

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 105.17 VOM 29. SEPTEMBER 2017

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR MASCHINENBAU AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 29. SEPTEMBER 2017

Gleichstellungsplan der Fakultät für Maschinenbau an der Universität Paderborn

vom 29. September 2017

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 15. Dezember 2016 und des von der Universität am 10. Dezember 2015 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Maschinenbau erlassen.

Basierend auf dem Frauenförderplan aus dem Jahr 2014 wird dieser Gleichstellungsplan mit Änderungen und Aktualisierungen fortgeführt.

Ziel ist, den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau mittel- und langfristig zu erhöhen. Weiterhin sollen die Berufschancen der Frauen an der Fakultät für Maschinenbau verbessert werden. Dieses Bestreben gilt für alle Gruppen innerhalb der Fakultät, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

1. Ziele

Im Folgenden werden für die nächsten drei Jahre Ziele definiert, um den Anteil der Frauen bei Unterrepräsentanz in allen Gruppen der Fakultät für Maschinenbau zu erhöhen.

Die zeitliche Entwicklung in den einzelnen Gruppen ist im Anhang in Tabelle „Statistiken und Daten“, Stand: Januar 2016, aufgeführt. Diese Daten wurden vom Dezernat 1 zur Verfügung gestellt.

1.1. Professuren

Im Jahr 2013 wurde mit der Berufung von Frau Prof. Dr.-Ing. Iris Gräßler eine Professur mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil in der Gruppe der Professoren lag im Jahr 2016 bei 6,7 % (insgesamt 15, darunter 1 Frau und 14 Männer).

Im Moment läuft das Berufungsverfahren zur Besetzung einer Juniorprofessur „Technik und Diversity im Maschinenbau“. Dabei wurden qualifizierte Kandidatinnen persönlich zur Bewerbung auf diese Stellen motiviert.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, diese Stelle bevorzugt mit einer entsprechend qualifizierten Frau zu besetzen.

Die Amtszeit von Professor Koch endet im Februar 2019. Bei den Vorbereitungen für das Berufungsverfahren wird in besonderer Weise versucht Frauen speziell auf diese Stelle hinzuweisen und bei vergleichbarer Qualifikation mit einer Frau zu besetzen.

1.2. Wissenschaftliche Beamte

Der Frauenanteil in der Gruppe lag im Jahr 2016 bei 23,8% (insgesamt 21, darunter 5 Frauen und 16 Männer).

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, den Frauenanteil auf mind. 24% zu erhöhen, bzw. langfristig zu halten. Alle verfügbaren Stellen sind zurzeit besetzt. Da diese Stellen unbefristet sind, sind keine personellen Wechsel vorgesehen.

1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiter

Da aus Sicht der Mitarbeiter/-innen finanziell kein Unterschied zwischen den wissenschaftlichen Personal- und den Drittmittelbeschäftigten-Stellen besteht, erfolgt keine Unterscheidung mehr. Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter lag im Jahr 2016 bei 17,1% (insgesamt 240, darunter 41 Frauen und 199 Männer).

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen, um einen prozentualen Frauenanteil von 17,1% zu halten bzw. zu erhöhen.

1.4. Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) Studentische Hilfskräfte (SHK)

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2016 bei 18,9% (insgesamt 259, darunter 49 Frauen und 210 Männer). Dieser Anteil setzt sich zusammen aus 100% weiblichen WHK (insgesamt 1, darunter 1 Frauen und 0 Mann) und 18,6% weiblichen SHK (insgesamt 258, darunter 48 Frauen und 210 Männer). WHK-Stellen sind innerhalb der Fakultät selten, da die Absolventen zeitnah an ihren Abschluss in die Wirtschaft wechseln bzw. als wissenschaftliche Mitarbeiter beschäftigt werden.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, den Frauenanteil bei den SHK und WHKs bei geeigneter Qualifikation auf ca. 19% zu erhöhen. Zur Erhöhung des weiblichen SHK-Anteils werden in Zukunft die Studentinnen noch gezielter auf die Möglichkeit der Beschäftigung angesprochen. Dabei ist darauf zu achten, dass die weiblichen SHKs ihr Studium im Bereich der Ingenieurwissenschaften absolvieren und auch in diesen Bereichen bevorzugt eingestellt werden.

1.5. Nichtwissenschaftliches Personal

Der Frauenanteil dieser Gruppe lag im Jahr 2016 bei 40,3% (insgesamt 62, davon 37 Frauen und 25 Männer). Im Verwaltungsbereich ist der Frauenanteil wesentlich höher als im technischen Bereich.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist weiterhin, gerade im technischen Bereich neu geplante bzw. neu zu besetzende Stellen mit geeigneten qualifizierten Frauen zu besetzen, sowie den Frauenanteil in der Verwaltung zu halten.

1.6. Gremien und Leitungspositionen

Für die Personalie des Dekanats ergeben sich folgende Prozentanteile. Der Anteil der Frauen liegt bei 42,86 % (3 Frauen). Der Anteil der Männer liegt bei 57,14% (4 Männer).

Für den Fakultätsrat ergeben sich folgende Anteile: Der Fakultätsrat wird mit einem Frauenanteil von 11,11 % besetzt (2 Frauen). Der Anteil der Männer liegt bei 88,89 % (16 Männer).

1.7. Auszubildende

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2016 bei 12,5% (insgesamt 16, davon 2 Frauen und 14 Männer).

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, den absoluten Frauenanteil bei geeigneter Qualifikation auf mindestens 2 Frauen zu halten bzw. noch weiter zu erhöhen. Wobei zu berücksichtigen ist, dass die Anzahl der Bewerberinnen insgesamt gering ausfällt.

1.8. Promotionen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2015 bei 7,1% (insgesamt 28, davon 2 Frauen und 26 Männer).

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, den absoluten Frauenanteil auf 3 Frauen pro Jahr zu erhöhen.

1.9. Habilitationen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag in den Jahren 2013 bis 2015 bei 0%.

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, mittelfristig die Frauen, die sich für eine Hochschullaufbahn entscheiden, zu fördern.

1.10. Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Wintersemester (WS) 2015/16 bei 22,2% (insgesamt 9, davon 2 Frauen und 7 Männer).

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, neu zu besetzende Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen und die bisherigen Stellen zu erhalten und dadurch den Frauenanteil in dieser Gruppe auf 25% zu erhöhen.

1.11. Qualifikationsstufen

1.11.1. Studienanfänger/innen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe über die gesamten Studiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag im WS 2015/16 bei 13,0% (insgesamt 553, davon 72 Frauen und 481 Männer). D.h. der Frauenanteil lag im Studiengang Maschinenbau bei 11,0% (insgesamt 300, darunter 33 Frauen

und 267 Männer) und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen bei 15,7% (insgesamt 229, darunter 36 Frauen und 193 Männer).

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, den Frauenanteil im Studiengang Maschinenbau auf 12% und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen auf 16% zu erhöhen und langfristig zu halten.

1.11.2. Studierende

Der Frauenanteil in dieser Gruppe über die gesamten Studiengänge der Fakultät für Maschinenbau lag im WS 2015/16 bei 13,9% (insgesamt 2841, darunter 396 Frauen und 2445 Männer). D.h. der Frauenanteil lag im Studiengang Maschinenbau bei 11,5% (insgesamt 1421, darunter 163 Frauen und 1258 Männer) und im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen bei 16,1% (insgesamt 1164, darunter 187 Frauen und 977 Männer).

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, die Anzahl der Studentinnen im Studiengang Maschinenbau auf mindestens 12% und im Wirtschaftsingenieurwesen auf mindestens 17% zu erhöhen.

1.11.3. Absolventen/innen

Der Frauenanteil in dieser Gruppe lag im Jahr 2015 bei 13,5% (insgesamt 468 darunter 63 Frauen und 405 Männer). Der Frauenanteil lag im Bereich Maschinenbau bei 13,0% (insgesamt 261, davon 34 Frauen und 227 Männer) und im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen bei 15,1% (insgesamt 179, darunter 27 Frauen und 152 Männer).

Das Ziel für die nächsten drei Jahre ist, die Anzahl der Absolventinnen im Studiengang Maschinenbau auf mindestens 14% und im Wirtschaftsingenieurwesen auf mindestens 16% zu erhöhen.

2. Maßnahmen

Obwohl in den letzten Jahren ein bundesweiter Trend zur Steigerung des Frauenanteils in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zu erkennen ist, stellen Frauen noch immer die deutliche Minderheit an technischen Fakultäten dar.

Es sind zum Teil positive Trends bzgl. des Frauenanteils an der Fakultät zu erkennen, insbesondere in der Gruppe der Professuren, wissenschaftlichen Beamten und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Auszubildenden. Eine Verbesserung u.a. in diesen Bereichen bildet mittel- und langfristig auch die Basis für steigende Frauenanteile in anderen.

Gleichzeitig weist die Gruppe der potentiellen Studienanfängerinnen und Studienanfänger ein hohes Aktivierungspotential auf. Gerade in der heutigen Zeit, in der unter Jugendlichen eine starke Unsicherheit bzgl. ihrer beruflichen Zukunft herrscht, ist ein latentes Bedürfnis nach Orientierung und Zukunftsperspektiven vorhanden. Genau hier müssen die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte des Gleichstellungsplans ansetzen. Um den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau langfristig zu erhöhen liegt eine Hauptaufgabe darin, potentielle Bewerberinnen und Bewerber über angebotene Studiengänge innerhalb der Fakultät aufzuklären und das allgemeine Interesse an den Ingenieurwissenschaften zu wecken. Ferner müssen die Studienbedingungen verbessert werden, um die Abbrecherquote zu senken.

Aus diesem Grund legt die Fakultät ihre Aufgabenschwerpunkte insbesondere auf die Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfängerinnen, Studentinnen und Absolventinnen. Selbstredend wird auch in den Gruppen der Professuren, der wissenschaftlichen Beamten, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten, der WHK/SHK, des nichtwissenschaftlichen Personals, der Auszubildenden, der Promotionen, der Habilitationen und der Lehrbeauftragten eine Steigerung bzw. ein Erhalt des Frauenanteils angestrebt.

In der folgenden Tabelle werden in der mittleren Spalte die Maßnahmen aufgeführt, die die Fakultät im Rahmen des Gleichstellungsplans durchführt bzw. durchführen wird. In der rechten Spalte stehen die Zielgruppen, die durch die Maßnahmen angesprochen werden sollen. Hier sei darauf hingewiesen, dass pro Maßnahme i.d.R. mehrere unterschiedliche Zielgruppen aufgeführt sind.

N	Maßnahme	Zielgruppe
1	Veröffentlichen von Stellenausschreibungen in speziellen Datenbanken	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Professorinnen - Wiss. Beamtinnen - Wiss. Personal - Absolventinnen
2	Gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Professorinnen - Wiss. Beamtinnen - Wiss. Personal - Absolventinnen - Lehrbeauftragte - SHK/WHK

3	Gezielte Ansprache von Instituten und Lehrstühlen	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Professorinnen - Wiss. Beamtinnen - Wiss. Personal - Absolventinnen - Lehrbeauftragte
4	Werbekampagnen	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
5	Schulbesuche	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Studentinnen
6	Praktikantenprogramm	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Studentinnen
7	Messen und Events	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
8	Internet	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
9	Netzwerk „Frauen im Maschinenbau – FiM“	<ul style="list-style-type: none"> - Studentinnen - Absolventinnen
10.	Ansprechpartnerinnen	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
11.	Studienberatung	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
12.	Studienmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Potentielle Studentinnen - Studienanfängerinnen - Studentinnen - Absolventinnen
13.	Tutorien	<ul style="list-style-type: none"> - Studentinnen / Studenten

Im Folgenden werden die oben aufgeführten Maßnahmen erläutert.

Zu 1. Veröffentlichen von Stellenausschreibungen in speziellen Datenbanken

Die Ausschreibungen für Stellen in den Gruppen z.B. der Professuren sollen weiterhin in speziellen Datenbanken („Wissenschaftlerinnen Datenbanken“) veröffentlicht werden. Dazu gehört u.a. die Datenbank unter www.femconsult.de. Dort werden vor allem Professorinnen, Dozentinnen, Promovendinnen, Referentinnen und Gutachterinnen geführt.

Zu 2. Gezielte Ansprache potentieller Bewerberinnen

Potentielle Bewerberinnen sollen gezielt angesprochen werden. Damit soll der Frauenanteil in den Gruppen der Professuren, der wissenschaftlichen Beamten, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten, Lehrbeauftragten und WHK/SHK gesteigert werden.

Zu 3. Gezielte Ansprache von Instituten und Lehrstühlen

Institute und Lehrstühle sollen gezielt angesprochen werden. Ziel ist, den Frauenanteil in den Gruppen der Professuren, der wissenschaftlichen Beamten, des wissenschaftlichen Personals, der Drittmittelbeschäftigten und Lehrbeauftragten zu steigern.

Zu 4. Werbekampagne

Die Fakultät für Maschinenbau hat sich in den letzten Jahren an der MINT-Kampagne der Universität Paderborn beteiligt. Die Kampagne ist eine Gemeinschaftsaktion des Referats für Hochschulmarketing, der Fakultät für Maschinenbau sowie der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik. Ziel ist, interessierte Schülerinnen zu gewinnen zwecks Steigerung der Anzahl der Studierenden insbesondere der Studentinnen in der Fakultät. Außerdem soll mit dieser Kampagne der Öffentlichkeit vermittelt werden, dass die Fakultät es als sehr wichtig erachtet, Frauen in diesen Bereichen zu fördern.

Zu 5. Schulbesuche

Es gibt viele Schülerinnen und auch Schüler, die Interesse daran haben zu studieren, aber unsicher in der Wahl des richtigen Studiengangs sind. Um die Fakultät und die Studiengänge näher kennen zu lernen, bietet die Fakultät den Schulen Schulbesuche an. Hier werden den Schülerinnen und Schülern sowie Lehrerinnen und Lehrern die Fakultät und dessen Studienmöglichkeiten vorgestellt. Damit sollen Schülerinnen und auch Schüler für die Ingenieurwissenschaften begeistert werden und motiviert werden, solche Studiengänge zu studieren.

Dafür wurde ein Pool von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgebaut. Diese besuchen Gymnasien und andere weiterführende Schulen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen den Schulen auch weiterhin mit Rat und Tat zur Seite. Somit entstand ein Netzwerk zwischen Schulen und der Fakultät. Dieses Netzwerk wird auch genutzt, um spezielle Projekte durchzuführen, z.B. Nutzen der Labore der Fakultät für den Schulunterricht und Projektseminare. Außerdem soll Informationsmaterial speziell für Schülerinnen erstellt werden, das im Rahmen der Schulbesuche verteilt werden soll.

Zu 6. Praktikantenprogramm

Die Fakultät bietet Praktika für Schülerinnen und Schülern an: „Vorm Studieren mal probieren: Das Schüler-Praktikum für angehende Ingenieurinnen und Ingenieure“. Durch das Praktikum können die Schülerinnen und Schüler sich selbst und die Fakultät hinsichtlich eines späteren Studiums testen. Eine Chance, sich die Qual der Wahl über das "was nun nach dem Abi" zu ersparen. Damit sollen Schülerinnen und auch Schüler für die Ingenieurwissenschaften begeistert werden und motiviert werden, solche Studiengänge zu studieren.

Gemeinsam mit den Schülerinnen und auch Schülern wird ein Praktikumsplan ausgearbeitet. Je nach Interesse und Neigung kann die Schülerin ihren Plan zusammenstellen. Dieser besteht aus dem Kennenlernen verschiedener Lehrstühle. Die jeweiligen wissenschaftlichen Mitarbeiter stehen den Praktikanten auch nach dem Praktikum weiterhin mit Rat und Tat zur Seite (Pool von Mentorinnen und Mentoren). Somit kann das Netzwerk zwischen Schülerinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aufgebaut und gelebt werden. Das Praktikantenprogramm wird für die Jahrgangsstufen 10 bis 13 durchgeführt. Ziel ist, die Schülerinnen zu begeistern, naturwissenschaftliche Fächer in der Oberstufe nicht abzuwählen und das Interesse an einem Ingenieurstudium zu wecken. Weiterhin sollen die Internetseiten um so genannte Success-Stories von Praktikantinnen und Praktikanten erweitert werden.

Zu 7. Messen und Events

Die Fakultät ist auf Messen vertreten. Weiterhin beteiligt sie sich an diversen Events. Dazu gehören z.B. Girls' Day; EINSTIEG Abi Messe; cool.mint Schülerlabor, cool.mint Ferienspecial sowie cool.mint² (für Sek II). Diese Messen bzw. Events finden in regelmäßigen Abständen statt. Hier soll die Fakultät mit den vielfältigen Forschungsschwerpunkten und Studiengängen präsentiert werden. Damit sollen junge Frauen für ein Ingenieurstudium begeistert werden und der Beruf nähergebracht werden.

Hier wird darauf geachtet, dass dort vorzugsweise Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen vertreten sind. Dadurch werden besonders junge Frauen angesprochen.

Zu 8. Internet

Eine Anpassung der Gleichstellungsseite wird angestrebt.

Zu 9. Netzwerk

Das seit Juni 2014 aufgebaute Netzwerk „Frauen im Maschinenbau (FiM)“ zwischen Studentinnen sowie Hochschulabsolventinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen soll weiter ausgebaut werden. Ziel ist, den Studentinnen Praxiserfahrung zu vermitteln und den Berufseinstieg zu vereinfachen. Dieses Netzwerk wird bei Veranstaltungen, z.B. Podiumsinterview, genutzt. Hier werden ehemalige Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eingeladen, um über ihre Berufserfahrungen zu berichten. Somit können die Studierenden ihre offenen Fragen bezüglich der wissenschaftlichen Laufbahn aber auch bezüglich der Einstiegsmöglichkeiten in ein Unternehmen klären. Weiterhin können die Studierenden durch die Initiative FiM ein Netzwerk für ihre spätere Berufslaufbahn aufbauen.

Zu 10. Ansprechpartnerinnen / Studienberatung

Die Fakultät benennt Ansprechpartnerinnen für Schülerinnen, um Beratung aus Sicht einer Frau an weibliche Studieninteressierte durchführen zu können. Diese werden u.a. auf Printprodukten und im Internet aufgeführt.

Ein Pool von Mentorinnen aus älteren Semestern soll aufgebaut werden, die den Studentinnen aus jüngeren Semestern zwecks Informationsaustauschs während des Studiums zur Seite stehen. Dafür soll Informationsmaterial speziell für Studentinnen erstellt werden.

Ziel ist, ein Pool von Ingenieurinnen aufzubauen, die den Absolventinnen bei Fragen der Berufswahl und -eintritt zur Verfügung stehen (z.B. p.alum.wi, Ehemaligenverein der Paderborner Wirtschaftsingenieurinnen und -ingenieure). Dazu wird demnächst unterstützt von einer studentischen Hilfskraft ein Stammtisch-Programm aufgebaut. Dabei sollen sich Studentinnen sowohl aus den Bachelor- als auch den Masterstudiengängen bei ungezwungener Atmosphäre über das Studium und die damit verbundenen Herausforderungen austauschen können. Es bietet den Studentinnen somit die Möglichkeit, aus Erfahrungen anderer zu profitieren.

Zu 11. Studienberatung

Die Fakultät für Maschinenbau bietet eine zentrale Studienberatung für die Studierenden Ihrer Fakultät an.

Zu 12. Studienmöglichkeiten

Die Studiengänge sollen weiterentwickelt werden. Die Lehrinhalte sollen um Themen erweitert werden, die erfahrungsgemäß Frauen interessieren. Dazu gehört unter anderem z.B. die Aufnahme von Fächern, deren inhaltliche Schwerpunkte an der Schnittfläche der Diversity-, Wissenschafts- und Technologieforschung liegen. Außerdem will die Fakultät weibliche Dozenten, (Professuren, Gastdozentinnen und Lehrbeauftragte) gewinnen, die als Vorbild für Studentinnen dienen. Des Weiteren soll die Studiendauer reduziert werden. Ziel dieser Maßnahmen ist, junge Frauen für ein Studium in der Fakultät zu gewinnen.

Zu 13. Tutorien

Zur Verringerung der Abbruchquote bietet die Fakultät für Maschinenbau in den relevanten Vorlesungen zusätzliche Tutorien an.

3. Geltungsdauer

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans wird festgesetzt auf drei Jahre.

4. Verabschiedung

Verabschiedet durch den Fakultätsrat der Fakultät für Maschinenbau am 01. Februar 2017 im Benehmen mit der Gleichstellungskommission vom 06. Juli 2017.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 13. September 2017.

Paderborn, den 29. September 2017 Für den Präsidenten
Die Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung
der Universität Paderborn

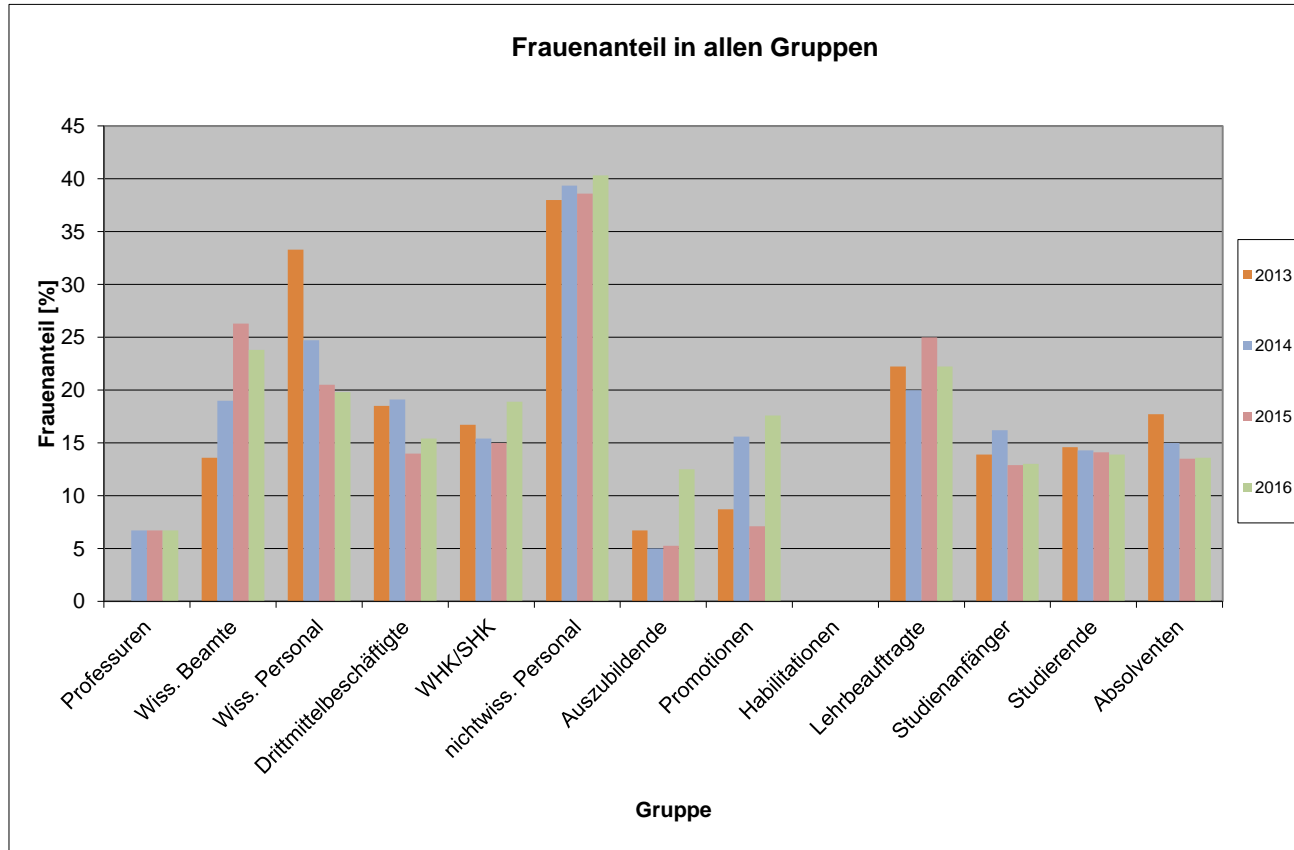
Simone Probst

Anhang zum Gleichstellungsplan der Fakultät für Maschinenbau

"Statistiken und Daten"

Stand: 14.10. 2016

	Professuren	Wiss. Beamte	Wiss. Personal	Drittmittelbeschäftigte	WHK/SHK	nichtwiss. Personal	Auszubildende	Promotionen	Habilitationen	Lehrbeauftragte	Studienanfänger	Studierende	Absolventen
2013	0	13,6	33,3	18,5	16,7	38	6,7	8,7	0	22,2	13,9	14,6	17,7
2014	6,7	19	24,7	19,1	15,4	39,3	5	15,6	0	20,0	16,2	14,3	15
2015	6,7	26,3	20,5	14	15	38,6	5,3	7,1	0	25,0	12,9	14,1	13,5
2016	6,7	23,8	19,8	15,4	18,9	40,3	12,5	17,6	0	22,2	13,0	13,9	13,6



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

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

ISSN 2199-2819