

Nr. 56 / 10 vom 26. Oktober 2010

**Frauenförderplan
der
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften**

Vom 26. Oktober 2010

**Frauenförderplan
der
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften**

Vom 26. Oktober 2010

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

Frauenförderplan für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 20. September 2006 ersetzt.

INHALT

Präambel

1. Frauenanteile – Istzustand, Bewertung und Zielvorstellungen

- 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

10. Berichtspflicht

11. Schlussbestimmungen

- 11.1. zum Frauenförderplan
- 11.2. zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Anhang: Statistik zu den Frauenanteilen

Präambel

Der Frauenförderplan dient der Realisierung folgender 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.

1. Frauenanteile – Istzustand, Bewertung und Zielvorstellungen

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 (30.04.2009), das im Anhang enthalten ist.

1.1 Studienanfänger/innen

Der Anteil der Studienanfängerinnen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist von gut 41 % im WS 06/07 auf über 54 % im WS 08/09 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 in den Jahren 2006 bis 2009 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. Genau hier möchte die Fakultät ansetzen und geeignete Maßnahmen ergreifen, um den Frauenanteil in der Wirtschaftsinformatik dem Fakultätstrend anzunähern.

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 intensiviert sich mit zunehmendem Grad der Ausbildung. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften versteht es als Herausforderung, die Drop-out Quote in der Gruppe der Frauen nicht nur im ersten berufsqualifizierenden Studienabschnitt, sondern über alle Stufen der akademischen Ausbildung zu verringern.

Grundsätzlich ist jedoch festzustellen, dass in den Studiengängen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften mehr Männer eingeschrieben sind als Frauen. Eine Ausnahme bildet das Studienprogramm IBS, in dem der Frauenanteil seit Jahren meist höher ist als der Männeranteil. Vor diesem Hintergrund beabsichtigt die Fakultät, ihre insbesondere im Studiengang IBS bereits vorhandenen Stärken auszubauen. Dieses erfolgte bereits durch den umfangreichen Ausbau des Studienprogramms, welches hierdurch noch attraktiver gestaltet wurde, damit der hohen Nachfrage gerecht zu werden.

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 darauf hin, dass die weiblichen Studierenden der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften in den letzten Jahren ihr Studium überproportional häufig mit Erfolg abschließen.

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 %. Der Frauenanteil stieg beim wissenschaftlichen Personal (vgl. Abschnitt 1.8) 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) deutet eine ähnliche Entwicklung an. Die Fakultät für

Wirtschaftswissenschaften ist weiterhin bemüht, entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion zu ermutigen und gezielt zu fördern. Im Rahmen des Promotionsstudiums strebt die Fakultät an, den Zugang zu einer externen Promotion zu vereinfachen. Insbesondere Frauen im Erziehungsjahr ist es damit grundsätzlich möglich, im häuslichen Umfeld an ihrem Promotionsthema weiterzuarbeiten.

1.5 Habilitationen

Seit 1996 gab es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 15 Habilitationen, davon vier von Frauen. Seit dem Jahr 2006 haben zwei Frauen ihre Habilitation abgelegt. 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. Die Fakultät strebt an, qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre zu ermutigen.

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 %. In den nächsten Jahren werden keine Professorenstellen aufgrund planmäßiger Emeritierungen frei werden.

Die Fakultät verpflichtet sich, in allen Berufungsverfahren Frauen nicht nur die gleichen Chancen zu geben wie Männern, sondern sie vom Beginn des Verfahrens an ausdrücklich zur aktiven Teilnahme zu ermutigen. Diesen Weg wird die Fakultät konsequent weiter verfolgen.

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 wissenschaftliches Personal 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.

Nichts desto trotz strebt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an, den Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals zu erhöhen. Ziel ist es, den Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals in den nächsten drei Jahren auf den Frauenanteil bei den Abschlussprüfungen in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen. Darüber hinaus wird die Fakultät Nachwuchswissenschaftlerinnen ermutigen, durch Anträge bei Forschungsförderinstitutionen Mittel für entsprechende Stellen zu beantragen.

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. Der Frauenanteil in der Gruppe der technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist somit im Planungszeitraum dieses Frauenförderplans aller Wahrscheinlichkeit nach nicht zu beeinflussen.

– 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.

1.10 Drittmittelbeschäftigte

Sechs von insgesamt sieben aus Drittmitteln beschäftigten wissenschaftlichen Hilfskräften sind Frauen (vgl. Abschnitt 1.8). Bei den Mitarbeiterstellen sind 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.

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.

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.

2.1 Arbeitszeit und -organisation

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. In der von der Regelarbeitszeit abweichenden Gestaltung der individuellen Arbeitszeit sollen diese besonderen familiären Aufgaben berücksichtigt werden. Wichtig sind verlässliche und transparente Lösungen.

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.

Grundsätzlich ist den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aus familiären Gründen (Kindererziehung bzw. Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ihre Arbeitszeit abweichend von der regelmäßigen Dienstzeit individuell zu regeln, im Rahmen der rechtlichen Regelungen zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

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 Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Bei gegebener Sachlage sollte die Möglichkeit, Dienstaufgaben zuhause wahrzunehmen, ermöglicht werden.

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 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.

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.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen in der Fakultät so organisiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern 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 zumindest zum Teil im Selbststudium inhaltlich nachzuarbeiten. Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angehalten, auf Anfrage Gesprächstermine auch außerhalb ihrer regulären Sprechstunden anzubieten.

2.4 Kinderbetreuung

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität im „audit familiengerecht 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, 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.

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 Schreivarbeiten ausgerichteten Arbeitsplatzbeschreibungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Vergütungen niedergeschlagen hat.

Da die multimedialen, mehrsprachigen Organisations-, Beratungs- und Gestaltungstätigkeiten in den Sekretariaten im angeführten Spektrum mit neuester Bürotechnik für die Lehre und Forschung der Fakultät unverzichtbar sind, werden sich deren Organisationseinheiten im Zuge der wachsenden, auch finanziellen Freiheitsräume der Universität mit Nachdruck bemühen, die Lücke zwischen den veralteten Arbeitsplatzbeschreibungen (mit den resultierenden Vergütungseingruppierungen) und den faktischen Aufgaben und Tätigkeiten der Sekretärinnen rasch zu beseitigen. Die Fakultät wird sich dabei mit ihrem fachlichen Sachverstand in die Präzisierung der Arbeitsplatzbeschreibungen im Rahmen der universitären Gehaltstarife einbringen und dabei insbesondere die Belange der in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiterinnen fokussieren (speziell bei leistungsorientierten Vergütungsanteilen).

Fakultätsintern wird das Dekanat dafür sorgen, dass die Sekretärinnen entsprechend der fachspezifischen Präsentations- und Dokumentationsaufgaben der Fakultät qualifiziert und mit Arbeitsmitteln ausgestattet werden. 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.

Dieser Sachverhalt ist aus Sicht der Fakultät auch im „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn“ unbedingt zu verankern und mit Maßnahmen zu konkretisieren.

Um die Arbeitssituation im Sekretariatsbereich rasch zu verbessern, ist die Universität Paderborn als Arbeitgeberin insbesondere bei der Wahrnehmung und Verantwortung der Fürsorgepflicht gefordert. Daher werden die Vorgesetzten vom Dekanat ausdrücklich aufgefordert, kontinuierlich darauf zu achten, dass die Arbeitsplätze der dort tätigen Mitarbeiterinnen beschrieben und die Mitarbeiterinnen dann entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Bei an der Fakultät anstehenden Berufungsverhandlungen wird das Dekanat diesen Sachverhalt jeweils berücksichtigen und die neu zu Berufenen explizit hierauf hinweisen.

4. 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. Auf Fort- und Weiterbildungen, die sich insbesondere an Frauen wenden, soll durch geeignete Aushänge und über das Internet besonders hingewiesen werden.

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

5. Studium und Lehre

Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden finden sich gegebenenfalls unter Punkt 1 zu einzelnen Studiengängen.

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 tätige Ökonominnen 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.

6. Gender Studies

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.

Als mögliche Themenbeispiele seien stichpunktartig genannt:

Methodik der Genderforschung im ökonomischen Kontext sowie geschlechtsspezifische Aspekte und/oder Implikationen für Frauen und Männer

- beim Studienerfolg,
- beim Wissensererb,
- bei der Nutzung neuer informationsverarbeitender Technologien,
- beim Gender Budgeting,
- bei der Globalisierung,
- beim demographischen Wandel,
- von sozialen Versicherungssystemen,
- bei der geschlechtlichen Arbeitsteilung,
- am Arbeitsmarkt,

im Management,
 im Managing Diversity,
 in der Konsumforschung,
 in der Werbung,
 in verschiedenen ökonomischen Systemen,
 in verschiedenen rechtlichen Kontexten,
 etc.

7. Stipendien und Forschungsförderung

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 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 ernst genommen wird und Betroffenen das Vertrauen vermittelt wird, sich dagegen zur Wehr setzen zu können.

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 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“.

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 wird die Fakultät verstärkt Frauen ermutigen, 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, 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.

10. 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 geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderpläne. Die Ausführungen werden den zuständigen Stellen in der Hochschule vorgelegt.

11. Schlussbestimmungen

11.1. zum Frauenförderplan

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn (AM.Uni.PB) in Kraft.

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren, beginnend am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn. Nach Ablauf dieses

Zeitraumes ist er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Der Frauenförderplan, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind vom Dekanat den Fakultätsmitgliedern und -angehörigen bekannt zu machen. Neu eingestellte Beschäftigte sind darüber ebenfalls vom Dekanat in Kenntnis zu setzen.

11.2. zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, deren Wahl und Amtszeit sind in der Grundordnung der Universität Paderborn vom 15. März 2002, insbesondere in § 8, geregelt. Weitere Ausführungen zur Amtszeit beinhaltet die Übergangswahlordnung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften vom 5. Juni 2002 (§ 26).

Für die Erstellung eines Wahlvorschlags wird vom Dekanat eine Frauenversammlung der Fakultät einberufen, zu der auch die Gleichstellungsbeauftragte des Senats eingeladen wird.

Verabschiedet vom Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften am 10. März 2010.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 15. September 2010.

Anhang : Statistik zu den Frauenanteilen / Dezernat 1 (Finanzwesen / 30.04.2009)

Daten zum Frauenförderplan

Entwicklung der Frauenanteile in der Lehreinheit 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	595	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 Lehrinheit 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 Lehrinheit 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 %
Wirtschafts- wissenschaften	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)		
Wirtschafts- wissenschaften	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	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	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

			insgesamt																	
Fakultät	Zuordnung	Anzahl	Professoren			Wiss. Mitarbeiter			Nichtwiss. Mitarbeiter			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: Drittmittelbeschäftigte (incl. aus Studienbeiträgen Beschäftigte)	32	24	8	25,0	15	7	31,8
Hilfskräfte (SHK und WHK)	97	55	42	43,3	52	34	39,5