

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 06.20 VOM 20. JANUAR 2020

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

VOM 20. JANUAR 2020

HERAUSGEBER: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN

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

vom 20. Januar 2020

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 (LGG) in der Fassung vom 02. Februar 2018 und des vom Senat am 20. Mai 2019 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (Amtlichen Mitteilungen Nr. 20.19 vom 11. Juni 2019) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 16. Dezember 2016 ersetzt.

INHALT

1)	Präambel.....	4
2)	Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans.....	4
	Stellenausschreibungen	5
	Personal- und Personalauswahlverfahren.....	5
	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	5
	Fort- und Weiterbildung.....	5
	Studium und Lehre	5
	Frauen- und Geschlechterforschung	5
	Stipendien und Forschungsförderung	6
	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	6
	Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung	6
3)	Ist-Analyse	6
	Studierende.....	7
	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	8
	Nichtwissenschaftliche Beschäftigte.....	9
	Gremien und Leitungspositionen.....	9
4)	Formulierung konkreter Ziele	10
5)	Maßnahmen zur Zielerreichung.....	13
	Stellenausschreibungen	13
	Personalauswahlverfahren.....	14
	Fort- und Weiterbildung.....	19
	Studium und Lehre	20
	Frauen- und Geschlechterforschung	21
	Stipendien und Forschungsförderung	21
	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	22
	Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung	22
6)	Berichtspflicht und Evaluation	23
7)	Schlussbestimmungen	23

1) Präambel

1. Mit diesem Gleichstellungsplan verfolgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen hinzuwirken, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre gleichermaßen zu nutzen.
2. Grundlagen dieses Gleichstellungsplans sind das Landesgleichstellungsgesetz und der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn.
3. Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erfasst konkrete Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils.
4. Zum Ausgleich bestehender Nachteile implementiert die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften besondere Maßnahmen
 - zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Besoldungs- und Gehaltstarifen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt
 - zur Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen in allen Bereichen
 - zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre
 - zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer
 - zur Integration von Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen.
5. Der Gleichstellungsplan ist als aktiver Bestandteil der Fakultätsentwicklung sowie der Qualitätssicherung und Profilschärfung zu verstehen.
6. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Alle Texte, die von der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage etc.), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

2) Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans

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

Stellenausschreibungen

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

Personal- und Personalauswahlverfahren

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

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

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

Fort- und Weiterbildung

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

Studium und Lehre

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

Frauen- und Geschlechterforschung

Die Fakultät unterstützt die Querschnittsaufgabe, Inhalte und Methoden von Gender Studies in Lehre und Forschung einzubeziehen, und begrüßt 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 (sofern möglich) mit unterschiedlichen Studien und Vorträgen an Ringvorlesungen zur Gender-Thematik. Langfristig ist die Durchführung eigener Vortragsreihen im interdisziplinären Zusammenhang anzustreben.

Stipendien und Forschungsförderung

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

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

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

Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Vertreterin sind Mitglieder mit beratender Stimme in den vom Fakultätsrat gebildeten Gremien im Sinne der Grundordnung der Universität Paderborn. Gemäß den unter Punkt 9 im „Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ ausgeführten Verpflichtungen zur Berücksichtigung von Frauen bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen wird die Fakultät verstärkt Frauen ermutigen, sich in der Selbstverwaltung zu engagieren.

3) Ist-Analyse

Der Gleichstellungsplan 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 (Stand Januar 2019).

Studierende

Studienanfängerinnen und Studienanfänger

Die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften lag im Jahr 2018 (SoSe 2018 und WS 2018/19) bei insgesamt 1.323. Davon waren 601 Studierende im 1. Fachsemester Frauen, was einem Anteil von 45,43 % entspricht. Somit ist der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern seit 2015 leider um 1,16 % gesunken. Allerdings zeichnet sich innerhalb der Fakultät ein recht heterogenes Bild ab. Während der Frauenanteil zum Beispiel im Bachelor International Business Studies im Jahr 2018 bei 66,55 %, im Master Wirtschaftspädagogik bei 68,42 % und im Master International Business Studies bei 78,57 % lag, waren im Bachelor Wirtschaftsinformatik 16,07 %, im Master Wirtschaftsinformatik 14,29 %¹ und im Master Management Information Systems 25,93 % Frauen im 1. Fachsemester eingeschrieben.

Studierende

Im Wintersemester 2018/19 waren insgesamt 4.525 Studierende in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eingeschrieben, wovon 2.125 weiblich waren. Dies entspricht einem Frauenanteil von 46,96 %. Ebenso wie bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern weisen die Studiengänge bezüglich des Frauenanteils große Unterschiede auf. Während in Studiengängen wie Bachelor/Master International Business Studies oder Master Wirtschaftspädagogik weit über 50 % Frauen studieren, liegt der Anteil der Frauen im Studiengang Bachelor Wirtschaftsinformatik bei 13,64 %, im Master Wirtschaftsinformatik bei 4,65 %.

Absolventinnen und Absolventen

Im Jahr 2018 lag die Anzahl der Abschlussprüfungen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt bei 893. Der Anteil der Frauen an den Absolventinnen und Absolventen lag dabei bei 52,7 % (Steigerung seit 2015 um 1,2 %).

Studentische Hilfskräfte²

Im Januar 2019 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 145 studentische Hilfskräfte beschäftigt, davon arbeiteten 24 Hilfskräfte in Drittmittelprojekten und 121 wurden aus Haushaltsmitteln finanziert. Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt 51,73 %, der im Jahr 2016 noch bei 42,67 % lag.

¹ Im Master Wirtschaftsinformatik konnte der Anteil allerdings von 1,57 % im Jahr 2015 auf 14,29 % im Jahr gesteigert werden.

² Hierunter werden an dieser Stelle und im Folgenden SHK und WHB verstanden.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)

Im Januar 2019 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 4 wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, davon arbeiteten 2 Hilfskräfte in Drittmittelprojekten und 2 WHKs wurden aus Haushaltsmitteln finanziert. Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt 50 %, der im Jahr 2016 noch bei 33,33 % lag.

Promotionsstudierende

Bei den Promotionsstudierenden sollte ein Frauenanteil von 45 % realisiert werden. Im Sommersemester 2019 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 79 Frauen und 97 Männer als Promotionsstudierende eingeschrieben. Somit wurde mit einem Frauenanteil von 44,89 % das Ziel sehr knapp nicht erreicht.

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Der Frauenanteil am sonstigen wissenschaftlichen Personal (Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte) konnte von 48,4 % im Jahr 2016 und 52,89 % im Jahr 2019 gesteigert werden. Der Frauenanteil liegt dabei beim Drittmittelpersonal bei 51,2 %, bei den wissenschaftlichen Angestellten aus Haushaltsmitteln bei 54,5 % und bei den Beamtinnen und Beamten bei 42,9 %.

Abgeschlossene Promotionen

Der Frauenanteil an den Promotionen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist seit 2016 von 42,19 % auf 40 % im Jahr 2019 leicht gesunken (Durchschnitt 2016 – 2018).

Habilitationen

Seit 2016 gab es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 3 abgeschlossene Habilitationen, wobei der Frauenanteil leider bei 0 % lag.

Lehrbeauftragte

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften waren im SoSe 2019 insgesamt 14 Frauen und 17 Männer als Lehrbeauftragte gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 45,16 %.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Aktuell sind in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 7 als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Der Frauenteil liegt bei 71,43 %.

Juniorprofessuren (W1)

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind aktuell 1 Juniorprofessorin mit Tenure Track Option und 1 Juniorprofessor mit Tenure Track beschäftigt, womit der Frauenanteil in dieser Statusgruppe bei 50 % liegt.

Professuren (W2/C3)

Insgesamt gibt es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 8 W2/C3-Professuren, davon ist eine Professur mit einer Frau besetzt ist, was einem Anteil von 12,5 % entspricht.

Professuren (W3/C4)

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind insgesamt 28 Professorinnen und Professoren in der Statusgruppe W3/C4 beschäftigt, wovon 4 Professuren mit Frauen besetzt sind, was einem Anteil von 14,29 % entspricht.

Der Frauenteil an den Professuren insgesamt liegt bei 15,79 %.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

In der Statusgruppe Nichtwissenschaftliches Personal sind 4 Männer und 25 Frauen beschäftigt, was einem Frauenanteil von 86,2 % entspricht (Stand Januar 2019). Davon sind in der Gruppe des technischen Personals derzeit keine Frauen beschäftigt. In absehbarer Zeit werden keine neuen Stellen dieser Art geschaffen und somit ist der Frauenanteil in dieser Gruppe wahrscheinlich nicht zu beeinflussen. Alle Sekretariatsstellen der Fakultät sind mit Frauen besetzt.

Gremien und Leitungspositionen

Dekanat

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

Fakultätsrat

Im Fakultätsrat ab dem WS 2019/20 sind in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern 1 Frau und 7 Männer (Frauenanteil 12,5 %), in der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1 Frau und 2 Männer (Frauenanteil 33,33 %), in der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1 Frau (Frauenanteil 100 %) und in der Gruppe der Studierenden 2 Männer und 1 Frau (Frauenanteil 33,33 %) vertreten.

4) Formulierung konkreter Ziele

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

Studierende

Gruppe	Aktueller Frauenanteil (Januar 2019)	Angestrebter Frauenanteil bis 2024
Studienanfängerinnen und Studienanfänger	45,43%	48 %
Studierende	46,96 %	48 %
Absolventinnen und Absolventen	52,7 %	>/= 50 %
Studentische Hilfskräfte	51,73 %	>/= 50 %

Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern soll der Frauenanteil bis 2024 auf 48 % gesteigert werden. Hier sollen insbesondere die Studiengänge Wirtschaftsinformatik und Management Information Systems den Anteil an weiblichen Studienanfängerinnen erhöhen.

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

In der Gruppe der Absolventinnen und Absolventen liegt der Anteil der Frauen bereits bei 52,7 %. Hier wird sich die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bemühen, den Anteil von 50 % nicht zu unterschreiten.

Aktuell sind 51,73 % der studentischen Hilfskraftstellen mit Frauen besetzt. In diesem Bereich soll der Anteil in Höhe von 50 % ebenfalls nicht unterschritten werden.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Gruppe	Aktueller Frauenanteil (Januar 2019)	Angestrebter Frauenanteil bis 2024
Wissenschaftliche Hilfskräfte	50 %	>/= 50 %
Promotionsstudierende	44,89 %	48 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende	52,89 %	>/= 50 %
Abgeschlossene Promotionen	40 %**	45 %
Habilitationen	0 %	50 %
Lehrbeauftragte	45,16 %	48 %
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	71,43 %	>/= 50 %
Juniorprofessuren (W1)	50 %	50 %
Professuren (W2/C3)	12,5 %	20 %
Professuren (W3/C4)	14,29 %	20 %

* Quelle: Stand der Einschreibungen SoSe 2019

**Durchschnitt der letzten 3 Jahre

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt aktuell bei 50 %. Die Fakultät plant, diesen Stand in den nächsten drei Jahren nicht zu unterschreiten.

Bei den Promotionsstudierenden soll bis 2024 ein Frauenanteil in Höhe von 48 % realisiert werden.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnte in den letzten Jahren bereits gesteigert werden und die Ziele wurden erreicht. Innerhalb der nächsten 3 Jahre soll der Anteil in Höhe von 50 % nicht unterschritten werden.

Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil leider auf 40 % gesunken. Dieser soll bis 2024 auf 45 % ansteigen.

Derzeit gibt es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 3 abgeschlossene Habilitationen, darunter leider keine Habilitationen von Frauen. Bei zukünftigen Habilitationen sollte der Frauen- und Männeranteil gleich verteilt sein.

48 % der Lehraufträge sollen bis 2024 von Frauen ausgeführt werden.

Derzeit sind in der Fakultät 2 Männer und 5 Frauen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Dieser Anteil soll beibehalten bzw. 50 % sollten nicht unterschritten werden.

Bei den Juniorprofessuren sollte der aktuelle Frauenanteil in Höhe von 50 % nicht unterschritten werden. Derzeit ist in der Fakultät 1 W2/C3-Professorin beschäftigt, was einem Anteil von 12,5 % entspricht. Die Fakultät plant, unter der Voraussetzung, dass neue W2 Professuren ausgeschrieben werden sollen, den Anteil auf 20 % zu erhöhen.

Der Anteil bei den W3/C4-Professorinnen soll bis 2024 auf mindestens 20 % gesteigert werden.

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

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

Gremien und Leitungspositionen

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

Ziel 2: Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen in allen Bereichen

Die Fakultät ist bestrebt, die Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen weiter zu verbessern.

Ziel 3: Integration der Frauen und Geschlechterforschung in Studium und Lehre

Die Fakultät unterstützt die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre sowie eine eventuelle Schwerpunktbildung in diesem Bereich.

Ziel 4: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer

Die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer soll weiter erleichtert werden.

Ziel 5: Integration von Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Integration von Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen.

5) Maßnahmen zur Zielerreichung

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

Zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Paderborn wird mit dem Gleichstellungsprofil und dem Label Familiengerechte Hochschule in Stellenausschreibungen der Universität Paderborn, im Hochschulmarketing und auf der Homepage der Hochschule gezielt geworben.

Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich sind über das Dezernat 4.4 mindestens hochschulintern, in der Regel aber öffentlich auszuschreiben und entsprechend in geeigneten Medien zu veröffentlichen. In der Stellenausschreibung sind alle erforderlichen Qualifikationen und eine umfassende, an den zu besetzenden Arbeitsplatz orientierende Aufgabenbeschreibung festzulegen.

Alle Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät sind frühzeitig über die Stellenausschreibungen in Kenntnis zu setzen. Internationale Ausschreibungen sind erwünscht.

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

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

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

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

Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen werden möglichst hochschulintern bekannt gegeben.

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

Personalauswahlverfahren

Allgemeine Verfahrensregeln

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

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

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

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

Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, so ist von der vorschlagenden Instanz zu erklären, inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde und welche Maßnahmen zukünftig geplant sind, um Frauen in dem Bereich zu qualifizieren.

Professuren und Juniorprofessuren

Berufungskommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 12.7). In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

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

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

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

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

Wissenschaftliches Personal

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

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

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

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

Personal im Bereich Technik und Verwaltung

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

Bei Neueinstellungen muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen.

Mitarbeiterinnen der Universität Paderborn, die über die für eine zu besetzende Stelle erforderliche Qualifikation verfügen bzw. sich durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen qualifiziert haben, soll im Falle der Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen des geltenden Rechts vorrangig Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.

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

Nachwuchsförderung

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ein Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickelt, welches in den kommenden Jahren weitergeführt und weiter ausgebaut werden soll. In diesem Programm stehen Mittel zur akademischen und beruflichen Qualifizierung der Juniorprofessorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und geeigneten Masterstudentinnen zur Verfügung. Gefördert werden Qualifikations- und Vernetzungsreisen (Tagungen, Workshops und Sommerschulen, Informationsreisen und Netzwerkreisen) sowie Personal- und Sachmittel (Hilfskraftmittel, Sachmittel für z. B. Experimente, Lektorate oder Druckkosten). Unterstützt werden im Rahmen dieses Programms auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit (Betreuungskosten, Reisekosten, Hilfskraftmittel).

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie, persönlicher Lebenssituation, Studium und Beruf erleichtert werden kann. Die Fakultät nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

Die Fakultät begrüßt und unterstützt ausdrücklich die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie der Pflege von Angehörigen durch männliche Beschäftigte und Studenten. Die

Fakultät unterstützt den Leitgedanken, dass eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann erreicht werden kann, wenn Männer mehr als zurzeit üblich in die Betreuung eingebunden sind. Auch Teilarbeitszeit/Elternzeit von Männern wird ausdrücklich begrüßt. Die Fakultät wird regelmäßig auf Maßnahmen der Universität zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und aktiver Vaterschaft wie beispielsweise die „Kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter“ sowie Fort- und Weiterbildungen zu dieser Thematik hinweisen.

Arbeitszeit und -organisation

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

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

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wird Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einräumen wie den Vollzeitbeschäftigten. Es dürfen keine Benachteiligungen erfolgen. Auch Leitungsfunktionsstellen sind grundsätzlich so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabengebieten ermöglicht werden (LGG § 8.6). Bei der Besetzung von Vollarbeitsplätzen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bislang teilzeitbeschäftigte Hochschulbedienstete vorrangig berücksichtigt werden.

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

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

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

Bei gegebener Sachlage sollte die Möglichkeit gegeben werden, einen Antrag auf Teilnahme an der alternierenden Telearbeit zu stellen.

Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät zu ermöglichen. Sie sind über diese Veranstaltungen regelmäßig zu informieren.

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

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden (LGG § 14.5).

Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen bemüht sich die Fakultät grundsätzlich, eine Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz anzubieten, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Gezielte Einarbeitungshilfen sollen die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erleichtern.

Die Fakultät wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit an der Universität unterbrechen, den Anschluss an die Einrichtungen der Universität in dieser Zeit erleichtern. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten und Bibliotheksdiensten soll ermöglicht werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf soll gezielt gefördert werden.

Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich die Zeiten von Schwangerschaft, Elternschaft und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studien- und Abschlussmöglichkeiten auswirken. Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen in der Fakultät so organisiert werden, dass die Teilnahme mit den Betreuungsaufgaben zu vereinbaren ist. Dies setzt voraus, dass die im Rahmen der offiziellen Studienpläne

angebotenen Veranstaltungen auch verlässlich, wie angekündigt, stattfinden, da diese Daten den Studierenden mit als Grundlage ihrer zeitlichen Organisation dienen. Die Fakultät fühlt sich hierzu verpflichtet und wird darauf besonders achten. Die Lehr- und Forschungseinheiten werden aufgefordert, ihre Internetseiten durch das Einpflegen von Veranstaltungsgliederungen, Literaturhinweisen und Übungsaufgaben so zu gestalten, dass zumindest die Möglichkeit besteht, Veranstaltungen zum Teil im Selbststudium inhaltlich nachzuarbeiten. Bei der Planung und Durchführung von Exkursionen, Workshops sowie Seminarveranstaltungen wird auf die Möglichkeit der Teilnahme von Müttern bzw. Vätern geachtet. Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden angehalten, auf Anfrage Gesprächstermine auch außerhalb ihrer regulären Sprechstunden anzubieten. Bei Abstimmungsschwierigkeiten zwischen dem Lehrpersonal und Studierenden, die Familienaufgaben wahrnehmen, besteht die Möglichkeit, dass die Gleichstellungsbeauftragte als Vermittlerin zwischen beiden Parteien in Anspruch genommen werden kann.

Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger

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

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit werden im Rahmen des Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen Kosten für Betreuung der Kinder sowie Reisekosten, die während Veranstaltungen im Rahmen ihres Forschungsprojektes anfallen (z. B. Tagungen, Lehrstuhltreffen etc.), auf Antrag finanziell unterstützt.

Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät sieht Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an und begrüßt die Einbeziehung der im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen von qualifizierten Frauen in Personalentwicklungskonzepte, um sie für Leitungsaufgaben weiterzuqualifizieren.

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

Die an der Fakultät bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u. a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird.

Die Fakultät unterstützt Fortbildungen zur Erlangung von Genderkompetenz und Sensibilisierung für das Thema „Sexuelle Diskriminierung“ als Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms.

Darüber hinaus sollen bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Frauen als Leiterinnen und Referentinnen verstärkt und möglichst im gleichen Umfang wie Männer eingesetzt werden.

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

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

Studium und Lehre

In der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Studienmöglichkeiten wirbt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften in Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, explizit um Frauen. Es sollen Veranstaltungen angeboten und/oder unterstützt werden mit dem Ziel, Schülerinnen verstärkt anzusprechen. In Studiengängen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, sollen entsprechende Veranstaltungen auch für Schüler angeboten werden. Im gleichen Sinne soll mit Schulen, der Agentur für Arbeit und den Berufsinformationszentren zusammengearbeitet werden.

Lehrende werden über die genderspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien informiert, um damit Geschlechterstereotype abzubauen und Frauen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders zu motivieren. Auf hochschuldidaktische Fortbildungen zum Thema „Gender in der Lehre“ wird die Fakultät hinweisen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beteiligt sich seit Jahren an dem fakultätsübergreifenden Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ (aktuell beteiligte Fächer: Chemie, Elektrotechnik, Informatik, Mathematik, Physik und Wirtschaftswissenschaften).

In diesem Projekt werden Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums entwickelt und durchgeführt. Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe nutzen Veranstaltungen im Rahmen dieses Projektes, um ihre Fähigkeiten auszuprobieren und weiter zu entwickeln und eine interessenorientierte Studien- und Berufswahl zu treffen. Schülerinnen lernen technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder kennen, in denen Frauen bisher seltener vertreten sind. Damit leistet das Projekt einen Anteil, um dem Fachkräftemangel

im MINT-Bereich entgegenzuwirken. Die Fakultät plant sich zukünftig weiterhin an diesem Projekt zu beteiligen.

Die Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, die in der Vergangenheit durchgeführten Netzwerktreffen „Frauen in der Wirtschaftsinformatik“ mit Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen wieder anzubieten. Diese treffen sollen dem Erfahrungsaustausch zwischen Praxis und Wissenschaft dienen und Möglichkeiten schaffen, neue Kontakte zu knüpfen. Die Treffen sollen einmal pro Semester stattfinden. Hierzu sollen Professorinnen, aber auch Managerinnen aus der Wirtschaft zu Vorträgen und Diskussionsrunden eingeladen werden.

Frauen- und Geschlechterforschung

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften begrüßt die Förderung der Bildung von Frauen- und Geschlechterforschungsschwerpunkten durch die Universität Paderborn, die Durchführung von Projekten in der Frauen- und Geschlechterforschung sowie den Ausbau von Professuren mit Gender-Denomination oder Genderbezug.

Die Fakultät prüft, ob und wie Inhalte und Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehr- und Studienangebot verstärkt einbezogen und in Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden können. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen sollen auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren, Gastvorträge und Ringvorlesungen gefördert werden.

Stipendien und Forschungsförderung

Die Fakultät informiert Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen regelmäßig und gezielt über Forschungsmittelakquisition und Stipendien, z. B. durch gezielte Ansprache, auf der Homepage, im fakultätsinternen Newsletter etc.

Das Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (siehe oben) der Fakultät soll weiter ausgebaut und verlängert werden. Neben der Förderung von Konferenzen, Informations- und Netzwerkreisen sowie Sachmittelbezuschungen sollen insb. Mitarbeiterinnen in Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit unterstützt werden (Förderung von Betreuungskosten, Unterstützung durch studentische Hilfskräfte).

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften duldet keinerlei Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und trifft Maßnahmen gegen derartiges Verhalten. Sie unterstützt die Universität, den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten (AGG § 1).

Alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät, insbesondere diejenigen mit Funktionen in Lehre, Forschung und Leitung haben in ihrem Bereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell diskriminierendes Verhalten, Belästigung und Gewaltanwendung sowie andere Formen von Gewalt 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.

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

Die an der Universität Paderborn aktuelle Konzipierung und Umsetzung eines ganzheitlichen Schutzkonzeptes gegen sexualisierte Gewalt unterstützt die Fakultät ausdrücklich. Auf die Beratungsangebote der Universität Paderborn weist die Fakultät kontinuierlich hin (z. B. im fakultätseigenen Newsletter, auf der Homepage etc.).

Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Die Gremien der Fakultät müssen nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen (HG § 11c). 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 (LGG § 12).

Nehmen einzelne Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben in der Selbstverwaltung wahr, begrüßt die Fakultät die Unterstützung und/oder Entlastung von anderen Aufgaben durch die Hochschule ausdrücklich.

6) Berichtspflicht und Evaluation

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans erarbeitet die Fakultät einen Bericht über die Umsetzung der Maßnahmen und Erreichung der Ziele. Der Bericht soll Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungspläne geben.

Der Fakultätsrat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung (u. a. Frauenanteil beim Personal, bei Neuberufungen, Promotionen, Habilitationen, Studienabschlüssen; durchgeführte Maßnahmen zur Chancengleichheit) und berichtet hierüber im Fakultätsrat.

7) Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn (AM.Uni.PB) in Kraft. Gleichzeitig tritt der Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften vom 16. Dezember 2016 (AM.Uni.Pb 232.16) außer Kraft.

Er gilt zunächst für die Dauer von fünf Jahren. Nach zwei Jahren wird der Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft und ein Zwischenbericht erstellt. Nach Ablauf der Laufzeit von fünf Jahren ist der Gleichstellungsplan auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggf. zu ergänzen, um die in der Präambel gesetzten Ziele zu erreichen. Falls sich während der Laufzeit des Gleichstellungsplans durch die Neufassung des LGG bzw. HG und des Rahmenplans der Universität Paderborn Änderungen ergeben, werden diese zeitnah eingearbeitet. Der Gleichstellungsplan ist fortzuschreiben (LGG § 5a).

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 04. September 2019.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 15. Januar 2020.

Paderborn, den 20. Januar 2020

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

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

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

ISSN 2199-2819