

**Bericht zum Frauenförderplan
der
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 10. Juni 2009 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtlichen Mitteilungen“ Nr. 37 vom 26. Juni 2009) nachstehender

Bericht zum Frauenförderplan für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

erstellt.

INHALT

Einleitung

1. Frauenanteile – Istzustand, Bewertung

- 1.1 Studienanfänger/innen
- 1.2 Studierende
- 1.3 Abschlussprüfungen
- 1.4 Promotionen
- 1.5 Habilitationen
- 1.6 Professuren
- 1.7 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte
- 1.8 Wissenschaftliches Personal
- 1.9 Nichtwissenschaftliches Personal
- 1.10 Drittmittelbeschäftigte

2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

- 2.1 Arbeitszeit und -organisation
- 2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg
- 2.3 Studium und Familienaufgaben
- 2.4 Kinderbetreuung

3. Arbeitssituation im Sekretariatsbereich

4. Fort- und Weiterbildung

5. Studium und Lehre

6. Gender Studies

7. Stipendien und Forschungsförderung

8. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Anhang: Statistik zu den Frauenanteilen

Einleitung

Mit dem Frauenförderplan verfolgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften die folgenden Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen innerhalb der Fakultät;
- 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;
- Förderung von Genderkompetenz der Fakultätsmitglieder und durchgängige Berücksichtigung der Genderaspekte (Gender Mainstreaming) in der Struktur, der Kultur und im Handeln der Fakultät.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick darüber, inwieweit die im Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften formulierten Maßnahmen und Ziele umgesetzt bzw. erreicht wurden.

1. Frauenanteile – Istzustand, Bewertung und Zielvorstellungen

Der Bericht zum Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bezieht sich hinsichtlich der genannten Zahlen zum Istzustand einheitlich auf das vom Dezernat 1 (Finanzwesen) zur Verfügung gestellte Zahlenwerk (30.04.2009), das im Anhang enthalten ist.

1.1 Studienanfänger/innen

Von 2006 bis 2008 ist der Anteil der Studienanfängerinnen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften von 49 % auf 54 % gestiegen. Er liegt damit deutlich über dem Anteil aller Studienanfängerinnen an der Universität Paderborn. Innerhalb der Fakultät zeichnet sich ein recht heterogenes Bild. Während der Frauenanteil im Studiengang International Business Studies je nach Jahrgang zwischen 69 % und 72 % liegt, bewegt er sich im Studiengang Wirtschaftsinformatik teilweise unter 15 %. Erfreulicherweise ist dieses im Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik nicht mehr der Fall, was eventuell als Zeichen dafür gewertet werden kann, dass die Fakultät gute Übergangsraten von dem Bachelor in den Master realisiert.

Um die Frauenquote im Bereich der Wirtschaftsinformatik zu steigern, hat sich die Fakultät an dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ beteiligt. Dies beinhaltet z. B. die Teilnahme am "Girls Day" und am "Schnupperstudium für Schülerinnen". Trotz dieser Bemühungen ist der Frauenanteil bei den Erstsemestern im Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik von 9,8 % im WS 2006/07 auf 9,0 % im WS 2008/09 gefallen.

1.2 Studierende

Seit Ende der 90er Jahre hat sich der Anteil weiblicher Studierender in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften von etwa 41 % auf 44 % erhöht. Er entspricht damit dem Durchschnitt an der Universität Paderborn. Er ist gleichzeitig geringer als der Frauenanteil bei den Neueinschreibungen im ersten Fachsemester an der Fakultät, welcher im WS 2008/09 bei 54,3 % lag. Der Frauenanteil insgesamt lag im WS 2008/09 bei 44,3 %. Er ergibt sich aus dem Frauenanteil der Anfängerjahrgänge im Jahr 2008 und der Jahre davor, wobei die Jahrgänge, die vor mehr als fünf Jahren ihr Studium aufgenommen haben, keinen großen Effekt mehr ausüben

werden. In den Jahren vor 2008 lag der Frauenanteil in den Anfängerjahrgängen jeweils über 44,3 %. Dies legt die Vermutung nahe, dass die Drop-out Quote in den unteren Semestern in der Gruppe der Frauen größer ist als in der Gruppe der Männer. Dieses Phänomen wird regelmäßig an deutschen Universitäten festgestellt und verschärft sich mit zunehmendem Grad der Ausbildung.

1.3 Abschlussprüfungen

Seit Ende der 90er Jahre ist der Frauenanteil bei den Abschlussprüfungen der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge kontinuierlich von 36 % auf 56 % gestiegen, danach aber auf zuletzt 45,2 % im Jahre 2008 gefallen. Gleichzeitig hat sich der Frauenanteil der Studierenden der Fakultät von etwa 41 % auf 44 % leicht erhöht (vgl. Abschnitt 1.2). Diese Zahlen weisen dennoch darauf hin, dass die weiblichen Studierenden der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften in den letzten Jahren ihr Studium überproportional häufig mit Erfolg abgeschlossen haben.

1.4 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird der Frauenanteil bei den Promotionen als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2006 – 2008 betrachtet. Der in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erreichte Wert liegt mit 24,1 % sehr nahe an dem Durchschnittswert an deutschen Hochschulen von 25 %. Im Zeitraum von 1998 – 2004 lag der Durchschnittswert des Frauenanteils bei den Promotionen bei 23 %, so dass der Frauenanteil im Zeitablauf leicht gestiegen ist.

Beim wissenschaftlichen Personal (vgl. Abschnitt 1.8) stieg der Frauenanteil in den vergangenen Jahren an, so dass in Zukunft auch bei den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen ein höherer Frauenanteil zu erwarten ist. Die gestiegene Studienabschlussquote der Frauen (vgl. Abschnitt 1.3) und die Anfängerquote von Frauen im Promotionsstudiengang von 61 % im WS 2008/09 deuten eine ähnliche Entwicklung an.

Zur Steigerung der Promotionsquote von Frauen wurden die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Gezielter Hinweis per Aushang und Rundschreiben auf das „Mentoringprogramm für Doktorandinnen an der Universität Paderborn“.
- Frauen werden an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften gezielt angesprochen und aufgefordert, sich auf Promotionsstellen zu bewerben.
- Frauen werden gezielt für Förderpreise, Stipendien und Auszeichnungen vorgeschlagen.

1.5 Habilitationen

Seit 1996 gab es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 15 Habilitationen, davon vier von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von etwa 27 %. Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt damit über dem bei den Promotionen, was an deutschen Universitäten unüblich ist. Seit geraumer Zeit stellt die Juniorprofessur eine viel versprechende Alternative zur Habilitation dar. 20 % der Juniorprofessuren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind mit einer Frau besetzt.

Die Fakultät ermuntert qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre.

1.6 Professuren

Drei C4/W3-Professuren und eine Juniorprofessur an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind derzeit mit Frauen besetzt. Der Anteil bei den Juniorprofessuren, die mit Frauen besetzt

sind, ist insgesamt zurückgegangen; dieses ist darauf zurückzuführen, dass eine Juniorprofessorin nach erfolgreicher Zwischenevaluation einen ehrbaren Ruf an eine andere Universität angenommen hat. Der Anteil an Juniorprofessuren beträgt 20 %. Etwa 18 % der Stellen für W3-Professuren an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Nichts desto trotz strebt die Fakultät eine Erhöhung dieses Wertes an. Eine gezielte Förderung ist jedoch kaum möglich. Auf ausgeschriebene Professuren bewerben sich überwiegend Männer. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen liegt i. d. R. deutlich unter 19 %.

Zur Erfüllung der rechtlichen Vorgaben und zur weiteren Steigerung der Frauenquote wurden die folgenden Maßnahmen getroffen:

- Die Berufungskommissionen wurden soweit möglich paritätisch besetzt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wurde an allen Berufungsverfahren beteiligt.
- Es wurden mindestens so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, die die erforderliche Qualifikation erfüllen.

1.7 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind derzeit 7 wissenschaftliche Beamte beschäftigt (Januar 2009). Zwei davon sind Frauen.

1.8 Wissenschaftliches Personal

Im Januar 2009 gab es in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals 48 Mitarbeiter. Eine der unbefristeten und 18 der befristeten Landesstellen waren durch Frauen besetzt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals etwa 38 %. Frauen sind in dieser Gruppe damit deutlich unterrepräsentiert. Im Vergleich zum Frauenanteil in anderen Fakultäten entspricht diese Zahl jedoch etwa dem Landessdurchschnitt. Es ist allerdings zu beobachten, dass sich der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern von kontinuierlich 32,1 % im Jahr 2006 auf 38 % im Jahr 2009 erhöht hat.

Hinsichtlich der getroffenen Maßnahmen kann auf die unter Punkt 1.4 genannten Maßnahmen verwiesen werden.

1.9 Nichtwissenschaftliches Personal

– Technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Fakultät beschäftigt derzeit vier technische Mitarbeiter, darunter keine Frau. Keine dieser Stellen wird in absehbarer Zeit frei werden und es werden keine neuen Stellen dieser Art geschaffen. Aus diesem Grund wurden für diesen Personenkreis weder Maßnahmen formuliert noch getroffen.

– Sekretariatsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter

Im Januar 2009 waren in der Fakultät 21 Sekretariatsstellen besetzt. Darunter waren vier Vollzeit- und 17 Teilzeitstellen. Alle waren mit einer Frau besetzt. Bezüglich der Arbeitssituation im Sekretariatsbereich wird auf den Punkt 3 verwiesen.

1.10 Drittmittelbeschäftigte

Sechs von insgesamt sieben aus Drittmitteln beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften sind Frauen. Bei den Mitarbeiterstellen ist ein Viertel mit Frauen besetzt. Insgesamt beträgt der Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten (wissenschaftliche Hilfskräfte und

wissenschaftliche Mitarbeiter) 35,9 %. Er liegt damit unterhalb des Frauenanteils bei den aus Fakultätsmitteln finanzierten Personengruppen von 38 % (vgl. Abschnitt 1.8).

Im Vergleich zum Jahr 2005 ist der Anteil der aus Drittmitteln beschäftigten Frauen allerdings von 25 % auf 35,9 % gestiegen.

Das Ziel, den mittleren Anteil von Frauen am Drittmittelpersonal an jenen der Studierenden von 44,3 % im WS 2008/09 heranzuführen, konnte nicht ganz erreicht werden. Allerdings haben die unter Punkt 1.4 genannten Maßnahmen dazu geführt, dass die Frauenquote auch bei den Drittmittelbeschäftigten deutlich gestiegen ist.

2. 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 von Vereinbarkeit von Familienarbeit mit Studium bzw. Beruf angestrebt. Das gilt für Beschäftigte und Studierende gleichermaßen. In dieser Frage zeigt sich die Fakultät grundsätzlich offen für die Umsetzung innovativer Lösungskonzepte.

2.1 Arbeitszeit und -organisation

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet worden, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften räumt Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen ein wie den Vollzeitbeschäftigten. Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Den Wünschen auf individuelle Festsetzung der Kernzeit ist – soweit nicht zwingende Belange entgegenstanden – entsprochen worden.

Den Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit ist entsprochen worden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstanden. Die Möglichkeit, Dienstaufgaben zuhause wahrzunehmen, ist bei gegebener Sachlage ermöglicht worden.

2.2 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 informiert worden

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollten, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie über Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig unterrichtet worden.

Die Fakultät hat 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 erleichtert. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten und Bibliotheksdiensten wurde ermöglicht und aus Mitteln der Fakultät bzw. zentraler Ressourcen (z. B. bei Bibliotheksdiensten) finanziert. Der Wiedereinstieg in den Beruf ist gezielt gefördert worden.

2.3 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. Entsprechende Regelungen wurden in die Prüfungsordnungen aufgenommen. Zudem wird bei den Prüfungsmodalitäten immer Rücksicht auf die Belange der betroffenen Studierenden genommen.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sind in der Fakultät so organisiert worden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. So gibt es kaum Veranstaltungen mit einer Anwesenheitspflicht. Die Lehr- und Forschungseinheiten wurden aufgefordert, ihre Internetseiten durch das Einpflegen von Veranstaltungsgliederungen, Literaturhinweisen und Übungsaufgaben so zu gestalten, dass Veranstaltungen zumindest zum Teil im Selbststudium nachzuarbeiten sind. In der Regel sind Lehrmaterialien und vereinzelt auch komplette Vorlesungsmitschnitte online zugänglich. Professoren und Professorinnen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden angehalten, auf Anfrage Gesprächstermine auch außerhalb ihrer regulären Sprechstunden anzubieten.

2.4 Kinderbetreuung

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 zur Verfügung zu stellen.

Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, verpflichtete 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.

3. Arbeitssituation im Sekretariatsbereich

In den Sekretariaten der Fakultät sind ausschließlich Frauen tätig. Deren Aufgaben und Tätigkeiten haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten durch

- die Verbreiterung und Differenzierung des Studienangebots in methodischer und didaktischer Hinsicht,
- die wachsende Zahl ausländischer Studierender und deren Beratungsbedürfnisse,
- die international ausgerichtete und daher notwendigerweise mehrsprachige Forschung,
- die mit Drittmittelforschung an europaweite Institutionen verbundenen Dokumentations- und Abrechnungserfordernisse,
- die multimediale, mehrsprachige Binnen- und Außendarstellung der Leistungen der Fakultät und der Schwerpunkte,

unter anderem auf Basis einer rasanten Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie entscheidend verändert, ohne dass sich dieses in den auf Schreiarbeiten ausgerichteten Arbeitsplatzbeschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Vergütungen niedergeschlagen hat.

Fakultätsintern sorgte das Dekanat dafür, dass die Sekretärinnen entsprechend der fachspezifischen Präsentations- und Dokumentationsaufgaben der Fakultät qualifiziert und mit Arbeitsmitteln ausgestattet wurden. Weiterhin wurde zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Aufwertung von Tätigkeiten in diesem Bereich eine Arbeitsgruppe, die sich aus dem Bereich der Sekretärinnen zusammensetzt, gebildet. Die Arbeitsgruppe befasst sich mit der Arbeitssituation im Sekretariatsbereich, erarbeitet für diesen Bereich spezielle Fördermaßnahmen und achtet u. a. auf die Umsetzung der betreffenden, im Frauenförderplan genannten Maßnahmen.

4. Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät hat sich verpflichtet, 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. Auf Fort- und Weiterbildungen, die sich insbesondere an Frauen wenden, ist durch geeignete Aushänge und über das Internet besonders hingewiesen worden.

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

5. Studium und Lehre

Um die Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen zu stärken, bemüht sich die Fakultät darum, Frauen für Lehraufträge, Gastvorträge und Gastprofessuren zu gewinnen. Ebenso wurden Bemühungen unterstützt, Absolventinnen der Fakultät sowie in Unternehmen tätige Ökonominen zu Vorträgen einzuladen, um u. a. das Praxisangebot für Studierende zu bereichern.

Die Lehrenden wurden 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. Genderaspekte und Fragen der Gleichberechtigung sind Bestandteil von Lehrevaluationen.

Die Fakultät legt 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 hat sich besonders dafür eingesetzt, Frauen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation/Juniorprofessur) zu ermutigen und sie bei diesen Bemühungen unterstützt.

6. Gender Studies

Die Fakultät unterstützte die Querschnittsaufgabe, Inhalte und Methoden von Gender Studies in Lehre und Forschung einzubeziehen und begrüßte gegebenenfalls auch entsprechende Schwerpunktbildungen in einzelnen Fächern. Die Fakultät beteiligte sich gegebenenfalls mit unterschiedlichen Studien und Vorträgen an Ringvorlesungen zur Gender-Thematik.

7. Stipendien und Forschungsförderung

Die hierfür von der Fakultät vorgesehenen Mittel sollten mindestens zur Hälfte an Antragstellerinnen vergeben werden. Die Mittelvergabe ist zu dokumentieren.

Die Modalitäten hinsichtlich Forschungsförderung, 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. Deshalb sollten diese Modalitäten so reformiert bzw. 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.

8. Verhinderung von 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 gilt ein Umgangston, der sexuelle Anspielungen und eine Diskriminierung nicht zulässt.

Die Fakultät duldet keinerlei Formen von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Sie hat den Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten.

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 sexualisierter 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“.

9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät

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 hat die Fakultät verstärkt Frauen ermutigt, sich in der Selbstverwaltung zu engagieren.

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

– Anhang –

Statistik zu den Frauenanteilen

Dezernat 1 (Finanzwesen / 30.04.2009)

Daten zum Frauenförderplan

Entwicklung der Frauenanteile in der Lehrereinheit Wirtschaftswissenschaften

Belegungen

Anmerkung:

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

angestrebter Abschluss	WS 2008/09						WS 2007/08						WS 2006/07					
	Studienanfänger 1. FS			Studierende insgesamt			Studienanfänger 1. FS			Studierende insgesamt			Studienanfänger 1. FS			Studierende insgesamt		
	insges.	davon w	w in %	insges.	davon w	w in %	insges.	davon w	w in %	insges.	davon w	w in %	insges.	davon w	w in %	insges.	davon w	w in %
D I *)										1						2		
D II *)				342	125	36,5				582	225	38,7				951	368	38,7
Economics B.A.				15	6	40,0				46	19	41,3				93	39	41,9
Managagement and Economics B.Sc.	365	182	49,9	805	349	43,4	257	100	38,9	609	235	38,6	175	65	37,1	491	191	38,9
International Economics M.A. *)				1	1	100,0				4	2	50,0				16	8	50,0
International Economics M.Sc.	23	13	56,5	47	25	53,2	8	5	62,5	32	17	53,1	6	4	66,7	26	14	53,8
Betriebswirtschaftslehre M.Sc.	36	22	61,1	83	42	50,6	9	4	44,4	53	28	52,8	11	5	45,5	52	27	51,9
Wirtschaftspädagogik M.Sc.	17	6	35,3	27	10	37,0	5	2	40,0	9	4	44,4	1	1	100,0	2	1	50,0
International Business Studies D I *)				11	5	45,5				17	10	58,8				57	30	52,6
IBS - Aufbau *)				1	1	100,0				5	5	100,0	17	14	82,4	44	31	70,5
International Business Studies B.A.	291	209	71,8	596	419	70,3	205	145	70,7	520	368	70,8	174	121	69,5	502	352	70,1
International Business Studies M.A.	25	19	76,0	102	74	72,5	21	11	52,4	82	57	69,5	39	32	82,1	75	62	82,7
Wirtschaftsinformatik D II *)				226	29	12,8				349	39	11,2				572	68	11,9
Wirtschaftsinformatik B.Sc.	89	8	9,0	303	33	10,9	133	13	9,8	315	36	11,4	82	8	9,8	214	28	13,1
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	18	3	16,7	26	6	23,1	3			6	1	16,7	1			3	1	33,3
LBK	37	27	73,0	188	105	55,9	44	24	54,5	183	95	51,9	28	12	42,9	169	84	49,7
LA S I/II *)				3	1	33,3				4	1	25,0				5	1	20,0
LA S II b.F. *)				11	5	45,5				27	15	55,6				40	21	52,5
MAG Geo.Tourism.Wirtschaftsw.(NF) *)										66	39	59,1				128	95	74,2
Summe	901	489	54,3	2787	1236	44,3	685	304	44,4	2.910	1.196	41,1	534	262	49,1	3.442	1.421	41,3
Promotionsstudierende	18	11	61,1	116	33	28,4	12	3	25,0	105	28	26,7	4	2	50,0	111	32	28,8

*) auslaufender Studiengang

**Absolventenzahlen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften
im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe)
- hier: Abschlüsse im ersten und weiteren Fach**

angestrebter Abschluss	2008			2007			2006		
	insges.	davon w	w in %	insges.	davon w	w in %	insges.	davon w	w in %
D II	264	108	40,9	282	108	38,3	213	80	37,6
Economics B.A.	25	11	44,0	37	15	40,5	45	15	33,3
Managagement and Economics B.Sc.	63	23	36,5	10	4	40,0			
International Economics M.A.	4	2	50,0	20	10	50,0	36	16	44,4
International Economics M.Sc.	15	9	60,0	1					
Betriebswirtschaftslehre M.Sc.	21	11	52,4	2	2	100,0			
Wirtschaftspädagogik M.Sc.	2	1	50,0						
International Business Studies D I	7	4	57,1	41	25	61,0	143	99	69,2
IBS - Aufbau	3	3	100,0	16	15	93,8	11	9	81,8
International Business Studies B.A.	137	94	68,6	117	83	70,9	131	101	77,1
International Business Studies M.A.	26	21	80,8	6	3	50,0	9	6	66,7
Wirtschaftsinformatik D II	124	14	11,3	128	14	10,9	129	21	16,3
Wirtschaftsinformatik B.Sc.	23	6	26,1	2					
Wirtschaftsinformatik M.Sc.									
LBK	14	10	71,4	7	6	85,7	1	1	100,0
LA S II	9	6	66,7	14	9	64,3	11	5	45,5
MAG Geo.Tourism.Wirtschaftsw.(NF)	37	27	73,0	54	49	90,7	42	39	92,9
Insgesamt Absolventen	774	350	45,2	737	343	46,5	771	392	50,8

Promotionen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe)

Jahr	Promovenden/Promovendinnen		
	m	w	w in %
2006	14	3	17,6
2007	12	6	33,3
2008	11	3	21,4

Habilitationen in der Lehreinheit Wirtschaftswissenschaften im jeweiligen Prüfungsjahr (WS + SoSe)

Jahr	Habilitanden/Habilitandinnen		
	m	w	w in %
2006	1		
2007			
2008	1		

Statistik über den Frauenanteil 2009 - hier: Professoren

Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

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 %
Wirtschaftswissenschaften	Dekanat	Anzahl																		
		davon Teilzeit																		
	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	7	3	30,0	5			10			1			3	2	40,0	26	5	16,1
		davon Teilzeit							(2)									(2)		
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl	7	3	30,0	5			10			1			3	2	40,0	26	5	16,1
		davon Teilzeit							(2)								(2)			

Statistik über den Frauenanteil 2009 - hier: Wissenschaftliche Beamte
Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung		C 1			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 %
Wirtschafts- wissenschaften	Dekanat	Anzahl															
		davon Teilzeit															
Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	1			2	2	50,0	1			1			5	2	28,6
		davon Teilzeit					(1)	100,0								(1)	100,0
Wirtschafts- wissenschaften	Gesamt	Anzahl	1			2	2	50,0	1			1			5	2	28,6
		davon Teilzeit					(1)	100,0								(1)	100,0

Statistik über den Frauenanteil 2009 - hier: Wissenschaftliches Personal
Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen (incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung		E13A-E15U			Summe	davon befristet			Summe
			m	w	w in %		m	w	w in %	
Wirtschafts- wissenschaften	Dekanat	Anzahl								
		davon Teilzeit								
Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	31	19	38,0	50	30	18	37,5	48
		davon Teilzeit	(14)	(12)	46,2	(26)	(14)	(12)	46,2	(26)
Wirtschafts- wissenschaften	Gesamt	Anzahl	31	19	38,0	50	30	18	37,5	48
		davon Teilzeit	(14)	(12)	46,2	(26)	(14)	(12)	46,2	(26)

Statistik über den Frauenanteil 2009

- hier: Nichtwissenschaftliches Personal

Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen
(incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung		Beschäftigte insgesamt (incl. techn. Personal)															
												Summe			davon befristet			
			A 9 - A 5			E04A-E08A			E09B-E12A			A 16 - E15U			A 16 - E15U			
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	
Wirtschafts- wissenschaften	Dekanat	Anzahl					3	100,0					3	100,0			1	100,0
		davon Teilzeit					(1)	100,0					(1)	100,0				
	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl					18	100,0	4			4	18	81,8			6	100,0
		davon Teilzeit					(16)	100,0					(16)	100,0			(6)	100,0
Wirtschafts- wissenschaften	Gesamt	Anzahl					21	100,0	4			4	21	84,0			7	100,0
		davon Teilzeit					(17)	100,0					(17)	100,0				

Fakultät	Zuordnung		Anteil technisches Personal											
									Summe tech. Pers.			davon befristet		
			E09B-E12A			E02B-E15U			E02B-E15U					
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %			
Wirtschafts- wissenschaften	Dekanat	Anzahl												
		davon Teilzeit												
	Wirtschaftswissenschaften	Anzahl	4			4								
		davon Teilzeit												
Wirtschafts- wissenschaften	Gesamt	Anzahl	4			4								
		davon Teilzeit												

Statistik über den Frauenanteil 2009 - hier: Drittmittelpersonal (incl. aus Studienbeiträgen Beschäftigte) im Januar 2009

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	insgesamt																				
			Professoren			Wiss. Mitarbeiter			Nichtwiss. Mitarbeiter			Stud. und wiss. Hilfskräfte			SHK			WHK			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 %			
Wirtschaftswissenschaften	Gesamt	Anzahl	2			24	8	25,0				54	36	40,0	1	6	85,7	81	50	38,2			
		davon Teilzeit	(2)			(15)	(7)	31,8				(52)	(33)	38,8		(1)		(69)	(41)	37,3			

Anmerkung:

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

Statistik über den Frauenanteil 2009 - Gesamt
Übersicht über den Stand der IST- Besetzung der Stellen
(incl. Finanzautonomie) im Januar 2009

	insgesamt	Anzahl			davon Teilzeit		
		m	w	w in %	m	w	w in %
Professoren	31	26	5	16,1	2		
Wissenschaftliche Beamte	7	5	2	28,6			
Wissenschaftliches Personal	50	31	19	38,0	14	12	46,2
- davon befristet	48	30	18	37,5	14	12	46,2
Nichtwissenschaftliches Personal insgesamt	25	4	21	84,0		17	100,0
- davon befristet	7		7	100,0			
- davon technisches Personal	4	4					
- davon befristet							
Insgesamt (Beschäftigte aus Haushaltsmitteln)	113	66	47	41,6	16	29	64,4
- davon befristet	55	30	25	45,5	14	12	46,2
Nachrichtlich: <i>Drittmittelbeschäftigte (incl. aus Studienbeiträgen Beschäftigte)</i>	32	24	8	25,0	15	7	31,8
<i>Hilfskräfte (SHK und WHK)</i>	97	55	42	43,3	52	34	39,5