

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 22.17 VOM 30. MÄRZ 2017

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR NATURWISSENSCHAFTEN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 30. MÄRZ 2017

Gleichstellungsplan der Fakultät für Naturwissenschaften an der Universität Paderborn

vom 30. März 2017

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn werden aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 09. November 1999 in der derzeit gültigen Fassung, des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 82/15 vom 10. Dezember 2015) sowie des Gleichstellungskonzepts der Universität Paderborn 2014-2018 nachstehende Gleichstellungsteilpläne für die Lehr- und Forschungseinheiten

- Chemie
- Physik
- Sportwissenschaft
- Hauswirtschaftswissenschaft (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit)

innerhalb der Fakultät für Naturwissenschaften erlassen. Die Gleichstellungspläne dienen der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (LGG § 6),
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen,
- Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre und Bildung von Schwerpunkten in diesem Bereich,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,
- Integration von Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen.

Die Gleichstellungspläne innerhalb der Fakultät für Naturwissenschaften beziehen sich hinsichtlich der genannten Zahlen zum Ist-Zustand einheitlich auf das vom Dez. 1.3 zur Verfügung gestellte Tabellenwerk (Stand Januar 2016), das im gemeinsamen Anhang enthalten ist.

Präambel

Die Fakultät für Naturwissenschaften setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu erhalten und zu fördern.

Die Fakultät für Naturwissenschaften will Maßnahmen ergreifen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft beziehen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät für Naturwissenschaften, also für die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der gesamten Fakultät für Naturwissenschaften.

1 Department Chemie

1.1 Frauenanteile – Ist-Zustand, Bewertung und Zielvorstellungen

Grundsätzlich ist vorab festzustellen, dass die absoluten Studierendenzahlen in den naturwissenschaftlichen Fächern z.T. recht klein sind, so dass eine solide statistische Betrachtung nicht immer möglich ist.

1.1.1 Studienanfänger/innen

In den Jahren 2013 bis 2015 ist der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn für den Studiengang B.Sc. gestiegen: 42,7% (2013) → 43,7% (2014) → 55,9% (2015) (gewichtetes Mittel 47,4% - FFP-Bericht 2013: 38,6%,) und für den M.Sc. Studiengang leicht gesunken: 35,7% → 46,2% → 40,0% (gewichtetes Mittel 40,6%) im Vergleich zu 44,1% (FFP-Bericht 2013). Der Anteil der B.Sc.-Studierenden liegt damit über dem durchschnittlichen Anteil von 37,6 % Studienanfängerinnen an deutschen Universitäten im Zeitraum 2014 (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2014) bzw. 39,2% Studienanfängerinnen zum WS 2014/15 (Statistisches Bundesamt) und 39,4% Studienanfängerinnen zum WS 2013/14 (Statistisches Bundesamt).

Der Anteil der M.Sc.-Studierenden liegt damit derzeit deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von 32,7% weiblichen Studienanfängern an deutschen Universitäten im Zeitraum 2014 (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2014).

Bei den Lehramtsstudiengängen betrug der Anteil weiblicher Studienanfänger (B.Ed.) in 2013 49,5%, in 2014 45,7% und in 2015 51,6%.

Die Zahlen unterliegen aufgrund der kleinen Stichproben großen Schwankungen. Zeitliche Trends lassen sich daher nicht identifizieren.

Das Fach Chemie wird weiterhin seine Maßnahmen zur besonderen Ansprache von weiblichen Studienwilligen fortsetzen (s. Abschnitt 1.4), um diesen Anteil zu halten.

1.1.2 Chemie-Studierende (B.Sc. bzw. M.Sc.) insgesamt

Der Anteil weiblicher Studierender im B.Sc.-Studiengang bewegt sich im Zeitraum 2013-2016 um 38,3% (WS 13/14) -> 39,9% (WS 14/15) -> 45,1% (WS 15/16); der Anteil im M.Sc. Studiengang um 43,1% (WS 13/14) -> 45,8% (WS 14/15) -> 39,1% (WS 15/16).

Damit schwankt im Zeitraum 2013-2016 der Gesamtanteil weiblicher Studierender insgesamt um mittlere 39,3% (WS 13/14) → 40,8% (WS 14/15) → 44,2% (WS 15/16). Er liegt somit unter dem Anteil der Anfängerinnen.

Laut GDCh-Statistik von 2014 betrug der bundesweite Frauenanteil an Universitäten im B.Sc.-Studiengang 35,4 %, im M.Sc.-Studiengang ca. 34,7% und bei der Promotion 40,2 %.

1.1.3 Abschlussprüfungen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird die Frauenquote als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2013 – 2015 betrachtet. So wird für B.Sc.- bzw. M.Sc.-Abschlüsse ein Wert von 41,6 % bzw. 40,6% erreicht (Bericht 2010-2012: B.Sc. = 43,2 und M.Sc. = 44,7 %.). Dieser Wert liegt für den B.Sc. unter und für M.Sc. bei dem durchschnittlichen Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen. Bundesweit lag im Jahr 2014 der Anteil weiblicher Bachelorabschlüsse bei 34% und derjenige der Masterabschlüsse bei 39%.

1.1.4 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen (2013 – 2015 = 22 Promotionen) wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2013 – 2015 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt mit 40,9 % (Bericht 2010 – 2012 = 39,4 %) ganz leicht über dem Durchschnittswert (GDCh Jahr 2014) an deutschen Hochschulen von 40,2 %. Damit liegt der Wert von 40,9% im Bereich des Wertes für den Frauenanteil an Masterabsolventinnen von 40,6%.

Die Zahl der Studierenden, die sich im Promotionsstudiengang eingeschrieben haben, las sich im Berichtszeitraum wie folgt: WS 2012/13: insgesamt 52, davon 22 weiblich (42,3%), SoSe 2013: insgesamt 52, davon 21 weiblich (40,4%), WS 2013/14: insgesamt 52, davon 19 weiblich (36,5%), SoSe 2014: insgesamt 54, davon 22 weiblich (40,7%) und WS 2014/15: insgesamt 66 davon 23 weiblich (34,8%), SoSe 2015: insgesamt 71 davon 26 weiblich (36,6%), WS 2015/16: insgesamt 69, davon 26 weiblich (37,7%) und SoSe 2016: insgesamt 71 davon 26 weiblich (36,6%).

Im Durchschnitt liegt der prozentuale Anteil mit 38% knapp unter dem Frauenanteil, der bei den Absolventinnen des Masterstudiums (2013 – 2015: 40,6%) erreicht wurde. Jedoch gilt es zu bedenken, dass sich nicht jede/r Studierende mit Promotionsvorhaben im Promotionsstudiengang einschreibt.

Bundesweit betrug der Frauenanteil 2014 an Promotionsstudenten 37,2% (GDCh, 2014).

Das Department Chemie wird weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und fördern. Die Unterstützung der Promotionsstudentinnen durch das Mentoring-Programm für Doktorandinnen wird begrüßt.

1.1.5 Habilitationen

Im Zeitraum 2013-2016 gab es in der Chemie eine Habilitation von einem Mann (im Berichtszeitraum 2010-2012 fand keine Habilitation statt), was damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt.

Nach Angaben der GDCh lag im Jahr 2014 der Anteil der Frauen, die sich in der Chemie habilitierten (Zeitraum 1.1.-31.12.2014), bei 30,6% (GDCh-Bericht, Nachrichten der Chemie, 63, 4.2016). Dabei ist zu beachten, dass diese Frauen in der Regel aus den Jahrgängen, die ihr Studium mit einem Frauenanteil von nur ca. 30 % begannen, stammen.

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf dem Weg über eine Juniorprofessur, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil experimentelle Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.

Das Department Chemie kann diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern. Es wird deshalb

- qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre ermutigen;

- Stellen für Habilitandinnen und Habilitanden im Internet ausschreiben und Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auffordern;
- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen;
- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen auch finanziell unterstützen. Das Department wird dazu – sofern möglich – auch notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren erstatten.

Das Department Chemie setzt sich zum Ziel, innerhalb der nächsten Jahre eine entsprechend qualifizierte Frau als Kandidatin für eine Habilitation zu gewinnen.

1.1.6 Professuren

Derzeit (2016) sind von den 12 Professuren zwei mit einer Frau besetzt. Dies entspricht rechnerisch einem Frauenanteil von 16,7 %. Für das Jahr 2013 hat das statistische Bundesamt 133 Chemie-Professorinnen an deutschen Hochschulen ermittelt, so dass sich ein Frauenanteil von 13,2 % errechnet (GDCh, Nachrichten aus der Chemie, 63, April 2015). Damit liegt das Department Chemie etwas oberhalb des bundesweiten Durchschnitts.

Im Zeitraum 2013-2016 wurden folgende Berufungsverfahren durchgeführt:

- Anorganische Chemie (W1, Nachfolge Tiemann): 31 Bewerbungen, davon 3 von Frauen; engere Wahl (Einladung zum Vortrag) 2 Bewerberinnen. Der Verfahrensabschluss wird in 2016 erwartet.
- Anorganische Chemie (W2, Nachfolge Schubert, WS 2013/14: 35 Bewerbungen, davon 6 von Frauen, engere Wahl 1 Bewerberin. Rufannahme Herr Matthias Bauer.
- Didaktik der Chemie (W3, Nachfolge Becker, SoSe 2015): 11 Bewerbungen, davon 4 von Frauen, engere Wahl 3 Bewerberinnen. Rufannahme Frau Sabine Fechner.
- Technische Chemie (W2, Nachfolge Frau Drießen-Hölscher): 25 Bewerbungen, davon 3 Frauen, engere Wahl 1 Bewerberin. Rufannahme Herr Thomas Kühne.

Grundsätzlich werden alle qualifizierten Frauen, die dem Ausschreibungsprofil entsprechen, eingeladen. Wie bei kleinen Zahlen zu erwarten, fluktuiert der Prozentsatz der eingeladenen Frauen stark, nämlich zwischen 17 und 75% (!).

Laut Stellenplan sind bis Ende 2019 keine weiteren Ausschreibungen vorgesehen, so dass für das Department Chemie hier keine Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils vorhanden sind.

1.1.7 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Im Januar 2016 betrug die Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten 7, wobei keine Frau vertreten war. Diese Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt und lässt sich nur langsam korrigieren. Im Zeitraum des Berichts erfolgten 2 Neubesetzungen mit Männern, da sich keine Frauen mit der entsprechenden Qualifikation beworben hatten

Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans ist aufgrund der Altersstruktur der Stelleninhaber eine Neubesetzung vorgesehen. Hier besteht daher die Möglichkeit, positiv auf die Frauenquote einzuwirken. Es werden dazu die in Kapitel 1.1.5 Habilitationen genannten Maßnahmen ergriffen.

1.1.8 Wissenschaftliches Personal

In der Gruppe wissenschaftliches Personal (AT Seniorprofessor, E13A-E15U) gab es (ohne Seniorprofessuren und zuzgl. 3 Beschäftigungsverhältnissen aus dem Gleichstellungskonzept) 40 befristete und 4 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse finanziert aus Haushaltsmitteln (Stellenplan, HSP, Berufungszusagen, Sonderprogramme Lehramt etc.) (Stand Januar 2016).

Im Folgenden wird das befristet beschäftigte wissenschaftliche Personal betrachtet: Die Besetzung dieser Stellen erfolgt in der Regel mit der Zielsetzung einer Promotion zur Verbesserung der Chancen für die spätere berufliche Karriere. Für die nähere Interpretation dieses Wertes ist die Zusammenfassung über alle Finanzierungsarten in diesem Bereich zweckmäßig. Diese umfassen insbesondere Haushaltsmittel und Drittmittel sowie Hilfskraftmittel (WHK, häufig als Einstiegs-/Übergangslösung eingesetzt) und Stipendien. Die aktuellen Zahlen (Januar 2016) sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	M	W	Gesamt	Anteil in %
Haushaltsmittel	26	14	40	35,0
Drittmittel	46	13	59	22,0
WHK	2	1	3	33,3
Stipendien	1	0	1	0
Gesamt	75	28	103	27,2

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von 27,2 % wieder. Verglichen mit dem Altbericht (Anteil bei ca. 40%) ist der Frauenanteil sowohl absolut wie auch relativ deutlich gesunken! Betrachtet man jedoch die Anzahl der Masterabsolventinnen im Zeitraum 2013 – 2015 mit insgesamt 26 (ca. 9 / Jahr), so kann man bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 3 – 4 Jahren davon ausgehen, dass alle Masterabsolventinnen eine Finanzierung für ihre Promotionsarbeit bekommen. Erfahrungsgemäß ist der Frauenanteil bei externen Bewerbungen trotz entsprechender Bestrebungen eher gering.

Dieser Wert von 27,2 % liegt unter dem Frauenanteil der im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden (Durchschnittswert 38%). Jedoch gilt es zu bedenken, dass sich nicht jede/r Studierende mit Promotionsvorhaben im Promotionsstudiengang einschreibt.

Über die Gründe für den geringen Frauenanteil kann nur spekuliert werden. Ob Frauen stärker als Männer den Einstieg ins Berufsleben außerhalb der Universität bevorzugen oder ob sie infolge des Paderborner Fächerspektrums (keine Biochemie) öfter als Männer für die Promotion die Hochschule verlassen ist nicht belegt; für beides sind jedoch Einzelfälle bekannt.

Ein besonderer Aspekt bei der Betrachtung der gesunkenen Frauenquote ist die in den letzten Jahren verstärkte Einstellung von Postdocs, für die eine sehr hohe Nachfrage überwiegend von Männern besteht.

Insgesamt wird innerhalb dieser Finanzierungsarten der gleiche Frauenanteil wie bei den im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden als Zielgröße angestrebt.

1.1.9 Weiteres Personal

Im Department Chemie waren zum Stichtag Januar 2016 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 26 Personen beschäftigt, davon 21 Frauen (80,8% Frauenanteil).

Bei einem Frauenanteil von über 80 % sieht das Department Chemie hier keinen Handlungsbedarf.

Befristete Anstellungen gab es lediglich bei Mitarbeiterinnen. Im Falle von sehr lang andauernden Beschäftigungsverhältnissen dieser Art (z.B. bei Vertretungen aufgrund von Erziehungszeiten) sollten Lösungen gefunden werden, um diese Mitarbeiterinnen in unbefristete Anstellungen zu überführen.

1.1.10 Lehraufträge

Das Department Chemie hat im Zeitraum 2013 bis 2016 (SoSe 2013 bis WS 2015/16) insgesamt 44 Lehraufträge vergeben. Von diesen Lehraufträgen erfolgten 10 ohne Vergütung. Keiner der Lehraufträge wurde an Frauen vergeben. Lehraufträge werden nahezu ausschließlich an externe Spezialisten, Privatdozenten oder ehemalige Dozenten der Universität Paderborn vergeben, und zwar immer wieder an dieselben Personen, die zufällig männlich sind.

Das Department Chemie erachtet Lehraufträge (viel Arbeit für wenig oder ganz ohne Lohn) nicht für ein wirksames Instrument zur Frauenförderung, wird aber Frauen, die einen Lehrauftrag wünschen, dieses nicht verwehren.

1.1.11 Auszubildende

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt bei insgesamt 5 Auszubildenden 60%.

Aufgrund des Frauenanteils von 60% besteht kein Handlungsbedarf.

1.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Das Department Chemie unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben, Studium und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Es wird alle Maßnahmen der Universität Paderborn zur Schaffung von weiteren Kinderbetreuungs- und Kindergartenplätzen – insbesondere auch nach 16 Uhr – begrüßen.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Department ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, der Telearbeit, des Home Office und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Arbeitszeit- und Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet. Bei auftretenden individuellen Problemen bemüht sich das Department um Abhilfe im Rahmen seiner Möglichkeiten. Ebenso unterstützt das Department Elternteile, die nach einer Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wegen Kinderbetreuung diese Weiterqualifizierung fortsetzen möchten. Während der Unterbrechung bleiben sie eingebunden in das Informationsnetz und die Aktivitäten des Departments.

- Studierende

Studierenden, die nicht ihre volle Kraft für das Studium einsetzen können, wird in der Studienberatung gezeigt, wie sie das Studium in sinnvoller Weise zeitlich strecken können. Der Entscheidungsspielraum

bei der Anwendung der Prüfungsordnungen wird zu Gunsten von Studierenden mit Familie so flexibel wie möglich ausgeschöpft.

Der Entscheidungsspielraum bei der Anwendung der Prüfungsordnungen wird zu Gunsten von Studierenden mit Kindern so flexibel wie möglich ausgeschöpft.

1.3 Fort- und Weiterbildung

Das Angebot der Universität an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll erweitert werden. Die Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen besonders für das nichtwissenschaftliche Personal den gesetzlich vorgeschriebenen hohen Stellenwert erlangen und dürfen nicht ausschließlich den Interessen am Arbeitsplatz untergeordnet werden.

Das Department wird die Teilnahme am Veranstaltungsangebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen weiterhin unterstützen.

1.4 Studium und Lehre

Wie bereits im Abschnitt 1.1.1 festgestellt, stellt sich das Department Chemie der Aufgabe, den derzeit als leicht überdurchschnittlich zu bewertenden Frauenanteil bei den Studierenden zu halten. Hierzu erfolgen derzeit und auch weiterhin folgende Maßnahmen wie z.B.:

Kinderfreizeit für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität in den Oster-, Sommer- und Herbstferien: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn. Diese Maßnahme dient gleichermaßen der frühzeitigen Ansprache von Mädchen und Jungen für die Naturwissenschaften wie auch den berufstätigen bzw. studierenden Eltern durch die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten;

Schülerpraktikum: Diese Maßnahme richtet sich insbesondere an Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe. Bei der bisherigen Durchführung lag der Frauenanteil stets nahe an 50%.

Sommerschule Chemie: Von 2007 an jeweils im Anschluss an die Vorlesungszeit des Sommersemesters führt das Department Chemie die Sommerschule Chemie Paderborn durch. Das Angebot richtet sich bundesweit an leistungsbereite Schülerinnen und Schüler, die ihr Abitur im Frühjahr absolvieren und die vor ihrem Studienantritt zum Wintersemester schon die Qualifikation für den Einstieg in das 2. Fachsemester des Studiengangs Chemie an der Universität Paderborn erwerben wollen. Die Veranstaltungen im Rahmen der Sommerschule Chemie werden intensiv betreut. Der Lernerfolg wird durch begleitende und abschließende Leistungskontrollen in Form von Kolloquien und Klausuren kontrolliert. Mit Hilfe dieses Programms ist es möglich, das anschließende Bachelorstudium in nur 5 Semestern abzuschließen.

Girl's Day: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn.

Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“: Die Universität Paderborn hat es sich zur Aufgabe gemacht die strukturellen Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufzubrechen und speziell Schülerinnen für MINT - Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik - zu begeistern. Dazu wurde bereits 1999 das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft" ins Leben gerufen. Im Projekt werden verschiedene Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums konzipiert, organisiert und

durchgeführt. Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe nutzen bspw. die *Frühlings-* und *Herbst-Uni*, um ihre Fähigkeiten auszuprobieren, neues Selbstbewusstsein zu entwickeln und eine interessenorientierte Studien- und Berufswahl zu treffen. Das Department Chemie unterstützt diese Initiative finanziell, durch Mitgliedschaft in der Steuerungsgruppe und durch Veranstaltungsangebote (Praktische Versuche).

CoolMINT-Schülerlabor: CoolMINT ist das Schülerlabor der Universität Paderborn und des HNF. Es möchte das Interesse und damit Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik bei Kindern und Jugendlichen wecken und zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) motivieren. Workshop- und Technik-Tage im CoolMINT eröffnen den Schülerinnen und Schülern spannende Begegnungen mit Wissenschaftlern, modernen Geräten und aktueller Forschung. Sie entdecken, was wissenschaftliches Arbeiten in der Praxis bedeutet und erhalten Anstöße für ihre berufliche Orientierung. CoolMINT ist damit ein außerschulischer Lernort, der das schulische Angebot ideal ergänzt, und der neben Schülern auch vor allem Schülerinnen aller Jahrgangsstufen ansprechen will.

Erfolgreiche Positionierung in der Wissenschaft - Workshops für Doktorandinnen 2016: Unterstützt durch die Förderlinie 3 des Gleichstellungskonzepts werden koordiniert von Prof. Sabine Fechner, Chemiedidaktik die Tagesworkshops „Selbstpositionierung und Selbstpräsentation im wissenschaftlichen Kontext“ (15.04.2016) und „Feedbackkultur, konstruktive Kritik und Konfliktprävention in der Hochschule“ (31.08.2016) durchgeführt.

Die Maßnahmen brauchen nicht genderspezifisch zu sein, um Mädchen für das MINT-Fach Chemie zu interessieren und für ein Studium der Chemie zu motivieren. Daher dienen auch niederschwellige Angebote wie die Sommerschule Chemie oder das COOLMINT-Schülerlabor der Frauenförderung.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs setzt sich das Department das Ziel, Frauen als Vortragende im Kolloquium und in Seminaren zu gewinnen. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, ist das Department weiterhin bemüht, Absolventinnen des Departments Chemie und in der Industrie tätige Chemikerinnen zu Vorträgen einzuladen.

1.5 Frauen- und Geschlechterforschung

Das Department Chemie unterstützt die Bestrebungen der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung auszubauen. Es wird Studierende auf das entsprechende Lehrangebot hinweisen und, falls möglich, deren Initiativen zur Teilnahme an entsprechenden Projekten unterstützen. Eine Einbeziehung von Inhalten und Methoden der Geschlechterforschung in den Chemiestudiengängen ist z.B. im Rahmen des Studium Generale möglich.

1.6 Stipendien und Forschungsförderung

Qualifizierte Studentinnen sollen bei Vorschlägen zur Aufnahme in Stiftungen und der Beantragung von Stipendien weiterhin gezielt unterstützt und beraten werden.

1.7 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das Department Chemie unterstützt die unter Ziffer 8 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ formulierten Vorstellungen.

Alle Mitglieder und Angehörige des Departments Chemie, und insbesondere diejenigen mit Funktionen in Leitung, Ausbildung und Qualifizierung sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexueller Gewalt unterbleiben, und, dass bei entsprechenden Verstößen die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden. Die Dozentinnen und Dozenten und die Verantwortlichen für die Auszubildenden werden über die Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ informiert.

Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

1.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät

Das Department übernimmt die in Ziffer 9 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ festgehaltenen Verpflichtungen zur Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Listen für Wahlgremien. Er wird bei den entsprechenden Gremien der Universität darauf hinwirken, dass Frauen, die durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Selbstverwaltung innerhalb des Departments Chemie bzw. der Fakultät für Naturwissenschaften überproportional beansprucht sind, nach Möglichkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet werden.

1.9 Berichtspflicht des Departments Chemie

Der Vorstand des Departments Chemie berichtet schriftlich dem Dekan über die Einhaltung des Gleichstellungsplans. Der Departmentvorstand berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

2 Department Physik

2.1 Frauenanteile - Zielvorstellungen und Maßnahmen

Generell gilt, dass der Frauenanteil in der Physik fast ausschließlich durch die Zahl der geeigneten Interessentinnen begrenzt ist, und kaum durch die Zahl der angebotenen Studienplätze und Stellen limitiert wird. Dieser Ausgangslage müssen gleichstellungspolitische Maßnahmen Rechnung tragen. Eines der zentralen Ziele des Departments Physik ist die Frauenförderung sowie die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender.

2.1.1 Studienanfängerinnen und Studierende

Im Hinblick auf die Anteile weiblicher Studierender in der Physik wird hier auf den Bericht zum letzten Frauenförderplan (Gültigkeitszeitraum 2013-2016) verwiesen. Die Voraussage eines Trends gestaltet sich auf Grund der dort genannten Schwankungen schwierig; etwaige Ursachen hierfür lassen sich leider nicht erkennen. Bezogen auf die z.Z. insgesamt sehr geringen Studierendenzahlen in der Physik sollten diese Prozentwerte nicht überwertet werden.

Im Wintersemester 2015/2016 verzeichnen die weiblichen B.Sc.- sowie M.Sc.-Studierenden seit dem WS13/14 einen leichten Aufwärtstrend dessen Fortsatz sich für die Gültigkeit des neuen Gleichstellungsplans bereits jetzt schon abzeichnet. Dieser leichte Anstieg weiblicher Studierender ist im Wesentlichen jedoch auch ein Ausdruck der insgesamt kleinen Zahlen, die den Wert statistischer Auswertungen begrenzen. Die Werte in den von Frauen eher dominierten Lehrämtern schwanken hier ebenfalls stark.

Das Department Physik setzt sich weiterhin zum Ziel, den Anteil weiblicher Bachelor- und Masterstudentinnen durch neue und innovative Maßnahmen zu erhöhen (vgl. den Bericht zum letzten FFP). Die bisherigen Werbe- und Fördermaßnahmen sowie Infoveranstaltungen zeigen ein gesteigertes Interesse von Schülerinnen und Abiturientinnen am Berufsbild der Physikerin und bestätigen damit den Kurs des Departments.

- Werbemaßnahmen / Öffentlichkeitsarbeit

Werbemaßnahmen wie das SommerCamp erfreuen sich auch überregional regen Interesses und tragen dazu bei, Vorurteile gegenüber der Physik abzubauen. Ziel dieser Aktion ist es, junge Menschen, aber auch ganz gezielt Frauen, für ein Bachelorstudium der Physik zu begeistern. Der weibliche Anteil liegt hier bei etwa 45-60%. Die Maßnahme wird weiterhin durchgeführt und bei Bedarf wird die Kapazität erhöht.

Weitere wirksame Werbemaßnahmen des Departments Physik sind u.a. die Beteiligung am Schnupperstudium für Frauen und Mädchen, an bundesweiten Aktivitäten, wie dem Girls Day, hochschulinternen Veranstaltungen wie „Frühlings-Uni“ und „Herbst-Uni“, weiteren verschiedenen Workshops zu MINT, Werbeveranstaltungen an verschiedenen Gymnasien des Hochstifts (u.a. eines Paderborner Mädchengymnasiums für technisch-naturwissenschaftliche Fächer). Auch diese Maßnahme wird das Department weiterhin engagiert unterstützen.

Die durch Funk und Fernsehen bekannte Veranstaltungsreihe Eventphysik bringt auf populäre Art und Weise das Fach Physik auch jüngeren Interessentinnen näher.

Das Schülerlabor „coolMint“ will das Interesse und damit die Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik bei Kindern und Jugendlichen wecken und zu einer intensiven Auseinandersetzung mit

Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) motivieren. In diesem Bereich wurden bisher noch keine Geschlechterzugehörigkeiten erfasst. Eine entsprechende Aufzeichnung ist ab August 2016 vorgesehen.

Wir planen weiterhin den Ausbau des bereits vorhandenen Netzwerkes zwischen Schulen in der Umgebung und dem Department Physik, um potentielle Physikstudentinnen noch während ihrer Zeit als Schülerinnen entsprechend zu fördern und zu motivieren. Regelmäßig sind zum Beispiel Schülerinnen und Schüler der St. Xaver Gymnasiums, Bad Driburg zu Gast im Department Physik und können dabei verschiedene Labore und Arbeitsfelder in der Physik kennenlernen. Erste Verknüpfungen zur heimischen Universität und Aufzeigen beruflicher Perspektiven können im Bestfall ein Nachrücken weiteren wissenschaftlichen Nachwuchses zur Folge haben. Solche Maßnahmen sind ein weiteres, wirksames Mittel zur Studierendenrekrutierung.

In diesem Zusammenhang evaluieren wir die Präsenz in sozialen Netzwerken wie z.B. Facebook, Twitter und Youtube, was gerade in Bezug auf die Eventphysik von großem Nutzen sein wird, da sich hier bereits Schüler ab einem Alter von ca. 14 Jahren tummeln.

Auch regelmäßige Berichte in Funk und Fernsehen, wie dem WDR, sind hier von Vorteil und zeichnen ein engagiertes und dynamisches Bild des Departments. Neben den zahlreichen vorgenannten Werbeveranstaltungen beteiligt sich das Department Physik auch regelmäßig an regionalen und überregionalen Berufsmessen oder den jährlich im Juli stattfindenden Paderborner Wissenschaftstagen. Hierbei steht die Vermittlung attraktiver Berufsbilder in der Physik, insbesondere auch für Frauen, im Vordergrund.

Ein zentrales Ziel des Departments, neben der Gewinnung neuer Studentinnen, umfasst jedoch auch die Vermeidung von Studienabbrüchen bei Physikstudentinnen. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind unter Ziffer 2, im Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium und Familie angesprochen.

2.1.2 Absolventinnen und Absolventen

Starke Schwankungen verzeichnet der Anteil der weiblichen Masterstudentinnen in den Jahren 2011 bis einschließlich 2015 mit einem Durchschnittswert von ca. 20,4 % der Absolventinnen. Im Hinblick auf die z.Z. insgesamt sehr geringen Studierendenzahlen im Masterstudiengang dürfen diese Prozentwerte aber nicht überwertet werden.

Nichts desto weniger wird das Department weitere Werbemaßnahmen, wie zuvor unter Punkt 2.1.1 genannt, ergreifen, um möglichst alle abschließenden Bachelorstudentinnen zur Aufnahme eines Masterstudiums am Department Physik zu motivieren.

Es ist nicht erkennbar, dass Frauen ihr Physikstudium häufiger als Männer abbrechen. Vorrangiger Handlungsbedarf besteht also vor allem in der Erhöhung der Anfängerinnenquote.

2.1.3 Promotionen und Habilitationen

Im Zeitrahmen 2011 bis 2015 wurden im Department Physik insgesamt 37 Promotionen durchgeführt, der Anteil promovierter Frauen liegt mit insgesamt 6 bei einem Wert von 16,2 %. Eine Verbesserung dieser Zahlen ist jedoch absehbar, wenn man die hohe Quote der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hierzu lt. Statistik 01/2016 mit 26,2 % in Relation setzt. Das Department Physik wird weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und fördern. Eine Art Coaching erhalten Promotionsstudentinnen auch zusätzlich durch das Peer-Mentoring-Programm. Dieses bietet

neben den Fördermöglichkeiten für Studentinnen auch besondere Angebote, die explizit auf die Bedürfnisse der Doktorandinnen zugeschnitten sind. Derzeit nehmen drei Doktorandinnen am Peer-Mentoring-Programm teil. Das Fach Physik setzt sich trotzdem weiterhin dafür ein, die Angebote der (Peer-)Mentoring-Programme zu bewerben und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation, einer Juniorprofessur oder über die Leitung einer Nachwuchsforschergruppe erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird.

Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. An dieser Stelle setzen inzwischen eine Reihe von Projektförderern an, die mittlerweile Mittel zur Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes bereitstellen. Modelle wie die Telearbeit können individuell auf Mitarbeiterinnen zugeschnitten werden (siehe hier auch Punkt 2.2). An der unsicheren Perspektive nach Abschluss der Qualifikationsphase ändert das natürlich nichts.

Aktiv kann das Department Physik diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern und beratend zur Seite stehen. Es wird deshalb weiterhin

- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen;
- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen aktiv Hilfestellung geben und dadurch eine internationale professionelle Vernetzung ermöglichen;
- sich nachhaltig für die Schaffung von zusätzlichen Kinderbetreuungs- und Kindergartenplätzen an der Universität einsetzen und diese Einrichtungen mit eigenen Drittmitteln aus Verbundprojekten gezielt unterstützen.
- Stellen für Habilitandinnen und Habilitanden im Internet ausschreiben und Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auffordern.

2.1.4 Professuren

Im Gültigkeitszeitraum des alten Frauenförderplans wurden die Berufungsverfahren W2-Professur „Sachunterrichtsdidaktik mit sonderpädagogischer Förderung“ und eine W1-Juniorprofessur „Tailored Nonlinear Photonics“ mit guten Chancen auf Gewinnung einer weiteren Kollegin begonnen. Ein Abschluss beider Verfahren wird in Kürze erwartet.

Die Anzahl der Frauen, die sich auf Professuren in der Physik bewerben ist auch nach erfolgreicher Berufung mehrerer Kolleginnen in den letzten Jahren, nach wie vor recht klein. Im Normalfall fehlen Bewerberinnen besonders für die in Paderborn vertretenen Forschungsschwerpunkte, so dass typischerweise weniger als 10% der Bewerbungen von Frauen ausgehen.

Sofern die Ausschreibungskriterien erfüllt sind werden grundsätzlich alle Bewerberinnen, zu einem Vorstellungsvortrag eingeladen. Das Department Physik übernimmt die Regelungen von Ziffer 2.2 des

„Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ uneingeschränkt.

Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans werden regulär keine Professuren zur Wiederbesetzung frei. Bei evtl. trotzdem anstehenden Berufungsverfahren wird das Department ganz selbstverständlich darauf hinwirken, das Geschlechterverhältnis auch bei Professuren weiter auszugleichen.

2.1.5 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Im Bereich der Physik liegt die Zahl von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern deutlich unter dem Angebot an Stellen für wissenschaftliches Personal, so dass eine paritätische Besetzung von Vakanzen schwierig ist.

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage liegt der Anteil an Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Finanzierung über Landesstellen erfolgt, im Zeitraum 2014 – 2016 im Durchschnitt insgesamt bei 26,7 % und im Bereich der befristeten Verträge bei 29,6 %.

Das Department Physik unterstützt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen durch die Zuweisung flexibel einsetzbarer Hilfskraftmittel z.B. bei Konferenzbesuchen oder für die Vorbereitung wissenschaftlicher Projektanträge. Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte beträgt der Anteil der weiblichen Mitarbeiter in 2013 33,3 % in 2014 nur 10,5 %, in 2015 verzeichnet er eine leichte Steigerung auf 24,0 %.

Wie bereits weiter oben erläutert ist hierbei zu sagen, dass aufgrund des akuten Mangels an Bewerberinnen die Frauenquote ausschließlich durch die Nachfrage und nicht das Stellenangebot begrenzt ist. Bei der Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals wird das Department bei gleicher Qualifikation Frauen natürlich den Vorzug geben. Das Ziel des vorigen Frauenförderplans zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist derzeit erreicht. Jetzt strebt das Department an, den zusammengefassten Anteil im Planstellen- und Drittmittelbereich in den nächsten drei Jahren zu halten sowie den Anteil der Absolventinnen im Fach Physik weiterhin zu erhöhen.

2.1.6 Drittmittelbeschäftigte

Der Frauenanteil im Bereich des über Drittmittel finanzierten wissenschaftlichen Personals erreicht im Zeitraum 2014 bis 2016 einen Mittelwert von 26,5 %. Bei den über Drittmittel finanzierten Teilzeitbeschäftigten in dieser Gruppe haben Frauen einen Anteil von 100 %.

Daraus leitet sich derzeit kein Handlungsbedarf ab.

2.1.7 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Im Department Physik waren im Januar 2016 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 17 Personen beschäftigt. Der Anteil der beschäftigten Mitarbeiterinnen beläuft sich hier auf 35,3%.

Auch hier besteht derzeit kein Handlungsbedarf.

2.1.8 Lehrbeauftragte

Die Vergabe von Lehraufträgen erfolgt im Fach Physik eher vereinzelt. Das Department bemüht sich jedoch, diese bevorzugt an Frauen mit entsprechender Eignung zu vergeben. So wurden im SS 13, WS 13/14 sowie WS15/16 von insgesamt 6 Lehraufträgen 3 an Frauen übertragen. Der hieraus resultierende Anteil beträgt 50 %. Die Physik ist bestrebt diesen Trend weiter fortzuführen.

2.1.9 Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte und Auszubildende

Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte beträgt der Anteil der weiblichen Mitarbeiter 29,4 %.

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt bei insgesamt fünf Auszubildenden 37,5 %.

In beiden Fällen sieht das Department z.Z. keinen akuten Handlungsbedarf.

2.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Im Bereich „Familiengerechte Hochschule“ erhalten Studierende mit Kindern vielfältige Unterstützung seitens der UPB, des AStA und auch der Stadt Paderborn. Ein Aspekt des vielfältigen Angebots stellt dabei z.B. der Projektbereich StuKi dar. Es gibt ein vielseitiges Beratungs- und Betreuungsangebot sowie regelmäßige Veranstaltungen für Eltern und Kinder.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, stellte die Universität Paderborn 2008 das Modell der „alternierenden Telearbeit“, als Möglichkeit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, zur Verfügung. Die Dienstvereinbarung zur Telearbeit regelt u.a. die Teilnahmevoraussetzungen der MitarbeiterInnen, räumliche Voraussetzungen und die Arbeitszeit sowie die Zeiterfassung durch das Gleitzeiterfassungssystem.

Das Department Physik spricht sich neben der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie auch für die Erleichterung von Betreuung pflegebedürftiger Angehörigen für beide Geschlechter aus. Jedwede Benachteiligung, die durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entstehen könnte, ist entsprechend zu vermeiden.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium richten sich an sämtliche Mitglieder und Beschäftigte des Departments. Es gibt keine Unterschiede in Finanzierung und Gruppenzugehörigkeit. Des Weiteren werden Mitglieder gezielt auf unterstützende Angebote und Fördermaßnahmen hingewiesen. So sollen diese in einem stärkeren Maße auch männlichen Angehörigen des Departments sowie Studierenden zugänglich gemacht werden, als dies bisher der Fall gewesen ist. Männer sind gezielt auf etwaige Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote hinzuweisen.

Ferner bietet die Universität für Nachwuchswissenschaftlerinnen diverse Möglichkeiten zur Finanzierung von Promotionen und Postdoc-Stellen via Stipendien. Nähere Informationen hierüber bietet u.a. die Internetseite der Gleichstellungsbeauftragten.

- Betreuung, individuelle Maßnahmen

Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld

Forschung und Lehre zu ermutigen. Ein wesentliches allgemeines Problem, insbesondere in der Qualifizierungsphase zwischen Bachelor bzw. Master und Habilitation, ist die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere.

Das Department begrüßt deshalb ausdrücklich Bemühungen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule um die ausreichende Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen auch nach 16 Uhr, da insbesondere aus organisatorischen Gründen zu dieser Zeit Veranstaltungen stattfinden müssen, die der fortgeschrittenen Weiterqualifikation und wissenschaftlichen Kommunikation dienen. Bei auftretenden individuellen Problemen bemüht sich das Department um Abhilfe im Rahmen seiner Möglichkeiten. Arbeitszeiten können sehr flexibel vereinbart werden. Dies schließt auch die Möglichkeit ein, einen Teil der Arbeit zu Hause zu verrichten, was insbesondere durch die technische Unterstützung der Datenkommunikation zum häuslichen Arbeitsplatz gewährleistet wird.

Ebenso unterstützt das Department Elternteile, die nach einer Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung wegen Kinderbetreuung diese fortsetzen möchten. Während der Unterbrechung bleiben sie eingebunden in das Informationsnetz und die Aktivitäten des Departments.

2.3 Fort- und Weiterbildung

Durch weitgehende Flexibilität der Arbeitszeiten unterstützt das Department alle Kolleginnen bei der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Universität. Bisher konnten alle Fortbildungswünsche erfüllt werden. Im Konfliktfall wird das Department in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Vereinbarungen treffen, welche Frauen auf Antrag Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während der Dienstzeit besuchen können.

2.4 Studium und Lehre

Auch nach Studienbeginn werden die Studentinnen unterstützt: Das 2012 eingerichtete Lernzentrum „Physiktreff“ unter Vorsitz einer Doktorandin veranstaltet neben studienfachbezogenen Veranstaltungen auch verschiedene Workshops und Klausurtrainings. Der Physiktreff erfreut sich seit seiner Gründung reger Nachfrage und wurde gerade bis 2020 verlängert. Neben dem „Physiktreff“ liefert auch der „Sachunterrichtstreff“ für das Fach LB Natur- und Gesellschaftswissenschaften Unterstützung im Bereich Lehre sowie bei der anschließenden Verfassung der Abschlussarbeiten. Auch hier setzt sich eine Doktorandin als Leitung für die Belange der Studierenden ein. Angebotene Workshops und individuelle Beratungen sollen den Studierenden Hilfestellungen in der Organisation ihres Studiums liefern. Für Studentinnen und Doktorandinnen bietet darüber hinaus das (Peer-)Mentoring-Programm der Universität neben Weiterbildungsmöglichkeiten auch Informationen zu weiterer, finanzieller Unterstützung. Derzeit befinden sich 3 Physikstudentinnen im Mentoring-Programm. Das Department Physik setzt sich weiterhin dafür ein, die Angebote der (Peer-)Mentoring-Programme zu bewerben und Studentinnen und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

Das Department Physik fördert weiterhin sowohl finanziell als auch personell durch Mitarbeit in der Steuerungsgruppe das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft (s.a. <http://www.uni-paderborn.de/universitaet/fgi/>)", das sich u.a. mit der Erstellung von gendergerechten Schülerinnen Workshop-Angeboten in den MINT-Fächern sowie mit kritischer Reflexion und Weiterentwicklung des

vorhandenen Workshop-Angebots (Entwicklung neuer Formate) und der Entwicklung neuer Ansätze für geschlechterbezogene universitäre Lehre beschäftigt.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs begrüßt das Department regelmäßig Frauen als Vortragende im wöchentlich stattfindenden Physikalischen Kolloquium sowie in verschiedenen Seminaren der jeweiligen Arbeitsgruppen. Genderfragen in der Physik wurden und werden darüber hinaus gezielt zum Thema physikalischer Kolloquien gemacht. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, lädt das Department gezielt Absolventinnen des Departments Physik und in der Industrie tätige Physikerinnen zu Vorträgen ein. Des Weiteren bemüht sich die Physik auch um Vortragende aus eher fachfremden Bereichen wie z.B. den Kulturwissenschaften. Im Speziellen stehen hier Vorträge und Seminare der Humanwissenschaften bzw. Gender Studies im Fokus und erfreuen sich regen Interesses.

Das Department versucht durch eigene Antragstellungen im Bereich „Chancengleichheit in Forschung und Wissenschaft“ eigene Projekte für die Universität Paderborn einzuwerben.

Des Weiteren bietet das Portal „Familiengerechte Hochschule“ diverse Informationen und Lösungsansätze für Professoren, Mitarbeiter und Studenten rund um das Thema Familie, Kindererziehung und Hochschule.

Alle Mitglieder des Lehrkörpers und die Studentischen Hilfskräfte des Departments tragen in allen Lehrveranstaltungen durch ihr Verhalten zu einer beide Geschlechter einbeziehenden Arbeitsatmosphäre bei.

2.5 Frauen- und Geschlechterforschung

Das Department unterstützt die Bestrebungen der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung auszubauen und bietet bei Bedarf Hilfestellung.

2.6 Stipendien und Forschungsförderung

Qualifizierte Studentinnen sollen bei Vorschlägen zur Aufnahme in Stiftungen und der Beantragung von Stipendien gezielt unterstützt und beraten werden.

2.7 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das Department Physik duldet keinerlei Formen von Mobbing, sexueller Belästigung und Gewalt. Es verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, gezielte Maßnahmen rechtlicher und tatsächlicher Möglichkeiten zu ergreifen sowie diese detailliert zu dokumentieren und zu archivieren. Die jeweiligen Sachverhalte werden frühzeitig der Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie der Fakultät zwecks Prüfung, Beratung und Abstimmung zur Kenntnis gebracht.

Das Department stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Zudem unterstützt es die unter Ziffer 8 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ formulierten Vorstellungen. Außerdem wird das Department Physik insbesondere dafür Sorge tragen, dass die Dozentinnen und Dozenten und die für die Ausbildung der Auszubildenden Verantwortlichen des Departments an Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen „Sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ teilnehmen. Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

2.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Das Department Physik übernimmt die in Ziffer 9 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ festgehaltenen Verpflichtungen zur Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Listen für Wahlgremien. Des Weiteren ist das Department Physik verpflichtet, bei der Besetzung von Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter zu achten. Dieser Regelung kommt die Physik in vollem Umfange nach.

Außerdem wird das Department bei den entsprechenden Gremien der Universität darauf hinwirken, dass Frauen, die durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Selbstverwaltung überproportional beansprucht sind, nach Möglichkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet werden.

2.9 Berichtspflicht des Departments Physik

Der Vorstand des Departments Physik berichtet regelmäßig schriftlich dem Dekan über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Vorstand berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

3 Department Sport & Gesundheit: Lehr- u. Forschungseinheit Sportmedizin und Sportwissenschaft (LFE Sport)

3.1 Frauenanteile - Ist-Zustand, Bewertung und Ziele

3.1.1 Studienanfänger/ innen

Durch die Umstrukturierung der LFE-Sport beginnend zum WS 2016/17 sind zu dem bestehenden Studienangebot zwei neue inhaltliche Schwerpunkte in der Planungs- bzw. Umsetzungsphase. Zu den bestehenden wissenschaftlich orientierten Studiengängen B.A. „Angewandte Sportwissenschaft“ und M.A. „Sport & Gesundheit“ sind zwei weitere Master-Studiengänge M.Sc. „Applied Neurosciences in Sports and Exercise“ mit geplanten Start zum Wintersemester 2017/18 und ein weiterer M.A. zum Themenbereich Betriebliches Gesundheitsmanagement, der den bestehenden M.A.-Studiengang ablöst, geplant. Zusammen mit den Lehramtsstudiengängen B.Ed. und M.Ed. für alle Schulformen bildet die LFE-Sport ein breites Spektrum wissenschaftlicher Lehre ab.

Bei den Lehramtsstudiengängen ist im Unterrichtsfach Sport das Interesse von angehenden Lehrerinnen zurzeit rückläufig. In den B.Ed.-Studiengängen liegt die Quote in 2015 bei 29,6% (2013 = 45,3 % und 2014 = 31,8%). In den M.Ed.-Studiengängen sind die aktuellen Fallzahlen zu gering, um ein fundierte Aussage treffen zu können. In den wissenschaftlich orientierten Studiengängen liegt die Nachfrage von weiblichen Studierenden in den letzten Jahren bei ca. 57% im B.A.-Studiengang und bei ca. 81% im M.A.-Studiengang. Aktuell liegt die Quote gemittelt über alle Studiengänge bei ca. 49%

Ziel ist es, über alle Studiengänge eine ausgeglichene Quote von ca. 50% weiblichen Studierenden zu erreichen.

3.1.2 Studierende

Die LFE-Sport ist bestrebt eine ausgeglichene Studentinnenquote von 50% über den Studienverlauf zu erreichen bzw. zu halten.

3.1.3 Abschlussprüfungen

Durch die Modularisierung der Studiengänge sind größere Verwerfungen und eine längere Studiendauer nicht zu erwarten. Daher kann auch hier von einer ausgeglichenen Absolventinnenquote von 50% ausgegangen werden.

3.1.4 Graduiertenförderung

Förderungen zur Vorbereitung von Promotionen wurden in den letzten Jahren über die Frauenförderung der Hochschule (Gleichstellungskonzept - 0,5 WiMi-Stellen-Personalmittel (TVL-E13) für Absolventinnen) von vier Absolventinnen wahrgenommen.

3.1.5 Promotionen

In den Jahren 2012 - 2014 gab es in der LFE Sport insgesamt 8 Promotionen, von denen 5 von Frauen (62,5%) waren. Im Zeitraum von 2013 – 2015 gab es 9 Promotionen, von denen 5 von Frauen (55,6%) waren.

Weiterhin wird angestrebt, auch externe Promotionen zu ermöglichen, bei denen die Frauen im Erziehungsjahr im häuslichen Umfeld an ihrem Promotionsthema weiterarbeiten können und durch moderne Kommunikationstechniken unterstützt werden.

Ziel ist es, eine ausgeglichene Quote von 50% zu stabilisieren.

3.1.6 Habilitationen

In den letzten 15 Jahren wurden in der LFE Sport Habilitationsverfahren von einer Frau und von einem Mann abgeschlossen. Aktuell sind zwei Frauen bestrebt zu habilitieren. Durch die Beschränkung der Forschungsmittel wird dem Einwerben von eigenständigen Projekten vor allem für Nachwuchsforscherinnen ein noch höherer Stellenwert zukommen. Daher sind Anträge bei Drittmittelgebern, die verstärkt weiblichen Nachwuchs unterstützen, verstärkt im Fokus der Förderung. Die Arbeitsmöglichkeiten z.B. auch für Forscherinnen nach Kindererziehungsjahren werden gezielt und bewusst vergrößert. Dies kann durch folgende Maßnahmen geschehen:

- Aufrechterhalten von Kontakten zu qualifizierten Mitarbeiterinnen, die vorübergehend zur Kindererziehung die Karriere unterbrechen
- Bereithalten von SHK-Stellen und Sachmitteln vor allem für die Forschungsarbeiten von Mitarbeiterinnen und Habilitandinnen.
- Gezielte Einwerbung von Drittmitteln bei Forschungsgebern, die vor allem Wissenschaftlerinnen unterstützen (DFG, Stiftungen).

3.1.7 Professuren

Im Zeitraum von 2012 – 2015 haben in der LFE-Sport strukturelle Veränderungen stattgefunden. Zu Beginn des Jahres 2015 war von 5 Professuren eine mit einer Frau (20%) besetzt. Bis Ende 2015 ist die Anzahl an Professuren auf 7 angestiegen, von denen aktuell eine vertreten wird. Von den aktuell 6 besetzten Professuren sind 3 mit einer Frau (50%) besetzt.

Bei den Berufungsverfahren in diesem Zeitraum wurde die Gewinnung von Professorinnen besonders verfolgt. So wurde bei den abgeschlossenen Berufungsverfahren Sportpädagogik, Sportmedizin, Didaktik des Sports und Sonderpädagogische Förderung im Sport gezielt nach Bewerberinnen gesucht. U.a. wurde

- in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass die Besetzung mit einer Frau gewünscht wird,
- die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch an alle Bewerberinnen gerichtet, falls sie die Ausschreibungskriterien erfüllen,
- allen Bewerberinnen die größtmögliche Unterstützung zugesagt.

Im Berufungsverfahren der W3-Universitätsprofessur für „Sportpädagogik“ waren 14 Bewerbungen, darunter 6 Bewerbungen von Frauen. Die Berufung erfolgte an eine Frau.

Für das Berufungsverfahren der W3-Universitätsprofessur „Sportmedizin“ gingen 11 Bewerbungen, darunter 1 Bewerbungen von Frauen sowie keine Bewerbung eines Schwerbehinderten ein. Die Berufung erfolgte an einen Mann.

Im Berufungsverfahren der W-1 Universitätsprofessur „Didaktik des Sports“ waren 10 Bewerbungen, darunter 5 Bewerbungen von Frauen. Die Berufung erfolgte an eine Frau.

Im Berufungsverfahren der W2-Universitätsprofessur für „Sonderpädagogische Förderung im Sport“ waren 19 Bewerbungen, darunter 9 Bewerbungen von Frauen. Die Berufung erfolgte an eine Frau.

Im Gültigkeitszeitraum des neuen Frauenförderplans steht ein Berufungsverfahren an. Es sind keine weiteren speziellen Maßnahmen vorgesehen.

3.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Die Frauenquote bei den wissenschaftlichen Beamten beträgt derzeit 50 %. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

3.1.9 Wissenschaftliches Personal

Derzeit gibt es in der LFE Sport insgesamt 29 wissenschaftliche Angestellte, davon sind 14 Personen bzw. 48,3 % weiblich. Drei dieser Angestellten sind unbefristet beschäftigt, darunter zwei Frauen, d.h. 66,7 %. Bei den drittmittelfinanzierten (befristeten) Angestellten beträgt der Frauenanteil 83 %. Hierin kommt das Bemühen der Lehr- und Forschungseinheit zum Ausdruck, speziell durch Drittmittelprojekte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.

Im Bereich wissenschaftliche Hilfskräfte ist aktuell nur 1 Stelle von einer Frau besetzt. Im Bereich studentische Hilfskräfte beträgt der Frauenanteil 55,9% bzw. 53,7 % (einschließlich Drittmittelfinanzierungen).

Ein Erhalt dieses nahezu ausgewogenen Geschlechterverhältnisses wird angestrebt. Darüber hinaus wird angestrebt, dass die Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Anträge bei Forschungsförderern in die Lage versetzt werden, die Mittel für ihre Stelle selbst einzuwerben.

3.1.10 Nichtwissenschaftliches Personal

Es handelt sich hier um Verwaltungspersonal (Schreibkräfte) und eine MTA-Stelle, die allesamt mit Frauen besetzt sind. Anderweitige Stellen wie Arbeiterinnenstelle/ Arbeiter oder Auszubildende gibt es in diesem Bereich nicht. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

3.1.11 Drittmittelbeschäftigte

s. unter 3.1.9.

3.1.12 Lehraufträge

Im umfangreichen Kanon der von den Prüfungsordnungen vorgegebenen Pflichtsportarten/-veranstaltungen wird der Bereich Theorie und Praxis des Sportes in hohem Maße durch Lehraufträge abgedeckt. Neben dem grundsätzlichen Problem, geeignete Lehrbeauftragte zu finden, ergibt sich im Hinblick auf die Sportart selbst oft keine sehr freie Auswahl. In der Regel wird auf Lehrerinnen und Lehrer zurückgegriffen, die in der jeweiligen Sportart eine zusätzliche Trainerausbildung haben. Unter diesen Gesichtspunkten limitiert sich die Möglichkeit einer entsprechend hohen Zahl von Lehraufträgen für Frauen. Im Bereich der Theorieveranstaltungen kann aufgrund der Überlastsituation nicht auf Lehraufträge verzichtet werden. Es werden hierbei Bestrebungen vorgenommen, verstärkt Frauen in die Lehre einzubinden.

3.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Grundsätzlich ist der LFE Sport daran interessiert, qualifizierte Frauen beim Studium und im Beruf zu halten, auch wenn durch Familien und Kindererziehung die Zeiten dazu recht knapp werden. Sie unterstützt in diesem Sinne den zunehmenden Einsatz moderner Medien und flexibler Arbeitszeiten wie auch zusätzliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Weiterqualifizierung, wenn längere Erziehungszeiten angefallen sind. Eine gewisse Problematik wird in der Modularisierung der Studiengänge gesehen, wie auch in der Bildung von Kernzeiten in den Lehramtsstudiengängen, wodurch die zeitliche Flexibilität von Studentinnen mit Familie und Kindern eingeschränkt ist, und

wodurch die Gefahr besteht, dass trotz des Vermeidens von Überschneidungen in den Studienfächern studienverlängernde Effekte auftreten.

Den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern sowie Promovendinnen/Promovenden wird durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit die Möglichkeit gegeben, der Kinderbetreuung und Kindererziehung nachzukommen. Außerdem wird auf die Möglichkeit der Telearbeit zurückgegriffen. Besonderer Wert wird auf die Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit bzw. des Forschungsprojektes nach Erziehungszeiten oder Pflege von Angehörigen gelegt. Die flexible Arbeitsgestaltung wird in der LFE-Sport schon während der Schwangerschaft praktiziert und umgesetzt.

Da durch die stringenteren Regulierung vor allem in den Bachelor-Studiengängen mit Modularisierung und studienbegleitenden Prüfungen für Studierende mit Kindern Verlängerungen der Studienzeiten entstehen können, begrüßt die LFE Sport Maßnahmen und Erleichterungen (z.B. Erlass zur Aufhebung der Anwesenheitspflicht bei Veranstaltungen), die Studierenden mit Kindern erlauben, das Studium erfolgreich zu absolvieren. Sämtliche Bemühungen in diese Richtungen werden von der LFE Sport unterstützt.

3.3 Fort- und Weiterbildung

Bereits oben wurde erwähnt, dass nach längeren Ausfallszeiten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt und gewährt werden, um Anschluss an den wissenschaftlichen Stand zu halten. Dies betrifft nicht nur den wissenschaftlichen Nachwuchs, sondern auch das nicht-wissenschaftliche Personal bezüglich neuer Methoden und Verfahren. Die Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Nachwuchskräfte werden gezielt auf diese Möglichkeiten hingewiesen. Im Rahmen der hochschuldidaktischen Maßnahmen können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortbilden.

3.4 Studium und Lehre

Um die Studienbedingungen für Studentinnen, vor allem für Studentinnen mit Familien, zu verbessern und ihnen gegebenenfalls Ausgleich für Ausfallszeiten anzubieten, wird die LFE Sport folgende Maßnahmen in Erwägung ziehen:

- Sommerakademien oder Praxisblockkurse in der vorlesungsfreien Zeit (sofern die Lehrkapazität dies ermöglicht),
- Werbung zum Studium bei Schülerinnen durch Einrichtung von Kontaktstellen, Möglichkeiten zum Schnupperstudium, gezielte Praktika für Schülerinnen und Aktivitäten seitens der Studierenden selber durch die Fachschaft.

3.5 Frauen- und Geschlechterforschung

Geschlechtsdifferenzierte Sichtweisen sind nicht nur Bestandteil der Lehre, sondern auch der Forschung. In den Arbeitsbereichen Sportsoziologie, Sportpädagogik und Sonderpädagogische Förderung im Sport werden entsprechende Themen in der Lehre aufgegriffen und in die sportpraktische Ausbildung hinübergernommen. In Zukunft werden solche Themen verstärkt angeboten und sind im Kanon der Modulhalte für den Bachelor-Studiengang B.A. und in den Lehramtsstudiengängen fixiert.

3.6 Stipendien und Forschungsförderung

Bereits oben wurde erwähnt, dass Anträge für Drittmittelforschungsprojekte gezielt an Forschungsmittelgeber gerichtet werden, die vor allem die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Auge haben. Die Lehr- und Forschungseinheit wird diesbezüglich die Nachwuchswissenschaftlerinnen

permanent beraten und im Einzelfall gezielt unterstützen. z.B. bei der Abfassung von entsprechenden Anträgen durch die Leiter der Arbeitsbereiche, die zudem für Antragstellungen und Durchführung von Projekten zusätzliche Mittel für studentische Hilfskräfte bereitstellen werden. Bevorzugt wird bei diesen Antragsstellungen jedoch das Bemühen, Tarifstellen einzuwerben, da diese gegenüber den Stipendien finanzielle und soziale Vorteile bieten.

Der hohe Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen im aktuellen Gültigkeitszeitraum des Frauenförderplans von 55,6 % zeigt, dass die Maßnahmen der LFE-Sport erfolgreich umgesetzt sind und so fortgesetzt werden können.

3.7 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Nicht nur wie oben erwähnt werden diese Themen in der Lehrerbildung und in den wissenschaftlich orientierten Studiengängen thematisiert, sondern die Erkenntnisse aus diesen Seminarthemen und Literaturrecherchen werden kontinuierlich in den Ausbildungsprozess im Bereich Theorie und Praxis der Sportarten übernommen. Wesentliches Thema ist Aggression und Angst im Sport unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten. Diese Bereiche werden vor allem durch die Arbeitsbereiche „Sportsoziologie“ und „Sonderpädagogische Förderung im Sport“ vertreten und weiterentwickelt. Frühe Anzeichen von sexueller Nötigung oder Übergriffen werden sofort der Geschäftsführung und dem Direktorium gemeldet, das unverzüglich Maßnahmen einleiten wird. Die Geschäftsführung und das Direktorium sehen eine wesentliche Aufgabe im Schutz der jüngeren Mitarbeiterinnen wie auch Praktikantinnen und natürlich der Studentinnen.

Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

3.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät

Die LFE-Sport übernimmt die in Ziffer 9 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ festgehaltenen Verpflichtungen zur Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Listen für Wahlgremien und Kommissionen.

Außerdem wird die LFE-Sport bei den entsprechenden Gremien der Universität darauf hinwirken, dass Frauen, die durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Selbstverwaltung überproportional beansprucht sind, nach Möglichkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet werden.

3.9 Berichtspflicht der LFE Sport

Das Direktorium des Departments Sport und Gesundheit berichtet regelmäßig schriftlich dem Dekan über die Einhaltung des Gleichstellungsplans. Das Direktorium berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

4 Department Sport & Gesundheit: Lehr- und Forschungseinheit Hauswirtschaftswissenschaft bzw. Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit (LFE EKG)

4.1 Frauenanteile – Istzustand und Bewertung

4.1.1 Studienanfängerinnen, Studierende und Abschlussprüfungen

Für die Lehramtsstudiengänge des Instituts für Ernährung, Konsum und Gesundheit (LFE EKG) sind weiterhin sehr hohe Frauenanteile festzustellen. Von den insgesamt 547 Studierenden im WS 15/16 waren 458 weiblich, dies ergibt einen Frauenanteil von 83,7 %. Im SoSe 2015 betrug der Frauenanteil ebenfalls 86 %. Der Anteil der Absolventinnen lag 2015 bei 93,1 %/ % (B.Ed. HRGe) und 96,9% (LA HRGe). Hier besteht kein Handlungsbedarf. Zu einer Aufwertung des Faches führt es eher, dass der Anteil der Männer steigend ist.

4.1.2 Promotionen

Acht Promotionsverfahren wurden in den Jahren 2013 bis Stichtag 01.06.16 abgeschlossen, davon haben fünf Frauen (62,5%) erfolgreich abgeschlossen.

4.1.3 Habilitationen

Keine Habilitation bzw. kein begonnenes Vorhaben im Berichtszeitraum.

4.1.4 Professuren

Jeweils eine C3-Professur ist mit einem Mann und eine C3-Professur mit einer Frau besetzt. Eine W2-Professur (Haushaltswissenschaft) ist mit einer Vertretungsprofessorin besetzt. Diese W2-Stelle „Haushaltswissenschaft“ und eine W3-Professur „Public Health Nutrition“ befinden sich derzeit im Besetzungsverfahren. Der Ansatz bei den anstehenden Neubesetzungen ist es, wenn möglich, eine der Stellen mit einer Professorin zu besetzen.

4.1.5 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

In der LFE EKG ist eine wissenschaftliche Beamtin als Studienrätin im Hochschuldienst tätig. Hier besteht zurzeit eine Verringerung der Wochenarbeitszeit wegen Familienpflichten.

4.1.6 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Am Stichtag 01.06.16 waren 5 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt von denen vier Stellen befristet sind. Zwei Stellen sind Teilzeitstellen. Zwei Abgeordnete Lehrerinnen sind mit jeweils halber Stelle befristet beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 100 %.

4.1.7 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Zwei halbe Stellen sind mit Frauen besetzt: ½ Stelle mit einer technischen Angestellten und ½ Stelle mit einer mit einer Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst. Beide Stellen sind um jeweils weitere 25% befristet über QV-Mittel bzw. Projektmittel aufgestockt.

4.1.8 Drittmittelbeschäftigte

Am Stichtag 01.06.16 war in der LFE EKG eine wissenschaftliche Mitarbeiterin über Drittmittel (BMBF) finanziert. Es handelt sich um eine 75%-Stelle. Eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin war über Mittel aus dem EduTech OWL-Projekt finanziert. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist in Teilzeit (50 %) über das Programm Aufwuchs Fachdidaktik finanziert.

4.1.9 Lehrbeauftragte

Im WS 15/16 wurden von den insgesamt 4 Lehraufträgen 2 an Männer vergeben.

4.1.10 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Da der Frauenanteil unter den Studierenden dominiert, werden erwartungsgemäß mehr Hilfskraftstellen von Frauen ausgefüllt. Am Stichtag 01.01.2016 sind von den insgesamt 11 studentischen Hilfskräften (alle Teilzeit) 9 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 81,8%.

4.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung entstehenden Probleme sind individuell sehr unterschiedlich und sollten daher in jedem Einzelfall nach den persönlichen Bedürfnissen der Betroffenen großzügig gelöst werden. Im Fach bestehen für diese Problematik individuelle Beratungsangebote von Seiten der beiden Hochschullehrenden. Bei der Abfassung neuer Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird im Regelfall darauf geachtet, dass die festgelegten Arbeitszeiten ggf. mit Kindergarten- bzw. Schulzeiten zu koordinieren sind. Bei der Festlegung von Terminen, wie z. B. Fachkonferenzen, Planung des Lehrangebots mit den entsprechenden Zeitfenstern etc. werden die besonderen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie berücksichtigt. Prinzipiell können flexible Arbeitszeiten auch in Form von Tele- oder Heimarbeit geschaffen werden.

Prüfungstermine von Studierenden, die Familie und Studium vereinbaren wollen, können den individuellen Bedürfnissen entsprechend gewählt bzw. verschoben werden.

4.3 Studium und Lehre

Der Lehramtsstudiengang Hauswirtschaftswissenschaft wird zu über 80 % von Frauen belegt. Maßnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

4.4 Frauen- und Geschlechterforschung

Die Behandlung von Themen aus den Gebieten Frauenforschung bzw. Geschlechterforschung ist im Lehrangebot verankert. Folgende Veranstaltungen mit ausgewiesenen genderspezifischen Themen wurden und werden angeboten:

- Sozioökonomische und soziokulturelle Grundlagen der Lebensführung
- Nachhaltige Lebensführung: Umwelt, Konsum, Gesundheit
- Lebensführung in der Konsumgesellschaft
- Ernährung und Gesundheit im Kindes- und Jugendalter
- Grundlagen der Esskultur
- Ernährung und Gesundheit spezifischer Bevölkerungsgruppen
- Gesundheitstheorien und – handeln
- Gesundheits- und Lebensführung
- Fachdidaktik Ernährungs- und Verbraucherbildung

Generell ist in den Modulbeschreibungen der Studienordnung die genderspezifische Perspektive für die Mehrzahl der Veranstaltungen festgeschrieben, da die Strukturkategorie Geschlecht – neben anderen – für die hauswirtschaftswissenschaftliche Forschung zentral ist.

In den Forschungsprojekten des Faches liegt ein Schwerpunkt auf Fragen zu Gender Main-streaming, Work Life Balance, Gesundheitsverhalten und -handeln von Männern und Frauen, Arbeitsteilung usw.

Daneben werden auch Themen für Bachelor- bzw. Masterarbeiten mit Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung vergeben.

4.5 Stipendien und Forschungsförderung

Eine Studentin erhält ein Stipendium der Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Die Mehrzahl der Lehramtsstudierenden hat nur eine geringe Motivation zu promovieren. Dieses Verhalten kann möglicherweise damit begründet werden, dass der Lehrberuf und der damit verbundene Beamtenstatus Studierenden mit Familiengründungsabsichten und Kinderwunsch mehr Potenzial als eine wissenschaftliche Laufbahn bietet. Abgesehen davon ist eine Promotion für die spätere Tätigkeit an der Schule nicht immer hilfreich sowie die Aussicht auf eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft begrenzt. Dennoch wurden begabte und interessierte Studierende zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ermutigt und auf Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht.

5 Berichtspflicht der Fakultät für Naturwissenschaften

Der Dekan der Fakultät für Naturwissenschaften und die Gleichstellungsbeauftragte berichten auf Grundlage der Berichte der LFE'en regelmäßig dem Fakultätsrat über die Einhaltung des Gleichstellungsplans. Der Fakultätsrat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

6 Geltungsdauer:

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

7 Verabschiedung

Verabschiedet durch den Fakultätsrat der Fakultät für Naturwissenschaften am 07. September 2016 im Benehmen mit der Gleichstellungskommission vom 28. September 2016 und vom 18. Oktober 2016.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 22. März 2017.

Paderborn, den 30. März 2017

Für den Präsidenten
Die Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung
der Universität Paderborn

Simone Probst

Statistik über den Frauenanteil 2016 - hier: Professoren (Januar 2016)
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2016

- Anlage 1 -

Fakultät	Zuordnung		C 4			C 3			W 3			W 2			W 1(Jun. Prof.)			LSTV			Summe		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Naturwissen- schaften	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl				1	1	50,0										1	100,0	1	2	66,7	
		davon Teilzeit																					
	Chemie	Anzahl	2			1	1	50,0	3	1		4								10	2	16,7	
		davon Teilzeit																					
	Physik	Anzahl	2						4	1	20,0	3	2	40,0	1					10	3	23,1	
		davon Teilzeit																					
	Sport	Anzahl							1	1		3	1			1				4	3	42,9	
		davon Teilzeit																					
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl	4			2	2	50,0	8	3	27,3	(10)	3	23,1	1	1	50,0		1	100,0	25	10	28,6
		davon Teilzeit																					

Statistik über den Frauenanteil 2016 - hier: Wissenschaftliche Beamte (Januar 2016)
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2016

- Anlage 2 -

Fakultät	Zuordnung		A 12			A 13			A 14			A 15			Summe		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Naturwissen- schaften	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl					1			1	100,0		1	100,0		3	100,0
		davon Teilzeit					(1)			(1)	100,0		(1)	100,0		(3)	100,0
	Chemie	Anzahl				5			1			1			7		
		davon Teilzeit										(1)			(1)		
	Physik	Anzahl				4	1	20,0	5	1	16,7				9	2	18,2
		davon Teilzeit				(1)									(1)		
	Sport	Anzahl		1	100,0	3	2	40,0							3	3	50,0
		davon Teilzeit				(1)									(1)		
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl		1	100,0	12	4	25,0	6	2	25,0	1	1	50,0	19	8	29,6
		davon Teilzeit				(2)	(1)	33,3		(1)	100,0	(1)	(1)	50,0	(3)	(3)	50,0

Statistik über den Frauenanteil 2016 - hier: Wissenschaftliches Personal (Januar 2016)

Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2016

- Anlage 3 -

Fakultät	Zuordnung		AT (Senior Professor/in)			E13A-E15U			Summe	davon befristet			Summe
			m	w	w in %	m	w	w in %		m	w	w in %	
Naturwissen- schaften	Dekanat	Anzahl				1	3	75,0	4		3	100,0	3
		davon Teilzeit					(3)	100,0	(3)		(3)	100,0	(3)
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl					5	100,0	5		5	100,0	5
		davon Teilzeit					(2)	100,0	(2)		(2)	100,0	(2)
	Chemie	Anzahl	5			29	12	29,3	46	31	11	26,2	42
		davon Teilzeit	(3)			(24)	(11)	31,4	(38)	(26)	(10)	27,8	(36)
	Physik	Anzahl				14	6	30,0	20	12	6	33,3	18
		davon Teilzeit				(11)	(5)	31,3	(16)	(11)	(5)	31,3	(16)
	Sport	Anzahl				14	10	41,7	24	14	8	36,4	22
		davon Teilzeit				(10)	(3)	23,1	(13)	(10)	(3)	23,1	(13)
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl	5			58	36	38,3	99	57	33	36,7	90
		davon Teilzeit	(3)			(45)	(24)	34,8	(72)	(47)	(23)	32,9	(70)

Statistik über den Frauenanteil 2016 (Januar 2016)

- hier: Nichtwissenschaftliches Personal

Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2016

- Anlage 4 -

Fakultät	Zuordnung		Beschäftigte insgesamt (incl. techn. Personal)												Anteil technisches Personal																				
												Summe			davon befristet												Summe techn. Personal			davon befristet					
			E04A-E08A			E09B-E12A			E13A-E15U			A 16 - E15U			A 16 - E15U			E04A-E08A			E09B-E12A			E02B-E15U			E02B-E15U								
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %			
Naturwissenschaften	Dekanat	Anzahl	2	3	60,0	3	1	25,0				5	4	44,4				2			3			5											
		davon Teilzeit		(3)	100,0								(3)	100,0																					
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl		2	100,0								2	100,0					1	100,0								1	100,0						
		davon Teilzeit		(2)	100,0								(2)	100,0					(1)	100,0								(1)	100,0						
	Chemie	Anzahl	1	15	93,8	4	6	60,0				5	21	80,8	2	100,0	1	9	90,0	3	5	62,5	4	14	77,8										
		davon Teilzeit		(15)	100,0								(15)	100,0	(1)	100,0	(9)	100,0								(9)	100,0								
	Physik	Anzahl	3	6	66,7	8						11	6	35,3				3			7			10											
		davon Teilzeit	(1)	(4)	80,0							(1)	(4)	80,0				(1)						(1)											
Sport	Anzahl		3	100,0	2	100,0					5	100,0	1	100,0					1	100,0					1	100,0									
	davon Teilzeit		(3)	100,0	(2)	100,0					(5)	100,0	(1)	100,0					(1)	100,0					(1)	100,0									
Naturwissenschaften	Gesamt	Anzahl	6	29	82,9	15	9	37,5				21	38	64,4	3	100,0	6	10	62,5	13	6	31,6	19	16	45,7										
		davon Teilzeit	(1)	(27)	96,4	(2)	100,0				(1)	(29)	96,7	(2)	100,0	(1)	(10)	90,9	(1)	100,0	(1)	(11)	91,7												

Statistik über den Frauenanteil 2016 - hier: Auszubildende (Januar 2016)
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2016

- Anlage 5 -

Fakultät	Zuordnung					Summe
			m	w	w in %	
Naturwissen- schaften	Dekanat	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Chemie	Anzahl	2	3	60,0	5
		davon Teilzeit				
	Physik	Anzahl	5	3	37,5	8
		davon Teilzeit				
	Sport	Anzahl				
		davon Teilzeit				
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl	7	6	46,2	13
		davon Teilzeit				

Statistik über den Frauenanteil 2016 - hier: Beschäftigte aus Haushaltsmitteln im Januar 2016 (nur SHK und WHK)

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	Stud. und wiss. Hilfskräfte						Summe		
			SHK			WHK			m	w	w in %
			m	w	w in %	m	w	w in %			
Natur- wissenschaften	Dekanat NW	Anzahl					1			1	100,0
		davon Teilzeit									
	Chemie	Anzahl	17	11	39,3	1			18	11	37,9
		davon Teilzeit	(15)	(7)	31,8				(15)	(7)	31,8
	Hauswirtschaftslehre	Anzahl	2	9	81,8				2	9	81,8
		davon Teilzeit	(2)	(9)	81,8				2	9	81,8
	Physik	Anzahl	22	11	33,3				22	11	33,3
		davon Teilzeit	(22)	(11)	33,3				(22)	(11)	33,3
	Sport	Anzahl	15	19	55,9				15	19	55,9
		davon Teilzeit	(13)	(13)	50,0				(13)	(13)	50,0
Natur- wissenschaften	Gesamt	Anzahl	56	50	47,2	1	1	50,0	57	51	47,2
		davon Teilzeit	(52)	(40)	43,5				(52)	(40)	43,5

Statistik über den Frauenanteil 2016 - hier: Drittmittelpersonal im Januar 2016

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	Drittmittelbeschäftigte									Stud. und wiss. Hilfskräfte						Summe		
			Professoren			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 %	m	w	w in %
Naturwissenschaften	Dekanat NW	Anzahl																		
		davon Teilzeit																		
	Chemie	Anzahl				46	13	22,0	2	7	77,8	23	9	28,1	2	1	33,3	73	30	29,1
		davon Teilzeit				(36)	(12)	25,0		(4)	100,0	(23)	(6)	20,7	(1)			(60)	(22)	26,8
	Hauswirtschaftslehre	Anzahl					1	100,0											1	100,0
		davon Teilzeit					(1)	100,0											(1)	100,0
	Physik	Anzahl	2			32	11	25,6		3	100,0	12	5	29,4				46	19	29,2
		davon Teilzeit	(1)			(23)	(7)	23,3		(2)	100,0	(12)	(5)	29,4				(36)	(14)	28,0
	Sport	Anzahl				1	5	83,3				4	3	42,9		1	100,0	5	9	64,3
		davon Teilzeit				(1)	(4)	80,0				(3)	(2)	40,0		(1)	100,0	(4)	(7)	63,6
Naturwissenschaften	Gesamt	Anzahl	2			79	30	27,5	2	10	83,3	39	17	30,4	2	2	50,0	124	59	32,2
		davon Teilzeit	(1)			(60)	(24)	28,6		(6)	100,0	(38)	(13)	25,5	(1)	(1)	50,0	(100)	(44)	30,6

Belegungen in den Lehreinheiten

Lehreinheit	angestrebter Abschluss	SS 15				WS 15/16				SS 15		WS 15/16		2015	
		ins-gesamt	ins-gesamt w	in der RGZT	RGZT w	ins-gesamt	ins-gesamt w	in der RGZT	RGZT w	im 1. FS	1. FS w	im 1. FS	1. FS w	im 1. FS	1. FS w
Chemie	B.Sc.	310	140	253	119	330	149	250	121	59	38	93	47	152	85
	M.Sc.	63	27	44	19	64	25	37	15	16	7	9	3	25	10
	B.Ed. BK	17	10	16	10	13	7	13	7	6	5	2	1	8	6
	B.Ed. GyGe	102	42	91	39	110	47	87	39	11	6	27	13	38	19
	B.Ed. HRGe	49	29	43	25	51	27	42	22	5	3	9	3	14	6
	M.Ed. GyGe	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	2	2	3	3
	M.Ed. HRGe	7	5	7	5	9	7	9	7	2		2	2	4	2
	LBK *)	5	4	4	4	5	4	3	3						
	LGG *)	39	26	6	6	32	23	3	3						
	LHR *)	46	23	4	1	37	19	3							
	LA S I *)	1				1									
	Summe	642	309	471	231	656	312	451	221	100	60	144	71	244	131
Hauswirtschaftswissenschaft	LA S I *)	1				1									
	B.Ed. HRGe	173	149	153	129	199	165	169	136	8	4	59	46	67	50
	M.Ed. BK (Lebensmitteltechnik + Ernährungs- u. HW-Wiss.)					14	10	14	10			14	10	14	10
	M.Ed. HRGe	32	30	32	30	55	52	55	52	10	9	24	23	34	32
	LHR *)	201	173	1	1	168	140								
	LGS *) (LB Gesellschaftswissensch.)	146	124			110	91								
	Summe	553	476	186	160	547	458	238	198	18	13	97	79	115	92
Physik	B.Sc.	208	55	165	50	223	63	176	60	44	24	67	24	111	48
	M.Sc.	26	4	20	4	38	10	32	10	7	1	14	6	21	7
	B.Ed. BK	10	3	10	3	12	2	12	2	2	2	5	1	7	3
	B.Ed. G LB Natur-/Gesellschaftswissenschaften	235	193	227	190	255	208	238	201	25	20	72	59	97	79
	B.Ed. GyGe	76	26	64	24	78	25	63	22	15	3	22	7	37	10
	B.Ed. HRGe	42	13	38	12	52	19	45	17	3		18	8	21	8
	B.Ed. SP LB Natur-/Gesellschaftswissenschaften	64	54	64	54	107	89	107	89	18	14	48	40	66	54
	M.Ed. G LB Natur-/Gesellschaftswissenschaften	27	18	27	18	53	40	53	40	10	7	26	22	36	29
	M.Ed. GyGe	5	2	5	2	10	5	10	5	1	1	5	3	6	4
	M.Ed. HRGe	5	1	5	1	7	2	7	2	3		2	1	5	1
	LBK *)	3		2		4		2							
	LGG *)	30	11	7	3	22	7	2	2						
	LGS *) (LB Naturwissenschaften)	105	77	1	1	75	53								
LHR *)	49	15	1		35	9	1								
	Summe	885	472	636	362	971	532	748	450	128	72	279	171	407	243
Sport	Angewandte Sportwissenschaften B.A.	297	128	234	112	334	152	248	129			91	52	91	52
	Sport und Gesundheit M.A.	40	21	28	18	55	28	41	24			24	11	24	11
	B.Ed. BK	73	24	60	22	75	24	53	18			15	6	15	6
	B.Ed. G	30	22	29	21	38	24	35	23			9	4	9	4
	B.Ed. GyGe	136	39	108	32	161	39	117	29			50	9	50	9
	B.Ed. HRGe	123	46	101	42	124	42	81	27			20	1	20	1
	B.Ed. SP	2	2	2	2	7	6	7	6			5	4	5	4
	M.Ed. BK	2		2		10	4	10	4			8	4	8	4
	M.Ed. G	3	2	3	2	5	4	5	4	1	1	2	2	3	3
	M.Ed. GyGe	15	4	15	4	24	6	24	6	10	3	9	2	19	5
	M.Ed. HRGe	17	8	17	8	27	11	27	11	13	6	10	3	23	9
	LBK *)	24	8	1	1	21	7								
	LGG *)	140	50	9	5	111	40	1	1						
	LGS *)	31	23	1	1	19	12								
LHR *)	76	36			60	29									
LA S I *)	1														
	Summe	1.010	413	610	270	1.071	428	649	282	24	10	243	98	267	108

Abschlussprüfungen nach Lehreinheiten - Fallzahlen -

Anmerkung:

Bei der Zählung der Abschlüsse werden beim Zwei-Fach-Bachelor-Studiengang sowie bei den Lehramts- und Magisterstudiengängen die erfolgreichen Abschlussprüfungen in sämtlichen Studienfächern dargestellt.

Lehreinheit	angestrebter Abschluss	2010			2011			2012			2013			2014		
		gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %
		Chemie	B.Sc.	10	3	30,0	31	13	41,9	26	15	57,7	34	13	38,2	28
	M.Sc.	17	8	47,1	13	7	53,8	9	3	33,3	22	5	22,7	19	8	42,1
	B.Ed. GyGe													1	1	100,0
	B.Ed. HRGe													5	5	100,0
	D I *)															
	D II *)															
	LBK *)				1			2	1	50,0	1	1	100,0			
	LGG *)	10	4	40,0	10	5	50,0	9	2	22,2	6	4	66,7	14	10	71,4
	LHR *)	6	6	100,0	6	5	83,3	5	2	40,0	3	3	100,0	10	7	70,0
	LA S I *)	1														
	LA S I/II *)															
	LA S II *)	1														
	Summe	45	21	46,7	61	30	49,2	51	23	45,1	66	26	39,4	77	42	54,5
Hauswirtschaftswissenschaft	B.Ed. HRGe													20	19	95,0
	LHR *)	38	35	92,1	41	39	95,1	30	27	90,0	30	28	93,3	31	29	93,5
	LGS (LB Naturwissenschaften)															
	LGS (LB Gesellschaftswissensch. *)	26	22	84,6	40	34	85,0	40	33	82,5	70	65	92,9	94	80	85,1
	LA P (LB Naturwissenschaften *)															
	LA S I *)	1						1	1	100,0						
	LA S I/II *)															
	LA S II *)															
	Summe	65	57	87,7	81	73	90,1	71	61	85,9	100	93	93,0	145	128	88,3
Physik	B.Sc.	21	2	9,5	11	2	18,2	10	2	20,0	8	2	25,0	8		
	M.Sc.	9	2	22,2	9	4	44,4	10	1	10,0	14	1	7,1	11	3	27,3
	B.Ed. G LB Natur- u. Gesellschaftswissensch.													14	9	64,3
	B.Ed. GyGe													1		
	B.Ed. HRGe													2	1	50,0
	D I *)															
	D II *)															
	LBK *)	1			1											
	LGG *)	10	2	20,0	14	8	57,1	8	3	37,5	6	2	33,3	11	5	45,5
	LGS (LB Naturwissenschaften *)	19	17	89,5	20	17	85,0	30	27	90,0	49	45	91,8	70	66	94,3
	LHR *)	17	7	41,2	13	6	46,2	14	10	71,4	15	8	53,3	7		
	LA S I *)	1	1	100,0												
	LA S I/II *)	1														
	LA S II *)															
	Summe	79	31	39,2	68	37	54,4	72	43	59,7	92	58	63,0	124	84	67,7
Sport	Angewandte Sportwissenschaften B.A.	51	23	45,1	32	18	56,3	29	12	41,4	31	14	45,2	36	24	66,7
	Sport und Gesundheit M.A.										2	1	50,0	2		
	B.Ed. BK													2		
	B.Ed. G													2	1	50,0
	B.Ed. GyGe													4	1	25,0
	B.Ed. HRGe													4	2	50,0
	Diplom *)	46	13	28,3	48	18	37,5	19	9	47,4						
	LBK *)	8	3	37,5	9	2	22,2	7			8	1	12,5	12	4	33,3
	LGG *)	37	13	35,1	41	20	48,8	35	20	57,1	39	18	46,2	37	20	54,1
	LGS *)	10	8	80,0	15	10	66,7	14	10	71,4	11	7	63,6	23	20	87,0
	LHR *)	18	10	55,6	27	15	55,6	26	18	69,2	26	17	65,4	16	6	37,5
	LA P *)	1	1	100,0												
	LA S I *)	3	1	33,3				1	1	100,0	2					
	LA S I/II *)	4	1	25,0	3	1	33,3	1			2					
	LA S II *)															
	LA S II b.F. *)	1														
	Summe	179	73	40,8	175	84	48,0	132	70	53,0	121	58	47,9	138	78	56,5

Entwicklung der Zahl der Promotionen

Promotionen aus NW-Sicht												
Lehreinheit / Fakultäten	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w
Chemie	17	7	6	2	14	6	9	4	7	3	6	2
Physik	8	1	8	2	1		6	1	9	1	8	1
Sport	3	2	1		3	2	2	2	3	1	4	2
Hauswirtschaftswissenschaften	2	2	1	1			1	1	5	3	2	1
Naturwissenschaften ges.	30	12	16	5	18	8	18	8	24	8	20	6

2013-2015		
Anzahl	w	Anteil %
22	9	40,9%
23	3	13,0%
9	5	55,6%
8	5	62,5%
62	22	35,5%

2013 - Sport = Gobbi, Reinecke

2013 - HWW = Gellhaus

Habilitationen		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
Lehrinheit / Fakultät	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	
Chemie Physik Sportwissenschaft					1		1					1	
Naturwissenschaften ges.	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	

Statistik über den Frauenanteil 2016 - Gesamt
Übersicht über den Stand der gesamten Beschäftigten (nach Köpfen)
im Januar 2016

	insgesamt	Anzahl			davon Teilzeit		
		m	w	w in %	m	w	w in %
Professoren NW gesamt (mit Vertretungen!)	37	27	10	27,0			
- Chemie	12	10	2	16,7			
- Physik (1 Vertretung = Fr. Windt)	15	12	3	20,0			
- Sport (1 Vertretung = Hr. Baumeister)	7	4	3	42,9			
- HWW (1 Vertretung = Fr. Küster)	3	1	2	66,7			
Wiss. Beamte + Wiss. Ang. NW gesamt	228	157	71	31,1	101	46	31,3
Wissenschaftliche Beamte NW gesamt	27	19	8	29,6	3	3	50,0
- Chemie	7	7			1		
- Physik	11	9	2	18,2	1		
- Sport	6	3	3	50,0	1		
- HWW	3		3	100,0		3	100,0
Wissenschaftliche Angestellte NW gesamt	201	138	63	31,3	98	43	30,5
- Dekanat	4	1	3	75,0		3	100,0
- Chemie	101	77	24	23,8	56	23	29,1
- Physik	61	45	16	26,2	32	10	23,8
- Sport	29	15	14	48,3	10	5	33,3
- HWW	6		6	100,0		2	100,0
Nichtwissenschaftliches Personal	67	23	44	65,7	1	28	96,6
- Dekanat	9	5	4	44,4		3	100,0
- Chemie	33	7	26	78,8		14	100,0
- Physik	18	11	7	38,9	1	4	80,0
- Sport	5		5	100,0		5	100,0
- HWW	2		2	100,0		2	100,0
Auszubildende	13	7	6	46,2			
Insgesamt	345	214	131	38,0	102	74	42,0

Anmerkung: Hier sind beurlaubte Beschäftigte sowie solche, die doppelt erfasst sind (doppelt erfasst sind Beschäftigungsverhältnisse bei denen Beschäftigte zwei Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in verschiedenen Lehreinheiten oder aus unterschiedlichen Finanzierungsquellen innehaben) nicht enthalten. Hier werden also die tatsächlichen Beschäftigten (nach Köpfen) wiedergegeben.

Das weibliche wiss. Personal im Dekanat ist dem Dept. Chemie zuzuordnen: Förderungen aus Gleichstellungskonzept

**HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN**

[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)

ISSN 2199-2819