

Bericht
zum
Frauenförderplan
der Fakultät für Naturwissenschaften
2006 - 2009

In der Fakultät für Naturwissenschaften werden für die Lehr- und Forschungseinheiten

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

Frauenförderteilpläne erlassen. Die Frauenförderpläne dienen der Realisierung folgender Ziele:

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

Im Folgenden wird über die Einhaltung der Frauenförderteilpläne für den Zeitraum 2006 – 2009 (s. Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften, Amtl. Mitteilungen Nr. 82/06) berichtet.

1 Department Chemie

1.1 Frauenanteile – Ist-Zustand und Bewertung

Grundsätzlich ist 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 2006 - 2008 hat der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn deutlich zugenommen (B.Sc.: 26,1% → 32,4% → 54,5% (gewichtetes Mittel 38,7%) und M.Sc.: 25,0% → 42,9% → 62,5% (gewichtetes Mittel 46,0%). Dieser Anteil liegt damit derzeit leicht unter (B.Sc.) bzw. deutlich über (M.Sc.) dem durchschnittlichen Anteil von ca. 41 % weiblicher Studienanfänger an deutschen Universitäten im gleichen Zeitraum (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2008). Bei näherem Vergleich ergibt sich für Paderborn ein noch etwas besseres Bild: So ist zu beachten, dass der hohe Frauenanteil trotz des Fehlens von Studiengängen im Bereich Biochemie und Lebensmittelchemie, die besonders stark von weiblichen Studierenden nachgefragt werden, erzielt werden konnte. Bei den Lehramtsstudiengängen betrug der mittlere Anteil weiblicher Studienanfänger in 2006 – 2008 im Durchschnitt ca. 58 %.

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

Der Anteil weiblicher Studierender insgesamt schwankt im Zeitraum 2006-2008 schwach um mittlere 39,3 % bzw. 37,8%. Er liegt somit leicht bis deutlich unter dem Anteil der Anfängerinnen. Laut GDCh-Statistik von 2008 betrug der bundesweite Frauenanteil beim Vordiplom 38 %, beim Diplom ca. 41 % und bei der Promotion 34 %.

1.1.3 Abschlussprüfungen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird die Frauenquote als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2006 – 2008 betrachtet. So wird für B.Sc.- bzw. M.Sc.-Abschlüsse ein Wert von 35,6 % bzw. 41,6% erreicht. Gemessen an dem Frauenanteil bei den Studienanfängern bestätigt sich auch hier die bundesweit einheitliche Tendenz zu einem leicht überproportionalen Frauenanteil bei den Studienabbrüchen. An dieser Stelle ist die Notwendigkeit einer gesellschaftspolitischen Ursachenforschung erkennbar (s.a. AKCC, GDCh-Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie).

Es ist eine dringliche Aufgabe, die Zahl der Studienabbrecher zu senken, ganz besonders den diesbezüglichen überproportionalen Frauenanteil. Entsprechende Maßnahmen des Departments Chemie sind im neuen Frauenförderplan dargestellt

1.1.4 Graduiertenförderung

Für das Department Chemie wurden in den Jahren 2007 / 2008 insgesamt 11 Graduiertenstipendien zugesagt. Davon gingen 9 an Frauen. 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 Forschungskommission der Fakultät NW hat in den Jahren 2006 bis 2008 bis zu 63% der verausgabten Sach- und Personalmittel und bis zu 49% der Reisemittel an Frauen vergeben. Diese Zahlen belegen die überproportional hohe Förderung der wissenschaftlich aktiven Frauen dieser Fakultät.

1.1.5 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen (2006 - 2008 = 32 Promotionen) wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2006 – 2008 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt mit 18,5 % deutlich unter dem Durchschnittswert an deutschen Hochschulen von 34 %. Eine Verbesserung dieser Zahlen ist jedoch absehbar. Zum WS0809 betrug der Frauenanteil bei den Neueinschreibungen ins Promotionsstudium 66,7 % (4 von 6) sowie bei den Promotions-

studierenden 35,6 %, so dass zukünftig wieder mit steigenden Promotionen von Frauen zu rechnen ist. Eine angemessene Zielgröße wäre derjenige Frauenanteil, der zukünftig bei den Absolventinnen des Masterstudiums erreicht wird. Das Department Chemie wird weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und fördern. Die Unterstützung der Promotionsstudentinnen durch das Mentoring-Programm für Doktorandinnen wird begrüßt.

1.1.6 Habilitationen

Seit 2006 gibt es in der Chemie eine Habilitandin (und keinen Habilitanden), was damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt.

Nach Angaben der GDCh lag im Jahr 2006 der Anteil der Frauen, die sich in der Chemie habilitierten, bei ca. 19 % (GDCh 2007). Dabei ist zu beachten, dass diese Frauen in der Regel aus den Jahrgängen, die ihr Studium mit einem Frauenanteil von nur ca. 30 % begannen, stammen.

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

1.1.7 Professuren

Derzeit ist von den 13 Professuren eine mit einer Frau besetzt. Dies entspricht rechnerisch einem Frauenanteil von 7,7 %. Im Bundesdurchschnitt betrug der Frauenanteil 2007 bei bundesweit insgesamt 890 Chemieprofessuren (W2/C3- sowie W3/C4- Professuren) ca. 9,3 % (GDCh-Nachrichten aus der Chemie, April 2009). Bei den Berufungsverfahren im Berichtszeitraum hat das Department Chemie zur Verbesserung der Chancen von Frauen, die sich auf Chemie-Professuren bewerben, folgende Maßnahmen ergriffen:

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

Es konnte dennoch bei den anstehenden Berufungen im Berichtszeitraum keine Besetzung mit einer Frau erzielt werden:

- Organische Chemie (Nachfolge Krohn): 23 Bewerbungen, davon 3 von Frauen; Engere Wahl 8 Bewerbungen, davon 1 von einer Frau; es konnte keine Frau auf der Liste berücksichtigt werden, Besetzung mit einem Mann,
- Anorganische Chemie (Nachfolge Schulz): 25 Bewerbungen, davon 3 von Frauen; Engere Wahl 6 Bewerbungen, davon 2 von Frauen; eine Frau konnte auf der Liste (Platz 3) berücksichtigt werden, Besetzung mit einem Mann,
- Juniorprofessur W1-TMC: 9 Bewerbungen, davon 3 von Frauen; Engere Wahl 4 Bewerbungen, davon 2 von Frauen, die auf Platz 1 gelistete Frau hat leider abgesagt, das Verfahren wurde ohne Berufung beendet.

1.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Ende 2009 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.

1.1.9 Wissenschaftliches Personal

Zum Stichtag 30.04.2009 gab es in der Gruppe wissenschaftliches Personal 12 befristete und 3 unbefristete Landesstellen. Zwei der befristeten Landesstellen waren durch Frauen besetzt, was bezogen auf die Gesamtzahl der Stellen einem Frauenanteil von nur 16,7 % 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 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	10	2	12	16,7
Drittmittelstellen	22	6	28	21,4
WHK	1	2	3	66,7
Stipendien	2	9	11	81,8
Gesamt	35	19	54	35,2

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von ca. 23 % wieder. Dieser Wert liegt unter dem Frauenanteil der im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden (zum WS08/09 = 35,6%), was darin liegt, dass Frauen bei den befristeten Landes- bzw. Drittmittelstellen eher unterrepräsentiert und bei den Stipendien deutlich überrepräsentiert (s. Kap 1.1.4) sind. Dies ist damit zu begründen, dass Frauen aufgrund von besseren Noten und geringerem Lebensalter häufiger Stipendien erhalten. Die Erlangung der Stipendien führt, wie bereits in Abschnitt 1.1.4 behandelt, mitunter zu einem gewissen finanziellen Nachteil; dieser wird aber durch die Aufwertung des Lebenslaufs teilweise aufgehoben.

1.1.10 Weiteres Personal

Im Department Chemie waren zum Stichtag 30.04.2009 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 29 Personen beschäftigt, davon 19 Frauen.

1.1.11 Lehraufträge

Im Bereich der Chemie wurden im SoSe 2008 sowie im WS08/09 insgesamt 11 Lehraufträge vergeben. Von diesen Lehraufträgen erfolgten 4 ohne Vergütung. Zwei der vergüteten Lehraufträge konnten an Frauen vergeben werden.

1.1.12 Auszubildende

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt bei insgesamt 8 Auszubildenden 62,5%.

1.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Das Department Chemie unterstützte alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben Studium und Dienstaufgaben miteinander vereinbar sind:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Department ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, der Telearbeit 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. Das Department Chemie bemüht sich über die Möglichkeiten des neuen gestuften Studiengangs hinaus, Studierenden bei Bedarf ein "Teilzeitstudium" zu ermöglichen. 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.

1.3 Studium und Lehre

Im Berichtszeitraum stellte sich das Department Chemie der Aufgabe, den derzeit als leicht überdurchschnittlich zu bewertenden Frauenanteil bei den Studierenden zu halten. Hierzu erfolgten u.a. die Maßnahmen:

- **Kinderfreizeit für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität in den Oster-, Sommer- und Herbstferien:** Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn. Diese Maßnahme dient gleichermaßen der frühzeitigen Ansprache von Mädchen und Jungen für die Naturwissenschaften wie auch den berufstätigen bzw. studierenden Eltern durch die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten.
- **Schülerpraktikum:** Diese zum 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%.
- **Schülerakademie:** Mit dieser Maßnahme werden interessierte Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 10 bis 13 angesprochen. Angeboten wird jeweils in der letzten Woche der Sommerferien ein fünftägiges Laborpraktikum mit Experimenten aus dem Bereich der Allgemeinen Chemie. Dieses Angebot wurde zuletzt in 2006 durchgeführt und ab 2007 ersetzt durch die Sommerschule Chemie;
- **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 2009 werden intensiv betreut. Der Lernerfolg wird durch begleitende und abschließende Leistungskontrollen in Form von Kolloquien und Klausuren kontrolliert. Mit Hilfe dieses Programms ist es möglich, das anschließende Bachelorstudium in nur 5 Semestern abzuschließen.
- **Girl's Day:** Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn;
- **Schnupperstudium - Studentin auf Probe:** Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn;

2 Department Physik

Der Frauenanteil in der Physik ist nicht durch die Zahl der angebotenen Studienplätze und Stellen, sondern durch die Zahl der geeigneten Interessentinnen begrenzt und wird sich nachhaltig nur bei einem deutlichen Bewusstseinswandel erhöhen. Das Department Physik unterstützt den dafür notwendigen gesellschaftlichen Prozess. Beispiele sind die Beteiligung am Schnupperstudium für Frauen, dem Girls Day, Werbeveranstaltungen eines Paderborner Mädchengymnasiums für technisch-naturwissenschaftliche Fächer sowie die nano4women/nano4girls-Initiative. Insgesamt führte das Department Physik im Berichtszeitraum jährlich etwa 15 Werbeveranstaltungen an Gymnasien des Hochstifts durch bzw. beteiligte sich an regionalen und überregionalen Berufsmessen. Dabei stand die Vermittlung der attraktiven Berufsbilder in der Physik insbesondere auch für Frauen im Vordergrund.

2.1 Studienanfängerinnen, Studierende, Absolventinnen

Mit seinem Frauenförderplan vom 7. Dezember 2005 hatte sich das Department Physik eine Steigerung des Studentinnenanteils um 10% zum Ziel gesetzt. Dieses Ziel konnte noch nicht erreicht werden, der Anteil der Studentinnen stieg nur moderat auf 26,5% im WS 2008/09 ausgehend von 22,1% im WS 2005/06. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf den Zuwachs an Lehramtsstudentinnen zurückzuführen. Der Vergleich mit den Landes- und nationalen Zahlen ist für die Paderborner Physik jedoch erfreulich: Im WS 2005/06 lagen die Frauenanteile auf Bundesebene bei 18,9% und im Land NRW bei 21,1%. Erfreulich ist auch der aktuelle Trend, der mit einer Anfängerinnenquote von 30,9% für das WS 2008/09 weiter deutlich nach oben weist. Besonders bemerkenswert ist die Anfängerinnenzahl im Masterstudiengang Physik, die im WS 2008/09 bei 60% lag und sich somit in den letzten 3 Jahren vervierfacht hat. Obwohl dieser Wert aufgrund der absolut gesehen sehr geringen Anfängerzahlen nicht überbewertet werden sollte, stimmt er doch in Hinblick auf die künftigen Prozentsätze bei den Studierenden insgesamt und auch bei den Promotionen optimistisch.

Der Anteil der Absolventinnen liegt in den Prüfungsjahren 2007/08 bei einem Mittelwert von 22,7%, was unter dem Landesmittel für 2007 von 26,7% liegt. Bei den Absolventinnen des Bachelorstudiengangs wurde jedoch eine erfreulich hohe Bereitschaft beobachtet, ein Masterstudium anzuschließen. Das Department Physik begrüßt und bewirbt das Mentoring-Programm der Universität für Studentinnen und Doktorandinnen.

2.2 Wissenschaftliches Personal

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 sowohl auf Landesstellen als auch im Drittmittelbereich erfreulicherweise mit 19,6% über dem Landesdurchschnitt. Das Department Physik unterstützt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen durch die Zuweisung flexibel einsetzbarer Hilfskraftmittel z.B. bei Konferenzbesuchen oder für die Vorbereitung wissenschaftlicher Projektanträge. Diese Unterstützung ist in der Tat hilfreich und hat wesentlich dazu beigetragen, dass eine der beiden attraktiv ausgestatteten Nachwuchsforschergruppen des Departments von einer exzellenten Forscherin geleitet wird.

Leider standen die Krippenplätze der Universität ausschließlich dem Nachwuchs studierender bzw. im örtlichen Einzugsbereich ansässiger Mütter zur Verfügung. Deswegen blieb eine Unterstützung der Mütter mit Anstellung oder Promotionsstipendium trotz entsprechender Bemühungen erfolglos.

Bis Ende 2006 lag die Federführung der bundesweiten Initiative zur Förderung der unternehmerischen Selbständigkeit von Nano-Nachwuchswissenschaftlerinnen (NENa) bei einem Professor des Departments Physik.

2.3 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Es konnte im Berichtszeitraum eine der zwei neu zu besetzenden Dauerpositionen wissenschaftlicher Beamte mit einer Frau besetzt werden.

2.4 Professuren

Dem Department ist es bisher nicht gelungen, mit einer Professorin ein weibliches Rollenvorbild zu gewinnen. Die Ursache hierfür ist die außerordentliche geringe Zahl von Bewerberinnen, um die darüber hinaus ein bundesweiter Wettbewerb besteht. Typischerweise kommen deutlich weniger als 10% der Bewerbungen von Frauen. In den insgesamt sechs Berufungsverfahren des Departments Physik seit 2005 haben wir es aber trotz der außerordentlich schwierigen Bewerberinnenlage geschafft, dreimal einen Ruf an eine qualifizierte Kollegin zu erteilen, sind jedoch zweimal im Wettbewerb mit anderen Universitäten unterlegen geblieben. Zum Sommersemester 2010 wird erstmals eine W3-Professur (Angewandte Physik) mit einer Frau besetzt.

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

3.1 Frauenanteile - Ist-Zustand und Bewertung

3.1.1 Studienanfänger/ innen

Aufgrund der besonderen Situation im Wintersemester 2006/2007, mit 110 Studienanfängern/innen im Bachelor-Studiengang anstatt geplanten 60, ist eine zusammenhängende, rückblickende Aussage schwierig. Unter Berücksichtigung der überdurchschnittlich hohen Anfängerinnenquote mit 59% im WS 2007/08 liegt die Gesamtquote bei Studienanfängerinnen bei insgesamt 46,6 %.

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. Die Gesamtquote liegt bei 47,2%

Im Bereich des Bachelorstudiengangs liegt die Quote unter Berücksichtigung der überdurchschnittlich hohen Anzahl von Studienanfängerinnen im WS 2006/07 und dem Boom-Jahr WS 2007/08 bei 45,6 %

3.1.2 Studierende

Im BA-Studiengang liegt ein Frauenanteil von ca. 45% vor. Im auslaufenden Diplomstudiengang ist die Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von ca. einem Drittel in den letzten Jahren relativ konstant. In den Lehramtsstudiengängen ist nach Schulformen zu differenzieren. Im Bereich Grundschule liegt der Prozentteil weiblicher Studierender weiterhin bei 70%, im Bereich Haupt-Real- und Gesamtschulen bei knapp 54%, im Bereich Gymnasium/ Gesamtschule bei 42,5 % und im Berufskolleg bei 19,3 %.

3.1.3 Abschlussprüfungen

Über alle Studiengänge zusammen genommen ergibt sich in den letzten drei Jahren ein zweigeteiltes Bild. In den Jahren 2006 und 2007 ist die Absolventinnenquote von 57% auf 69% gestiegen und in 2008 auf 47% gesunken. Die Schwankungen lassen sich mit den auslaufenden Lehramtsstudiengängen für die Primarstufe, Sekundarstufe I, II sowie I + II erklären. Hier war in den Jahren 2006 und 2007 eine sehr hohe Anzahl von Absolventinnen zu verzeichnen. Für die neu eingeführten Lehramtsstudiengänge LGG, LGS und LHR lassen sich noch keine konkreten Aussagen treffen, da hier zu wenig Absolventen/innen vorhanden sind. Auch hier lassen sich erst in den kommenden Jahren auswertbare Kennzahlen ermitteln.

Im auslaufenden Diplomstudiengang ist ein Anstieg der Absolventinnenquote von 40% auf 56% zu verzeichnen. Diese Quote wird in den nächsten Jahren deutlich sinken, da der Gesamtfrauenanteil im Studiengang ca. ein Drittel beträgt und zukünftig mehr Männer den auslaufenden Diplom-Studiengang abschließen werden.

3.1.4 Graduiertenstipendium

In der LFE-Sport gab es in den vergangenen Jahren keine Nachfrage nach einem Graduiertenstipendium.

3.1.5 Promotionen

In den Jahren 2006 - 2008 gab es in der LFE Sport insgesamt sechs Promotionen, von denen vier von Frauen (66,7%) waren. Durch die gestiegene Zahl von Mitarbeiterinnen in der Drittmittelforschung ist es, wie im letzten Bericht bereits angekündigt, zu einer gestiegenen Zahl von Promovendinnen gekommen.

3.1.6 Habilitationen

In den letzten 15 Jahren wurden in der LFE Sport Habilitationsverfahren von einer Frau und von einem Mann abgeschlossen.

3.1.7 Professuren

Im Gültigkeitszeitraum des alten Frauenförderplans war keine Professur mit einer Frau besetzt. Bei den Berufungsverfahren in diesem Zeitraum wurde daher die Gewinnung von Professorinnen besonders verfolgt. So wurde bei der Wiederbesetzung der Professur im Arbeitsbereich „Sport und Erziehung“ im Jahr 2008 gezielt nach in den Bereichen Sport und Erziehungswissenschaft qualifizierten Bewerberinnen gesucht. In diesem Berufungsverfahren waren 7 Bewerberinnen vertreten, von denen 5 eingeladen und zwei auf der Liste berücksichtigt wurden. Die Besetzung erfolgte mit einem Mann.

Im dem weiteren Berufungsverfahren für die W3-Professur Sportmedizin (Nachfolge Prof. Meyer) war keine Bewerberin vorhanden. Im laufenden Berufungsverfahren für die W2-Professur Sport und Gesellschaft (Nachfolge Prof. Braun) waren 7 Bewerberinnen, von denen 3 eingeladen wurden.

3.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Die im Jahr 2009 zu besetzende Stelle einer Studienrätin/eines Studienrats im Hochschuldienst konnte mit einer Frau erfolgreich besetzt werden.

3.1.9 Wissenschaftliches Personal

Von derzeit 14 TV-L- Stellen für die Lehreinheit Sport sind 5 mit Mitarbeiterinnen besetzt. Davon werden 10 Stellen in Teilzeit besetzt. Der Frauenanteil liegt dabei bei 4 Teilzeitstellen.

Unter den befristeten- und Drittmittel- Stellen wird nach der Statistik zum Januar 2009 ersichtlich, dass eine von drei Stellen mit Frauen besetzt sind. Im Bereich reine Drittmittelkräfte mit zeitlicher Befristung beträgt der Frauenanteil derzeit 35%, im Bereich wissenschaftliche Hilfskräfte 66% und im Bereich studentische Hilfskräfte 25%.

3.1.10 Nichtwissenschaftliches Personal

Es handelt sich hier um Sekretärinnenstellen und eine MTA-Stelle, die alle mit Frauen besetzt sind. Anderweitige Stellen wie Arbeiterinnenstelle/ Arbeiter oder Auszubildende gibt es in diesem Bereich nicht.

3.1.11 Lehraufträge

Der umfangreiche Bereich Theorie und Praxis des Sportes wird in hohem Maße durch Lehraufträge abgedeckt. Neben dem grundsätzlichen Problem, geeignete Lehrbeauftragte zu finden, ergibt sich im Hinblick auf die Sportart selbst oft keine sehr freie Auswahl. In der Regel wurde auf Lehrerinnen und Lehrer zurückgegriffen, die in der jeweiligen Sportart eine zusätzliche Trainerausbildung haben. Unter diesen Gesichtspunkten limitierte sich die Möglichkeit einer entsprechend hohen Zahl von Lehraufträgen für Frauen.

3.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

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.

Da durch die stringenteren Regulierung vor allem in den Bachelor-Studiengängen mit Modularisierung und studienbegleitenden Prüfungen für Frauen mit Kindern Verlängerungen der Studienzeiten entstehen, begrüßt die LFE Sport Maßnahmen und Erleichterungen (z.B. Erlass von Studiengebühren), die es Müttern als auch Ehepaaren mit Kindern erlauben, das Studium erfolgreich zu absolvieren.

3.3 Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Nachwuchskräfte werden gezielt auf die Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung hingewiesen.

3.4 Frauen- und Geschlechterforschung

Geschlechtsdifferenzierte Sichtweisen sind nicht nur Bestandteil der Lehre, sondern auch der Forschung im Arbeitsbereich „Sport und Gesellschaft“. Auch im Arbeitsbereich „Sport und Erziehung“ werden entsprechende Themen in der Lehre aufgegriffen und in die sportpraktische Ausbildung hinübergenommen.

3.5 Stipendien und Forschungsförderung

Bereits oben wurde erwähnt, dass Anträge für Drittmittelforschungsprojekte gezielt an Forschungsmittelgeber gerichtet werden, die vor allem die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Auge haben. Die Lehr- und Forschungseinheit wird diesbezüglich die Nachwuchswissenschaftlerinnen permanent beraten und im Einzelfall gezielt unterstützen, z.B. bei der Abfassung von entsprechenden Anträgen durch die Leiter der Arbeitsbereiche, die zudem für Antragstellungen und Durchführung von Projekten zusätzliche Mittel für studentische Hilfskräfte bereitstellen werden. Bevorzugt wird bei diesen Antragsstellungen jedoch das Bemühen, Tarifstellen einzuwerben, da diese gegenüber den Stipendien finanzielle und soziale Vorteile bieten.

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

4.1 Frauenanteile – Istzustand und Bewertung

4.1.1 Studienanfängerinnen, Studierende und Abschlussprüfungen

Für die Lehramtsstudiengänge der LFE HWW (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit) sind – bei stark steigender Belegung – hohe Frauenanteile festzustellen. Im Berichtszeitraum lag der Anteil der Studienanfängerinnen stets über 80%, im WS 2009/10 sogar > 85%. Zum WS09/10 betrug der Frauenanteil bei den Studierenden 84 %. Der Anteil der Absolventinnen lag bei ca. 90%. Hier bestand kein Handlungsbedarf.

4.1.2 Promotionen

Die drei Promotionsverfahren in den Jahren 2005 – 2009 wurden 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.

4.1.5 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Im Lehr- und Forschungsbereich HWW ist ein Mitarbeiter als Studienrat im Hochschuldienst im Rahmen einer A 15-Besoldung (abgeordnete Lehrerstelle) tätig. Eine Frau ist als wissenschaftliche Beamtin im Rahmen einer A14-Besoldung in der Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft tätig. Hier besteht zurzeit eine Verringerung der Wochenarbeitszeit wegen Familienpflichten, dadurch konnte eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt werden.

4.1.6 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Am Stichtag 01.10.09 war eine wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fach mit der Vertretung einer ½ Stelle betraut (s. Kapitel Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte). Zwei weitere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind im Fach beschäftigt und überwiegend in der Lehre tätig. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist ausschließlich mit Lehrverpflichtungen betraut. Dies entspricht einem Frauenanteil von deutlich über 50%.

4.1.7 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Zwei halbe Stellen sind mit Frauen besetzt: ½ Stelle mit einer technischen Angestellten und ½ Stelle mit einer Regierungsangestellten.

4.1.8 Drittmittelbeschäftigte

Am Stichtag 01.10.09 sind im Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft 2 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 1 wissenschaftlicher Mitarbeiter über Drittmittel finanziert. Die Finanzierung trägt u.a. das Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft (BMVEL). In den Jahren 2005 bis September 2009 waren insgesamt 6 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 1 wissenschaftlicher Mitarbeiter in verschiedenen Forschungsprojekten tätig.

4.1.9 Lehrbeauftragte

Im WS 08/09 und im SS 09 und wurden jeweils 4 Lehraufträge an Frauen vergeben. Im WS 09/10 wurden 3 externe Lehraufträge an Frauen und einer an einen Mann erteilt.

4.1.10 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Da der Frauenanteil unter den Studierenden dominiert, werden erwartungsgemäß mehr Hilfskraftstellen von Frauen ausgefüllt. Im Jahre 2009 sind von den 17 studentischen Hilfskräften 15 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 88%.

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 besteht für diese Problematik eine Fülle von (individuellen) Beratungsangeboten 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:

- Gender und Gesundheit
- 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.

Gleichstellungsbeauftragte

(Gisela Jünnemann)

Dekan

(Prof. Dr.-Ing. Hans-Joachim Warnecke)