

Bericht

zum

**Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der
Universität Paderborn**

vom 12. Dezember 2013

1.	Vorbemerkungen	3
2.	Zielsetzung	3
3.	Bestandsaufnahme.....	3
	Studienanfängerinnen und Studienanfänger.....	3
	Studierende.....	4
	Abschlussprüfungen	4
	Promotionen.....	4
	Habilitationen und Juniorprofessuren inklusive Zwischenevaluation.....	5
	Professuren.....	5
	Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte	6
	Wissenschaftliches Personal	6
	Personal in Technik und Verwaltung.....	6
	Drittmittelbeschäftigte	6
4.	Personal	7
	Stellenausschreibungen.....	7
	Allgemeine Verfahrensregeln.....	7
	Professuren und Juniorprofessuren	7
	Wissenschaftliches Personal	7
	Personal im Bereich Technik und Verwaltung.....	7
5.	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....	7
	Arbeitszeit und -organisation.....	8
	Beurlaubung und Wiedereinstieg	8
	Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger	9
6.	Fort- und Weiterbildung	9
7.	Studium und Lehre	9
8.	Gender Studies.....	9
9.	Stipendien und Forschungsförderung.....	9
10.	Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	9
11.	Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät	10
12.	Berichtspflicht	10

1. Vorbemerkungen

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Umsetzung des Frauenförderplans (Erreichen der Zielzahlen, Umsetzung der Maßnahmen etc.) der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn vom 12. Dezember 2013 für den Zeitraum 2013 bis 2016.

2. Zielsetzung

Die Ziele der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bzgl. der Frauenförderung wurden im Frauenförderplan vom 12. Dezember 2013 festgehalten. Die anvisierten Ziele konnten in vielen Bereichen erreicht werden. Eine detaillierte Darstellung zur Zielerreichung und zum Erfolg der durchgeführten Maßnahmen wird im Folgenden dargestellt.

3. Bestandsaufnahme

Studienanfängerinnen und Studienanfänger

Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern hat sich die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Höhe von 50 % nicht zu unterschreiten. Insbesondere sollte bei den Studiengängen, wie die Wirtschaftsinformatik, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, der Anteil der Studienanfängerinnen auf 15 % im Bachelor und 10 % im Master gesteigert werden. Hierzu sollten Schülerinnen auf Veranstaltungen wie dem Tag der offenen Tür oder dem Girls Day verstärkt angesprochen werden.

Der Anteil der Studienanfängerinnen insgesamt lag im Jahr 2015 bei 46,59 % und hat somit das Ziel in Höhe von 50 % leicht unterschritten. Allerdings sind die Frauenanteile in den verschiedenen Studiengängen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften immer noch sehr unterschiedlich. So lag im Jahr 2015 der Frauenanteil im Studiengang International Business Studies im Bachelor bei 67,15 % und im Master bei 79,55 %, während im Studiengang Wirtschaftsinformatik der Anteil der Studienanfängerinnen im Bachelor bei 17,05 % und im Master bei 8,7 % lag. Somit konnte im Bachelor Wirtschaftsinformatik die angestrebte Zahl erreicht werden, allerdings liegt der Frauenanteil im Master Wirtschaftsinformatik noch immer unter 10 %.

Das Ziel im Bachelor Wirtschaftsinformatik konnte unter anderem durch die gezielte Ansprache von Schülerinnen erreicht werden. Neben der Beteiligung am Tag der offenen Tür oder am Girls Day war und ist insbesondere das regelmäßig stattfindende Winfo-Frauen-Treffen ein großer Erfolg.

Studierende

Das Ziel der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften war es, den Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt auf 50 % zu erhöhen. Dieses sollte durch eine Professionalisierung des Studiengangsmanagement und einem regelmäßigen Austausch der Studiengangsverantwortlichen erhöht werden.

Der Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt lag im Wintersemester 2015/2016 bei 46,92 %, womit die angestrebten 50 % nicht ganz erreicht wurden, obwohl die angestrebten Maßnahmen umgesetzt wurden. So hat sich die Fakultät intensiv um eine Professionalisierung des Studiengangsmanagement bemüht und im Dekanat eine Stelle in diesem Bereich geschaffen, die sich mit diesem Thema beschäftigt. Zudem treffen sich die Studiengangsverantwortlichen regelmäßig, um sich über eine attraktivere Gestaltung der Studiengänge auszutauschen.

Ein Grund für das Nicht-Erreichen des angestrebten Frauenanteils liegt unter anderem darin, dass durch eine zwischenzeitliche Aufhebung der Zulassungsbeschränkung im Studiengang Wirtschaftsinformatik die Zahl der Studierenden insgesamt sehr stark angestiegen ist, der Studiengang aber trotz intensiver Ansprache von weiblichen Studieninteressierten immer noch hauptsächlich von Männern belegt wird.

Allerdings ist der Anteil der Frauen in den einzelnen Studiengängen sehr unterschiedlich. So lag der Frauenanteil im Studiengang Bachelor International Business Studies bei 67,97 % oder im Master Wirtschaftspädagogik bei 68,68 %.

Abschlussprüfungen

Bei den Abschlussprüfungen der wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge hatte sich die Fakultät das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Höhe von 50 % nicht zu unterschreiten.

Dieser Anteil lag im Jahr 2015 bei 51,5 %, womit das Ziel der Fakultät in diesem Bereich erreicht wurde.

Promotionen

Der Frauenanteil an den Promotionen sollte zunächst dauerhaft auf 35 % erhöht werden. Laut Zielvereinbarung vom 15.10.2014 sollte der Anteil der Frauen in diesem Bereich bis 2017 auf 30 % (Durchschnitt der letzten 3 Jahre) gesteigert werden. Dieses Ziel sollte durch eine Ermutigung zur Promotion und eine gezielte Förderung entsprechend qualifizierter Absolventinnen erreicht werden.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften konnte den Frauenanteil an den Promotionen bis auf 42,19 % steigern (Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2015), womit das vorgegebene Ziel des Frauenförderplans und der Zielvereinbarung bereits deutlich überschritten wurde.

Dieses Ziel konnte unter anderem durch das entwickelte Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen erreicht werden, welches durch die finanzielle Unterstützung im Rahmen der Förderlinie 3 des Gleichkonzepts entwickelt und durchgeführt werden konnte. Die Bewilligungen im Rahmen der Gleichstellungsförderlinie 3 ermöglichten es der Fakultät für

Wirtschaftswissenschaften Mittel zur akademischen und beruflichen Qualifizierung der Juniorprofessorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und geeigneten Masterstudentinnen auf Antrag zur Verfügung zu stellen. Seit 2013 wurden insgesamt 99 Maßnahmen gefördert, davon 24 im Jahr 2013, 26 im Jahr 2014, 39 im Jahr 2015 und 10 im Jahr 2016. Bei 12 der gesamten geförderten Maßnahmen handelte es sich um Hilfskraftmittel zur Unterstützung der eigenen Forschung.

Weiterhin hat die Fakultät regelmäßig auf Informations- und Weiterbildungsangebote, insb. für Frauen, hingewiesen und zur Teilnahme an den Veranstaltungen ermutigt.

Habilitationen und Juniorprofessuren inklusive Zwischenevaluation

Die Fakultät hat angestrebt, qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre zu ermutigen. Dieses sollte und konnte u. a. durch das oben erwähnte Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen realisiert werden. Ziel der Fakultät war es, den Frauenanteil bei den Juniorprofessuren inkl. Zwischenevaluation auf 50 % zu erhöhen.

Aktuell sind in der Fakultät zwei Juniorprofessorinnen und zwei Juniorprofessoren beschäftigt. Im April 2016 hat ein Juniorprofessor einen Ruf an eine andere Universität erhalten und die Fakultät verlassen. Von den aktuell vier beschäftigten Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind zwei Frauen und ein Mann zwischenevaluiert, was einem Frauenanteil von 67 % entspricht. Die Zwischenevaluation der weiteren Juniorprofessur findet im Jahr 2017 statt, womit der Anteil dann bei 50 % liegen wird.

Somit wurde das Ziel im Bereich Habilitationen und Juniorprofessuren inklusive Zwischenevaluation, unter anderem durch die gezielte Ansprache und Weiterqualifizierung von Frauen, erreicht.

Professuren

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat sich im Frauenförderplan verpflichtet, in allen Berufungsverfahren Frauen nicht nur die gleichen Chancen zu geben wie Männern, sondern sie vom Beginn des Verfahrens an ausdrücklich zur aktiven Teilnahme zu ermutigen. Dies war in allen bis dato durchgeführten Verfahren der Fall. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät wurden an allen Verfahren beteiligt. In der Zielvereinbarung vom 15.10.2014 hat sich die Fakultät das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Höhe von 21,2 % (Stand 2013) nicht zu unterschreiten. Allerdings hat sich dieser Anteil bis zum 01.01.2016 leider auf 18,90% reduziert. Dies begründet sich in dem Weggang einer Professorin im Herbst 2014 bei gleichzeitiger Besetzung von Professuren durch Männer.

Derzeit gibt es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften drei laufende Berufungsverfahren. Die Fakultät beabsichtigt, einen Teil dieser Professuren mit Frauen zu besetzen (was in einem Verfahren im Mai 2016 bereits realisiert werden konnte), sodass sich der Anteil der Frauen wieder erhöhen wird. In einem weiteren Berufungsverfahren wurde mit der Erstplatzierten verhandelt. Die Fakultätsleitung geht

davon aus, dass die Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen werden können und damit zum Herbst 2016 eine erhebliche Steigerung des Frauenanteils erfolgen könnte.

Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Die Fakultät hat sich das Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei den Stellen für wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte durch die Besetzung freiwerdender Stellen mit Frauen bei gleicher Qualifikation zu stärken. Während der Frauenteil in diesem Bereich im Jahr 2013 noch bei 28,57 % lag, konnte dieser Anteil bis 2016 auf 36,36 % gesteigert werden. Somit wurde das Ziel erreicht.

Wissenschaftliches Personal

Durch die gezielte Förderung und Ermutigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen hat die Fakultät einen Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals in Höhe von 50 % angestrebt.

Bei den wissenschaftlichen Angestellten aus Haushaltsmitteln wurde dieses Ziel erreicht und liegt aktuell bei einem Frauenanteil in Höhe von 50,5 %.

Personal in Technik und Verwaltung

Im Jahr 2013 lag der Frauenanteil beim Personal in Technik und Verwaltung bereits bei 82,8 %. Dieser Anteil hat sich bis 2016 weiter auf 89,3 % gesteigert.

Die Fakultät hat sich das Ziel gesetzt, die Arbeitssituation im Sekretariatsbereich stetig zu optimieren und bereits in den Berufungsverhandlungen die neu zu berufenden explizit auf die Aktualität der Arbeitsplatzbeschreibungen hinzuweisen. Hierzu hat sich die Fakultät mit ihrem fachlichen Sachverstand und mit Unterstützung der Personalverwaltung in die Präzisierung der Arbeitsplatzbeschreibungen eingebracht. Neben des bereits im Jahr 2013 bestehenden Arbeitskreises der Sekretärinnen findet seit 2015 einmal im Semester ein Sekretärinnentreffen zusammen mit der Geschäftsführung, dem Dekanatssekretariat und der Gleichstellungsbeauftragten statt, um über Neuerungen in der Universität und Fakultät zu berichten und sich untereinander auszutauschen.

Drittmittelbeschäftigte

Der Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten sollte auf insgesamt 50 % gesteigert werden. Aktuell (Stand Januar 2016) liegt der Anteil insgesamt bei 42,6 %, womit das Ziel derzeit leider noch nicht erreicht werden konnte.

4. Personal

Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wurden über das Dekanat der Fakultät und anschließend über das Dez.4.4. mindestens hochschulintern, in der Regel aber öffentlich ausgeschrieben und in geeigneten Medien veröffentlicht, und die Gleichstellungsbeauftragte wurde frühzeitig über die Ausschreibungen in Kenntnis gesetzt.

Allgemeine Verfahrensregeln

Die Fakultät hat sich bemüht, bei allen Einstellungen, Beförderungen und Berufungsvorschlägen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dabei wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Verfahren und Maßnahmen beteiligt.

Professuren und Juniorprofessuren

Die Fakultät hat sich bemüht, bei allen Berufungsvorschlägen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Dabei wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Verfahren und Maßnahmen beteiligt. Nach Möglichkeit wurden die Berufungskommissionen in allen Verfahren geschlechterparitätisch besetzt.

Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät hat sich bemüht, die Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Vergabe von Qualifikationsstellen zu fördern sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen. Bei allen Bewerbungsverfahren wurde die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig mit einbezogen und hatte ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Personen.

Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Bei allen Bewerbungsverfahren wurde der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme am Vorstellungsgespräch gegeben. Die Arbeitsplatzbeschreibungen bei Neueinstellungen wurden immer sowohl von der antragsstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben. Die Fakultät hat sich dafür eingesetzt, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben.

5. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Zur Erleichterung der Vereinbarkeit Familie, Studium und Beruf sollten die Modalitäten hinsichtlich Qualifikationsförderungen, Stipendienvergaben etc. so reformiert bzw. interpretiert werden, dass familiengerechte Entscheidungen möglich sind.

Arbeitszeit und -organisation

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

Die Fakultät hat Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie den Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit wurde in allen Aufgabenbereichen, also auch bei Professuren, bei Bedarf möglich gemacht.

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, wurden in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft.

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

Bei gegebener Sachlage wurde den Beschäftigten in Einzelfällen die Möglichkeit gegeben, Dienstaufgaben zu Hause wahrzunehmen.

Beurlaubung und Wiedereinstieg

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt wurden, wurden über die Fort- und Weiterbildungsangebote der Hochschule und der Fakultät informiert, beispielsweise über den fakultätsinternen Newsletter. Der Wiedereinstieg in den Beruf wurde von der Fakultät jederzeit gezielt gefördert und unterstützt.

Studium und Familienaufgaben

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften hat gezielt darauf geachtet, dass sich die Zeiten von Schwangerschaft, Elternzeit und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sich nicht negativ auf Studien und Abschlussmöglichkeiten auswirken. So sollen die Internetseiten der Lehr- und Forschungseinheiten in der Fakultät so gestaltet werden, dass die Möglichkeit besteht, Veranstaltungen zum Teil im Selbststudium inhaltlich nachzubearbeiten. Das Studienbüro der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bietet regelmäßige Sprechstunden an und steht jederzeit per Email für Fragen bzgl. der Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben zur Verfügung. Gesprächstermine beim Lehrpersonal oder im Studienbüro wurden in Einzelfällen auf Anfrage auch außerhalb der regulären Sprechstunden angeboten. In der Fakultät besteht jederzeit die Möglichkeit, die

Gleichstellungsbeauftragte bei Abstimmungsschwierigkeiten zwischen dem Lehrpersonal und den Studierenden als Vermittlerin zwischen beiden Parteien in Anspruch zu nehmen.

Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, für 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 Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit, bei Abweichungen werden die Beteiligten rechtzeitig informiert. Die Möglichkeit, dienstliche Aufgaben in Heimarbeit wahrzunehmen, wird nach Absprache unterstützt.

6. Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät informiert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über die Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung, zum Beispiel über den zweimal wöchentlich erscheinenden fakultätsinternen Newsletter oder Bekanntmachungen der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

7. Studium und Lehre

Die Fakultät hat sich darum bemüht, die Vorbildfunktionen von Wissenschaftlerinnen zu stärken und Frauen für Gastvorträge für Lehraufträge, Gastvorträge und Gastprofessuren zu gewinnen. Eine sehr erfolgreiche Veranstaltung ist beispielsweise das regelmäßige stattfindende Winfo-Frauen-Treffen, in der unter anderem Absolventinnen aus der Wirtschaftsinformatik eingeladen werden, die inzwischen in unterschiedlichsten Jobprofilen erfolgreich in diversen Unternehmen tätig sind.

Auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der gesprochenen und geschriebenen Sprache legt die Fakultät einen besonderen Wert.

8. Gender Studies

Die Fakultät unterstützt weiterhin die gezielte Fort- und Weiterbildung zur Stärkung der Genderkompetenz bei Beschäftigten und Studierenden und weist regelmäßig auf Veranstaltungen in diesem Bereich hin.

9. Stipendien und Forschungsförderung

Die Fakultät hat sich bemüht, Forschungsförderungen des Dekanats gleichermaßen an Frauen und Männer zu vergeben.

10. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

In diesem Punkt waren im letzten Frauenförderplan keine Konkreten Maßnahmen angedacht, aber generelle verpflichtende Grundlagen festgehalten, die in dieser Weise auch durchgeführt werden.

11. **Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung innerhalb der Fakultät**

Die Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in den Gremien in einem angemessenen Verhältnis zu erhöhen und in allen Gremien eine Gleichverteilung von Frauen und Männern anzustreben. So konnte beispielsweise der Anteil der Frauen insgesamt im Fakultätsrat von 33,33 % im Jahr 2013 auf aktuell 46,67 % gesteigert werden.


12. **Berichtspflicht**

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ziele und Maßnahmen, die im Frauenförderplan vom 12. Dezember 2013 festgehalten wurden und dokumentiert den Stand der Zielerreichung und der Maßnahmen. Der nächste Bericht wird im Jahr 2019 vorgelegt. Sofern von den Gleichstellungsbeauftragten gewünscht oder aufgrund neuer Entwicklungen notwendig, berichtet die Dekanin in Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten über Zwischenstände oder Probleme der Umsetzung einzelner Ziele oder Maßnahmen im Fakultätsrat.

Paderborn, 01. August 2016



Prof. Dr. Caren Sureth-Sloane
Dekanin



Felicitas Wax
Stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte