

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 52.20 VOM 10. DEZEMBER 2020

GLEICHSTELLUNGSPLAN

DER FAKULTÄT FÜR NATURWISSENSCHAFTEN

ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 10. DEZEMBER 2020

Gleichstellungsplan der Fakultät für Naturwissenschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

vom 10. Dezember 2020

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 09. November 1999 (in der Fassung vom 02. Februar 2018) und des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Veröffentlichung Nr. 20/19 vom 11. Juni 2019) nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Naturwissenschaften erlassen, der den bisher gültigen Gleichstellungsplan (Amtliche Veröffentlichung vom 30. März 2017) fortführt.

Der Gleichstellungsplan dient der Realisierung folgender Ziele

- Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen,
- Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre und Bildung von Schwerpunkten in diesem Bereich,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,
- Integration von Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen.

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Naturwissenschaften enthält für die vier Lehr- und Forschungseinheiten Chemie, Physik, Sportwissenschaft und Ernährung, Konsum und Gesundheit (EKG) für die Frauenanteile in allen Statusgruppen jeweils einen Teilplan. Die Zahlen zum Ist-Zustand beziehen sich weitestgehend auf das vom Dez. 1.3 zur Verfügung gestellte Tabellenwerk (Stand Januar 2019), das im gemeinsamen Anhang enthalten ist.

Präambel

Die Fakultät für Naturwissenschaften setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu erhalten und zu fördern.

Die Fakultät für Naturwissenschaften ergreift Maßnahmen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät für Naturwissenschaften, also für die Hochschullehrer*innen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der gesamten Fakultät für Naturwissenschaften.

Inhalt

1	Übernahme und Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans	4
1.1	Stellenausschreibungen	4
1.2	Personal- und Personalauswahlverfahren.....	4
1.3	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	4
1.4	Fort- und Weiterbildung	5
1.5	Studium und Lehre	6
1.6	Frauen- und Geschlechterforschung	6
1.7	Stipendien und Forschungsförderung	7
1.8	Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt.....	7
1.9	Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung	8
1.10	Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.....	9
2	Frauenanteile – Ist-Zustand, Zielvorstellungen und Maßnahmen	9
2.1	Department Chemie	9
2.1.1	Studienanfänger*innen.....	9
2.1.2	Studierende	12
2.1.3	Abschlussprüfungen.....	13
2.1.4	Promotionen.....	13
2.1.5	Habilitationen	13
2.1.6	Professuren.....	14
2.1.7	Wissenschaftliches Personal	15
2.1.8	Personal in Technik und Verwaltung.....	16
2.1.9	Lehrbeauftragte.....	16
2.1.10	Studentische Hilfskräfte	16
2.1.11	Auszubildende.....	17
2.2	Department Physik	17
2.2.1	Studienanfänger*innen.....	17
2.2.2	Studierende	18
2.2.3	Abschlussprüfungen.....	20
2.2.4	Promotionen.....	20
2.2.5	Habilitationen	20
2.2.6	Professuren.....	21
2.2.7	Wissenschaftliches Personal	21
2.2.8	Personal in Technik und Verwaltung.....	22
2.2.9	Lehrbeauftragte.....	22
2.2.10	Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte	22
2.2.11	Auszubildende.....	22
2.3	Department Sport & Gesundheit: Lehr- u. Forschungseinheit Sportwissenschaft	22
2.3.1	Studienanfänger*innen.....	22
2.3.2	Studierende	23
2.3.3	Abschlussprüfungen.....	23
2.3.4	Promotionen.....	23
2.3.5	Habilitationen	24
2.3.6	Professuren.....	24
2.3.7	Wissenschaftliches Personal	24
2.3.8	Personal in Technik und Verwaltung.....	24
2.3.9	Lehrbeauftragte.....	24
2.3.10	Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte	25
2.4	Department Sport & Gesundheit: Lehr- und Forschungseinheit Ernährung, Konsum und Gesundheit (EKG)	25
2.4.1	Studienanfänger*innen, Studierende und Abschlussprüfungen.....	25
2.4.2	Promotionen.....	25
2.4.3	Habilitationen	25
2.4.4	Professuren.....	26
2.4.5	Wissenschaftliches Personal	26
2.4.7	Personal in Technik und Verwaltung.....	27
2.4.8	Lehrbeauftragte.....	27
2.4.9	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	27
3	Berichtspflicht	27
4	Geltungsdauer	27
5	Verabschiedung.....	28

1 Übernahme und Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans

1.1 Stellenausschreibungen

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

Insbesondere in den Departments Physik und Chemie werden bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch wissenschaftliche Netzwerke und Expertinnen-Datenbanken genutzt, um geeignete Kandidatinnen anzusprechen.

Im Department Sport und Gesundheit ist ein Mangel an Bewerberinnen in der Regel weniger ausgeprägt, aber auch hier wird die beschriebene Vorgehensweise eingehalten.

1.2 Personal- und Personalauswahlverfahren

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

1.3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät für Naturwissenschaften unterstützt gemäß Punkt 3 des Rahmenplans alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erleichtert wird. Die Fakultät nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen durch männliche Beschäftigte und Studenten wird begrüßt und unterstützt. Entsprechend wird Teilzeitarbeit/Elternzeit von Männern in diesem Zusammenhang begrüßt.

- Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Beschäftigungsverhältnisse werden bei Bedarf so gestaltet, dass Kindererziehung und die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen.

Alternierende Telearbeit kann von allen Beschäftigten der Fakultät im Rahmen der Dienstvereinbarung wahrgenommen werden, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

- Beurlaubung und Wiedereinstieg

Die Fakultät ermöglicht den Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit unterbrechen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtungen der Fakultät zu erhalten. Während der Unterbrechung bleiben sie eingebunden in das Informationsnetz und die Aktivitäten ihres Arbeitsbereichs. Nach einer Pause zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Wiedereinstieg in den Beruf bzw. in die Weiterqualifizierung gezielt gefördert werden.

- Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Die Universität Paderborn wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dies ist durch einen Familienparagrafen in den Prüfungsordnungen geregelt. 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. Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen nach Möglichkeit zeitlich so terminiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Der Entscheidungsspielraum bei der Anwendung der Prüfungsordnungen wird zu Gunsten von Studierenden mit Familie so flexibel wie möglich ausgeschöpft.

- Kinderbetreuung

Die Fakultät für Naturwissenschaften begrüßt alle Maßnahmen der Universität Paderborn bedarfsgerecht Betreuungsplätze für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden – insbesondere auch nach 16 Uhr – bereitzustellen.

Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit. Abweichungen sind mindestens eine Woche vorher anzukündigen.

1.4 Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät unterstützt gemäß Punkt 4 des Rahmenplans die Teilnahme ihrer Mitarbeiter*innen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, dies gilt insbesondere auch für die Angebote der Hochschuldidaktischen Fortbildung. Sie handelt dabei nach dem im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (Punkt 4) genannten Zielen. In Konfliktfällen wird die Fakultät in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Einigung herbeiführen.

1.5 Studium und Lehre

Gemäß Punkt 5 des Rahmenplans wirbt die Universität Paderborn in der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Studienmöglichkeiten für Studiengänge, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, explizit um Frauen. Es sollen in diesem Bereich Veranstaltungen angeboten werden mit dem Ziel, Schülerinnen verstärkt anzusprechen wie z. B. die „Frühlings- und Herbstuni“. In Studiengängen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, sollen entsprechende Veranstaltungen auch für Schüler angeboten werden, z. B. der „Boys‘ Day“. Im gleichen Sinne soll mit Schulen, der Agentur für Arbeit und den Berufsinformationszentren zusammengearbeitet werden. Konkrete Maßnahmen der jeweiligen Lehr- und Forschungseinheiten sind in den Unterkapiteln 2.1 - 2.4 dargestellt.

Zur Verbesserung der Studiensituation insbesondere von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen/technischen Fächern sollen nach Bedarf studienbegleitende Tutorinnen- und Mentorinnen-Programme eingerichtet werden.

1.6 Frauen- und Geschlechterforschung

Die Fakultät für Naturwissenschaften unterstützt gemäß Punkt 6 des Rahmenplans die Bestrebungen der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung auszubauen. Die Fakultät wird Studierende auf das entsprechende Lehrangebot hinweisen und, falls möglich, deren Initiativen zur Teilnahme an entsprechenden Projekten unterstützen.

In der Lehr- und Forschungseinheit Sportwissenschaft sind geschlechtsdifferenzierte Sichtweisen nicht nur Bestandteil der Lehre, sondern auch der Forschung. In den Arbeitsbereichen Sportsoziologie, Sportpädagogik und Sonderpädagogische Förderung im Sport werden entsprechende Themen in der Lehre aufgegriffen und in die sportpraktische Ausbildung aufgenommen. Themen der Gleichstellung sind in dem Kanon der Modulhalte für den Bachelor-Studiengang Angewandte Sportwissenschaften und die Lehramtsstudiengänge integriert.

Auch in der Lehreinheit Hauswirtschaftswissenschaft (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit) sind Themen aus den Gebieten Frauen- bzw. Geschlechterforschung im Lehrangebot verankert. Folgende Veranstaltungen mit ausgewiesenen genderspezifischen Themen wurden und werden angeboten:

- Sozioökonomische und soziokulturelle Grundlagen der Lebensführung
- Nachhaltige Lebensführung: Umwelt, Konsum, Gesundheit
- Lebensführung in der Konsumgesellschaft
- Ernährung und Gesundheit im Kindes- und Jugendalter

- Grundlagen der Esskultur
- Ernährung und Gesundheit spezifischer Bevölkerungsgruppen
- Gesundheitstheorien und – handeln
- Gesundheits- und Lebensführung
- Verantwortliche Lebensführung zwischen Ökonomie und Ökologie
- Fachdidaktik Ernährungs- und Verbraucherbildung

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 Main-streaming, Work Life Balance, Gesundheitsverhalten und -handeln von Männern und Frauen, Arbeitsteilung usw. Daneben werden auch Themen für Bachelor- bzw. Masterarbeiten mit Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung vergeben.

1.7 Stipendien und Forschungsförderung

Im Sinne von Punkt 7 des Rahmenplans werden Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ermutigt, auf Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht und bei der Beantragung beraten. Im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen werden Frauen gleiche Chancen eröffnet, sich mit Arbeitsergebnissen in Publikationen, auf Tagungen und bei Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen. Die Fakultät für Naturwissenschaften setzt sich das Ziel, dass bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung individuelle Lebensbiographien, wie z. B. Elternzeiten, besondere Berücksichtigung finden und dadurch keine Nachteile entstehen.

Die Mehrzahl der Lehramtsstudierenden hat nur eine geringe Motivation zu promovieren. Dieses Verhalten kann möglicherweise damit begründet werden, dass der Beruf der*des Lehrers*in und der damit verbundene Beamtenstatus Studierenden mit Familiengründungsabsichten mehr Potenzial als eine wissenschaftliche Laufbahn bietet. Abgesehen davon ist eine Promotion für die spätere Tätigkeit an der Schule nicht immer hilfreich sowie die Aussicht auf eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft begrenzt.

1.8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Naturwissenschaften duldet gemäß Punkt 8 des Rahmenplans keinerlei Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und trifft Maßnahmen gegen derartiges Verhalten.

Sie gewährleistet Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell diskriminierendes Verhalten, Belästigung und Gewaltanwendung unterbleiben. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingeschaltet werden. Es ist dabei sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführende Person entstehen.

Nähere Einzelheiten werden in der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ geregelt.

In der Lehr- und Forschungseinheit Sportwissenschaft wird die Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt bzw. Aggression und Angst im Sport unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten in der Lehrerausbildung und in den wissenschaftlich orientierten Studiengängen thematisiert und werden die Erkenntnisse aus diesen Seminarthemen und Literaturrecherchen kontinuierlich in den Ausbildungsprozess im Bereich Theorie und Praxis der Sportarten übernommen. Hierbei aktiv sind insbesondere die Arbeitsbereiche „Sportsoziologie“ und „Inklusion im Sport“.

1.9 Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Gemäß § 9 des Rahmenplans sind die Gremien der Fakultät geschlechtsparitatisch zu besetzen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung werden jeweils aktenkundig gemacht. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter hingewirkt werden.

Die geschlechtsparitätische Besetzung stellt erfahrungsgemäß in Fächern bzw. Gruppen mit geringen Frauenanteil eine besondere Herausforderung dar. Die Fakultät für Naturwissenschaften strebt an, dass Frauen, die durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Selbstverwaltung überproportional beansprucht sind, nach Möglichkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet werden bzw. weitere Unterstützung zur Entlastung erhalten.

Die Frauenanteile im Fakultätsrat der Fakultät für Naturwissenschaften betragen in der Amtsperiode 10/2017-09/2019 wie auch in der Amtsperiode 10/2019 – 09/2021 in der Gruppe der

Hochschullehrer/innen 50 % und insgesamt 53,3%. Die Fakultät für Naturwissenschaften strebt an, diesen Frauenanteil zu halten.

1.10 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und der Stellvertreterin vertritt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität auf Fakultätsebene. Sie wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin. Ihre Aufgabenbereiche umfassen insbesondere:

- Beratung und Information von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät in Gleichstellungsfragen,
- Mitwirkung im Fakultätsrat mit beratender Stimme,
- Mitglied in den Berufungskommissionen und anderen Gremien der Fakultät mit beratender Stimme, in Absprache und Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität,
- Mitwirkung und Beratung der Fakultätsleitung bei der Erstellung der Gleichstellungspläne und der Berichte dazu sowie der Begleitung der Umsetzung dieser Pläne. Verantwortlich für die Umsetzung ist die Fakultät.

Die Fakultät sorgt dafür, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen führt. Hierzu sind durch die Fakultät geeignete Maßnahmen umzusetzen.

2 Frauenanteile – Ist-Zustand, Zielvorstellungen und Maßnahmen

2.1 Department Chemie

Grundsätzlich ist vorab festzustellen, dass die absoluten Studierendenzahlen in den naturwissenschaftlichen Fächern z.T. recht klein sind, so dass eine solide statistische Betrachtung nicht immer möglich ist.

2.1.1 Studienanfänger*innen

	1.Fachsem. B.Sc.		1.Fachsem. M.Sc.		1.Fachsem. M.Sc. Material Science		1.Fachsem. B.Ed. Lehramt		1.Fachsem. M.Ed. Lehramt	
	ges.	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w
2016: SS16 WS 16/17	147	51,7	19	42,1			59	40,1	9	77,8
2017: SS17 WS 17/18	169	54,4	23	39,1	22	4,5	74	32,4	19	47,3
2018: SS18 WS 18/19	179	53,6	15	46,6	42	8,1	87	42,5	21	47,6

In den Jahren 2016 – 2019 ist der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn im B.Sc.-Studiengang nahezu konstant im Bereich von 51,7 – 54,4 % geblieben. Der Anteil der B.Sc.-Anfängerinnen liegt damit deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von 43,4 % Studienanfängerinnen an deutschen Universitäten im Zeitraum 2018 (1. und 2.Semester, siehe Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2018).

Der Anteil der M.Sc.-Studienanfängerinnen ist auf deutlich niedrigerem Niveau. Er ist von 42,1 % (2016) auf 46,6% (2018) leicht gestiegen. Damit liegen wir auch oberhalb des Durchschnitts an Universitäten von 35,7% (1. und 2. Semester, siehe Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2018).

Seit WS 2017/18 wird der Masterstudiengang Material Science angeboten. Hier betrug der Frauenanteil bei den Anfängerinnen 4,5 % (WS 17/18) bzw. 8,1 % (WS 18/19). Dieser neu geschaffene englischsprachige Studiengang spricht vor allem ausländische Studierende an. Prozesse der Studiengangswahl, vor allem im internationalen Bereich, lassen sich nur sehr bedingt steuern. Zum WS 2021/22 soll der Bachelorstudiengang Materialwissenschaften (beteiligt Chemie, Physik und Maschinenbau) angeboten werden, aus dem ein Übergang in den Masterstudiengang Material Science möglich ist. Falls dieses Angebot besser von Frauen angenommen wird, kann langfristig der Frauenanteil im Masterstudiengang Materials Science erhöht werden.

Um den Frauenanteil in naher Zukunft innerhalb der deutschen Studierenden zu erhöhen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Darstellung der Studiengänge MaWi-BA + MaSci-MA beim look upb Schülerinnen-MINT-Mentoring und anlässlich des „Girls-Day“,
- Kommunikation der Möglichkeit zum Studium MaWi-BA + MaSci-MA über die Schulkontakte
- Überarbeitung der Homepage (Einrichtung einer Seite, auf der wir die möglichen Studierenden direkt ansprechen (u.U. gestaltet durch die Fachschaft)

Das Department formuliert hierzu bewusst keine Zielzahlen, da die Erfahrungen der letzten ca. 10 Jahre zeigen, dass sich Prozesse der Studiengangswahl (insbesondere im internationalen Bereich) nur sehr bedingt steuern bzw. beeinflussen lassen.

Bei den drei Studiengängen im Lehramt ist der Frauenanteil bei den B.Ed. deutlich geringer. Er bewegt sich im Bereich um 40 % (2016: 40,1 %, 2017: 32,4 %, 2018: 42,5 %), wohingegen der Frauenanteil im M.Ed. deutlich höher ist (2016: 77,8%, 2017: 47,3%, 2018: 47,6%).

Die Zahlen unterliegen aufgrund der kleinen Stichproben großen Schwankungen. Zeitliche Trends lassen sich daher nicht identifizieren.

Das Fach Chemie wird weiterhin seine Maßnahmen zur besonderen Ansprache von weiblichen Studienwilligen fortsetzen, um diesen Anteil zu halten:

- 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;
- Praktikum für Schüler*innen: Diese Maßnahme richtet sich insbesondere an Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe. Bei der bisherigen Durchführung lag der Frauenanteil stets nahe an 50%.
- Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“: Um die strukturellen Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufzubrechen und speziell Schülerinnen für MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) – Studiengänge zu begeistern, wurde bereits 1999 das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft" gestartet. Im Projekt werden verschiedene Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums konzipiert, organisiert und durchgeführt. Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe nutzen bspw. die Frühlings- und Herbst-Uni, um ihre Fähigkeiten auszuprobieren, neues Selbstbewusstsein zu entwickeln und eine interessenorientierte Studien- und Berufswahl zu treffen. Das Department Chemie unterstützt diese Initiative finanziell, durch Mitgliedschaft in der Steuerungsgruppe und durch Veranstaltungsangebote (Praktische Versuche).
- CoolMINT-Schülerlabor: CoolMINT ist das Labor für Schüler*innen der Universität Paderborn und des HNF. Es möchte das Interesse und damit Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik bei Kindern und Jugendlichen wecken und zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) motivieren. Workshop- und Technik-Tage im CoolMINT eröffnen den Kindern und Jugendlichen spannende Begegnungen mit Wissenschaftler*innen, modernen Geräten und aktueller Forschung. Sie entdecken, was wissenschaftliches Arbeiten in der Praxis bedeutet und erhalten Anstöße für ihre berufliche Orientierung. CoolMINT ist damit ein außerschulischer Lernort, der das schulische Angebot ideal ergänzt, und der neben Schülern* auch vor allem Schülerinnen aller Jahrgangsstufen ansprechen will.

Die Maßnahmen brauchen nicht genderspezifisch zu sein, um Mädchen für das MINT-Fach Chemie zu interessieren und für ein Studium der Chemie zu motivieren. Daher dienen auch Angebote wie das COOLMINT-Schülerlabor der Frauenförderung, da sich hier für die entsprechend sensibilisierten Dozentinnen und Dozenten die Chance zur besonderen Ansprache von Schülerinnen bietet.

2.1.2 Studierende

	B.Sc. ohne Lehramt		B.Ed. Lehramt		M.Sc. ohne Lehramt		M.Ed. Lehramt		M.Sc. Material Science	
	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges.	% w	ges.	%w
WS 2016/17	324	45,1	178	45,5	61	47,5	17	76,5		
WS 2017/18	364	49,2	184	39,1	69	44,9	30	56,7	22	4,5
WS 2018/19	381	50,4	203	39,4	55	47,3	42	52,4	62	8,1

Der Anteil weiblicher Studierender im B.Sc. Studiengang ist im Zeitraum 2016-2019 leicht gestiegen: von 45,1 % (WS 16/17) auf ein Niveau von 49,2 % (WS 17/18) bzw. 50,4 % (WS 18/19). Er liegt leicht unterhalb des Anteils der Anfängerinnen, aber oberhalb des bundesdeutschen Durchschnitts an B.Sc. Chemiestudentinnen an deutschen Hochschulen 2018 von 39,3 % (Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2018).

Im M.Sc. Studiengang schwankt der Anteil der Studentinnen um 45 – 47 % (WS 2016/17: 47,5%, WS 2017/18: 44,9 %, WS 2018/19: 47,3 %). Der Anteil liegt niedriger als bei den B.Sc. Studentinnen, jedoch oberhalb des Bundesdurchschnitt von 35,4% (Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2018).

Der Frauenanteil bei den Lehramtsstudierenden liegt in den B.Ed.-Studiengängen zwischen 39 und 45 % (WS 16/17: 45,5 %, WS 17/18: 39,1 %, WS 18/19: 39,4 %) , im M.Ed. Studiengang jedoch mit ca. 55 % (WS 17/18: 56,7 %, WS 18/19: 52,4 %; Ausreißer WS 16/17 76,5%?) deutlich höher.

Demgegenüber ist der Frauenanteil bei den Studierenden des Studiengangs M.Sc. Material Science mit unter 10% sehr gering. Die Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in diesem Studiengang sind im Kapitel 2.1.1 Studienanfänger*innen beschrieben.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs setzt sich das Department das Ziel, Frauen als Vortragende im Kolloquium und in Seminaren zu gewinnen. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, ist das Department weiterhin bemüht, Absolventinnen des Departments Chemie und in der Industrie tätige Chemikerinnen zu Vorträgen einzuladen.

2.1.3 Abschlussprüfungen

	B.Sc. ohne Lehramt		M.Sc. ohne Lehramt	
	Gesamt	% w	Gesamt	% w
2016	24	33,3	19	21,1
2017	23	56,5	12	41,7
2018	33	42,4	26	38,5
2016-18		43,8		33,3

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2016 – 2018 betrachtet.

So wird für B.Sc.- bzw. M.Sc.-Abschlüsse ein Wert von 43,8 % bzw. 33,3 % erreicht. Vernachlässigt man den Wert von 21,1 % in 2016, so ergibt sich ein Durchschnitt von ca. 40 % Frauenanteil bei den M.Sc. Abschlüssen. Der Wert liegt sowohl für den B.Sc. als auch M.Sc. unter dem durchschnittlichen Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen.

Bundesweit lag im Jahr 2018 der Anteil weiblicher Bachelorabschlüsse bei 37% und derjenige der Masterabschlüsse bei 35%.

2.1.4 Promotionen

	Gesamt	% w
2016	13	38,5
2017	8	50
2018	19	47,4
2014-16	26	38,5
2015-17	27	40,7
2016-18	40	45

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen (2016 – 2018 = 40 Promotionen) wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2016 – 2018 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt mit 45 % (Bericht 2013 – 2015 = 40,9 %) über dem Durchschnittswert (GDCh Jahr 2018) an deutschen Hochschulen von 36,6 %. Weiterhin liegt der Wert oberhalb des Wertes für den Frauenanteil an Masterabsolventinnen von ca. 40 %.

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.

2.1.5 Habilitationen

Im Zeitraum 2016-2018 gab es in der Chemie eine Habilitation von einem Mann, was damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt.

Nach Angaben der GDCh lag im Jahr 2016 der Anteil der Frauen, die sich bundesweit in der Chemie habilitierten (Zeitraum 1.1.-31.12.2016), bei 28,1% (GDCh-Bericht, Nachrichten der Chemie, 65, 4.2017). Der Frauenanteil bei den Habilitationen lag bei 24,7 % und der Anteil der Juniorprofessorinnen bei 30,2 % (Stichtag jeweils 31.12.2016). 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. Das Department Chemie kann diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern. Es wird deshalb

- qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre ermutigen;
- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen;
- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen auch finanziell unterstützen. Das Department wird dazu – sofern möglich – auch notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren erstatten.

Das Department Chemie setzt sich zum Ziel, innerhalb der nächsten Jahre eine entsprechend qualifizierte Frau als Kandidatin für eine Habilitation zu gewinnen.

2.1.6 Professuren

Derzeit (Januar 2019) sind von den 13 Professuren zwei mit einer Frau besetzt. Dies entspricht rechnerisch einem Frauenanteil von 15,4 %. Für das Jahr 2018 betrug gemäß dem Genderportal NRW der Anteil weiblich besetzter Professuren in der Chemie NRW-weit 17,1 %. Damit liegt das Department Chemie etwas unterhalb des landesweiten Durchschnitts.

Im Zeitraum des neuen Plans (April 2020 – März 2025) stehen regulär bei lückenloser Wiederbesetzung folgende Neubesetzungen an:

- W1 Anorganische Chemie (NF Jun.-Prof. Dr. Stephan Hohloch, wegberufen an die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck im WiSe 2019/2020)

- W2 Organische Chemie (NF Prof. Dr. Rene Wilhelm, wegberufen an die TU Clausthal zum WiSe 2019/2020, Freigabe der Wiederbesetzung liegt vor),
- W3 Physikalische Chemie (NF Prof. Dr. Heinz-S. Kitzerow) zum SoSe 2024,
- W2 Physikalische Chemie (NF Prof. Dr. Klaus Huber) zum SoSe 2024.

Das Department Chemie setzt sich das Ziel, mindestens **eine** dieser Professuren mit einer Frau zu besetzen.

Das Department Chemie wird dabei zur Verbesserung der Gewinnung von Frauen wie bisher folgende Maßnahmen ergreifen (s.a. Punkt 2.2 des Rahmenplans):

- geeignete Bewerberinnen aus dem In- und Ausland auf Ausschreibungen hinweisen,
- Ausschreibungen auch an die einschlägigen Netzwerke und Datenbanken von Nachwuchsforscherinnen weiterleiten,
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsvortrag einladen.

2.1.7 Wissenschaftliches Personal

Im Januar 2019 betrug die Anzahl der wissenschaftlichen Beamt*innen 9, wobei keine Frau vertreten war. Diese Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt und lässt sich nur langsam korrigieren. Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans ist aufgrund der Altersstruktur der Stelleninhaber keine Neubesetzung vorgesehen.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gibt es 3 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, finanziert aus Haushaltsmitteln (Stand Januar 2019). Hier beträgt der Frauenanteil 33,3 %. Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans stehen keine Neubesetzungen an.

Im Folgenden wird das befristet beschäftigte wissenschaftliche Personal betrachtet: 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 die Zusammenfassung über alle Finanzierungsarten zweckmäßig. Die aktuellen Zahlen (Januar 2019) sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	M	W	Gesamt	Anteil in %
Haushaltsmittel	19	12	31	38,7
Drittmittel	43	16	59	27,1
Gesamt	62	28	90	31,1

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von 31,1 % wieder. Betrachtet man jedoch die Anzahl der Masterabsolventinnen im Zeitraum 2016 – 2018 (2016: 4, 2017: 5, 2018: 10) mit insgesamt 19, so kann man bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 3 – 4 Jahren davon ausgehen, dass alle

Masterabsolventinnen eine Finanzierung für ihre Promotionsarbeit bekommen. Erfahrungsgemäß ist der Frauenanteil bei externen Bewerbungen trotz entsprechender Bestrebungen eher gering. Der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen beträgt im Zeitraum 2016-18 33,3%. Dieses sollte auch die Zielvorgabe für den weiblichen Anteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitern sein.

Über die Gründe für den geringen Frauenanteil kann nur spekuliert werden. Ob Frauen stärker als Männer den Einstieg ins Berufsleben außerhalb der Universität bevorzugen oder ob sie infolge des Paderborner Fächerspektrums (keine Biochemie) öfter als Männer für die Promotion die Hochschule verlassen ist nicht belegt; für beides sind jedoch Einzelfälle bekannt.

Ein weiterer Aspekt ist die in den letzten Jahren verstärkte Einstellung von Postdocs, für die eine sehr hohe Nachfrage überwiegend von Männern besteht.

2.1.8 Personal in Technik und Verwaltung

Im Department Chemie waren zum Stichtag Januar 2019 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 24 Personen beschäftigt, davon 21 Frauen (87,5% Frauenanteil). Befristete Anstellungen gab es lediglich bei einer Mitarbeiterin. Im Falle von sehr lang andauernden Beschäftigungsverhältnissen dieser Art (z.B. bei Vertretungen aufgrund von Erziehungszeiten) sollten Lösungen gefunden werden, um diese Mitarbeiterinnen in unbefristete Anstellungen zu überführen.

Das Department Chemie sieht hier keinen Handlungsbedarf.

2.1.9 Lehrbeauftragte

Im Department Chemie wurden im Zeitraum 2016 bis 2018 insgesamt 20 Lehraufträge, davon 4 an Frauen vergeben, was einem Frauenanteil von 20 % entspricht. Lehraufträge werden nahezu ausschließlich an externe Spezialist*innen, Privatdozent*innen oder ehemalige Dozent*innen der Universität Paderborn vergeben, und zwar immer wieder an dieselben Personen. Das Department Chemie erachtet Lehraufträge (viel Arbeit für wenig oder ganz ohne Bezahlung) nicht für ein wirksames Instrument zur Frauenförderung, wird aber Frauen, die einen Lehrauftrag wünschen, dieses nicht verwehren.

2.1.10 Studentische Hilfskräfte

Im Januar 2019 hatten 20 Studierende eine SHK- und 21 Studierende eine WHB-Stelle. Der Frauenanteil betrug bei den SHKs 40% und bei den WHBs 14,3 %. Damit liegt deren Anteil unterhalb des weiblichen Anteils bei den Studierenden im B.Sc. und M.Sc. Studiengangs. Ziel sollte sein, dass der Frauenanteil bei den SHKs und WHBs den Frauenanteil bei den Studierenden im B.Sc. und M.Sc. Studiengang angenähert widerspiegelt. Es ist schwer, geeignete Maßnahmen zu formulieren, denn alle Studierenden

bekommen auf Anfrage einen SHK- bzw. WHB-Job, wenn Bedarf und Geld vorhanden sind. Hierbei wird nicht zwischen m, w oder d unterschieden.

2.1.1 Auszubildende

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden betrug im Januar 2018 bei insgesamt 3 Auszubildenden 66,7%. In 2019 wurden alle Ausbildungen abgeschlossen. Aktuell sind keine Auszubildenden mehr im Department Chemie.

2.2 Department Physik

Generell gilt, dass der Frauenanteil in der Physik fast ausschließlich durch die Zahl der geeigneten Interessentinnen begrenzt ist, und kaum durch die Zahl der angebotenen Studienplätze und Stellen limitiert wird. Eines der zentralen Ziele des Departments Physik bleibt die Frauenförderung sowie die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender.

2.2.1 Studienanfänger*innen

	1. Fachsem. B.Sc.		1. Fachsem. M.Sc.		1. Fachsem. M.Sc. Optoelectronics & Photonics		1. Fachsem. B.Ed. Lehramt		1. Fachsem. M.Ed. Lehramt	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2016: SS16 WS16/17	113	33	20	10			197	65,4	68	73,5
2017: SS17 WS 17/18	141	37,6	8	13	2	0	195	61,7	86	86,1
2018: SS18 WS 18/19	110	41,8	15	20	4	25	249	64,7	100	80

Das Department Physik setzt sich zum Ziel, die Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen zu erhöhen und bedient sich dabei folgender Werbe- und Fördermaßnahmen:

Werbemaßnahmen wie das SommerCamp erfreuen sich auch überregional regen Interesses und tragen dazu bei, Vorurteile gegenüber der Physik abzubauen. Ziel dieser Aktionen ist es, junge Menschen, aber auch ganz gezielt Frauen, für ein Bachelorstudium der Physik zu begeistern. Der Frauenanteil liegt im Bereich des SommerCamps Physik bei etwa 42 %. Die Maßnahme erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit und wird weiterhin durchgeführt. Bei Bedarf wird die Kapazität erhöht.

Weitere wirksame Werbemaßnahmen des Departments Physik sind u.a. die Beteiligung am Schnupperstudium für Frauen und Mädchen, an bundesweiten Aktivitäten, wie dem Girls Day, hochschulinternen Veranstaltungen wie „Frühlings-Uni“ und „Herbst-Uni“, weiteren verschiedenen Workshops zu MINT, Werbeveranstaltungen an verschiedenen Gymnasien des Hochstifts. Zu den

neueren Maßnahmen der Hochschule gehört u.a. das Programm LookUPB im Bereich MINT: Studentinnen entsprechender Studiengänge informieren und unterstützen Schülerinnen in studentischen Belangen.

Die auch durch Funk und Fernsehen bekannte Veranstaltungsreihe Eventphysik bringt auf populäre Art und Weise das Fach Physik auch jüngeren Interessent*innen näher. In diesem Zusammenhang bauen wir weiterhin die Präsenz in sozialen Netzwerken wie z.B. Facebook, Twitter und Youtube aus.

Das Schülerlabor „coolMint“ will das Interesse und damit die Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik bei Kindern und Jugendlichen wecken und zu einer intensiven Auseinandersetzung mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) motivieren.

Wir unterstützen weiterhin tatkräftig den Ausbau des bereits vorhandenen Netzwerkes zwischen Schulen in der Umgebung und dem Department Physik, um potentielle Physikstudentinnen noch während ihrer Zeit als Schülerinnen entsprechend zu fördern und zu motivieren. Regelmäßig sind zum Beispiel Schüler*innen der St. Xaver Gymnasiums, Bad Driburg zu Gast im Department Physik und können dabei Labore und Arbeitsfelder in der Physik kennenlernen. Erste Verknüpfungen zur heimischen Universität und Aufzeigen beruflicher Perspektiven können im Bestfall ein Nachrücken weiteren wissenschaftlichen Nachwuchses zur Folge haben. Solche Maßnahmen sind ein weiteres wirksames Mittel zur Studierendenrekrutierung.

Auch regelmäßige Berichte in Funk und Fernsehen, wie dem WDR und RTL (regelmäßige Teilnahme an der Sendung „Nachsitzen – Promis zurück auf die Schulbank“), sind hier von Vorteil und zeichnen ein engagiertes und dynamisches Bild des Departments. Neben den zahlreichen vorgenannten Werbeveranstaltungen beteiligt sich das Department Physik auch fortwährend an regionalen und überregionalen Berufsmessen oder den Paderborner Wissenschaftstagen. Hierbei steht die Vermittlung attraktiver Berufsbilder in der Physik, insbesondere auch für Frauen, im Vordergrund.

2.2.2 Studierende

	B.Sc. ohne Lehramt		B.Ed. Lehramt		M.Sc. ohne Lehramt		M.Ed. Lehramt		M.Sc. Optoelectronics & Photonics	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
WS 2016/17	229	27,5	535	68,6	54	22,2	133	70,7		
WS 2017/18	267	28,5	563	66,8	50	20	177	79,1	2	0
WS 2018/19	268	25,7	618	65,4	45	22,2	203	79,8	6	16,7

Auch nach Studienbeginn werden die Studentinnen unterstützt: Das 2012 eingerichtete Lernzentrum „Physiktreff“ unter Vorsitz einer Doktorandin veranstaltet neben studienfachbezogenen Veranstaltungen auch verschiedene Workshops und Klausurtrainings. Der Physiktreff erfreut sich seit seiner Gründung reger Nachfrage, die Verlängerung bis 2025 ist beantragt.

Neben dem „Physiktreff“ liefert auch der „Sachunterrichtstreff“ für das Fach Lernbereich Natur- und Gesellschaftswissenschaften Unterstützung im Bereich Lehre sowie bei der anschließenden Verfassung der Abschlussarbeiten. Auch hier setzt sich eine Doktorandin als Leitung für die Belange der Studierenden ein. Angebotene Workshops und individuelle Beratungen liefern den Studierenden Hilfestellungen bei der Organisation ihres Studiums.

Für Studentinnen und Doktorandinnen bietet darüber hinaus das Mentoring-Programm der Universität neben Weiterbildungsmöglichkeiten auch Informationen zu weiterer, finanzieller Unterstützung. Derzeit befinden sich 3 Physikstudentinnen im Mentoring-Programm. Das Department Physik setzt sich weiterhin dafür ein, die Angebote der Mentoring-Programme zu bewerben und Studentinnen und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

Das Department Physik fördert weiterhin sowohl finanziell als auch personell durch Mitarbeit in der Steuerungsgruppe das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft (s.a. <http://www.uni-paderborn.de/universitaet/fgi/>)", das sich u.a. mit der Erstellung von gendergerechten Schülerinnen-Workshop-Angeboten in den MINT-Fächern sowie mit kritischer Reflexion und Weiterentwicklung des vorhandenen Workshop-Angebots (Entwicklung neuer Formate) und der Entwicklung neuer Ansätze für geschlechterbezogene universitäre Lehre beschäftigt.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs begrüßt das Department regelmäßig Frauen als Vortragende im wöchentlich stattfindenden Physikalischen Kolloquium sowie in verschiedenen Seminaren der jeweiligen Arbeitsgruppen. Genderfragen in der Physik werden darüber hinaus gezielt zum Thema physikalischer Kolloquien gemacht. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, lädt das Department gezielt Absolventinnen des Departments Physik und in der Industrie tätige Physikerinnen zu Vorträgen ein. Des Weiteren bemüht sich die Physik auch um Vortragende aus eher fachfremden Bereichen wie z.B. den Kulturwissenschaften. Im Speziellen stehen hier Vorträge und Seminare der Human-Wissenschaften bzw. Gender Studies im Fokus und erfreuen sich regen Interesses.

Ein zentrales Ziel des Departments, neben der Gewinnung neuer Studentinnen, ist auch die Vermeidung von Studienabbrüchen bei Physikstudentinnen. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind die oben

genannten Mentor*innenprogramme sowie die hochschulweit angebotenen Projekte und Hilfestellungen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium und Familie.

2.2.3 Abschlussprüfungen

Starke Schwankungen verzeichnet weiterhin der Anteil der weiblichen Bachelor- und Masterstudierenden in den Jahren 2016 bis 2018 mit einem Durchschnittswert von ca. 15,6 % und 13,2 % bei den Abschlüssen. Es ist nicht erkennbar, dass Frauen ihr Physikstudium häufiger als Männer abbrechen. Vorrangiger Handlungsbedarf besteht also vor allem in der Erhöhung des Frauenanteils bei den Studienanfänger*innen. Das Department wird weitere Werbemaßnahmen, wie zuvor unter Punkt 2.2.2 genannt, ergreifen, um möglichst alle abschließenden Bachelorstudentinnen zur Aufnahme eines Masterstudiums am Department Physik zu motivieren.

2.2.4 Promotionen

Im Zeitrahmen 2016 bis 2018 führte das Department Physik 22 Promotionen durch, wobei der Frauenanteil bei 36,4 % liegt. Das Department Physik setzt sich zum Ziel, diesen überaus positiven Trend zu halten und wird sich weiterhin verstärkt dafür einsetzen, entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion zu ermutigen und zu fördern.

Eine Art Coaching erhalten Promotionsstudentinnen auch zusätzlich durch das Mentoring-Programm für Doktorandinnen. Dieses bietet neben den Fördermöglichkeiten für Studentinnen auch besondere Angebote, die explizit auf die Bedürfnisse der Doktorandinnen zugeschnitten sind. Das Fach Physik setzt sich weiterhin dafür ein, die Angebote des Mentoring-Programms für Doktorandinnen zu bewerben und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

2.2.5 Habilitationen

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation, einer Juniorprofessur oder über die Leitung einer Nachwuchsforschergruppe erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird.

Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil Forschung praktisch nur oder zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. An dieser Stelle setzen inzwischen eine Reihe von Projektförderern an, die mittlerweile Mittel zur Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes bereitstellen. Modelle wie die Telearbeit können individuell auf Mitarbeiterinnen zugeschnitten werden (siehe hier auch Punkt 2.2.2). An der unsicheren Perspektive nach Abschluss der Qualifikationsphase ändert das leider nichts.

Aktiv kann das Department Physik diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern und beratend zur Seite stehen. Es wird deshalb weiterhin

- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen,
- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen aktiv Hilfestellung geben und dadurch eine internationale professionelle Vernetzung ermöglichen,
- sich nachhaltig für die Schaffung von zusätzlichen Kinderbetreuungs- und Kindergartenplätzen an der Universität einsetzen und diese Einrichtungen mit eigenen Drittmitteln aus Verbundprojekten gezielt unterstützen,
- Stellen für Habilitand*innen im Internet ausschreiben und Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auffordern.

2.2.6 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren beläuft sich im Department Physik derzeit auf 25 % (4 der 16 Professuren sind mit Frauen besetzt). Nach dem Genderportal NRW beträgt der Anteil weiblich besetzter Physik-Professuren NRW-weit nur 9,6 % in 2017 bzw. 9,8 % in 2018.

Es ist bereits absehbar, dass durch die beiden im Gültigkeitszeitraum des bisherigen Gleichstellungsplans begonnenen Berufungsverfahren zur Nachfolgeregelung der W3-Professuren „Didaktik der Physik“ sowie „Experimentalphysik“ keine Verbesserung des Frauenanteils erzielt werden kann. Darüber hinaus werden im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans regulär keine weiteren Professuren zur Wiederbesetzung frei. Bei evtl. trotzdem anstehenden Berufungsverfahren wird das Department darauf hinwirken, das Geschlechterverhältnis bei den Professuren weiter auszugleichen.

2.2.7 Wissenschaftliches Personal

In der Physik liegt die Zahl von qualifizierten Bewerber*innen deutlich unter dem Angebot an Stellen für wissenschaftliches Personal, so dass eine paritätische Besetzung schwierig ist. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage liegt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, deren Finanzierung über Landesstellen erfolgt, im Zeitraum 2016–2018 im Durchschnitt bei insgesamt 28,6 % und im Bereich der befristeten Verträge bei 31,6 %. Der Frauenanteil hinsichtlich der Drittmittelfinanzierung liegt bei insgesamt 11,8 %. Insgesamt beträgt der Frauenanteil beim wiss. Personal 16,7 %.

Das Department Physik unterstützt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen durch die Zuweisung flexibel einsetzbarer Hilfskraftmittel z.B. bei Konferenzbesuchen oder für die Vorbereitung wissenschaftlicher Projektanträge. Der Frauenanteil ist im Fach Physik ausschließlich durch die Nachfrage und nicht durch das Stellenangebot begrenzt. Bei der Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals wird das Department bei gleicher Qualifikation Frauen natürlich den Vorzug geben.

Das Department Physik strebt weiterhin an, den zusammengefassten Anteil im Planstellen- und Drittmittelbereich in den nächsten drei Jahren zu halten sowie den Anteil der Absolventinnen im Fach Physik weiterhin zu erhöhen. Außerdem wird das Department weitere Werbe- und Unterstützungsmaßnahmen, wie unter Punkt 2.2.2 genannt, ergreifen, um möglichst alle abschließenden Masterstudentinnen zur Aufnahme eines Promotionsstudiums am Department Physik zu motivieren.

2.2.8 Personal in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil beträgt in dieser Gruppe auf 63,6 %. Daher sieht das Department Physik hier derzeit keinen Handlungsbedarf.

2.2.9 Lehrbeauftragte

Die Vergabe von Lehraufträgen erfolgt im Fach Physik eher vereinzelt. Das Department bemüht sich, diese bevorzugt an Frauen mit entsprechender Eignung zu vergeben. Erfreulicherweise beträgt der an Frauen vergebene Anteil 88,9 %. Auch hier sieht das Department Physik derzeit keinen Handlungsbedarf.

2.2.10 Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte betragen die Frauenanteile 35,7 % bei den SHKs und 44,7 % bei den WHBs. WHK-Verträge bestehen derzeit nicht. Aus dem Vergleich mit den Frauenanteilen bei den Studierenden, s. Kapitel 2.2.2, folgt kein besonderer Handlungsbedarf.

2.2.11 Auszubildende

Der Frauenanteil bei den 5 Auszubildenden in der Physik beträgt aktuell 20 %. Das Department Physik wird weitere Werbemaßnahmen, wie in Kapitel 2.2.2 aufgeführt, ergreifen, um den Frauenanteil unter den Auszubildenden zu erhöhen.

2.3 Department Sport & Gesundheit: Lehr- u. Forschungseinheit Sportwissenschaft

2.3.1 Studienanfänger*innen

	1. Fachsem. B.Ed.		1. Fachsem. M.Ed.		1. Fachsem B.A.	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2016: SS16 WS16/17	157	26,5	68	50,0	159	50,9
2017: SS17 WS 17/18	120	38,3	63	40,6	90	54,4
2018: SS18 WS 18/19	150	40,0	76	35,0	103	52,4

Insgesamt sind die Anteile der Studienanfängerinnen in der LFE Sport gestiegen. Die aktuelle Gesamtquote liegt bei 44,4%. In den B.Ed.-Studiengängen liegt die Quote aktuell bei 40% und ist stetig gestiegen. In den M.Ed.-Studiengängen liegt die Quote bei 35% und ist rückläufig. Jedoch sind die Fallzahlen in den M.Ed-Studiengängen noch gering, um eine fundierte Aussage treffen zu können. In den wissenschaftlich orientierten Studiengängen ist die Nachfrage von weiblichen Studierenden leicht volatil und lag stets über 50%. Aktuell liegt die Quote bei 52,4%.

Für den neuen Studiengang M.Sc. „Applied Neurosciences in Sports & Exercise (ANSE)“ sind die Fallzahlen noch zu gering für eine aussagekräftige Bewertung. Nach ersten Tendenzen wird der Studiengang überproportional von Frauen nachgefragt, der Frauenanteil bei den Einschreibungen beträgt 58,8 %.

Die LFE Sport sieht aktuell keinen Handlungsbedarf

2.3.2 Studierende

In der LFE Sport verteilt sich der Anteil von Studentinnen in den einzelnen Studiengängen wie folgt:

	B.Ed.			M.Ed.			B.A.			M.Sc. „ANSE“		
	ges.	% w	% in RGZ	ges.	% w	% in RGZ	ges.	% w	% in RGZ	ges.	% w	% in RGZ
WS 2016/17	441	33,8	73,9	126	46,3	96,4	410	47,3	87,1			
WS 2017/18	465	30,7	66,0	143	36,4	88,8	405	48,7	82,7	17	64,7	100,0
WS 2018/19	502	32,8	77,7	155	36,4	92,5	416	48,6	84,2	52	57,7	100,0

2.3.3 Abschlussprüfungen

In der LFE Sport sind die Frauenanteile bei den Abschlüssen für die einzelnen Studiengänge wie folgt:

	B.Ed.			M.Ed.			B.A.			M.A.*		
	ges.	% w		ges.	% w		ges.	% w		ges.	% w	
2016	53	49,1		9	33,3		53	49,1		11	54,5	
2017	70	37,1		47	36,2		53	50,9		12	66,7	
2018	62	50,0		58	55,2		71	64,8		10	58,8	

* auslaufender Studiengang M.A. „Sport & Gesundheit“. Für den neuen M.Sc. „ANSE“ sind noch keine Absolventendaten verfügbar.

2.3.4 Promotionen

In den Jahren 2016 - 2019 gab es in der LFE Sport insgesamt 6 Promotionen, von denen 1 von Frauen (16,7%) waren. Die Fallzahlen sind zu gering und volatil, um eine aussagekräftige Bewertung abgeben zu können. Es wird weiterhin zu erheblichen Schwankungen kommen. Da sich derzeit überwiegend

Frauen in der Qualifizierungsphase befinden - der Frauenanteil beim befristeten wiss. Personal beträgt 58,1 %, s. Kapitel 2.3.7 - ist davon auszugehen, dass sich der Frauenanteil bei den Promotionen im Gültigkeitszeitraum des neuen Gleichstellungsplans wieder deutlich erhöhen wird.

2.3.5 Habilitationen

Im Berichtszeitraum wurden in der LFE Sport keine Habilitationsverfahren abgeschlossen bzw. begonnen.

2.3.6 Professuren

Zu Beginn des Jahres 2019 waren von 7 Professuren 4 mit Männern und 2 mit Frauen (33 %) besetzt. Eine Professur (W3 Sportdidaktik und -pädagogik), die bisher mit einer Frau besetzt war, ist vakant und wird intern durch eine Frau vertreten. In dem laufenden Berufungsverfahren dazu hatten sich 21 Personen, davon 8 Frauen, beworben. Über die Liste wird derzeit in den Gremien der Hochschule beraten.

Je nach Besetzung der vakanten Professur wird der Frauenanteil im Sport 28,5 % (2 von 7 Professuren) oder 43 % (3 von 7 Professuren) betragen. Gemäß dem Genderportal NRW beträgt der Anteil weiblich besetzter Professuren im Sport NRW-weit 23,3 % (Stand 2017).

Im Gültigkeitszeitraum des neuen Gleichstellungsplan stehen regulär keine weiteren Neubesetzungen an, von daher ist kein Handlungsspielraum gegeben.

2.3.7 Wissenschaftliches Personal

Von den derzeit 5 Stellen für wissenschaftliche Beamt*innen sind 4 mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt in diesem Bereich somit 80 %.

Von derzeit 37 TV-L E13 - Stellen für die Lehreinheit Sport sind 22 mit Mitarbeiterinnen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 59,5%. Davon sind insgesamt 31 Stellen befristet. Der Frauenanteil liegt hier bei 58,1 %.

2.3.8 Personal in Technik und Verwaltung

Es handelt sich um Sekretariatsstellen und eine MTA-Stelle, die allesamt mit Frauen besetzt sind.

2.3.9 Lehrbeauftragte

In der LFE Sport waren im Zeitraum 2016 bis 2018 als Lehrbeauftragte tätig: 76 Männer und 42 Frauen, was einem mittleren Frauenanteil von 35,6 % entspricht.

Im umfangreichen Kanon der von den Prüfungsordnungen vorgegebenen Pflichtsportarten/-veranstaltungen wird der Bereich Theorie und Praxis des Sportes in hohem Maße durch Lehraufträge abgedeckt. Neben dem grundsätzlichen Problem, geeignete Lehrbeauftragte zu finden, ergibt sich im

Hinblick auf die Sportart selbst oft keine sehr freie Auswahl. In der Regel wird auf Lehrer*innen zurückgegriffen, die in der jeweiligen Sportart eine zusätzliche Trainer*innenausbildung haben. Unter diesen Gesichtspunkten limitiert sich die Möglichkeit einer entsprechend hohen Zahl von Lehraufträgen für Frauen.

2.3.10 Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil beträgt in diesem Bereich 47,6 % und ist somit – auch im Vergleich zu den Frauenanteilen bei den Studierenden – ausgewogen. Hier wird kein Handlungsbedarf gesehen.

2.4 Department Sport & Gesundheit: Lehr- und Forschungseinheit Ernährung, Konsum und Gesundheit (EKG)

2.4.1 Studienanfänger*innen, Studierende und Abschlussprüfungen

Für die Lehramtsstudiengänge des Instituts für Ernährung, Konsum und Gesundheit (LFE EKG) sind weiterhin sehr hohe Frauenanteile festzustellen. Von insgesamt 520 Studierenden im WS 18/19 waren 408 weiblich (78,5 %). Der Frauenanteil betrug im SoSe 2018 77,9 %.

Der Lehramtsstudiengang HRSGe Hauswirtschaft (Konsum, Ernährung, Gesundheit) wird zu über 80 % von Frauen belegt. Der Bachelorstudiengang Ernährungslehre (Lehramt GyGe) wird zu 67 % von Frauen belegt. Im neuingerichteten grundständigen Studiengang Berufliche Fachrichtung Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft als Lehramtsstudiengang für das Berufskolleg in NRW haben 24 Frauen und 15 Männer zum WS 2019/20 das Studium aufgenommen. Der Frauenanteil beträgt somit 61,5 %.

Der Anteil der Absolventinnen lag 2018 bei 83,9 % (B. Ed. HRSGe) und 86,7 % (M. Ed. HRSGe).

Ein steigender Anteil männlicher Studierender ist im Sinne der Überwindung von Geschlechterstereotypen positiv zu bewerten. Da die Gleichstellung von Mann und Frau in diesem Bereich bereits auf gutem Wege ist, besteht insgesamt kein Handlungsbedarf.

2.4.2 Promotionen

Sechs Promotionsverfahren wurden in den Jahren 2016 bis 2019 abgeschlossen. Alle sechs Promotionsverfahren (Frauenanteil 100 %) wurden erfolgreich abgeschlossen.

2.4.3 Habilitationen

Keine Habilitation bzw. kein begonnenes Vorhaben im Berichtszeitraum.

2.4.4 Professuren

Der Frauenanteil bei den vier Professuren beträgt derzeit 75 %. Die W2-Professur Ernährungswissenschaft (als Nachfolge der C3-Professur Ernährungswissenschaft) befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren (17 Bewerbungen, davon 11 von Frauen). Das Fach hat dabei die Zielsetzung, die Person auszuwählen, die am besten auf die Ausschreibung passt, und dabei gleichzeitig den Aspekt der Gleichstellung im Institut zu berücksichtigen.

2.4.5 Wissenschaftliches Personal

In der LFE EKG sind derzeit zwei wissenschaftliche Studienrätinnen im Hochschuldienst (Hochdeputatsstellen mit 13 – 17 SWS) tätig. Beide Stellen sind 100 % Stellen, wobei es Stundenreduktionen aufgrund von Familienpflichten gibt. Die Arbeit der Stundenreduktionen wird über befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen erbracht.

Die Vertretung von Beamtinnen auf Hochdeputatsstellen während des Mutterschutzes und der Elternzeit ist aufgrund verwaltungstechnischer Vorgaben mit erheblichen Problemen für den laufenden Lehrbetrieb und die Organisation der Arbeitsbereiche verbunden. Für die Sicherstellung der Lehre wären befristete Vertretungen auf LfBA-Stellen erforderlich, die jedoch nicht mehr mit wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen kombiniert werden dürfen. Für LfBA-Stellen mit dem entsprechendem Lehrdeputat ergeben sich dadurch erhebliche Rekrutierungsprobleme. Zudem widerspricht die häufig auf kurze Zeit befristete Anstellung den Grundsätzen guter Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Damit wird gerade auch Frauen die Möglichkeit einer verlässlichen Karriere- und Lebensplanung entzogen. Alternative Vertretungsmodelle sind mit deutlicher Mehrbelastung des übrigen Lehrpersonals im jeweiligen Bereich verbunden und stoßen derzeit an die Grenzen der Umsetzbarkeit.

Hier ist dringender Handlungsbedarf angezeigt, da die aktuellen verwaltungstechnischen Vorgaben weder mit Gleichstellungszielen noch mit den Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft vereinbar sind. Auf diese Problematik soll an dieser Stelle ausdrücklich verwiesen werden.

Am Stichtag 01.12.2019 waren 16 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt. Insgesamt zwei Stellen sind unbefristet, eine dieser Stellen ist mit einer Frau besetzt (50 %). 14 Stellen sind befristet. Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden beträgt 81,25 %. Der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen liegt damit bei 85,7 %. Sechs Stellen sind Teilzeitstellen, die zu 83,3 % durch Frauen besetzt sind. Zwei Abgeordnete Lehrerinnen sind befristet beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 100%, dabei handelt es sich um eine Vollzeit- und eine halbe Stelle. Eine DAAD-Stipendiatin promoviert in der LFE EKG.

2.4.6 Drittmittelbeschäftigte

Am Stichtag 01.12.19 waren in der LFE EKG von den insgesamt 16 Personen im Mittelbau neun über Drittmittel beschäftigt. Der Frauenanteil an den Drittmittelbeschäftigten beträgt 77,8%. In zwei DFG-Projekten werden drei Personen finanziert (66,6 % Frauen). Eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin wird über das BMBF finanziert. Es handelt sich um eine 75 %-Stelle. Eine 50 %-Stelle wird vom Bundesinstitut für Risikobewertung, Berlin finanziert.

2.4.7 Personal in Technik und Verwaltung

Alle drei Stellen sind mit Frauen besetzt, davon eine Stelle im Sekretariat. Beide technischen Angestellten haben jeweils eine 50 % Stelle, die jeweils um weitere 25 % über HSP-Mittel bzw. Projektmittel befristet aufgestockt werden.

2.4.8 Lehrbeauftragte

In der LFE EKG waren im Zeitraum 2016 bis 2018 als Lehrbeauftragte tätig: 3 Männer und 11 Frauen. Im WS 19/20 wurde kein Lehrauftrag vergeben. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

2.4.9 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Von den insgesamt 15 Hilfskraftstellen (davon 4 aus Drittmitteln finanziert) sind 80 % mit Frauen besetzt. Dies entspricht näherungsweise dem Frauenanteil bei den Studierenden. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

3 Berichtspflicht

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Die Vorstände bzw. das Direktorium der Departments Chemie, Physik sowie Sport und Gesundheit berichten in diesem Sinne dem Dekan schriftlich über die Einhaltung des Gleichstellungsplans und schlagen bei Bedarf mögliche Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen vor.

Der Dekan der Fakultät für Naturwissenschaften und die Gleichstellungsbeauftragte berichten auf Grundlage der Berichte der Departments dem Fakultätsrat über die Einhaltung des Gleichstellungsplans. Der Fakultätsrat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

4 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren.

5 Verabschiedung

Verabschiedet durch den Fakultätsrat der Fakultät für Naturwissenschaften am 15. Januar 2020 im Benehmen mit der Gleichstellungskommission vom 24. September 2020.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 02. Dezember 2020.

Paderborn, den 10. Dezember 2020

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

Statistik über den Frauenanteil 2019 - hier: Professoren (Januar 2019)
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2019

Fakultät	Zuordnung		C 4			C 3			W 3			W 2			W 1 (Jun. Prof.)			LSTV			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 %	m	w	w in %	
Naturwissen- schaften	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl				1	1	50,0				1	1	100,0								1	3	75,0
		davon Teilzeit																						
	Chemie	Anzahl	2			1	1	50,0	5	1	16,7	2			1							11	2	15,4
		davon Teilzeit							(1)													(1)		
	Physik	Anzahl	2						4	1	20,0	3	2	40,0								9	3	25,0
		davon Teilzeit										(1)	(1)	50,0								(1)	(1)	50,0
	Sport	Anzahl							1			3	1	25,0					1	100,0		4	2	33,3
		davon Teilzeit																						
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl	4			2	2	50,0	10	3	23,1	8	4	33,3	1				1	100,0	25	10	28,6	
		davon Teilzeit							(1)			(1)	(1)	50,0							(2)	(1)	33,3	

Statistik über den Frauenanteil 2019 - hier: Wissenschaftliche Beamte (Januar 2019)
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2019

- Anlage 2 -

Fakultät	Zuordnung		A 12			A 13			A 14			A 15			A 16			Summe		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Naturwissen- schaften	Dekanat	Anzahl																		
		davon Teilzeit																		
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl					2	100,0		2	100,0								4	100,0
		davon Teilzeit					(2)	100,0		(2)	100,0								(4)	100,0
	Chemie	Anzahl				5			4									9		
		davon Teilzeit																		
Physik	Anzahl				3			5	1	16,7	1						9	1	10,0	
	davon Teilzeit				(1)												(1)			
Sport	Anzahl					4	100,0	1									1	4	80,0	
	davon Teilzeit					(1)	100,0										(1)		100,0	
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl				8	6	42,9	10	3	23,1	1					19	9	32,1	
		davon Teilzeit				(1)	(3)	75,0		(2)	100,0						(1)	(5)	83,3	

Statistik über den Frauenanteil 2019 - hier: Wissenschaftliches Personal (Januar 2019)

Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 201

- Anlage 3 -

Fakultät	Zuordnung		E13 - E15			Summe	davon befristet			Summe
			m	w	w in %		m	w	w in %	
Naturwissen- schaften	Dekanat	Anzahl	1			1				
		davon Teilzeit								
	Hauswirtschaftswissenschaf	Anzahl	2	9	81,8	11	1	8	88,9	9
		davon Teilzeit	(1)	(3)	75,0	(4)	(1)	(3)	75,0	(4)
	Chemie	Anzahl	21	13	38,2	34	19	12	38,7	31
		davon Teilzeit	(17)	(12)	41,4	(29)	(17)	(11)	39,3	(28)
	Physik	Anzahl	15	6	28,6	21	13	6	31,6	19
		davon Teilzeit	(8)	(3)	27,3	(11)	(8)	(3)	27,3	(11)
	Sport	Anzahl	15	22	59,5	37	13	18	58,1	31
		davon Teilzeit	(9)	(16)	64,0	(25)	(8)	(16)	66,7	(24)
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl	54	50	48,1	104	46	44	48,9	90
		davon Teilzeit	(35)	(34)	49,3	(69)	(34)	(33)	49,3	(67)

Statistik über den Frauenanteil 2019 (Jan. '19)
- hier: Nichtwissenschaftliches Persona
 Beschäftigte, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Jan. '19

Fakultät	Zuordnung		Nichtwissenschaftliches Personal (technisch)																	
														Summe						
			E01 - E04			E05 - E08			E09 - E12			E13A - E15			techn. Personal			davon befristet		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Naturwissen- schaften	Dekanat	Anzahl				4			1									5		
		davon Teilzeit																		
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl				2	100,0									2	100,0			
		davon Teilzeit				(2)	100,0									(2)	100,0			
	Chemie	Anzahl				11	100,0	2	5	71,4				2	16	88,9		1	100,0	
		davon Teilzeit				(7)	100,0	(1)	(1)	100,0				(8)	(8)	100,0	(1)	(1)	100,0	
	Physik	Anzahl				4			7						11					
		davon Teilzeit				(1)									(1)					
	Sport	Anzahl							1	100,0						1	100,0			
		davon Teilzeit							(1)	100,0					(1)	(1)	100,0			
Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl				8	13	61,9	10	6	37,5				18	19	51,4		1	100,0
		davon Teilzeit				(1)	(9)	90,0	(2)	(2)	100,0				(1)	(11)	91,7	(1)	(1)	100,0

Statistik über den Frauenanteil 2018 - hier: Auszubildende (Januar 2018)
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 2011

Fakultät	Zuordnung					Summe
			m	w	w in %	
Naturwissen- schaften	Dekanal	Anzahl davon Teilzeit				
	Hauswirtschaftswissenschaft	Anzahl davon Teilzeit				
	Chemie	Anzahl davon Teilzeit	1	2	66,7	3
	Physik	Anzahl davon Teilzeit	4	1	20,0	5
	Sport	Anzahl davon Teilzeit				
	Naturwissen- schaften	Gesamt	Anzahl davon Teilzeit	5	3	37,5

Statistik über den Frauenanteil 2018 - Gesamt (Januar 2018)
Übersicht über die Beschäftigten, ohne Drittmittelbeschäftigte, im Januar 201

	insgesamt	Anzahl			davon Teilzei		
		m	w	w in %	m	w	w in %
Professoren							
Naturwissenschaften	35	25	10	28,6	2	1	33,3
Professoren insgesamt	35	25	10	28,6	2	1	33,3
Wissenschaftliche Beamte							
Naturwissenschaften	28	19	9	32,1	1	5	83,3
Wissenschaftliche Beamte gesamt	28	19	9	32,1	1	5	83,3
Wissenschaftliche Angestellte							
Naturwissenschaften	104	54	50	48,1	35	34	49,3
- davon befristet	90	46	44	48,9	34	33	49,3
Wissenschaftliche Angestellte gesamt	104	54	50	48,1	35	34	49,3
- davon befristet	90	46	44	48,9	34	33	49,3
Nichtwissenschaftliches Personal							
Naturwissenschaften Besch.insges.(incl.techn.Personal)	59	19	40	67,8	1	30	96,8
- davon befristet	1		1	100,0		1	100,0
Anteil technisches Personal	37	18	19	51,4	1	11	91,7
- davon befristet	1		1	100,0		1	100,0
Nichtwissenschaftliches Personal insg. (inkl.techn.Pers	59	19	40	67,8	1	30	96,8
- davon befristet	1		1	100,0		1	100,0
Anteil technisches Personal	37	18	19	51,4	1	11	91,7
- davon befristet	1		1	100,0		1	100,0
Auszubildende	8	5	3	37,5			
Insgesamt	234	122	112	47,9	39	70	64,2
- davon befristet	99	51	48	48,5	34	34	50,0

Statistik über den Frauenanteil 2019 - hier: Beschäftigte aus Haushaltsmitteln im Januar 2019 (SHK, SVB, WHB und WHK)

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte												Summe			
			SHK			SVB			WHB			WHK						
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	
Natur- wissenschaften	Dekanat NW	Anzahl																
		davon Teilzeit																
	Chemie	Anzahl	12	8	40,0				18	3	14,3		1	1	50,0	31	12	27,9
		davon Teilzeit	(11)	(8)	42,1				(18)	(3)	14,3					(29)	(11)	27,5
	Hauswirtschaftslehre	Anzahl	1	6	85,7				2	1	33,3		1	100,0	3	8	72,7	
		davon Teilzeit		(6)	100,0				(2)	(1)	33,3		(1)	100,0	(2)	(8)	80,0	
	Physik	Anzahl	16	7	30,4				16	12	42,9				32	19	37,3	
		davon Teilzeit	(16)	(7)	30,4				(16)	(12)	42,9				(32)	(19)	37,3	
	Sport	Anzahl	10	12	54,5				12	7	36,8		1	100,0	22	20	47,6	
		davon Teilzeit	(10)	(12)	54,5				(12)	(7)	36,8		(1)	100,0	(22)	(20)	47,6	
Natur- wissenschaften	Gesamt	Anzahl	39	33	45,8				48	23	32,4	1	3	75,0	88	59	40,1	
		davon Teilzeit	(37)	(33)	47,1				(48)	(23)	32,4		(2)	100,0	(85)	(58)	40,6	

Anmerkung:

Eine Vollzeitstelle bei Hilfskräften entspricht 19 Stunden. Stellen mit weniger Stunden werden als Teilzeitstellen ausgewiesen.

Statistik über den Frauenanteil 2019 - hier: Drittmittelpersonal im Januar 2019

Fakultät	Zuordnung	Anzahl	Drittmittelbeschäftigte									Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte									Summe					
			Professoren			Wiss. Mitarbeiter			Nichtwiss. Mitarbeiter			SHK			SVB			WHB						WHK		
			m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Naturwissenschaften	Dekanat NW	Anzahl																								
		davon Teilzeit																								
	Chemie	Anzahl	1			43	16	27,1	2	5	71,4	5	3	37,5				12	4	25,0				63	28	30,8
		davon Teilzeit	(1)			(31)	(11)	26,2	(2)	100,0	(5)	(3)	37,5				(11)	(4)	26,7				(48)	(20)	29,4	
	HWW	Anzahl					2	100,0											2	100,0					4	100,0
		davon Teilzeit					(2)	100,0											(2)	100,0					(4)	100,0
	Physik	Anzahl	3	1	25,0	45	6	11,8	4	100,0	2	3	60,0				5	5	50,0				55	19	25,7	
		davon Teilzeit	(2)			(36)	(5)	12,2	(3)	100,0	(2)	(3)	60,0				(5)	(5)	50,0				(45)	(16)	26,2	
	Sport	Anzahl				2	7	77,8				3	3	50,0				3	2	40,0				8	12	60,0
		davon Teilzeit				(2)	(6)	75,0				(3)	(3)	50,0				(1)	(2)	66,7				(6)	(11)	64,7
Naturwissenschaften	Gesamt	Anzahl	4	1	20,0	90	31	25,6	2	9	81,8	10	9	47,4				20	13	39,4				126	63	33,3
		davon Teilzeit	(3)			(69)	(24)	25,8	(5)	100,0	(10)	(9)	47,4				(17)	(13)	43,3				(99)	(51)	34,0	

Anmerkung:

Eine Vollzeitstelle bei Hilfskräften entspricht 19 Stunden.

Stellen mit weniger Stunden werden als

Teilzeitstellen ausgewiesen.

Statistik über den Frauenanteil

Übersicht über den Stand der gesamten wiss. Beschäftigten (nach Köpfen)

Grundlage für Zielvereinbarung Gleichstellung, wird seit 2017 auch den Fakultäten zur Verfügung gestellt im Januar 2019

	2019			
NW	Summe	m	w	w in %
Professoren	37	27	10	27,0
Vertretungs-Professoren	1		1	100,0
Summe Professoren	38	27	11	28,9
Wiss. Beschäftigte und Beamte	241	157	84	34,9
Senior Professoren	0			
Summe Wissenschaftler	241	157	84	34,9
Insgesamt	279	184	95	34,1

Belegungen in den Lehreinheiten

Lehreinheit	Abschlussart	angestrebter Abschluss	SS 18				WS 18/19				SS 18		WS 18/19		2018	
			ins-gesamt	ins-gesamt w	in der RGZT	RGZT w	ins-gesamt	ins-gesamt w	in der RGZT	RGZT w	im 1. FS	1. FS w	im 1. FS	1. FS w	im 1. FS	1. FS w
Chemie	B.A.	B.Sc.	389	199	299	161	381	192	282	151	78	45	101	51	179	96
	M.A.	M.Sc.	65	31	36	16	55	26	34	14	7	4	8	3	15	7
	M.A.	Materials Science M.Sc.	20		20		62	5	62	5			42	4	42	4
	B.Ed. BK	B.Ed. BK	22	9	18	7	21	8	18	7	7	3	6	3	13	6
	B.Ed. GyGe	B.Ed. GyGe	125	46	87	36	144	55	103	41	18	7	44	19	62	26
	B.Ed. HRSGe	B.Ed. HRSGe	43	20	27	9	38	17	25	9	5	3	7	2	12	5
	M.Ed. BK	M.Ed. BK	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2
	M.Ed. GyGe	M.Ed. GyGe	18	6	18	6	23	9	22	8	6	2	7	3	13	5
	M.Ed. HRSGe	M.Ed. HRSGe	13	9	12	8	15	9	14	8	3	2	3	1	6	3
	LBK	LBK *)	1	1												
	LGG	LGG *)	11	8			2	1								
	LHR	LHR *)	2	1			1	1								
Summe	Summe	Summe	712	333	520	246	746	327	564	247	125	67	219	87	344	154
Ernährung, Konsum und Gesundheit	B.Ed. GyGe	B.Ed. GyGe (Ernährungslehre)	79	54	77	52	104	69	97	65			41	26	41	26
	B.Ed. HRSGe	B.Ed. HRSGe	283	223	211	167	313	254	229	191	32	24	77	67	109	91
	M.Ed. BK	M.Ed. BK (Ernährungs- u. Hauswirtschaftswisse)	12	8	12	8	12	7	10	6	1	1	6	3	7	4
	M.Ed. BK	M.Ed. BK (Lebensmitteltechnik)	12	8	12	8	12	7	10	6	1	1	6	3	7	4
	M.Ed. HRSGe	M.Ed. HRSGe	64	59	61	56	73	66	60	54	13	12	20	17	33	29
	LHR	LHR *)	13	11			4	4								
	LGS	LGS *) (LB Gesellschaftswissensch.)	4	1			2	1								
Summe	Summe	Summe	467	364	373	291	520	408	406	322	47	38	150	116	197	154
Physik	B.A.	B.Sc.	273	82	215	74	268	69	210	64	49	27	61	19	110	46
	M.A.	M.Sc.	44	9	29	4	45	10	23	4	6	1	9	2	15	3
	M.A.	Optoelectronics and Photonics M.Sc.	2		2		6	1	6	1			4	1	4	1
	B.Ed. BK	B.Ed. BK	21	8	18	8	22	7	19	7	5	1	5	1	10	2
	B.Ed. G	B.Ed. G LB Natur-/Gesellschaftswissenschaftler	255	198	227	179	297	227	257	198	37	26	92	69	129	95
	B.Ed. GyGe	B.Ed. GyGe	68	13	46	9	76	18	56	16	9	1	26	8	35	9
	B.Ed. HRSGe	B.Ed. HRSGe	53	17	36	12	46	13	25	6	6	1	7	3	13	4
	B.Ed. SP	B.Ed. SP LB Natur-/Gesellschaftswissenschaftler	166	130	154	124	177	139	153	125	15	12	47	39	62	51
	M.Ed. BK	M.Ed. BK					1		1				1		1	
	M.Ed. G	M.Ed. G LB Natur-/Gesellschaftswissenschaftler	116	96	93	79	103	87	92	80	21	19	28	24	49	43
	M.Ed. GyGe	M.Ed. GyGe	15	6	12	6	15	6	12	6	2	1	4	2	6	3
	M.Ed. HRSGe	M.Ed. HRSGe	10	6	8	5	12	6	8	4	2	2	4	2	6	4
	M.Ed. SP	M.Ed. SP LB Natur-/Gesellschaftswissenschaftler	51	46	51	46	72	63	72	63	15	11	23	19	38	30
	LBK	LBK *)	3													
	LGG	LGG *)	7	3			1									
LGS	LGS *) (LB Naturwissenschaften)	1	1													
LHR	LHR *)	3	1			2	1									
Summe	Summe	Summe	1.088	616	891	546	1.143	647	934	574	167	102	311	189	478	291
Sportwissenschaft	B.A.	Angewandte Sportwissenschaft B.A.	376	185	293	162	416	202	314	170			103	54	103	54
	M.A.	Applied Neurosciences in Sports and Exercise	15	9	15	9	52	30	52	30			38	22	38	22
	M.A.	Sport und Gesundheit M.A. *)	30	13	18	10	24	11								
	B.Ed. BK	B.Ed. BK	79	24	55	17	94	26	64	19			26	5	26	5
	B.Ed. G	B.Ed. G	47	23	42	21	51	31	41	25			12	10	12	10
	B.Ed. GyGe	B.Ed. GyGe	189	43	127	27	237	64	169	51			80	30	80	30
	B.Ed. HRSGe	B.Ed. HRSGe	84	22	42	12	91	25	51	16			17	6	17	6
	B.Ed. SP	B.Ed. SP	17	11	16	10	29	16	27	15			15	9	15	9
	M.Ed. BK	M.Ed. BK	30	9	27	7	37	10	31	10	8	2	11	4	19	6
	M.Ed. G	M.Ed. G	21	16	18	14	15	10	13	9	5	3	1		6	3
	M.Ed. GyGe	M.Ed. GyGe	47	14	40	12	51	15	43	13	6	2	17	6	23	8
	M.Ed. HRSGe	M.Ed. HRSGe	48	17	41	15	45	11	40	10	16	5	7		23	5
	M.Ed. SP	M.Ed. SP	3	3	3	3	7	7	7	7	1	1	4	4	5	5
	LBK	LBK *)	10	3			2	2								
	LGG	LGG *)	35	11			7	1								
LGS	LGS *)	1														
LHR	LHR *)	5	1			1										
Summe	Summe	Summe	1.037	404	737	319	1.159	461	852	375	36	13	331	150	367	163

In 2017 wurde der Studiengang "Sportökonomie" der Fakultät für Naturwissenschaften zugeordnet, nun wird er in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften aufgeführt.

Abschlussprüfungen nach Lehreinheiten - Fallzahlen -

Anmerkung:

Bei der Zählung der Abschlüsse werden beim Zwei-Fach-Bachelor/Master-Studiengang sowie bei den Lehramtsstudiengängen die erfolgreichen Abschlussprüfungen in sämtlichen Studienfächern dargestellt.

Lehreinheit	angestrebter Abschluss	2010			2011			2012			2013			2014			2015			2016			2017			
		gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %	gesamt	w	w in %										
Chemie	B.Sc.	10	3	30,0	31	13	41,9	26	15	57,7	34	13	38,2	28	11	39,3	27	13	48,1	24	8	33,3	23	13	56,5	
	M.Sc.	17	8	47,1	13	7	53,8	9	3	33,3	22	5	22,7	19	8	42,1	23	13	56,5	19	4	21,1	12	5	41,7	
	B.Ed. BK													1	1	100,0	2	2	100,0	4	4	100,0	2	2	100,0	
	B.Ed. GyGe																			4	4	100,0	9	3	33,3	
	B.Ed. HRSGe													5	5	100,0	5	3	60,0	4	2	50,0	8	6	75,0	
	M.Ed. GyGe																					5	5	100,0		
	M.Ed. HRSGe																				1	1	100,0	3	2	66,7
	LBK *)				1			2	1	50,0	1	1	100,0							1	1	100,0				
	LGG *)	10	4	40,0	10	5	50,0	9	2	22,2	6	4	66,7	14	10	71,4	5	2	40,0	5	4	80,0	4	3	75,0	
	LHR *)	6	6	100,0	6	5	83,3	5	2	40,0	3	3	100,0	10	7	70,0	10	6	60,0	9	6	66,7	2	1	50,0	
	LA S I *)	1																								
LA S II *)	1																									
Summe		45	21	46,7	61	30	49,2	51	23	45,1	66	26	39,4	77	42	54,5	73	40	54,8	66	29	43,9	68	40	58,8	
Ernährung, Konsum u. Gesundheit	B.Ed. HRSGe													20	19	95,0	29	27	93,1	30	28	93,3	29	29	100,0	
	M.Ed. BK (Ernährungs- u. Hauswirtschaftswiss.)																					5	3	60,0		
	M.Ed. BK (Lebensmitteltechnik)																					5	3	60,0		
	M.Ed. HRSGe																				9	8	88,9	37	35	94,6
	LGS (LB Gesellschaftswissensch. *)	26	22	84,6	40	34	85,0	40	33	82,5	70	65	92,9	94	80	85,1	63	52	82,5	34	27	79,4	11	8	72,7	
	LHR *)	38	35	92,1	41	39	95,1	30	27	90,0	30	28	93,3	31	29	93,5	65	63	96,9	38	34	89,5	21	14	66,7	
LA S I *)	1						1	1	100,0																	
Summe		65	57	87,7	81	73	90,1	71	61	85,9	100	93	93,0	145	128	88,3	157	142	90,4	111	97	87,4	108	92	85,2	
Physik	B.Sc.	21	2	9,5	11	2	18,2	10	2	20,0	8	2	25,0	8	2	25,0	16	5	31,3	21	2	9,5	4	1	25,0	
	M.Sc.	9	2	22,2	9	4	44,4	10	1	10,0	14	1	7,1	11	3	27,3	9	2	22,2	6			8	1	12,5	
	B.Ed. BK																									
	B.Ed. G LB Natur- u. Gesellschaftswissensch.													14	9	64,3	39	31	79,5	53	46	86,8	45	38	84,4	
	B.Ed. GyGe													1	7	6	85,7	7	3	42,9	6	3	50,0			
	B.Ed. HRSGe													2	1	50,0	4			10	5	50,0	2			
	B.Ed. SP LB Natur- u. Gesellschaftswissensch.																						19	19	100,0	
	M.Ed. G LB Natur- u. Gesellschaftswissensch.																				3	1	33,3	35	30	85,7
	M.Ed. GyGe																					1		5	3	60,0
	M.Ed. HRSGe																				2	1	50,0	5	1	20,0
	LBK *)	1			1																					
	LGG *)	10	2	20,0	14	8	57,1	8	3	37,5	6	2	33,3	11	5	45,5	8	4	50,0	8	2	25,0	3			
	LGS (LB Naturwissenschaften) *)	19	17	89,5	20	17	85,0	30	27	90,0	49	45	91,8	70	66	94,3	75	61	81,3	16	13	81,3	10	9	90,0	
LHR *)	17	7	41,2	13	6	46,2	14	10	71,4	15	8	53,3	7			14	4	28,6	8	1	12,5	3	1	33,3		
LA S I *)	1	1	100,0																							
LA S VII *)	1																									
Summe		79	31	39,2	68	37	54,4	72	43	59,7	92	58	63,0	124	84	67,7	172	113	65,7	135	74	54,8	145	106	73,1	
Sportwissenschaft	Angewandte Sportwissenschaften B.A.	51	23	45,1	32	18	56,3	29	12	41,4	31	14	45,2	36	24	66,7	34	17	50,0	53	26	49,1	53	27	50,9	
	Sport und Gesundheit M.A.										2	1	50,0				16	11	68,8	11	6	54,5	12	8	66,7	
	B.Ed. BK													2			2	7	3	42,9	9	3	33,3	11	3	27,3
	B.Ed. G													2	1	50,0	2	2	100,0	8	7	87,5	9	7	77,8	
	B.Ed. GyGe													4	1	25,0	15	4	26,7	23	9	39,1	24	7	29,2	
	B.Ed. HRSGe													4	2	50,0	22	9	40,9	22	12	54,5	25	8	32,0	
	B.Ed. SP																					1	1	100,0		
	M.Ed. BK																				2		7	3	42,9	
	M.Ed. G																					4	3	75,0		
	M.Ed. GyGe																				3	1	33,3	19	5	26,3
	M.Ed. HRSGe																				4	2	50,0	17	6	35,3
	Diplom *)	46	13	28,3	48	18	37,5	19	9	47,4																
	LBK *)	8	3	37,5	9	2	22,2	7			8	1	12,5	12	4	33,3	11	2	18,2	3	2	66,7	5	1	20,0	
	LGG *)	37	13	35,1	41	20	48,8	35	20	57,1	39	18	46,2	37	20	54,1	42	20	47,6	33	15	45,5	16	4	25,0	
	LGS *)	10	8	80,0	15	10	66,7	14	10	71,4	11	7	63,6	23	20	87,0	13	10	76,9	8	4	50,0	4	3	75,0	
	LHR *)	18	10	55,6	27	15	55,6	26	18	69,2	26	17	65,4	16	6	37,5	27	10	37,0	27	13	48,1	5	4	80,0	
	LA P *)	1	1	100,0																						
LA S I *)	3	1	33,3				1	1	100,0				2													
LA S VII *)	4	1	25,0	3	1	33,3							2													
LA S II b.F. *)	1																									
Summe		179	73	40,8	175	84	48,0	132	70	53,0	121	58	47,9	138	78	56,5	189	88	46,6	206	100	48,5	212	90	42,5	

Entwicklung der Zahl der Promotionen

Promotionen	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w
Chemie	17	7	6	2	14	6	9	4	7	3	6	2	13	5	8	4	19	9
Ernährung, Konsum u. Gesundheit	2	2	1	1			1	1	5	3	2	1	2	2	3	3	1	1
Physik	8	1	8	2	1		6	1	9	1	8	1	4		7	4	11	4
Sportwissenschaft	3	2	1		3	2	2	2	3	1	4	2	1		4	1	1	
Naturwissenschaften ges.	30	12	16	5	18	8	18	8	24	8	20	6	20	7	22	12	32	14

2014-2016		2015-2017		2016-2018				
Anzahl	w	Anzahl	w	Anzahl	w			
26	10	38,46%	27	11	40,74%	40	18	45,00%
9	6	66,67%	7	6	85,71%	6	6	100,00%
21	2	9,52%	19	5	26,32%	22	8	36,36%
8	3	37,50%	9	3	33,33%	6	1	16,67%
64	21	32,81%	62	25	40,32%	74	33	44,59%

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

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

ISSN 2199-2819