen wundert angesichts einer eindeutig männlich dominierten Hochschule mit Schwerpunkten im Bereich der Ingenieur- und Naturwissenschaften sowie der Informatik. Die 277 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (= 42%) arbeiten zumeist in unteren und mittleren

Gehaltsgruppen, die kaum Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten bieten. Eindeutig unterprivilegiert sind die Sekretärinnen der Hochschule. Sie sind in hohem Maße mitverantwortlich für den geregelten Arbeitsablauf innerhalb des jeweiligen Lehrstuhls, beherrschen mitunter Fremd- und Fachsprachen, leisten qualifizierte selbständige Verwaltungsarbeit und gehen mit moderner Computertechnik um. Trotzdem sind sie tarifvertraglich lediglich als Schreibkräfte eingestuft und nicht in der Sachbearbeiterlaufbahn. Durch die überwiegende Halbtagsbeschäftigung verdoppelt sich überdies die Zeit des Bewährungsaufstiegs von fünfzehn auf dreißig Jahre.

Die ungleiche Chancenverteilung von Frauen und Männern zeigt auch ein Blick auf den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs: Keine Frau konnte in den Jahren 1987 bis 1991 in Paderborn eine Habilitation abschließen. Trotz spezieller Förderprogramme der Landesregierung scheitern viele Frauen auf der akademischen Karriereleiter an einem banalen Hindernis: der Altersbeschränkung. Nach Studium, Promotion und der langen Phase der Kindererziehung ist das 45. Lebensjahr, die Altersgrenze der Förderprogramme, schnell überschritten.

Die Institutionalisierung der Frauenförderung an der Paderborner Hochschule war ein mühsames Geschäft. Nach langen Diskussionen wählte der Hochschulsenat 1987 eine Frauenbeauftragte und eine Gleichstellungskommission, in der je zwei Frauen aus den vier Statusgruppen (Professoren, wiss. und nichtwiss. Personal, sowie Studierende) vertreten sind. Darüber hinaus wurde in den folgenden Jahren in den meisten Fachbereichen und den zentralen Einrichtungen je eine Frauenbeauftragte gewählt.

Quellen und Literaturverzeichnis:

Archiv der Universität-Gesamthochschule Paderborn, Bestand Gründungsakten

Festschrift: Technik und Kreativität. 25 Jahre Ingenieurausbildung in Soest, Paderborn/
Soest 1989

Festschrift: 25 Jahre Ingenieurausbildung in Meschede 1964 - 1989, Paderborn o.J.

Festschrift: 25 Jahre Ingenieurausbildung in Paderborn 1963 - 1988, Paderborn 1988

Gesamthochschule Paderborn, Mitteilungen und Berichte, Nr. 1 Oktober 1972, UniA PB

Gesetz über die Errichtung und Entwicklung von Gesamthochschulen im Lande Nordrhein-Westfalen (GHEG) vom 30. Mai 1972

Hüser, Karl, Die Paderborner Universität, in: Paderborner Studien, H. 1/1973, S. 21-28

UniA PB. Bestand Pressespiegel

Rechenschaftsbericht des Rektorats 1987-1991, Universität-Gesamthochschule Paderborn