

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 232.16 VOM 16. DEZEMBER 2016

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT FÜR WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 16. DEZEMBER 2016

Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Paderborn

vom 16. Dezember 2016

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 18. November 2015 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtlichen Mitteilungen“ Nr. 82.15 vom 10. Dezember 2015) wird nachstehender Frauenförderplan für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 12. Dezember 2013 ersetzt.

INHALT

1) Präambel	4
2) Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans	5
Stellenausschreibungen.....	5
Personal- und Personalauswahlverfahren	5
Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....	5
Fort- und Weiterbildung	5
Studium und Lehre.....	5
Frauen- und Geschlechterforschung.....	6
Stipendien und Forschungsförderung	6
Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt	6
Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung.....	6
3) Ist-Analyse.....	7
Studierende.....	7
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	8
Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	9
Gremien und Leitungspositionen	9
4) Formulierung konkreter Ziele.....	10
5) Maßnahmen zur Zielerreichung.....	14
Personalauswahlverfahren.....	14
Studium und Lehre.....	18
Gewinnung von Schülerinnen	18
Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....	19
Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt.....	22
6) Berichtspflicht	22

1) Präambel

1. Mit diesem Frauenförderplan verfolgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen hinzuwirken, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre gleichermaßen zu nutzen.
2. Grundlagen dieses Frauenförderplans sind das Landesgleichstellungsgesetz und der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn.
3. Der Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erfasst konkrete Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils.
4. Zum Ausgleich bestehender Nachteile implementiert die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften besondere Maßnahmen
 - zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Besoldungs- und Gehaltstarifen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt;
 - zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen bei Einstellungen und in der beruflichen Laufbahn;
 - zur Verbesserung der Bedingungen für die Berufs- und Studiensituation, um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation für Frauen und Männer in Studium und Beruf zu erleichtern;
 - zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses;
 - zur Steigerung der Attraktivität einer Promotion für weibliche Studierende;
 - zur Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt;
 - zur angemessenen Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät;
 - zur Förderung von Genderkompetenz der Fakultätsmitglieder und durchgängige Berücksichtigung der Genderaspekte (Gender Mainstreaming) in der Struktur, der Kultur und im Handeln der Fakultät.
5. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Alle Texte, die von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften veröffentlicht werden, sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

2) Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans

Grundlage dieses Frauenförderplans ist der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn. Nachfolgend sollen die Inhalte des Rahmenplans konkretisiert werden.

Stellenausschreibungen

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unterstützt den Punkt 1 des Rahmenplans ausdrücklich und wird sich bei allen Stellenausschreibungen an der beschriebenen Vorgehensweise orientieren (siehe Maßnahmen Punkt Personalauswahlverfahren: Stellenausschreibungen).

Personal- und Personalauswahlverfahren

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unterstützt den Punkt 2 des Rahmenplans ausdrücklich und wird sich bei allen Stellenausschreibungen an der beschriebenen Vorgehensweise orientieren (siehe Maßnahmen Punkt Personalauswahlverfahren: Personalauswahlverfahren).

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzt sich ausdrücklich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtert wird. Damit eine Gleichstellung von Männern und Frauen in dieser Vereinbarkeitsfrage verwirklicht werden kann, wird zunächst eine Flexibilisierung der Rahmenbedingungen zur Erhöhung der Chancen zur Vereinbarkeit von Familienarbeit mit Studium bzw. Beruf angestrebt. Das gilt für Beschäftigte und Studierende gleichermaßen.

Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät verpflichtet sich, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, insbesondere zur Förderung der Genderkompetenz, zu informieren. Das Dekanat unterstützt ausdrücklich die hochschulinterne Weiterbildung während der Dienstzeit.

Studium und Lehre

Die Fakultät wird sich bemühen, die Frauenanteile in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu steigern und wird sich dafür an zentralen Veranstaltungen der Universität Paderborn beteiligen sowie interne Werbemaßnahmen entwickeln, um die Frauenanteile künftig zu steigern.

Frauen- und Geschlechterforschung

Die Fakultät unterstützt die Querschnittsaufgabe, Inhalte und Methoden von Gender Studies in Lehre und Forschung einzubeziehen und begrüßt gegebenenfalls auch entsprechende Schwerpunktbildungen in einzelnen Fächern. Durch dieses Engagement in Lehre und Forschung sowie durch gezielte Fort- und Weiterbildung soll die Genderkompetenz bei Beschäftigten und Studierenden gestärkt werden.

Die Fakultät beteiligt sich gegebenenfalls mit unterschiedlichen Studien und Vorträgen an Ringvorlesungen zur Gender-Thematik. Langfristig ist die Durchführung eigener Vortragsreihen im interdisziplinären Zusammenhang anzustreben.

Stipendien und Forschungsförderung

Modalitäten hinsichtlich Forschungsförderung, Stipendienvergabe etc. sollen so formuliert und interpretiert werden, dass geschlechtergerechte Entscheidungen möglich sind. Als Beispiel soll die Fördermöglichkeit für „junge“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dienen. So ist „jung“ hierbei nicht auf das Lebensalter zu beziehen, sondern auf die Zeit, in der selbstständig in der Wissenschaft Forschung betrieben wird. Des Weiteren sollen die vom Dekanat zu vergebenden Mittel zur Forschungsförderung gleichermaßen an Frauen und Männer vergeben werden.

Verhinderung sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unterstützt nachdrücklich die unter Punkt 8 im „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ formulierten Ausführungen. An der Fakultät wird ein Umgangston gewählt, der sexuelle Anspielungen und eine Diskriminierung nicht zulässt. Es liegt an allen Hochschulangehörigen, ein Klima zu schaffen, in dem das Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung ernst genommen wird und Betroffenen das Vertrauen vermittelt wird, sich dagegen zur Wehr setzen zu können. Die Fakultät stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Vertreterin sind Mitglieder mit beratender Stimme in den vom Fakultätsrat gebildeten Gremien im Sinne der Grundordnung der Universität Paderborn. Gemäß den unter Punkt 9 im „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ ausgeführten Verpflichtungen zur Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Listen und

Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen wird die Fakultät verstärkt Frauen ermutigen, sich in der Selbstverwaltung zu engagieren.

3) Ist-Analyse

Der Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bezieht sich hinsichtlich der genannten Zahlen zum Istzustand und daraus abgeleiteter Ziele und Maßnahmen einheitlich auf das vom Dezernat 1 (Finanzwesen) zur Verfügung gestellte Zahlenwerk (11.05.2016).

Studierende

Studienanfängerinnen und Studienanfänger

Die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften lag im Jahr 2015 (SoSe 2015 und WS 15/16) bei insgesamt 1.496. Davon waren 683 Studierende im 1. Fachsemester Frauen, was einem Anteil von 46,59 % entspricht. Somit ist der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern seit 2013 leider um 6,55 % gesunken. Allerdings zeichnet sich innerhalb der Fakultät ein recht heterogenes Bild. Während der Frauenanteil im zum Beispiel Bachelor International Business Studies im Jahr 2015 bei 67,15 %, im Master International Business Studies bei 79,55 % und im Master Wirtschaftspädagogik bei 87,10 % lag, waren im Bachelor Wirtschaftsinformatik 17,05 %, im Master Wirtschaftsinformatik 1,57 % und im Master Management Information Systems 17,24 % Frauen im 1. Fachsemester eingeschrieben.

Studierende

Im Wintersemester 2015/16 waren insgesamt 4.350 Studierende in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eingeschrieben, wovon 2.041 weiblich waren. Dies entspricht einem Frauenanteil von 46,91 %. Ebenso wie bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern weisen die Studiengänge bezüglich des Frauenanteils große Unterschiede auf. Während in Studiengängen wie Bachelor/Master International Business Studies oder Master Wirtschaftspädagogik weit über 50 % Frauen studieren, liegt der Anteil der Frauen im Studiengang Master Wirtschaftsinformatik unter 10 %.

Absolventinnen und Absolventen

Im Jahr 2015 lag die Anzahl der Abschlussprüfungen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt bei 705. Der Anteil der Frauen an den Absolventinnen und Absolventen lag dabei bei 51,5 %.

Studentische Hilfskräfte¹

Im Januar 2016 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 150 studentische Hilfskräfte beschäftigt, davon arbeiteten 25 Hilfskräfte in Drittmittelprojekten und 125 wurden aus Haushaltsmitteln finanziert. Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt 42,67 %.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler*Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)*

Im Januar 2016 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 9 wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, davon arbeiteten 3 Hilfskräfte in Drittmittelprojekten und 6 WHKs wurden aus Haushaltsmitteln finanziert. Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt 33,33 %.

*Promotionsstudierende**Wissenschaftliche Mitarbeitende*

Der Frauenanteil am sonstigen wissenschaftlichen Personal (Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte) konnte von insgesamt 44,6 % im Jahr 2013 auf 48,4 % im Jahr 2016 gesteigert werden. Der Frauenanteil liegt dabei beim Drittmittelpersonal bei 46,2 %, bei den wissenschaftlichen Angestellten aus Haushaltsmitteln bei 50,5 % und bei den Beamtinnen und Beamten bei 36,4 %.

Abgeschlossene Promotionen

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften konnte den Frauenanteil an den Promotionen seit 2013 von 24 % bis auf 42,19 % steigern (Durchschnitt der Jahre 2013 – 2015).

Habilitationen

Seit 2013 gab es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften keine abgeschlossenen Habilitationen.

Lehrbeauftragte

An der Fakultät sind momentan 8 Frauen und 25 Männer als Lehrbeauftragte gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 24 %. Im Januar 2016 lag die Zahl der weiblichen Lehrbeauftragten bei 13,5 %. Auch hier arbeiten wir an einer Steigerung, sodass mindestens 25 % der Lehrbeauftragten weiblich sind.

¹ Hierunter werden an dieser Stelle und im Folgenden SHK und WHB verstanden.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Aktuell ist in der Fakultät ein Mann als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt. Ab Oktober 2016 werden mit der Verlagerung der IBS-Sprachlehre in die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 6 weitere unbefristete Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie zur Abdeckung des Mehrbedarfs befristete Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt werden.

Juniorprofessuren (W1)

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind aktuell 2 Juniorprofessorinnen und 2 Juniorprofessoren beschäftigt, womit der Frauenanteil in dieser Statusgruppe bei 50 % liegt.

Professuren (W2/C3)

Insgesamt gibt es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sieben W2/C3-Professuren, wovon leider keine Professur mit einer Frau besetzt ist.

Professuren (W3/C4)

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind insgesamt 25 Professorinnen und Professoren in der Statusgruppe W3/C4 beschäftigt, wovon 5 Professuren mit Frauen besetzt sind, was einem Anteil von 16,67 % entspricht.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

In der Statusgruppe Nichtwissenschaftliches Personal sind 3 Männer und 25 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 89,3 % entspricht (Stand Januar 2016). Davon sind in der Gruppe des technischen Personals derzeit keine Frauen beschäftigt. In absehbarer Zeit werden keine neuen Stellen dieser Art geschaffen und somit ist der Frauenanteil in dieser Gruppe wahrscheinlich nicht zu beeinflussen. Alle Sekretariatsstellen der Fakultät sind mit Frauen besetzt.

Gremien und Leitungspositionen*Dekanat*

Das Dekanat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird seit Oktober 2015 erstmals von einer Professorin geleitet. Weiterhin besteht das Dekanatsteam aus 3 weiteren Prodekanen. Unterstützt wird das Dekanatsteam von einer Geschäftsführerin und einem stellvertretenden Geschäftsführer.

Fakultätsrat

Im aktuellen Fakultätsrat sind in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern 2 Frauen und 6 Männer (Frauenanteil 25 %), in der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2 Frauen und 1 Mann (Frauenanteil 66,67 %), in der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1 Frau (Frauenanteil 100 %) und in der Gruppe der Studierenden 2 Frauen und 1 Mann vertreten (Frauenanteil 66,67 %).

4) Formulierung konkreter Ziele

Ziel 1: Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen und Statusgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Studierende

Gruppe	Aktueller Frauenanteil (Januar 2016)	Angestrebter Frauenanteil bis 2019
Studienanfängerinnen und Studienanfänger	46,59 %	48 %
Studierende	46,91 %	48 %
Absolventinnen und Absolventen	51,5 %	>/= 50 %
Studentische Hilfskräfte	42,67 %	45 %

Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern soll der Frauenanteil bis 2019 auf 48 % gesteigert werden. Hier sollen insbesondere die Studiengänge Wirtschaftsinformatik und Management Information Systems den Anteil an weiblichen Studienanfängerinnen erhöhen.

Auch bei den Studierenden soll der Frauenteil auf insgesamt 48 % ansteigen, insbesondere in den Studiengängen, in denen eine starke Unterrepräsentanz vorliegt, soll der Anteil der Frauen erhöht werden.

In der Gruppe der Absolventinnen und Absolventen liegt der Anteil der Frauen bereits bei 51,5 %. Hier wird sich die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bemühen, den Anteil von 50 % nicht zu unterschreiten.

Aktuell sind 42,67 % der studentischen Hilfskraftstellen mit Frauen besetzt. Die Fakultät plant, diesen Anteil innerhalb der nächsten 3 Jahre auf 45 % zu erhöhen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Gruppe	Aktueller Frauenanteil (Januar 2016)	Angestrebter Frauenanteil bis 2019
Wissenschaftliche Hilfskräfte	33,33 %	40 %
Promotionsstudierende	42,86 %*	45 %
Wissenschaftliche Mitarbeiterende	48,4 %	50 %
Abgeschlossene Promotionen	42,19 %**	45 %
Habilitationen	keine Habilitationen	50 %
Lehrbeauftragte	13,5 %	25 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	0 %	50 %
Juniorprofessuren (W1)	50 %	50 %
Professuren (W2/C3)	0 %	12,5 %
Professuren (W3/C4)	16,67 %	25 %

* Quelle: Stand der Einschreibungen SoSe 2016

**Durchschnitt der letzten 3 Jahre

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften, der aktuell bei 33,33 % liegt, soll innerhalb der nächsten 3 Jahre auf 40 % gesteigert werden.

Bei den Promotionsstudierenden soll bis 2019 ein Frauenanteil in Höhe von 45 % realisiert werden.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnte in den letzten Jahren bereits gesteigert werden und die Ziele gemäß der Zielvereinbarung bis 2017 wurden bereits erreicht. Innerhalb der nächsten 3 Jahre soll dieser Anteil weiter auf 50 % gesteigert werden.

Auch bei den Promotionsstudierenden konnte der Frauenanteil erheblich gesteigert werden und soll bis 2019 auf weiter 45 % ansteigen.

Derzeit gibt es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften keine Habilitationen. Bei zukünftigen Habilitationen sollte der Frauen- und Männeranteil gleich verteilt sein.

25 % der Lehraufträge sollen von Frauen ausgeführt werden. Dies bedarf einer Steigerung von 11,5 % (Januar 2016).

Derzeit ist in der Fakultät nur ein Mann als Lehrkraft für besondere Aufgaben beschäftigt. Die Anzahl dieser Lehrkräfte wird sich in Zukunft erhöhen und dabei sollte der Anteil der Frauen und Männer bei jeweils 50 % liegen.

Bei den Juniorprofessuren sollte der aktuelle Frauenanteil in Höhe von 50 % nicht unterschritten werden.

Derzeit sind in der Fakultät keine W2/C3-Professorinnen beschäftigt, allerdings ist die Ausschreibung von W2-Professuren geplant und der Anteil soll auf mindestens 12,5 % gesteigert werden.

Der Anteil bei den W3/C4-Professorinnen soll bis 2019 auf mindestens 25 % gesteigert werden.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Der Frauenanteil in der Statusgruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten soll den Anteil in Höhe von 50 % nicht unterschreiten.

Gremien und Leitungspositionen

Fakultät für Wirtschaftswissenschaften besetzt ihre Gremien geschlechterparitätisch, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. In Leitungspositionen, wie zum Beispiel dem Dekanat, soll der aktuelle Frauenanteil nicht unterschritten werden.

Ziel 2: Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen bei Einstellungen und in der beruflichen Laufbahn

Geschlechterspezifische Nachteile bei Einstellungsverfahren und in der beruflichen Laufbahn sollen in der Fakultät zu jeder Zeit vermieden und beseitigt werden.

Ziel 3: Verbesserung der Bedingungen für die Berufs- und Studiensituation, um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation für Frauen und Männer in Studium und Beruf zu erleichtern.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bemüht sich darum, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie bzw. persönlicher Lebenssituation zu erleichtern. Benachteiligungen, die durch die Betreuung von Kindern bzw. die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen entstehen können, sind zu vermeiden.

Ziel 4: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Fakultät setzt sich dafür ein, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und somit die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Professorinnen weiter zu steigern.

Ziel 5: Steigerung der Attraktivität einer Promotion für weibliche Studierende

Der Frauenanteil bei den Promotionsstudierenden und abgeschlossenen Promotionen soll weiter gesteigert werden. Daher sollen verstärkt Frauen dafür gewonnen und gezielt angesprochen werden.

Ziel 6: Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften duldet keinerlei Formen von sexueller Diskriminierung und Gewalt und verpflichtet sich, jedem Hinweis nachzugehen und gezielte Maßnahmen und Ausschöpfung ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten zu ergreifen.

Ziel 7: Angemessene Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät

Die Fakultät wird sich darum bemühen, eine angemessene Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät zu realisieren.

Ein Engagement an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät kann sich auch durch eine Beteiligung an Wahlen ausdrücken. Um sich an Wahlen beteiligen zu können ist es wichtig, über diese zu informieren bzw. informiert zu werden. Neben den Professorinnen, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Beamtinnen sowie dem Personal aus Technik und Verwaltung sollten auch Studentinnen der Fakultät über ihr Recht informiert werden, an der Frauenvollversammlung teilzunehmen und hierbei auch ihre Stimme für den Wahlvorschlag einer Gleichstellungsbeauftragten abgeben zu dürfen. Die Fakultät erschließt hier Möglichkeiten, wie dies zukünftig geschehen kann.

Die Fakultät bietet Frauen, die sich in der Selbstverwaltung engagieren, organisatorische Unterstützung an. Ist das Engagement mit einer überproportionalen Beanspruchung verbunden, sollen Sach- bzw. Personalressourcen und/oder eine Entlastung von anderen Dienstaufgaben gewährt werden. Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Dienstzeit zu gewährleisten, verpflichtet sich die Fakultät dazu, die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit tagen zu lassen. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt.

5) Maßnahmen zur Zielerreichung

Auf der Grundlage der erfolgten Istanalyse sowie der formulierten Ziele werden Maßnahmen zur Zielerreichung in den Handlungsfeldern Personalauswahlverfahren, Nachwuchsförderung Fort- und Weiterbildung, Studium und Lehre, Gewinnung von Schülerinnen, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf sowie Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt formuliert.

Personalauswahlverfahren

Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich sind über das Dezernat 4.4 mindestens hochschulintern, in der Regel aber öffentlich auszuschreiben und entsprechend in geeigneten Medien zu veröffentlichen. In der Stellenausschreibung sind alle erforderlichen Qualifikationen und eine umfassende, an den zu besetzenden Arbeitsplatz orientierende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Alle Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät sind frühzeitig über die Stellenausschreibungen in Kenntnis zu setzen. Internationale Ausschreibungen sind erwünscht.

In der Stellenausschreibung ist der folgende Hinweis aufzunehmen: „Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht und werden gem. LGG bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich. Ebenso ist die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter und Gleichgestellter im Sinne des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) erwünscht.“

Alle hochschulinternen und öffentlichen Stellenausschreibungen sind über das Dekanat und das Dezernat 4.4 zu veröffentlichen.

Alle Professuren, unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau sowie leitende Positionen im Verwaltungsbereich sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben und in geeigneten Medien zu veröffentlichen. Alle anderen Stellen sind mindestens universitätsintern auszuschreiben.

Sollten sich auf interne Stellenausschreibungen keine Frauen bewerben, soll die entsprechende Stelle öffentlich ausgeschrieben werden (LGG § 8.2).

Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen werden möglichst hochschulintern bekannt gegeben.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie jedes Stellenangebotes.

Personalauswahlverfahren

Allgemeine Verfahrensregeln

Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und sonstige Personal sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen Frauen gemäß LGG § 6 bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die in der Stellenausschreibung formulierten erforderlichen Qualifikationen und die an den zu besetzenden Arbeitsplatz orientierende Arbeitsplatzbeschreibung maßgeblich. Bei der Beurteilung und dem Auswahlverfahren dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zu einer Benachteiligung führen.

Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. die Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger, das Lebensalter oder die zeitliche Belastung durch die Betreuung sowie die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen, nicht als Kriterien gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber verwandt werden.

Der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultät ist die Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie sind daher frühzeitig über alle Verfahrensschritte zu unterrichten. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Einwände oder Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.

Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, so ist von der vorgeschlagenen Instanz zu erklären, inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde.

Professuren und Juniorprofessuren

Berufungskommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2). In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen erfüllen (LGG § 9.1).

Ist bei der Aufstellung einer Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen unterrepräsentiert, so ist es Aufgabe der Fakultät zu unterstützen bzw. Maßnahmen zu ergreifen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesem Fach zu beheben.

Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei der Vergabe der Professurvertretungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren soll das Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften weiter ausgebaut und fortgeführt werden.

Wissenschaftliches Personal

Werden zur Besetzung von Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, so sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig einzubeziehen und hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Personen.

Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich des Personalvorschlags zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftliche Bedenken, werden Antragstellerin/Antragsteller, Präsidentin/Präsident, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bemüht sich, den Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Vergabe von Qualifikationsstellen zu fördern sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen.

Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Jede Auswahlkommission soll geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, so sind die Gründe aktenkundig zu machen. Bei den Vorstellungsgesprächen ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

Bei Neueinstellungen muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen. Mitarbeiterinnen der Universität Paderborn, die über die für eine zu besetzende Stelle erforderliche Qualifikation verfügen bzw. sich durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen qualifiziert haben, soll im Falle der Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen des geltenden Rechts vorrangig Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften setzt sich dafür ein, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben. Insbesondere werden die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachen, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an Selbstständigkeit und Verantwortung) angemessen berücksichtigt.

Nachwuchsförderung

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ein Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt, welches in den kommenden Jahren weitergeführt und weiter ausgebaut werden soll.

Fort- und Weiterbildung

Auf Fort- und Weiterbildungen, die sich insbesondere an Frauen wenden, soll durch geeignete Aushänge über das Internet sowie den fakultätsinternen Newsletter besonders hingewiesen werden. Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts wird die Fakultät Seminare, Fort- und Weiterbildungen sowie Coachings anbieten, die sich insbesondere an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen wendet. Über die entsprechenden Veranstaltungen werden die Mitarbeiterinnen regelmäßig informiert.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese auf Antrag erstattet.

Beschäftigte, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, sind über die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät zu informieren.

Studium und Lehre

Um die Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen zu stärken, bemüht sich die Fakultät darum, Frauen für Lehraufträge, Gastvorträge und Gastprofessuren zu gewinnen. Ebenso werden Bemühungen unterstützt, Absolventinnen der Fakultät sowie in Unternehmen, Berufs- und Weiterbildungsorganisationen tätige Ökonominnen und Frauen aus damit in Verbindung stehenden Berufsgruppen (z. B. Managerinnen, Wirtschaftspädagoginnen oder Wirtschaftsinformatikerinnen) zu Vorträgen einzuladen, um u. a. das Praxisangebot für Studierende zu bereichern.

Die Lehrenden sind aufgefordert, sich über die geschlechtsspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien zu informieren und sich dies bewusst zu machen, um damit eventuelle Benachteiligungen von Frauen zu vermeiden, aber auch, um Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders zu motivieren. Auf Fortbildungen zu Aspekten geschlechtsspezifischer Lehr- und Lernprozesse sollen die Lehrenden vom Dekanat gezielt hingewiesen werden. Genderaspekte und Fragen der Gleichberechtigung sind Bestandteil von Lehrevaluationen.

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der gesprochenen als auch in der geschriebenen Sprache ist kein Formalismus, sondern ein konkreter Beitrag zu einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im öffentlichen Leben. Deshalb legt die Fakultät einen besonderen Wert darauf, dass überall da, wo Frauen gemeint sind oder sein könnten, sie auch explizit genannt bzw. angesprochen werden, statt nur mitgemeint oder wegen der (einfacheren oder besseren) Lesbarkeit in einem Hinweis oder einer Fußnote angesiedelt zu werden.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird sich besonders dafür einsetzen, Frauen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation/Juniorprofessur) zu ermutigen und sie bei diesen Bemühungen zu unterstützen. In diesem Zusammenhang soll zum Beispiel das fakultätsinterne Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen verlängert und weiter ausgebaut werden.

Gewinnung von Schülerinnen

Es gibt viele Schülerinnen und auch Schüler, die Interesse daran haben, einen wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang zu studieren, aber unsicher in der Wahl des richtigen Studiengangs sind. Um die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und das Studienangebot näher kennen zu lernen, bietet die Fakultät unter anderem den Schulen Schulbesuche an. Hier werden den Schülerinnen und Schülern sowie Lehrerinnen und Lehrern die Fakultät und dessen Studienmöglichkeiten vorgestellt. Damit sollen insb. Schülerinnen und auch Schüler für die Studiengänge gewonnen werden, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind.

Darüber hinaus werden für einzelne Studienprogramme der Fakultät Informationsveranstaltungen angeboten, wie zum Beispiel der jährlich stattfindende IBS-Day. Hier können ehemalige und aktuelle Studierende sowie Schülerinnen und Schüler bzw. Studieninteressierte in angenehmer Atmosphäre miteinander in Kontakt treten, Erfahrungen austauschen und Informationen über das Bachelor- und Masterangebot IBS erhalten.

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

In dieser Frage zeigt sich die Fakultät grundsätzlich offen für die Umsetzung innovativer Lösungskonzepte. Die Fakultät wird alle Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studierende regelmäßig über aktuelle Angebote und Informationen des Gleichstellungsbüros informieren.

Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für notwendige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Den Wünschen auf individuelle Festsetzung der Kernzeit soll – soweit nicht zwingende Belange entgegenstehen – entsprochen werden.

Den Wünschen von Vollzeitbeschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei gegebener Sachlage sollte die Möglichkeit, Dienstaufgaben zu Hause wahrzunehmen (Tele-Heimarbeit), ermöglicht werden.

Arbeitszeit und -organisation

Die Modalitäten hinsichtlich Qualifikationsförderungen, Stipendienvergabe etc. benachteiligen oftmals durch die hier vorgesehenen Altersgrenzen Personen, die aktiv die Verantwortung für Familienpflichten wahrnehmen, da z. B. Familiengründung und Kinderbetreuungszeiten mit den Jahren der Weiterqualifikation zusammenfallen. Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollten deshalb diese Modalitäten so reformiert bzw. interpretiert werden, dass familiengerechte Entscheidungen möglich sind. Als Beispiel soll die Fördermöglichkeit für „junge“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dienen. So ist „jung“ hierbei nicht auf das Lebensalter zu beziehen, sondern auf die Zeit, in der selbstständig in der Wissenschaft Forschung betrieben wird.

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sollen die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet werden, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Studienarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Es wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt werden kann.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einräumen wie den Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabenbereichen, also auch bei Professuren, bei Bedarf möglich gemacht werden. Gegebenenfalls sollen neuartige Arbeitszeitmodelle gesucht und umgesetzt werden.

Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für notwendige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigten mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Den Wünschen auf individuelle Festsetzung der Kernzeit soll – soweit nicht zwingende Belange entgegenstehen – entsprochen werden.

Den Wünschen von Vollzeitbeschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei gegebener Sachlage sollte die Möglichkeit, Dienstaufgaben zu Hause wahrzunehmen (Tele-Heimarbeit), ermöglicht werden.

Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beschäftigte, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, sind über die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät zu informieren.

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie über Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten, die ihnen vorrangig anzubieten sind.

Die Fakultät wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit an der Universität unterbrechen, den Anschluss an die Einrichtungen der Universität in dieser Zeit erleichtern. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten

und Bibliotheksdiensten soll ermöglicht werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf soll gezielt gefördert werden.

Studium und Familienaufgaben

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wirkt darauf hin, dass sich die Zeiten von Schwangerschaft, Elternschaft und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studien- und Abschlussmöglichkeiten auswirken. Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen in der Fakultät so organisiert werden, dass die Teilnahme mit den Betreuungsaufgaben zu vereinbaren ist. Dies setzt voraus, dass die im Rahmen der offiziellen Studienpläne angebotenen Veranstaltungen auch verlässlich, wie angekündigt, stattfinden, da diese Daten den Studierenden mit als Grundlage ihrer zeitlichen Organisation dienen. Die Fakultät fühlt sich hierzu verpflichtet und wird darauf besonders achten. Die Lehr- und Forschungseinheiten werden aufgefordert, ihre Internetseiten durch das Einpflegen von Veranstaltungsgliederungen, Literaturhinweisen und Übungsaufgaben so zu gestalten, dass zumindest die Möglichkeit besteht, Veranstaltungen zum Teil im Selbststudium inhaltlich nachzuarbeiten. Bei der Planung und Durchführung von Exkursionen, Workshops sowie Seminarveranstaltungen wird auf die Möglichkeit der Teilnahme von Müttern bzw. Vätern geachtet. Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angehalten, auf Anfrage Gesprächstermine auch außerhalb ihrer regulären Sprechstunden anzubieten. Bei Abstimmungsschwierigkeiten zwischen dem Lehrpersonal und Studierenden, die Familienaufgaben wahrnehmen, besteht die Möglichkeit, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Vermittlerin zwischen beiden Parteien in Anspruch genommen werden kann.

Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, im „audit familiengerechte hochschule“ insbesondere für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten bei Bedarf Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang und in der notwendigen zeitlichen Flexibilität zur Verfügung zu stellen. Um die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, verpflichtet sich die Fakultät dazu, die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit tagen zu lassen. Abweichungen von dieser Regelung werden rechtzeitig vorher angekündigt. Die Möglichkeit, dienstliche Aufgaben in Tele-Heimarbeit wahrzunehmen, wird unterstützt.

Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät, insbesondere diejenigen mit Funktionen in Lehre, Forschung und Leitung sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes oder diskriminierendes Verhalten und andere Formen von Gewalt unterbleiben und dass bei entsprechenden Verstößen die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens werden die Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultät rechtzeitig eingeschaltet.

Die Fakultät wird insbesondere darauf hinwirken, dass die Bediensteten an Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen Diskriminierung, Belästigung, Gewalt, Partnerschaftliches Verhalten etc. teilnehmen.

Weitere Einzelheiten regelt der eingangs genannte Rahmenplan sowie die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

6) Berichtspflicht

Im Abstand von drei Jahren wird für die Fakultät in schriftlicher Form eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen erstellt. Dabei sollen die Materialien Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans geben. Die Ausführungen werden den zuständigen Stellen in der Hochschule vorgelegt. Die Dekanin bzw. der Dekan berichtet dem Fakultätsrat einmal jährlich über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fakultätsrat berät über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 01. August 2016.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 07. Dezember 2016.

Paderborn, den 16. Dezember

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

Simone Probst

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

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

ISSN 2199-2819