

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

**VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB**

**AUSGABE 07.14 VOM 12. FEBRUAR 2014**

---

## **FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT FÜR NATURWISSENSCHAFTEN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

**VOM 12.FEBRUAR 2014**

**Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften  
an der Universität Paderborn vom 12. Februar 2014**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn werden aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999, des Gleichstellungskonzepts der Universität Paderborn 2008-2013 sowie des aktualisierten Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilung Nr. 51/12 vom 12. Dezember 2012) nachstehende Frauenförderteilpläne für die Lehr- und Forschungseinheiten

- Chemie
- Physik
- Sportmedizin und Sportwissenschaft
- Ernährungs- und Haushaltswissenschaft (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit)

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

- Erhöhung des Anteil der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (LGG § 6),
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen innerhalb der Fakultät,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,
- Integration von Geschlechtergerechtigkeit in alle Planungen, Konzepte, Vereinbarungen und Maßnahmen.

Die Frauenförderpläne 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 11. März 2013), 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 2010 - 2012 ist der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn stabil geblieben (B.Sc.: 41,4% (2010) → 32,4% (2011) → 42,1% (2012) (gewichtetes Mittel 38,6% - FFP-Bericht vom 31.3.2011: 38,7%) und M.Sc.: 33,3% → 36,8 % → 54,2 % (gewichtetes Mittel 42,3%) leicht gesunken im Vergleich zu 46% (FFP-Bericht 21.3.2011). Der Anteil der B.Sc. liegt damit leicht über dem durchschnittlichen Anteil von 35,7 % weiblicher Studienanfängerinnen an deutschen Universitäten im Zeitraum 2010/11 (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2011). Der Anteil der M.Sc. liegt damit derzeit deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von ca. 38,7% weiblicher Studienanfängern an deutschen Universitäten im Zeitraum 2010/11 (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2011). Bei den Lehramtsstudiengängen betrug der mittlere Anteil weiblicher Studienanfänger in 2010-2012 im Durchschnitt ca. 56 %.

Das Fach Chemie wird weiterhin seine Maßnahmen zur besonderen Ansprache von weiblichen Studienwilligen fortsetzen (s. Abschnitt 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 2010-2012 um 38,6% -> 37,6% -> 38,0%; der Anteil im M.Sc. Studiengang um 40,0% -> 33,3% -> 40,6%. Damit schwankt im Zeitraum 2010-2012 der Anteil weiblicher Studierender insgesamt um mittlere 38,9% → 36,5% → 38,6%. Er liegt somit z.T. leicht unter dem Anteil der Anfängerinnen. Laut GDCh-Statistik von 2011 betrug der bundesweite Frauenanteil an Universitäten beim B.Sc. 35,7 %, beim M.Sc ca. 38,7% und bei der Promotion 38,5 %.

#### 1.1.3 Abschlussprüfungen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird die Frauenquote als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2010 – 2012 betrachtet. So wird für B.Sc.- bzw. M.Sc.-Abschlüsse ein Wert von 43,2 % bzw. 44,7% erreicht. Dieser Wert liegt über dem durchschnittlichen Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen. Bundesweit lag im Jahr 2010 der Anteil weiblicher Bachelorabschlüsse bei 40% und derjenige der Masterabschlüsse bei 44%.

#### 1.1.4 Graduiertenförderung

Im Berichtszeitraum 2010-2012 wurden 9 Graduiertenstipendien vergeben. Davon gingen 4 an Frauen. Darüber hinaus erhielt ein Promotionsstudent ein weiteres Stipendium.

Ein Graduiertenstipendium bietet eine gute Reputation für die spätere berufliche Karriere, ist jedoch mit gewissen finanziellen Nachteilen verbunden (Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung müssen eigenständig geleistet werden, kein Schutz bei nachfolgender Arbeitslosigkeit). Sofern möglich, bemüht sich das Department Chemie konsequent um einen entsprechenden Ausgleich sowie eine adäquate Anschlussfinanzierung.

Die Graduiertenstipendien (Graduiertenkolleg“ Mikro- und Nanostrukturen in Optoelektronik und Photonik“) sind zum 01.11.2012 in Haushaltsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter umgewandelt worden.

### 1.1.5 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen (2010 - 2012 = 37 Promotionen) wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2010 – 2012 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt mit 39,4 % leicht über dem Durchschnittswert (Jahr 2010) an deutschen Hochschulen von 38,5 %. Eine angemessene Zielgröße wäre derjenige Frauenanteil, der bei den Absolventinnen des Masterstudiums (2010 - 2012: 44,7%) erreicht wurde. 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.

Die Zahl der Studierenden, die sich im Promotionsstudiengang eingeschrieben haben, las sich im Zeitraum 2010-2012 wie folgt: SoSe 2010: insgesamt 49, davon 20 weiblich (40,8%), WS 2010/11: insgesamt 46, davon 18 weiblich (39,1%), SoSe 2011: insgesamt 47, davon 18 weiblich (38,3%), WS 2011/12: insgesamt 48, davon 21 weiblich (43,8%), SoSe 2012: insgesamt 46, davon 21 weiblich (45,6%) und WS 2012/13: insgesamt 52, davon 22 weiblich (42,3%). Im Durchschnitt liegt der prozentuale Anteil knapp unter dem Frauenanteil, der bei den Absolventinnen des Masterstudiums (2010 - 2012: 44,7%) erreicht wurde. Jedoch gilt es zu bedenken, dass sich nicht jede/r Studierende mit Promotionsvorhaben im Promotionsstudiengang einschreibt.

### 1.1.6 Habilitationen

Im Zeitraum 2010-2013 gibt es in der Chemie keine Habilitandinnen/Habilianden, was damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt. Im Rahmen der Förderlinie 2 des Gleichstellungskonzepts der UPB erfolgte im Sommer 2013 eine Förderzusage über 12 PM WHK als Anschubhilfe für eine Nachwuchswissenschaftlerin im Arbeitsbereich Technische und Makromolekulare Chemie.

Nach Angaben der GDCh lag im Jahr 2010 der Anteil der Frauen, die sich in der Chemie habilitierten, bei ca. 30% (GDCh-Bericht 2011). 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. Der Frauenanteil bei Juniorprofessuren bzw. in lfd. Habilitationen lag in 2012 jeweils bei ca. 26 % (Nachrichten aus der Chemie, April 2013).

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.

### 1.1.7 Professuren

Derzeit ist von den 11 Professuren eine mit einer Frau besetzt. Dies entspricht rechnerisch einem Frauenanteil von 9,1 %. Im Bundesdurchschnitt betrug der Frauenanteil 2011 bei bundesweit insgesamt 967 Chemieprofessuren (W2/C3- sowie W3/C4- Professuren) ca. 12,3 % (GDCh-Nachrichten aus der Chemie, April 2013).

Im Zeitraum 2010-2012 wurden folgende Berufungsverfahren durchgeführt:

- Organische Chemie, 2010 (Nachfolge Fels): 13 Bewerbungen, davon 1 von einer Frau; engere Wahl 6 Bewerbungen, nur männlich; es konnte keine Frau auf der Liste berücksichtigt werden, Besetzung mit einem Mann,
- Juniorprofessur, 2010, W1-TMC: 13 Bewerbungen, davon 2 von Frauen; Engere Wahl 5 Bewerbungen, davon keine Frau, das Verfahren wurde ohne Berufung beendet.
- Didaktik der Chemie, 2011 (Nachfolge Becker): 9 Bewerbungen, davon 3 von Frauen; Engere Wahl 6 Bewerbungen, davon 2 von Frauen; eine Frau konnte auf der Liste (Platz 1) berücksichtigt werden, Ruf nicht angenommen; Ausschreibung erneut erfolgt, konstituierende Sitzung 17.07.2012; der Abschluss des Berufungsverfahrens wird in 2013 erwartet.
- Anorganische Chemie, 2012 (Nachfolge Schubert), konstituierende Sitzung am 03.04.2012, der Abschluss des Berufungsverfahrens wird in 2013 erwartet.
- Technische Chemie, 2012 (Nachfolge Drießen-Hölscher), konstituierende Sitzung am 11.05.2012, der Abschluss des Berufungsverfahrens wird in 2013 erwartet.

Das weibliche Bewerberfeld bei den ausgeschriebenen Berufungen war insgesamt sehr gering.

Im Gültigkeitszeitraum dieses Frauenförderplans werden voraussichtlich zwei Ausschreibungen (Anorganische Chemie - NF Henkel, Organische Chemie – NF Ducho) erfolgen, so dass für das Department Chemie Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils bestehen. Um hierbei die Chancen von Frauen, die sich auf Chemie-Professuren bewerben, zu verbessern, wird das Department Chemie

- geeignete Bewerberinnen aus dem In- und Ausland auf Ausschreibungen hinweisen;
- Ausschreibungen auch an die einschlägigen Netzwerke und Datenbanken von Nachwuchsforscherinnen weiterleiten;
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsvortrag einladen.
- die Regelungen von Pkt. 2.2 („Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren“) des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ berücksichtigen.

Das Department Chemie setzt sich zum Ziel, innerhalb der nächsten Jahre mindestens eine weitere entsprechend qualifizierte Frau für eine Professur zu gewinnen.

### 1.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Ende 2012 betrug die Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten 5, wobei keine Frau vertreten war. Diese Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt und lässt sich nur langsam korrigieren.

Da innerhalb des Gültigkeitszeitraums dieses Frauenförderplans aufgrund der Altersstruktur der Stelleninhaber keine Neubesetzungen vorgesehen sind, werden an dieser Stelle keine Zielvorgaben definiert.

Grundsätzlich ist auch für diesen Bereich zu betonen, dass das Department Chemie die Chancen von Frauen verbessern möchte. Es wird dazu die in Kapitel 1.1.7 Professuren genannten Maßnahmen analog ergreifen.

### 1.1.9 Wissenschaftliches Personal

Im Januar 2013 gab es in der Gruppe wissenschaftliches Personal 24 befristete und 3 unbefristete Landesstellen. Acht der befristeten Landesstellen waren durch Frauen besetzt, was bezogen auf die Gesamtzahl der Stellen einem Frauenanteil von 33,3 % entspricht. 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 ein Blick auf alle befristeten Finanzierungsarten in diesem Bereich zweckmäßig. Diese sind neben den zuvor angesprochenen befristeten Landesstellen, befristete Drittmittelstellen (finanziell gleichwertig) sowie Stellen als Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK, häufig als Einstiegs-/Übergangslösung eingesetzt). Die aktuellen Zahlen sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	M	W	Gesamt	Anteil in %
Befrist. Landesstellen	16	8	24	33,3
Drittmittelstellen	30	19	49	38,8
WHK	3	3	6	50,0
Stipendien	6	4	10	40,0
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>34</b>	<b>89</b>	<b>38,2</b>

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von 38,2% wieder.

Dieser Wert liegt unter dem Frauenanteil der im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden (Durchschnittswert SoSe2010-WS2012/13 41,6%). Jedoch gilt es zu bedenken, dass sich nicht jede/r Studierende mit Promotionsvorhaben im Promotionsstudiengang einschreibt.

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

### 1.1.10 Weiteres Personal

Im Department Chemie waren zum Stichtag Januar 2013 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 27 Personen beschäftigt, davon 19 Frauen. Bei einem Frauenanteil von 70,4 % 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.

### 1.1.11 Lehraufträge

Das Department Chemie vergab im Zeitraum 2010-2012 (SoSe 2010-WS 2012/13) insgesamt 43 Lehraufträge. Die Vergabe von - finanziell eher als unattraktiv zu bewertenden – Lehraufträgen erfolgt in der Regel an Personen, die sich als ehemalige Mitglieder des Departments oder aufgrund von Industriekontakten dem Department verpflichtet fühlen und diesem damit entgegenkommen möchten. Von diesen Lehraufträgen erfolgten 9 ohne Vergütung. Keiner der Lehraufträge wurde an Frauen vergeben.

Das Fach Chemie wird sich zukünftig darum bemühen, Frauen mit entsprechender Eignung für Lehraufträge zu gewinnen.

### 1.1.12 Auszubildende

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt bei insgesamt 8 Auszubildenden 25%.

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden sollte erhöht werden. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wirkt weiterhin in besonderer Weise intensiv an den Auswahlverfahren mit. Sie wird sich dabei nachdrücklich für Bewerberinnen einsetzen.

## 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 begrüßen. Dies gilt insbesondere auch für die ausreichende Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen nach 16 Uhr.

### - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Department ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, der Telearbeit, des Home Offices 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

In Stellungnahmen zur Frauenförderung wird häufig darauf hingewiesen, dass besonders für Frauen ein Vollzeit-Studium nur schwer mit ihren Lebensplänen vereinbar sein kann.

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, z.B. der Terminfindung für Prüfungen.

## 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 Angebote dienen 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 seit dem WS 09/10 wieder aktive 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.

**Girls' Day, Herbst- und Frühlingsuni:** Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn;

**Schnupperstudium - Studentin auf Probe:** Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn;

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. Im Dekanat sind derzeit neben dem Dekan zwei Prodekaninnen, davon eine aus der Chemie mit der weiteren Funktion als Studiendekanin, tätig, die damit gleichzeitig sowohl im Fakultätsrat wie auch in den Vorständen der entsendenden Departments vertreten sind. Es 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 Frauenförderplans. Der Departmentsvorstand berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

## 2 Department Physik

### 2.1 Frauenanteile im Department Physik- Zielvorstellungen und Maßnahmen

Der Frauenanteil in der Physik ist auch weiterhin nicht durch die Zahl der angebotenen Studienplätze und Stellen, sondern durch die Zahl der geeigneten Interessentinnen begrenzt.

#### 2.1.1 Studienanfängerinnen und Studierende

Für die Gesamtheit der dem Department Physik zugeordneten Studiengänge sind die Frauenanteile bei den Studierenden (Studienfälle) relativ konstant mit 57,5 % (WS10/11) über 55,1 % (WS11/12) und 55,2 % (WS12/13). Zu dem für das Fach untypisch hohen Frauenanteil tragen die Lehramtsstudiengänge überproportional bei, hier liegen die Frauenanteile in einer Größenordnung von 67 % (WS10/11) bis 65 % (WS11/12 und WS12/13). Das Lehramt für die Schulförm Grundschule (Lernbereich Naturwissenschaften bzw. Lernbereich Natur- und Gesellschaftswissenschaften) mit einem Frauenanteil von ca. 86 % (WS10/11) bis 81 % (WS12/13) trägt hierzu nochmals in besonderem Maße bei.

Der Frauenanteil an der Universität Paderborn ist im Zeitraum WS10/11 – WS12/13 mit ca. 48 % ebenfalls konstant (Kopfzahlen, Statistik UPB).

Die Frauenanteile für die Studiengänge Bachelor of Science und Master of Science Physik haben eine steigende Tendenz von 13,2 % (WS10/11) über 16,1 % (WS11/12) auf 18 % (WS12/13). Die mittlere Frauenquote bei den Ersteinschreibungen liegt in diesem Zeitraum ebenfalls mit steigender Tendenz im Mittel bei 17,6 %. Diese Zahlen liegen nur leicht unter dem Bundesdurchschnitt (Quelle Genesis – Statistisches Bundesamt) mit 20,4 % bei den Studierenden insgesamt bzw. 18,8 % bei den Neueinschreibungen (WS11/12).

Die vorgenannten Werte und Daten für die Studiengänge B.Sc. und M.Sc. möchten wir weiterhin deutlich steigern, um speziell auch Mädchen für ein Studium der Technik und der Naturwissenschaften zu interessieren und Vorurteile gegenüber der Physik abzubauen.

Im Hinblick auf die z.Z. insgesamt sehr geringen Studierendenzahlen im Masterstudiengang, dürfen diese Prozentwerte aber auch nicht überwertet werden. Nichts desto weniger wird das Department weitere Werbemaßnahmen ergreifen, um möglichst alle Bachelorabsolventinnen zur Aufnahme eines Masterstudiums am Department Physik zu motivieren.

Etwaige, entsprechende Hilfestellung kann hier neben dem Peer-Mentoring-Programm der Universität für Studentinnen und Doktorandinnen, auch das Lernzentrum Physiktreff, das von einer Doktorandin geleitet wird, liefern. Das Department Physik unterhält das Lernzentrum seit Mitte 2012, das sich, auch nach kurzer Laufzeit, rege Nachfrage erfreut. Hier werden neben studienfachbezogenen Veranstaltungen auch verschiedene Workshops und Klausurtrainings angeboten.

#### 2.1.2 Abschlussprüfung

Für Optimismus sorgt hingegen der Anteil der Absolventinnen ab 2011. Wo er noch im Prüfungsjahr 2010 einen Mittelwert von 39,2 % verzeichnet, so steigert sich dieser in 2011 auf 54,4 % sowie in 2012 auf ein Hoch von 59,7 %. Dieser Effekt ist wiederum wesentlich auf die Lehramtsstudiengänge zurückzuführen.

Starke Schwankungen verzeichnet der Anteil der Masterstudentinnen in den Jahren 2010 bis einschließlich 2012 mit einem Durchschnittswert von ca. 25 % 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 im Kapitel 2.1.1 und im Folgenden genannt, ergreifen, um möglichst alle Bachelorabsolventinnen 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 Frauenquote bei den Neueinschreibungen. Das Department Physik bedient sich gerade zu diesem Zwecke seit Jahren einer ganzen Reihe wirksamer Werbemaßnahmen. Beispiele sind u.a. die Beteiligung am Schnupperstudium für Frauen und Mädchen, bundesweiten Aktivitäten, wie dem Girls Day, hochschulinternen Veranstaltungen wie „Easter und Summer Schools“, verschiedenen Workshops zu MINT, Werbeveranstaltungen an verschiedenen Gymnasien des Hochstifts (u. a. des Gymnasium St. Michael für technisch-naturwissenschaftliche Fächer).

Mithilfe der durch Funk und Fernsehen bekannten Veranstaltungsreihe Eventphysik wird auf populäre Art und Weise das Fach Physik auch jüngeren Interessentinnen näher gebracht. Die Sommerakademie Physik findet mittlerweile jährlich statt und erfreut sich ebenfalls großer Nachfrage.

Im Bereich des Schülerlabors wurden bisher noch keine Geschlechterzugehörigkeiten erfasst. Allerdings ist hier erwähnenswert, dass das ZDI in den letzten 3 Jahren mit jeweils einem Modul des Schülerlabors aus dem Themenfeld Physik und Elektrotechnik an der Frühjahrsuni und am Girls Day beteiligt war. Im Themenfeld Physik hat das ZDI mehrfach das Modul "Radioaktivität - Strahlende Zukunft" und "Ein Windkraftwerk zum Selberbauen" angeboten.

Wir planen den weiteren Ausbau des bereits vorhandenen Netzwerkes mit Schulen in der Umgebung, wie z.B. dem St. Xaver Gymnasium in Bad Driburg, um potentielle Physikstudentinnen noch während ihrer Zeit als Schülerinnen entsprechend zu fördern und zu motivieren. Erste Verknüpfungen zur heimischen Universität und Aufzeigen beruflicher Perspektiven können im Bestfall ein Nachrücken weiteren wissenschaftlichen Nachwuchses zur Folge haben, weiterhin sind solche Maßnahmen ein weiteres, wirksames Mittel zur Studierendenrekrutierung.

In diesem Zusammenhang evaluieren wir die Präsenz auf 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 Schülerinnen und Schüler ab einem Alter von ca. 14 Jahren tummeln. Einen ersten Ansatz bietet hier die Veröffentlichung des Departments Physik zum Kurzfilmprojekt\_2010 auf Youtube und soll zu weiteren Marketingzwecken entsprechend verfolgt und ausgebaut werden.

Neben den zahlreichen vorgenannten Werbeveranstaltungen beteiligt sich das Department Physik auch regelmäßig an regionalen und überregionalen Berufsmessen. Dabei steht die Vermittlung der attraktiven Berufsbilder in der Physik, insbesondere auch für Frauen, im Vordergrund.

Gleichwohl ist es das Ziel des Departments vorzeitige Studienabbrüche bei Physikstudentinnen auch weiterhin zu verhindern. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind unter Ziffer 2, im Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium und Familie angesprochen.

### 2.1.3 Förderung des wissenschaftliches Nachwuchses

Im Rahmen des Graduiertenkollegs 1464, unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. Heinz S. Kitzerow, erzielte das Department Physik in den Jahren 2010 bis 2013 eine Bewilligung von insgesamt 20 Graduiertenstipendien. Davon gingen leider nur 3 an Frauen, was auf einen Mangel an Bewerberinnen zurückzuführen ist. Dem entgegengesetzt erhielt das Department Mittel zur Finanzierung von fünf Postdoc-Stellen, zwei hiervon konnten erfolgreich durch Frauen besetzt werden.

Des Weiteren förderte das Graduiertenkolleg sog. KollegiatInnen via Reisekostenzuschüsse, die für den o.g. Zeitraum mit insgesamt drei beziffert werden können. Hierunter befand sich eine Frau.

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen (2010 - 2012 = 17 Promotionen) wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2010 – 2012 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt bei aktuell 17,6 %. Eine Verbesserung dieser Zahlen ist jedoch absehbar, wenn man die hohe Quote der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hierzu in Relation setzt, s. Kapitel 2.1.5 (Anteil Landesstellen = 26,3 %) und 2.1.7 (Anteil Drittmittelstellen = 29 %). Eine angemessene Zielgröße wäre derjenige Frauenanteil, der zukünftig bei den Absolventinnen des Masterstudiums erreicht wird (*im Zeitraum 2010 – 2012 = 25%*). Das Department Physik wird weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und fördern. Die Unterstützung der Promotionsstudentinnen durch das Peer-Mentoring-Programm für Doktorandinnen findet weiterhin regen Zuspruch.

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. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.

Aktiv kann das Department Physik diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern. Das Department 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, um dadurch eine internationale professionelle Vernetzung zu ermöglichen.
- sich nachhaltig für die Schaffung von Kinderbetreuungs- und Kindergartenplätzen an der Universität einzusetzen.
- Stellen für Habilitandinnen und Habilitanden im Internet ausschreiben und Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auffordern.

Der Wirksamkeit der oben angeführten Maßnahmen (die sich neben Habilitandinnen auch auf andere Nachwuchsforscherinnen erstrecken) ist es geschuldet, dass eine der beiden attraktiv ausgestatteten Nachwuchsforschergruppen des Departments seit 2009 erfolgreich von einer exzellenten Wissenschaftlerin geleitet wird.

#### 2.1.4 Professuren

Eines der Ziele des alten Frauenförderplans stellte die Berufung einer Frau auf eine Professur dar: Zum Sommersemester 2010 wurde eine W3-Professur in der Angewandten Physik mit einer Frau besetzt. Für eine W2-Professur in der Didaktik des Sachunterrichts konnte das Department Physik zu April 2012 ebenfalls eine neue Kollegin dazu gewinnen.

Die Anzahl der Frauen, die sich auf Professuren in der Physik bewerben, ist nach wie vor 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.

In den nächsten Jahren werden voraussichtlich keine Professuren frei werden. Daher sieht das Department Physik, im Rahmen der Gültigkeitsdauer des Förderplans, derzeit keine Handlungsmöglichkeit.

### **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 die adäquate Besetzung von Vakanzen schwierig ist.

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage liegt der Anteil an Frauen im Bereich der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter, deren Finanzierung über Landesstellen erfolgt, erfreulicherweise bei 26,3 %. Der Landesdurchschnitt liegt bei etwa 16,5 % (Erhebung von 2011; Genesis – Stat. Bundesamt).

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 35,3 %.

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 alten Frauenförderplans zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist zwar derzeit erreicht, dennoch wird das Department weiterhin Maßnahmen ergreifen, den zusammengefassten Anteil im Planstellen- und Drittmittelbereich in den nächsten drei Jahren auf den Anteil an Absolventinnen im Fach Physik zu erhöhen.

### **2.1.6 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter**

Im Department Physik waren zum Stichtag 30.04.2013 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 23 Personen beschäftigt, davon sieben Frauen (Stand: Januar 2013).

### **2.1.7 Drittmittelbeschäftigte**

Der Frauenanteil im Bereich des über Drittmittel finanzierten, wissenschaftlichen Personals erzielt insgesamt einen Wert von 29,0 %. Hiervon werden 30,8 % einer Teilzeitbeschäftigung zugeschrieben.

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen, über Drittmittel finanziert, erreichen 100 %.

### **2.1.8 Lehrbeauftragte**

Das Fach Physik wird sich weiterhin bemühen, Lehraufträge bevorzugt an Frauen mit entsprechender Eignung zu vergeben.

## 2.1.9 Stud. und wiss. Hilfskräfte und Auszubildende

Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte beträgt der Anteil der weiblichen Mitarbeiter 35,3 %.

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt bei insgesamt fünf Auszubildenden 40,0 %. Hier sieht das Department zurzeit keinen akuten Handlungsbedarf.

## 2.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

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 Teilnahmeveraussetzungen der MitarbeiterInnen, räumliche Voraussetzungen und die Arbeitszeit sowie die Zeiterfassung durch das Gleitzeiterfassungssystem.

Das Department Physik spricht sich neben der Vereinbarkeit von 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 richten sich an sämtliche Mitglieder und Beschäftigte des Departments, und bilden keine Unterschiede in Finanzierung und Gruppenzugehörigkeit. So sollen diese insbesondere 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.

Des Weiteren 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.

### - Teilzeitstudium

Die Universität Paderborn entwickelt zurzeit einen Rahmenplan für Teilzeitstudiengänge. Nach Abschluss dieses Verfahrens wird das Department Physik diesen zeitnah individuell umsetzen und entsprechend modifizieren. Das Department strebt hier eine Entwicklung von Teilzeitstudiengängen für Bachelor und Master an.

### - 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

Eines der zentralen Ziele ist nach wie vor die Frauenförderung im Department Physik sowie die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender. Das Department Physik beteiligt sich deshalb mit großem Aufwand an allen Aktivitäten, die der Werbung von Studentinnen dienen können und versucht stetig alternative Werbemaßnahmen zu entwickeln und zu realisieren. Der Entgegenwirkung eines geschlechtsspezifischen Anforderungsprofils kommt das Department Physik mit allem Einfluss nach. Nicht zuletzt durch weibliche Vorbilder versucht das Department diesem Imageproblem entgegenzuwirken.

In diesem Zusammenhang ist das Department besonders stolz über die in 2010 erfolgte Vergabe des sog. „Deutschen Nobelpreises“, des Gottfried Wilhelm Leibniz-Preises, an Frau Prof. Dr. Christine Silberhorn. Diese Auszeichnung ist nicht nur die Adelung einer exzellenten physikalischen Forschungsleistung durch Frau Prof. Dr. Silberhorn und ihrem Team, sondern erbringt auch den Beweis, dass herausragende Erfolge nicht nur den männlichen Kollegen vorbehalten sind.

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. 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.

Weiterhin versucht das Department 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 Mitglieder aller Gruppen 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. Die Finanzierung zur Absicherung des Zentrums für Gender Studies sollte abgesichert werden.

## **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 des Departments Physik**

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 wird bei der Besetzung von Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet.

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 Lehramtsstudiengänge zum WS 2010/11 und den bestehenden Studiengängen sind in der LFE Sport zwei Schwerpunktausrichtungen gegeben, zum einen die beiden wissenschaftlich orientierten Studiengänge B.A. (Angewandte Sportwissenschaft) und M.A. (Sport & Gesundheit) sowie die Lehramtsstudiengänge B.Ed. und M.Ed. für alle Schulformen.

Bei den Lehramtsstudiengängen ist „traditionell“ im Unterrichtsfach Sport das Interesse von angehenden Lehrerinnen groß, was sicher auch mit der relativ hohen Nachfrage an Sportlehrerinnen zu tun hat. In den wissenschaftlich orientierten Studiengängen liegt die Nachfrage von weiblichen Studierenden in den letzten Jahren bei ca. 45%.

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

##### 3.1.2 Studierende

Die LFE-Sport ist bestrebt auch hier 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 Graduiertenstipendium

Stipendien 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 2010 - 2012 gab es in der LFE Sport insgesamt sieben Promotionen, von denen vier von Frauen (57%) waren. Im laufenden Jahr 2013 stehen weitere 5 Promotionen vor dem Abschluss, von denen 3 von Frauen (60%) sind.

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.

##### 3.1.6 Habilitationen

In den letzten 15 Jahren wurden in der LFE Sport Habilitationsverfahren von einer Frau und von einem Mann abgeschlossen. Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts der UPB wurden in den letzten 3 Jahren drei Nachwuchswissenschaftlerinnen, davon eine Juniorprofessorin mit einer Anschubfinanzierung von jeweils 12 PM WHK gefördert. Mit dem Wandel im Qualifizierungsprozess für eine Hochschullaufbahn wird der Trend zur Habilitation rückläufig sein. Durch die Beschränkung der Forschungsmittel wird Augenmerk darauf zu richten sein, dass das Einwerben von eigenständigen Projekten vor allem für Nachwuchsforscherinnen forciert wird und Anträge bei Drittmittelgebern gestellt werden, die verstärkt weiblichen Nachwuchs unterstützen. 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

Zu Beginn des Gültigkeitszeitraums des alten Frauenförderplans war keine der Professuren in der LFE Sport mit einer Frau besetzt. Bei den Berufungsverfahren in diesem Zeitraum wurde daher die Gewinnung von Professorinnen besonders verfolgt. So wurde bei den abgeschlossenen Berufungsverfahren Sportpsychologie, Sportsoziologie und Sportdidaktik sowie den noch laufenden Berufungsverfahren Sportpädagogik und Sportmedizin 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 W2 - Universitätsprofessur für „Sportpsychologie“ lagen 25 Bewerbungen, darunter 12 Bewerbungen von Frauen sowie eine Bewerbung mit Anzeige einer Schwerbehinderung, vor. 7 Bewerbungen, davon 2 Bewerbungen von Frauen wurden in die engere Wahl (Einladung zur Vorstellung) gezogen. Für die Begutachtung wurden drei Bewerbungen, davon eine von einer Frau ausgewählt. Die Besetzung erfolgte mit einem Mann.

Im Berufungsverfahren der W2-Universitätsprofessur „Sportsoziologie“ (NF Braun) lagen 21 Bewerbungen, darunter 7 Bewerbungen von Frauen sowie keine Bewerbung mit Anzeige einer Schwerbehinderung, vor. 6 Bewerbungen, davon 3 Bewerbungen von Frauen wurden in die engere Wahl (Einladung zur Vorstellung) gezogen. Der erste Ruf erfolgte an eine Frau, die jedoch den Ruf absagte. Die Besetzung erfolgte mit einem Mann.

Im Berufungsverfahren der neu eingerichteten W1 - Juniorprofessur „Sportdidaktik“ lagen 10 Bewerbungen, darunter 5 Bewerbungen von Frauen vor. 5 Bewerbungen, davon 4 Bewerbungen von Frauen wurden in die engere Wahl (Einladung zur Vorstellung) gezogen. Die Besetzung erfolgte mit einer Frau.

Im Berufungsverfahren W3 - Universitätsprofessur für „Sportmedizin“ lagen 11 Bewerbungen, davon 1 Bewerbung von einer Frau, vor. Weitere Auskünfte können zu diesem Zeitpunkt nicht gegeben werden, da es sich um ein laufendes Verfahren handelt.

Im Berufungsverfahren der W3 - Universitätsprofessur für „Sportpädagogik“ waren 14 Bewerbungen, davon 6 von Frauen. Weitere Auskünfte können zu diesem Zeitpunkt nicht gegeben werden, da es sich um ein laufendes Verfahren handelt.

Bei den Professurvertretungen in der Sportpädagogik u. Sportsoziologie konnte ein Frauenanteil von 50 % erzielt werden.

Im Gültigkeitszeitraum des neuen Frauenförderplans sind keine Berufungsverfahren vorgesehen. Es besteht somit keine Handlungsmöglichkeit.

### 3.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

In 2014 wird eine Stelle einer Studienrätin/eines Studienrats im Hochschuldienst neu zu besetzen sein. Bei der Neubesetzung ist die LFE Sport bemüht, diese Stelle mit einer Frau zu besetzen. Die Frauenquote wird dann in diesem Bereich 66,7 % betragen.

### 3.1.9 Wissenschaftliches Personal

Von derzeit 24 TV-L- Stellen für die Lehreinheit Sport sind 13 mit Mitarbeiterinnen besetzt. Davon werden 15 Stellen in Teilzeit besetzt. Der Frauenanteil liegt dabei bei 9 Teilzeitstellen.

Unter den in der Regel befristeten Drittmittel - Stellen wird nach der Statistik zum Januar 2013 ersichtlich, dass 60% der Stellen insgesamt mit Frauen besetzt sind. Im Bereich WiMi (TVL-E13) beträgt der Frauenanteil derzeit 50%, im Bereich wissenschaftliche Hilfskräfte 100% und im Bereich studentische Hilfskräfte 60%. Hierin kommt das Bemühen der Lehr- und Forschungseinheit zum Ausdruck, speziell durch Drittmittelprojekte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.

Ein Erhalten 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 Stellen im allgemeinen Verwaltungsdienst und eine MTA-Stelle, die alle mit Frauen besetzt sind. Anderweitige Stellen gibt es in diesem Bereich nicht. Hier besteht kein Handlungsbedarf. Die Beteiligung an Fort- und Weiterbildungen wird begrüßt und unterstützt, s.a. Kapitel 3.3.

### 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 grundsätzlichem 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. Trotz der vorgenannten Einschränkungen konnte z.B. im Studienjahr 2012 ein Frauenanteil von ca. 41 % Lehraufträgen erzielt werden. Es werden weiterhin Bestrebungen vorgenommen, Frauen paritätisch in die Lehre einzubinden.

## 3.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Grundsätzlich ist die LFE Sport daran interessiert, qualifizierte Frauen in Studium und Beruf zu halten, insbesondere dann, wenn diese mit Kindererziehung oder der Betreuung von Familienangehörigen belastet sind. 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 stringenter Regulierung vor allem in den Bachelor-Studiengängen mit Modularisierung und studienbegleitenden Prüfungen für Eltern Verlängerungen der Studienzeiten entstehen können, begrüßt die LFE Sport Maßnahmen und Erleichterungen (z.B. Erlass zur Aufhebung der Anwesenheitspflicht bei Veranstaltungen), die es Eltern erlaubt, 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, werden von der LFE Sport folgende Maßnahmen in Erwägung gezogen:

- 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 im Arbeitsbereich „Sportsoziologie“. Auch im Arbeitsbereich „Sportpädagogik“ werden entsprechende Themen in der Lehre aufgegriffen und in die sportpraktische Ausbildung hinübergenommen. In Zukunft werden solche Themen verstärkt angeboten und sind im Kanon der Modulinhalte 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 Stipendien finanzielle und soziale Vorteile bieten.

Der hohe Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen im Gültigkeitszeitraum des alten Frauenförderplans von 57 % zeigt, dass die Maßnahmen der LFE Sport erfolgreich umgesetzt sind und so fortgesetzt werden sollen.

### 3.7 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Nicht nur wie oben erwähnt werden diese Themen in der Lehrerausbildung und in den wissenschaftlich orientierten Studiengängen thematisiert, sondern auch die Erkenntnisse aus diesen Seminarthemen und Literaturrecherchen 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 den Arbeitsbereich „Sportsoziologie“ vertreten und weiterentwickelt. Frühe Anzeichen von sexueller Nötigung oder

Übergriffen werden sofort dem Direktorium gemeldet, das unverzüglich Maßnahmen einleiten wird. Das Direktorium sieht 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**

Entsprechende Vorgaben durch die verschiedenen gesetzlichen Vorschriften und Ordnungen der Universität werden in diesem Hinblick eingehalten, indem in sämtlichen Gremien und Kommissionen aus allen Mitgliedergruppen Frauen miteinbezogen werden. Hierbei wird berücksichtigt, dass im Department Sport und Gesundheit aktuell nur zwei von 8 Professuren mit einer Frau besetzt sind. Diese Professuren sind in der LFE EKG und Sport angesiedelt. Die Einbindung dieser Professorinnen in alle Gremien und Kommissionen des Departments SUG würde zu einer sehr starken Belastung führen. Deshalb wird jeweils im Dialog mit den Professorinnen abgewogen, inwieweit es für sie dringend erforderlich ist, in das jeweilige Gremium bzw. in die jeweilige Kommission aufgenommen zu werden. Unbenommen davon wird jeweils eine Einladung an Vertreterinnen der jeweiligen Gruppen ergehen, wenn Themen zur Diskussion anstehen, die Frauenfragen berühren könnten.

Im Dekanat sind derzeit neben dem Dekan zwei Prodekaninnen, davon eine aus der LFE EKG, tätig, die damit gleichzeitig sowohl im Fakultätsrat wie auch in den Vorständen der entsendenden Departments vertreten sind.

### **3.9 Berichtspflicht der LFE Sport**

Das Direktorium des Departments Sport und Gesundheit wird regelmäßig einen Tagesordnungspunkt über Frauenfragen und Einhaltung des Frauenförderplanes aufnehmen und das Ergebnis in schriftlicher Form über den Dekan an die Beauftragte für Gleichstellung weiterleiten.

## 4 Department Sport & Gesundheit: Ernährungs- und Haushaltswissenschaft (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit)

### 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 – bei stark steigender Belegung – sehr hohe Frauenanteile festzustellen. Von den insgesamt 891 Studierenden im WS 11/12 waren 765 weiblich, dies ergibt einen Frauenanteil von 86 %. Im WS 12/13 betrug der Frauenanteil ebenfalls 86 %. Der Anteil der Absolventinnen lag bei ca. 90% (LA HRGe) und im Bereich LA Grundschule bei 82,5%. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

#### 4.1.2 Promotionen

Drei Promotionsverfahren wurden in den Jahren 2010 und 2011 von Frauen erfolgreich abgeschlossen (100 %).

#### 4.1.3 Habilitationen

Keine Habilitation bzw. kein begonnenes Vorhaben im Berichtszeitraum.

#### 4.1.4 Professuren

Jeweils eine Professur ist mit einem Mann und eine Professur mit einer Frau besetzt. Eine in 2012 zur Stärkung der Lehramtsausbildung neu bereitgestellte W1-Juniorprofessur für Fachdidaktik Hauswirtschaft konnte bisher noch nicht besetzt werden.

#### 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 01.01.13 waren 5 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von über 80%.

#### 4.1.7 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Zwei halbe Stellen sind mit Frauen besetzt:  $\frac{1}{2}$  Stelle mit einer technischen Angestellten und  $\frac{1}{2}$  Stelle mit einer Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst.

#### 4.1.8 Drittmittelbeschäftigte

Am Stichtag 01.01.13 sind in der LFE EKG 3 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 2 wissenschaftliche Mitarbeiter über Drittmittel finanziert. Die Finanzierung trägt u.a. das Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (BMVEL).

#### 4.1.9 Lehrbeauftragte

Im WS 12/13 wurden von den insgesamt 7 Lehraufträgen 4 an Männer vergeben.

#### 4.1.10 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Da der Frauenanteil unter den Studierenden dominiert, werden erwartungsgemäß mehr Hilfskraftstellen von Frauen ausgefüllt. Von den insgesamt 12 studentischen Hilfskräften sind 10 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von über 80%.

## 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 Kandidatin bzw. des Kandidaten 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:

- Gesundheitstheorien und -handeln
- Lebensstile, Lebensführung, Lebensformen
- Ernährung spezifischer Bevölkerungsgruppen
- Haushalt und Gesellschaft

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

In den Forschungsprojekten des Faches liegt ein Schwerpunkt auf Fragen zu Gender Mainstreaming, Work Life Balance, Gesundheitsverhalten und –handeln von Männern und Frauen, Arbeitsteilung usw. Daneben werden auch Themen für wissenschaftliche Hausarbeiten mit Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung vergeben.

#### 4.5 Stipendien und Forschungsförderung

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 Frauen mit Kinderwunsch bzw. Familie mehr Potenzial als eine wissenschaftliche Laufbahn bietet. Dennoch wurden begabte und interessierte Studierende zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ermutigt und auf Förderungsmöglichkeiten 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 Frauenförderplans. Der Fakultätsrat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

## 6 Geltungsdauer:

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Verabschiedet vom Fakultätsrat der Fakultät für Naturwissenschaften am 26. Juni 2013.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 05. Februar 2014.

Gleichstellungsbeauftragte

Gisela Jünnemann

Dekan

Prof. Dr. Torsten Meier

**Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Professoren (Januar 2013)**  
**Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2013**

- Anlage 1 -

Fakultät	Zuordnung		C 4			C 3			W 3			W 2			W 1(Jun. Prof.)			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 %
Naturwissen-schaften	Dekanat	Anzahl																		
		davon Teilzeit																		
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl				1	1	50,0										1	1	50,0
		davon Teilzeit																		
	Chemie	Anzahl	3			2	1	33,3	2			3						10	1	9,1
		davon Teilzeit																		
Physik	Anzahl	2							4	1	20,0	3	1	25,0	1			10	2	16,7
		davon Teilzeit																(1)	100,0	
Sport	Anzahl	1										3	1	25,0				4	1	20,0
		davon Teilzeit										(2)						(2)		
Naturwissen-schaften	Gesamt	Anzahl	6			3	2	40,0	6	1	14,3	9	2	18,2	1			25	5	16,7
		davon Teilzeit										(2)	(1)	33,3				(2)	(1)	33,3

Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Wissenschaftliche Beamte (Januar 2013)

Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2013

- 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	Dekanat	Anzahl															
		davon Teilzeit															
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl							1	100,0					1	100,0	
		davon Teilzeit							(1)	100,0					(1)	100,0	
	Chemie	Anzahl				3			1			1			5		
		davon Teilzeit										(1)			(1)		
	Physik	Anzahl				6	1	14,3	4						10	1	9,1
		davon Teilzeit															
	Sport	Anzahl		1		1	1	50,0							1	2	66,7
		davon Teilzeit													(1)	(1)	50,0
Naturwissen-schaften	Gesamt	Anzahl		1	100,0	10	2	16,7	5	1	16,7	1			16	4	20,0
		davon Teilzeit							(1)	100,0	(1)				(1)	(1)	50,0

Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Wissenschaftliches Personal (Januar 2013)

Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2013

- Anlage 3 -

Fakultät	Zuordnung		E13A-E15U			Summe	davon befristet			Summe
			m	w	w in %		m	w	w in %	
Naturwissen-schaften	Dekanat	Anzahl	1			1				
		davon Teilzeit								
	Werkstatt	Anzahl								
		davon Teilzeit								
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl	1	5	83,3	6	1	5	83,3	6
		davon Teilzeit	(1)	(1)	50,0	(2)	(1)	(1)	50,0	(2)
	Chemie	Anzahl	19	8	29,6	27	16	8	33,3	24
		davon Teilzeit	(12)	(7)	36,8	(19)	(11)	(7)	38,9	(18)
Naturwissen-schaften	Physik	Anzahl	14	5	26,3	19	12	5	29,4	17
		davon Teilzeit	(11)	(4)	26,7	(15)	(11)	(4)	26,7	(15)
	Sport	Anzahl	11	13	54,2	24	10	11	52,4	21
		davon Teilzeit	(6)	(9)	60,0	(15)	(6)	(9)	60,0	(15)
	Gesamt	Anzahl	46	31	40,3	77	39	29	42,6	68
		davon Teilzeit	(30)	(21)	41,2	(51)	(29)	(21)	42,0	(50)

Statistik über den Frauenanteil 2013 (Januar 2013)

- hier: Nichtwissenschaftliches Personal

Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen

(incl. Finanzautonomie) im Januar 2013

- 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			E13A-E15U			E02B-E15U				
Naturwissenschaften	Dekanat	Anzahl	2	100,0		1	100,0			3	100,0																				
		davon Teilzeit	(2)	100,0						(2)	100,0																				
	Werkstatt	Anzahl																1		3									4		
	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	2	14	87,5	6	5	45,5		8	19	70,4	6	100,0	1	10	90,9	4	5	55,6							5	15	75,0	6	100,0
	Physik	Anzahl	4	7	63,6	11		1		16	7	30,4	1	1	50,0	4		9		1	14					(1)	(10)	90,9	(6)	100,0	
		davon Teilzeit	(1)	(7)	87,5	(1)			(2)	(7)	77,8	(1)	(1)	50,0	(1)			(1)	100,0							(1)	(1)		(1)		
Naturwissenschaften	Sport	Anzahl	3	100,0		2	100,0			5	100,0		3	100,0				1	100,0							1	100,0		1	100,0	
	davon Teilzeit	(3)	100,0		(2)	100,0			(5)	100,0		(3)	100,0				(1)	100,0							(1)	100,0		(1)	100,0		
Naturwissenschaften	Gesamt	Anzahl	6	28	82,4	17	8	32,0	1	24	36	60,0	1	10	90,9	6	11	64,7	16	6	27,3	1			23	17	42,5	1	7	87,5	
	davon Teilzeit	(1)	(28)	96,6	(1)	(2)	66,7		(2)	(30)	93,8	(1)	(10)	90,9	(1)	(11)	91,7	(1)	(1)	50,0				(2)	(12)	85,7	(1)	(7)	87,5		

**Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Auszubildende (Januar 2013)**  
**Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2013**

Fakultät	Zuordnung					<b>Summe</b>
			<b>m</b>	<b>w</b>	<b>w in %</b>	
Naturwissen-schaften	Dekanat	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Chemie	Anzahl	6	2	25,0	8
		davon Teilzeit				
Naturwissen-schaften	Physik	Anzahl	3	2	40,0	5
		davon Teilzeit				
	Sport	Anzahl				
		davon Teilzeit				
	Gesamt	Anzahl	9	4	30,8	13
		davon Teilzeit				

**Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Beschäftigte aus Haushaltsmitteln im Januar 2013 (nur SHK und WHK)**

			Stud. und wiss. Hilfskräfte						Summe		
Fakultät	Zuordnung	Anzahl	SHK			WHK					
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Natur-wissenschaften	Dekanat NW	Anzahl									
		davon Teilzeit									
	Werkstatt	Anzahl									
		davon Teilzeit									
	Chemie	Anzahl	10	4	28,6	3	2	40,0	13	6	31,6
		davon Teilzeit	(8)	(3)	27,3	(1)			(9)	(3)	25,0
	Hauswirtschaftslehre	Anzahl	1	1	50,0				1	1	50,0
		davon Teilzeit	(1)	(1)	50,0				1	1	50,0
	Physik	Anzahl	11	6	35,3	1			12	6	33,3
		davon Teilzeit	(11)	(6)	35,3	(1)			(12)	(6)	33,3
	Sport	Anzahl	2	5	71,4	2	2	50,0	4	7	63,6
		davon Teilzeit	(2)	(5)	71,4	(1)	(2)	66,7	(3)	(7)	70,0
Natur-wissenschaften	Gesamt	Anzahl	24	16	40,0	6	4	40,0	30	20	40,0
		davon Teilzeit	(22)	(15)	40,5	(3)	(2)	40,0	(25)	(17)	40,5

**Anmerkung:**

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigte bei Hilfskräften wurde seit 2006 angegeben. Eine Vollzeitstelle bei Hilfskräften entspricht 19 Stunden. Stellen mit weniger Stunden werden als Teilzeitstellen ausgewiesen.

**Statistik über den Frauenanteil 2013 - hier: Drittmittelepersonal  
(incl. aus Studienbeiträgen / Qualitätsverbesserungsmittel Beschäftigte) im Januar 2013**

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	insgesamt												Summe		
			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 %
Naturwissenschaften	Dekanat NW	Anzahl															
		davon Teilzeit															
	Werkstatt	Anzahl															
		davon Teilzeit															
	Chemie	Anzahl	30	19	38,8	3	6	66,7	20	8	28,6		1	100,0	53	34	39,1
		davon Teilzeit	(26)	(17)	39,5	(1)	(4)	80,0	(19)	(8)	29,6				(46)	(29)	38,7
	Hauswirtschaftslehre	Anzahl	2	3	60,0		1	100,0	1	9	90,0				3	13	81,3
		davon Teilzeit	(1)	(3)	75,0		(1)	100,0	(1)	(9)	90,0				(2)	(13)	86,7
Physik	Anzahl	22	9	29,0		2	100,0	14	6	30,0	1				37	17	31,5
		davon Teilzeit	(18)	(8)	30,8		(2)	100,0	(13)	(6)	31,6				(31)	(16)	34,0
	Sport	Anzahl	2	2	50,0				6	9	60,0		1	100,0	8	12	60,0
Naturwissenschaften	Gesamt	Anzahl	56	33	37,1	3	9	75,0	41	32	43,8	1	2	66,7	101	76	42,9
		davon Teilzeit	(47)	(30)	39,0	(1)	(7)	87,5	(39)	(32)	45,1		(1)	100,0	(87)	(70)	44,6

**Statistik über den Frauenanteil 2013 - Gesamt (Januar 2013) Köpfe**

Übersicht über die Kopfzahlen im Januar 2013

(incl. Finanzautonomie)

- Anlage 8 -

	insgesamt	Anzahl			davon Teilzeit		
		m	w	w in %	m	w	w in %
<b>Professoren</b> Naturwissenschaften	30	25	5	16,7	1	1	50,0
<b>Professoren insgesamt</b>	<b>30</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>16,7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>
<b>Wissenschaftliche Beamte</b> Naturwissenschaften	20	16	4	20,0	1	1	50,0
<b>Wissenschaftliche Beamte gesamt</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20,0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>
<b>Wissenschaftliche Angestellte</b> Naturwissenschaften - davon befristet	150 141	94 87	56 54	37,3 38,3	65 64	41 41	38,7 39,0
<b>Wissenschaftliche Angestellte gesamt</b> - davon befristet	<b>150 141</b>	<b>94 87</b>	<b>56 54</b>	<b>37,3 38,3</b>	<b>65 64</b>	<b>41 41</b>	<b>38,7 39,0</b>
<b>Nichtwissenschaftliches Personal</b> Naturwissenschaften Besch.insges.(incl.techn. Personal) - davon befristet	62 15	26 3	36 12	58,1 80,0	1 1	22 10	95,7 90,9
<b>Nichtwissenschaftliches Personal insg.(incl.techn.Pers.)</b> - davon befristet	<b>62 15</b>	<b>26 3</b>	<b>36 12</b>	<b>58,1 80,0</b>	<b>1 1</b>	<b>22 10</b>	<b>95,7 90,9</b>
<b>WHK</b> Naturwissenschaften	12	7	5	41,7	1	1	50,0
<b>WHK insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>41,7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>
<b>SHK</b> Naturwissenschaften	103	58	45	43,7	51	40	44,0
<b>SHK insgesamt</b>	<b>103</b>	<b>58</b>	<b>45</b>	<b>43,7</b>	<b>51</b>	<b>40</b>	<b>44,0</b>
<b>Auszubildende</b> Naturwissenschaften	13	9	4	30,8			
<b>Auszubildende insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>				
<b>Insgesamt</b> - davon befristet	<b>390 156</b>	<b>235 90</b>	<b>155 66</b>	<b>39,7 42,3</b>	<b>120 65</b>	<b>106 51</b>	<b>46,9 44,0</b>

Bei den Kopfzahlen wird jedes Beschäftigungsverhältnis unabhängig von der Finanzierung nur einmal berücksichtigt

# Belegungen in den Lehreinheiten \*)

Lehreinheit	angestrebter Abschluss	WS 10/11				2010	
		ins- gesamt	davon w	in der RGZT	davon w in der RGZT	im 1. FS	davon w 1. FS
Chemie	B.Sc.	158	61	104	43	29	12
	M.Sc.	35	14	25	9	9	3
	B.Ed. BK						
	B.Ed. GyGe						
	B.Ed. HRGe						
	LBK *)	8	7	6	6	3	2
	LGG *)	101	46	80	40	32	14
	LHR *)	76	47	64	40	29	21
	LA S I *)	2					
Summe		380	175	279	138	102	52
Hauswirtschafts- wissenschaft	LA S I *)	6	4				
	B.Ed. HRGe						
	LHR *)	381	337	281	251	127	111
	LGS *) (LB Gesellschaftswissenschaft.)	405	335	367	310	119	98
Summe		792	676	648	561	246	209
Physik	B.Sc.	77	12	48	6	24	1
	M.Sc.	29	2	26	2	22	2
	B.Ed. BK						
	B.Ed. GyGe						
	B.Ed. G LB Natur-/Gesellschaftswissenschaften						
	B.Ed. HRGe						
	LBK *)	2		2			
	LGG *)	88	36	75	31	30	15
	LGS *) (LB Naturwissenschaften)	296	255	277	239	110	92
	LHR *)	103	38	74	33	31	13
	LA S I *)	1					
	LA S II *)	1					
Summe		597	343	502	311	217	123
Sport	Angewandte Sportwissenschaften B.A.	204	87	163	68	52	23
	Sport und Gesundheit M.A.	12	7	12	7	3	2
	Diplom *)	90	29				
	B.Ed. BK						
	B.Ed. GyGe						
	B.Ed. G						
	B.Ed. HRGe						
	LBK *)	63	17	51	15	12	4
	LGG *)	310	134	221	98	62	25
	LGS *)	111	81	85	66	32	28
	LHR *)	178	86	115	60	32	13
	LA P *)	2	1				
	LA S I *)	7	3				
	LA S I/II *)	7	2				
	LA S II *)	9					
Summe		993	447	647	314	193	95
Insgesamt		2.762	1.641	2.076	1.324	758	479

\*) Anmerkung: In dieser Statistik werden Belegungen im ersten und höheren Studiengang je Fach dargestellt, d.h. ein Studierender in den Lehramtsstudiengängen wird entsprechend der ausgewählten Fächer mehrfach gezählt (z.B. ein Studierender im Studiengang B.Ed. GyGe, der die Fächer Mathematik und Englisch gewählt hat, wird in jedem dieser Fächer einmal berücksichtigt).

# Belegungen in den Lehreinheiten \*)

Lehreinheit	angestrebter Abschluss	WS 11/12				2011	
		ins- gesamt	davon w	in der RGZT	davon w in der RGZT	im 1. FS	davon w 1. FS
Chemie	B.Sc.	170	64	125	46	68	22
	M.Sc.	60	20	45	15	38	14
	B.Ed. BK	6	1	6	1	6	1
	B.Ed. GyGe	27	14	27	14	27	14
	B.Ed. HRGe	13	10	13	10	13	10
	LBK *)	5	5	4	4	1	1
	LGG *)	93	51	67	40	15	10
	LHR *)	90	53	75	45	23	12
	LA S I *)	2					
Summe		466	218	362	175	191	84
Hauswirtschafts- wissenschaft	LA S I *)	5	3				
	B.Ed. HRGe	55	50	55	50	55	50
	LHR *)	423	371	331	292	107	88
	LGS *) (LB Gesellschaftswissenschaft.)	408	341	327	279	54	47
Summe		891	765	713	621	216	185
Physik	B.Sc.	108	20	80	15	55	8
	M.Sc.	35	3	32	3	13	2
	B.Ed. BK	1	1	1	1	1	1
	B.Ed. GyGe	28	11	28	11	28	11
	B.Ed. G LB Natur-/Gesellschaftswissenschaften	39	25	39	25	39	25
	B.Ed. HRGe	9	4	9	4	9	4
	LBK *)	4	1	4	1	5	2
	LGG *)	82	31	65	28	16	6
	LGS *) (LB Naturwissenschaften)	309	262	259	222	48	37
	LHR *)	107	41	76	32	21	10
	LA S I *)	1					
	LA S II *)	1					
Summe		724	399	593	342	235	106
Sport	Angewandte Sportwissenschaften B.A.	243	105	179	85	80	42
	Sport und Gesundheit M.A.	12	7	7	4	4	2
	Diplom *)	36	8				
	B.Ed. BK	13	1	13	1	13	1
	B.Ed. GyGe	46	10	46	10	46	10
	B.Ed. G	4	2	4	2	4	2
	B.Ed. HRGe	27	9	27	9	27	9
	LBK *)	61	16	39	14	4	2
	LGG *)	281	124	186	86	14	7
	LGS *)	98	73	75	58	5	4
	LHR *)	167	81	89	45	6	4
	LA P *)	2	1				
	LA S I *)	7	3				
Summe		1.010	441	665	314	203	83
Insgesamt		3.091	1.823	2.333	1.452	845	458

\*) Anmerkung: In dieser Statistik werden Belegungen im ersten und höheren Studiengang je Fach dargestellt, d.h. ein Studierender in den Lehramtsstudiengängen wird entsprechend der ausgewählten Fächer mehrfach gezählt (z.B. ein Studierender im Studiengang B.Ed. GyGe, der die Fächer Mathematik und Englisch gewählt hat, wird in jedem dieser Fächer einmal berücksichtigt).

# Belegungen in den Lehreinheiten \*)

Lehreinheit	angestrebter Abschluss	WS 12/13				2012	
		ins- gesamt	ins- gesamt w	in der RGZT	RGZT w	im 1. FS	1. FS w
Chemie	B.Sc.	229	87	181	70	114	48
	M.Sc.	64	26	56	25	24	13
	B.Ed. BK	4	2	4	2	3	2
	B.Ed. GyGe	53	23	53	23	37	16
	B.Ed. HRGe	29	16	29	16	26	11
	LBK *)	8	8	8	8		
	LGG *)	84	52	53	33	7	5
	LHR *)	83	48	56	33	4	1
	LA S I *)	2					
	Summe	556	262	440	210	215	96
Hauswirtschafts- wissenschaft	LA S I *)	3	1				
	B.Ed. HRGe	97	94	97	94	53	52
	LHR *)	365	317	245	209		
	LGS *) (LB Gesellschaftswissenschaft.)	353	295	207	179	7	5
Physik	Summe	818	707	549	482	60	57
	B.Sc.	131	25	103	18	69	18
	M.Sc.	30	4	19	4	5	2
	B.Ed. BK	2	1	2	1	3	1
	B.Ed. GyGe	45	17	45	17	28	12
	B.Ed. G LB Natur-/Gesellschaftswissenschaften	94	66	94	66	64	49
	B.Ed. HRGe	19	6	19	6	13	5
	LBK *)	7	3	6	3	2	1
	LGG *)	73	30	48	23	3	3
	LGS *) (LB Naturwissenschaften)	289	245	192	162	14	14
	LHR *)	98	39	55	22	7	4
	LA S I *)	1					
	LA S II *)	1					
Sport	Summe	790	436	583	322	208	109
	Angewandte Sportwissenschaften B.A.	257	111	197	94	82	39
	Sport und Gesundheit M.A.	30	14	27	12	24	11
	Diplom *)	2	1				
	B.Ed. BK	36	10	36	10	27	9
	B.Ed. GyGe	82	23	82	23	42	13
	B.Ed. G	10	5	10	5	6	3
	B.Ed. HRGe	70	26	70	26	44	17
	LBK *)	54	17	33	14		
	LGG *)	255	111	131	56		
	LGS *)	79	59	51	42	1	1
	LHR *)	138	66	58	26		
	LA P *)	2	1				
	LA S I *)	3					
Insgesamt	LA S I/II *)	4					
	LA S II *)	5	1				
Summe		1.027	445	695	308	226	93
Insgesamt		3.191	1.850	2.267	1.322	709	355

\*) Anmerkung: In dieser Statistik werden Belegungen im ersten und höheren Studiengang je Fach dargestellt, d.h. ein Studierender in den Lehramtsstudiengängen wird entsprechend der ausgewählten Fächer mehrfach gezählt (z.B. ein Studierender im Studiengang B.Ed. GyGe, der die Fächer Mathematik und Englisch gewählt hat, wird in jedem dieser Fächer einmal berücksichtigt).

# Abschlussprüfungen nach Lehreinheiten

## - Fallzahlen -

- Anlage 10 -

### 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	Abschlussart	angestrebter Abschluss	2010			2011			2012					
			ges.	davon w	w in %	ges.	davon w	w in %	ges.	davon w	w in %			
Chemie	B.A.	B.Sc.	10	3	30,0	31	13	41,9	26	15	57,7			
	M.A.	M.Sc.	17	8	47,1	13	7	53,8	9	3	33,3			
	D I	D I *)												
	D II	D II *)												
	LBK	LBK *)				1			2	1	50,0			
	LGG	LGG *)	10	4	40,0	10	5	50,0	9	2	22,2			
	LHR	LHR *)	6	6	100,0	6	5	83,3	5	2	40,0			
	LA S I	LA S I *)	1											
	LA S I/II	LA S I/II *)												
	LA S II	LA S II *)	1											
		Summe	Summe	45	21	46,7	61	30	49,2	51	23	45,1		
Hauswirtschafts-wissenschaft	LHR	LHR *)	38	35	92,1	41	39	95,1	30	27	90,0			
	LGS	LGS (LB Naturwissenschaften)												
	LGS	LGS (LB Gesellschaftswissenschaften) *)	26	22	84,6	40	34	85,0	40	33	82,5			
	LA P	LA P (LB Naturwissenschaften) *)												
	LA S I	LA S I *)	1						1	1	100,0			
	LA S I/II	LA S I/II *)												
		Summe	Summe	65	57	87,7	81	73	90,1	71	61	85,9		
Physik	B.A.	B.Sc.	21	2	9,5	11	2	18,2	10	2	20,0			
	M.A.	M.Sc.	9	2	22,2	9	4	44,4	10	1	10,0			
	D I	D I *)												
	D II	D II *)												
	LBK	LBK *)	1			1								
	LGG	LGG *)	10	2	20,0	14	8	57,1	8	3	37,5			
	LGS	LGS (LB Naturwissenschaften) *)	19	17	89,5	20	17	85,0	30	27	90,0			
	LHR	LHR *)	17	7	41,2	13	6	46,2	14	10	71,4			
	LA S I	LA S I *)	1	1	100,0									
	LA S I/II	LA S I/II *)	1											
		Summe	Summe	79	31	39,2	68	37	54,4	72	43	59,7		
Sport	B.A.	Angewandte Sportwissenschaften B.A.	51	23	45,1	32	18	56,3	29	12	41,4			
	M.A.	Sport und Gesundheit M.A.												
	Diplom	Diplom *)	46	13	28,3	48	18	37,5	19	9	47,4			
	LBK	LBK *)	8	3	37,5	9	2	22,2	7					
	LGG	LGG *)	37	13	35,1	41	20	48,8	35	20	57,1			
	LGS	LGS *)	10	8	80,0	15	10	66,7	14	10	71,4			
	LHR	LHR *)	18	10	55,6	27	15	55,6	26	18	69,2			
	LA P	LA P *)	1	1	100,0									
	LA S I	LA S I *)	3	1	33,3				1	1	100,0			
	LA S I/II	LA S I/II *)	4	1	25,0	3	1	33,3	1					
	LA S II	LA S II *)												
		Summe	Summe	179	73	40,8	175	84	48,0	132	70	53,0		
			Insgesamt			368	182	49%	385	224	58%	326	197	60%

## Entwicklung der Zahl der Promotionen

<b>Promotionen</b>	<b>2010</b>		<b>2011</b>		<b>2012</b>	
	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w
<b>Lehreinheit / Fakultäten</b>						
Chemie	17	7	6	2	14	6
Physik	8	1	8	2	1	
Sport	3	2	1		3	2
Hauswirtschaftswissenschaften	2	2	1	1		
<b>Naturwissenschaften ges.</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>16</b>		<b>18</b>	<b>8</b>

## Entwicklung der Habilitationen

<b>Habilitationen</b>	<b>2010</b>		<b>2011</b>		<b>2012</b>		
	<b>Lehreinheit / Fakultät</b>	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w
Chemie							
Physik						1	
Sportwissenschaft							
<b>Naturwissenschaften ges.</b>					1		