



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

**Frauenförderplan des Fachbereichs 4, Kunst, Musik,
Gestaltung, der Universität-Gesamthochschule Paderborn**

Universität Paderborn

Paderborn, 2002

urn:nbn:de:hbz:466:1-23528



Amtliche Mitteilungen

Verkündungsblatt der Universität-Gesamthochschule Paderborn
(AM. Uni. Pb.)

Frauenförderplan

des Fachbereichs 4

Kunst, Musik, Gestaltung

**der Universität – Gesamthochschule
Paderborn**

Vom 28. August 2001

26. September 2002

Jahrgang 2002
Nr. 23

Frauenförderplan
des Fachbereichs 4:
Kunst, Musik, Gestaltung

Vom 28. August 2001

Präambel

In Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn hat der Fachbereichsrat des Fachbereichs 4 am 28. August 2001 den nachstehenden Frauenförderplan für den Fachbereich 4 verabschiedet.

Der Frauenförderplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- der Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich 4 in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- der Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule sowie der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Beruf/Studium;
- der Schwerpunktbildung und Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre.

1. Bestandsaufnahme und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich 4

1.1 Frauenanteil unter den Studierenden

Der Fachbereich 4 verzeichnet in den Lehramtsstudiengängen Kunst, Musik, Textildesign unter den Studierenden einen Frauenanteil von ca. 80 %. Im Lehramt für die Primarstufe beträgt der Frauenanteil sogar fast 90 %. Lediglich im Fach Musikwissenschaft hält sich die Zahl der weiblichen und männlichen Studierenden in etwa die Waage, bei leichter Dominanz der männlichen Studierenden (47,57 % weibliche, 54,43 % männliche Studierende).

Zumindest in den Lehramtsstudiengängen des Fachbereichs besteht daher im Hinblick auf das Überwiegen weiblicher Studierender die Zielsetzung, mehr männliche Studierende zu gewinnen.

Tab. 1: Frauenanteil unter den Studierenden des FB 4; *Stand WS 2000/2001*

Kunst	Studien-AnfängerInnen		Studierende gesamt		Frauenanteil an Studierenden Gesamt in %
	w	m	w	m	
LA Primarstufe	5	0	44	1	97,77 %
LA SI	4	1	42	7	85,71 %
LA SII	9	1	125	34	78,62 %
Textilgestaltung					
LA Primarstufe	32	1	145	2	98,63 %
LA SI	14	1	70	2	97,22 %
Musik					
LA Primarstufe	2	2	25	6	80,65 %
LA SI	7	3	34	19	64,15 %
LA SII	Einschreib.	nur noch an der	Musikhochschule	Detmold	Möglich
Musikwissenschaft					
Magister	7	7	36	43	45,57 %

1.2 Die Stellensituation im FB 4

1.2.1 Professuren

Die 14 Professuren im Fachbereich 4 sind z.Zt. mit 6 Professoren (4 C 4, 2 C 3) und 7 Professorinnen (1 C 4, 5 C 3, darunter 1 aus dem Netzwerk Frauenforschung, und 1 C 2) besetzt. Eine Professur für Medienästhetik (C 3) ist zur Zeit vakant.

Die Stellensituation im Hinblick auf die Professuren kann daher gegenwärtig (SS 2001) auf der Fachbereichsebene als ausgewogen bezeichnet werden, nicht jedoch auf der Ebene der Fächer und auf der Ebene der C 4-Professuren.

Tab. 2: Frauenanteil Professuren, FB 4; *Stand WS 2000/01*

Zuordnung	C 4			C 3			Prof. Vertretung C4 / C 3			
	w	m	%	w	m	%		w	m	%
FB 4 insgesamt	1	4	20	6	2	75	1	0	100	
Kunst	1	1	50	1	1	50	1	0	100	
Textilgestaltung	0	0		3	0	100	0	0		
Musik	0	2	0	0	0	0	0	0		
Musikwiss.	0	1	0	2	1	66,6	0	0		

Den 4 männlich besetzten C 4-Professuren steht z. Zt. nur eine weiblich besetzte C 4-Professur gegenüber. Insbesondere für das Fach Musik, das als einziges Fach des Fachbereichs über 2 C 4-Professuren verfügt, ergibt sich daraus gegenwärtig die Verpflichtung, bei der nächsten freiwerdenden C 4-Professur (2003) im Sinne des Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Qualifikation eine Frau zu berufen.

Tab. 3: Zu besetzende Professuren, FB 4

Jahr der Neubesetzung	W	M
2001		2
2002		1
2003		1
2004	1	
2008	1	
2010		1
2013	1	
2015	1	
2017		1
2019	1	1
2028	1	

1.2.2 Mittelbau

Die 3 Dauerstellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen (1 im Fach Textilgestaltung, 1 im Fach Musik, 1 in Computerkunde) sind zur Zeit mit Männern besetzt, das gleiche gilt für die einzige Dauerstelle für einen Künstlerischen Mitarbeiter bzw. eine Künstlerische Mitarbeiterin im Fach Musik (Klavierunterricht). Von den 3 Qualifikationsstellen (1 im Fach Kunst, 1 im Fach Musik, 1 im Fach Musikwissenschaft) ist zur Zeit nur eine mit einer Frau besetzt (halbe BAT IIa-Stelle im Fach Kunstgeschichte). Im Fach Musik sind aufgrund des bestehenden Kooperationsvertrages mit der Hochschule für Musik Detmold zwei Lehrkräfte für besondere Aufgaben der Musikhochschule tätig (je eine Stelle für Klavier- und Gesangsunterricht). Sie sind zur Zeit je mit einem Mann und mit einer Frau besetzt.

Auf der Mittelbau-Ebene ist also noch deutlicher Handlungsbedarf gegeben, um den Frauenanteil langfristig zu erhöhen. Da es sich bei der 2002 freiwerdenden Stelle (Computerkunde) um eine Stelle mit kw-Vermerk handelt, ergibt sich die nächste Möglichkeit zur Korrektur der Stellensituation – nach dem Prinzip, bei gleicher Qualifikation eine Frau zu berufen - erst im Jahre 2009. Inwieweit es möglich ist, auf

die Besetzungspolitik der Hochschule für Musik Detmold Einfluss zu nehmen – die Universität ist in den Findungskommissionen jeweils nur mit einem stimmberechtigten und einem beratenden Mitglied vertreten – bleibt abzuwarten.

Tab. 4: Wissenschaftliche Beamte, FB 4; Stand WS 2000/01

Zuordnung	C 1			A 12			A 13			A 14		
	w	m	%	w	m	%	w	m	%	w	m	%
FB 4		1	0				0	1	0		2	0
(davon Teilzeit)												

Tab. 5: Wissenschaftliche Angestellte, FB 4; Stand WS 2000/01

Zuordnung	BAT la –lla Zeitstellen			BAT la/lla Dauerstellen			Summe:
	W	M	%	w	m	%	
FB 4	1	0	100	0	3	100	4
(davon Teilzeit)	1	0	100	(1)			

Hinzu kommen die beiden *Lehrkräfte für besondere Aufgaben* der Hochschule für Musik Detmold (s.o.). Davon ist eine Lehrkraft weiblich (50 %).

Tab. 6: Zu besetzende Stellen Mittelbau, FB 4

Jahr der Neubesetzung	W	M
2002		1
2009		1
2013		1
2024		1
2030	1	

1.2.3 Hilfskräfte

Unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften betrug der Frauenanteil im Fach Kunst: 1999: 60 %, 2000: 57,9 %, 2001: 57,1 %
im Fach Musik: 1999: 66,6 %; 2000: 50 %; 2001: 62,5 %

im Fach Musikwissenschaft: 1999: 75 %; 2000: 75 %; 2001: 75 %
im Fach Textilgestaltung: in allen drei Jahren 100 %.

Das ergibt für den ganzen Fachbereich:

1999: 70,5 % 2000: 70 %; 2001: 68,3 %

Von den gegenwärtig im Fachbereich vergebenen insgesamt 5 Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte sind 4 mit weiblichen Studierenden besetzt.

Studentische Hilfskräfte / Wissenschaftliche Hilfskräfte

Kunst	W	M
1999	14 SHK / 1 WHK	10 SHK
2000	11 SHK	8 SHK
2001	11 SHK / 1 WHK	9 SHK

Musik	W	M
1999	4 SHK	2 SHK
2000	3 SHK	2 SHK / 1 WHK
2001	5 SHK	2 SHK / 1 WHK

Textilgestaltung	W	M
1999	9 SHK / 2 WHK	0
2000	8 SHK / 3 WHK	0
2001	5 SHK / 3 WHK	0

Musikwissenschaft		
1999	3 SHK	1 SHK
2000	3 SHK	1 SHK
2001	3 SHK	1 SHK

1.2.4 Promotionen und Habilitationen

In den Jahren 1991 bis 2000 haben insgesamt 19 Studierende, davon 7 Frauen - das sind 36,8 % - promoviert. Um den Anteil der Frauen an den Promovierenden des Fachbereichs 4 auf mindestens 50% zu erhöhen, sollen Qualifikationsstellen bei gleicher Qualifikation vorrangig mit Frauen besetzt werden. Wissenschaftlerinnen sollen darüber hinaus verstärkt zur Promotion ermutigt und in das wissenschaftliche Netzwerk (Berufsverbände, Fachvereinigungen) einbezogen werden.

Tab. 8: Promotionen im FB 4, 1991 - 2000

Jahr	w	m
1991	1	
1992		3
1993	1	
1994		1
1995	2	2
1996	2	1
1997		1
1998		2
1999		1
2000	1	1
Summe	7	12

Bei den insgesamt 3 **Habilitationen** in den Jahren seit 1994 (1994, 1995 und 2001) betrug der Frauenanteil 33 1/3 %.

1.2.6 Lehraufträge

In der Zeit vom SS 1999 bis zum SS 2001 (fünf Semester) lag der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten insgesamt zwischen 42,5 % und 65,5 %. Da im Fach Textildesign ausschließlich, im Fach Kunst überwiegend Frauen als Lehrbeauftragte verpflichtet wurden, müssen vor allem die Fächer Musik und Musikwissenschaft Anstrengungen unternehmen, um das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Lehrbeauftragten auszugleichen. Das Problem, mit dem das Fach Musik dabei zu kämpfen hat, ergibt sich u.a. daraus, dass die - wegen des künstlerischen Einzelunterrichts dringend erforderlichen - Lehrbeauftragten zumeist aufgrund von Empfehlungen der Hochschule für Musik Detmold verpflichtet werden. Diese empfiehlt dem Musikseminar fortgeschrittene Studierende, die sich z. B. nach der Künstlerischen Reifeprüfung auf das Konzertexamen vorbereiten.

Lehrbeauftragte

Kunst	W	M
SS 1999	3	5 / 2 unbesoldet
WS 1999/2000	5	2 / 2 unbesoldet
SS 2000	5	1
WS 2000/2001	2	3
SS 2001	1	4 / 3 unbesoldet

Bei den unbesoldeten Lehraufträgen handelt es sich um Lehraufträge an die entpflichteten Professoren Keyenburg, Krawinkel und Schrader.

Musik	W	M
SS 1999	9	14
WS 1999/2000	7	12
SS 2000	7	8
WS 2000/2001	7	9
SS 2001	6	6

Textilgestaltung	W	M
SS 1999	2	0
WS 1999/2000	2	0
SS 2000	3	0
WS 2000/2001	0	0
SS 2001	1	0

Musikwissenschaft	W	M
SS 1999	4	1
WS 1999/2000	4	1
SS 2000	4	1
WS 2000/2001	4	1
SS 2001	4	1

Tab.9: Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten, FB 4

SS 1999:	42,5 %
WS 1999/2000:	51,4 %
SS 2000:	65,5 %
WS 2000/2001:	50 %
SS 2001:	46,2 %

1.2.7 Nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von den insgesamt sechs Stellen für nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen des Fachbereich 4 (ohne die entsprechenden Stellen des Musikwissenschaftlichen Seminars, die von der Hochschule für Musik gestellt werden) sind 5 mit Frauen besetzt. Von den 4 Sekretärinnen wird eine (die Dekanatssekretärin) nach BAT V c bezahlt, alle anderen nach BAT VII, davon eine nach VII/2, da sie als Halbtagssekretärin im Institut für Begabungsforschung (IBFF) tätig ist. Die Werkmeisterin des Faches Textilgestaltung wird als Halbtagskraft nach BAT V b/2 besoldet. Die Stelle eines Werkmeisters im Fach Kunst (Besoldungsgruppe A 9), die bis zum Frühjahr 2001 mit Herrn Schnietz besetzt war, soll nach den Vorstellungen des Rektorates mit einem der von der Universität beschäftigten Arbeiter besetzt werden.

Es ist anzustreben, dass die Sekretärinnen mit anspruchsvollen Geschäftszimmer- und EDV-Arbeiten künftig höher vergütet werden. Der Fachbereich setzt sich bei der Dienststelle und den betreffenden Ministerien dafür ein, dass Stellen aufgrund der geforderten hochwertigen Tätigkeiten angehoben und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen angepasst werden.

Tab. 10: Nicht-wissenschaftliches Personal

Zuordnung	A 9			BAT V b/ V c			BAT VII		
	w	m	w %	w	m	w %	W	m	w %
FB 4	0	1	0	2		100	3	0	100
(davon Teilzeit)				1	0	100	1	0	100

2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Der Fachbereich 4 setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung erleichtert wird. Damit eine Gleichstellung von Männern und Frauen in dieser Hinsicht realisiert werden kann, sollen zunächst nach Möglichkeit die Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden, die durch die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen entstehen können. Das gilt für Beschäftigte und Studierende gleichermaßen.

2.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Im Fachbereich 4 sollen die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet werden, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. In der von der Regelarbeitszeit abweichenden Gestaltung der individuellen Arbeitszeit sollen diese besonderen familiären Aufgaben berücksichtigt, jedoch auch verlässliche und transparente Lösungen angestrebt werden.

Der Fachbereich 4 wird Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einräumen wie den Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabengebieten, also auch bei Professuren, möglich gemacht werden. Hier sollen neuartige Arbeitszeitmodelle (z.B. Blocken von Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, semesterweise alternierende Wahrnehmung der Dienstaufgaben durch zwei Teilzeitprofessoren usw.) umgesetzt werden.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse im Drittmittelbereich sollen nach Möglichkeit um die Laufzeit verlängert werden, wie sie durch Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen wurden. Allerdings müssen hier Wege gefunden werden, um zeitlich terminierte Forschungsaufträge fristgerecht fertig zu stellen.

2.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und des Fachbereichs 4 ermöglicht. Entsprechend der bereits

gegenwärtig geltenden Praxis werden sie auch in Zukunft schriftlich auf konkrete Angebote hingewiesen.

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, werden auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen unterrichtet, die ihnen vorrangig anzubieten sind. Diese Angebote sollen ihnen auch dann weiter unterbreitet werden, wenn sie zu einem bestimmten Zeitpunkt eine Urlaubs- und Krankheitsvertretung abgelehnt haben. Die Möglichkeit, dienstliche Aufgaben in Tele-Heimarbeit wahrzunehmen, sollte erprobt werden.

Der Fachbereich 4 wird im Rahmen seiner Möglichkeiten den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, den Anschluss an die Einrichtungen der Universität in dieser Zeit im Rahmen seiner Möglichkeiten erleichtern. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten und Bibliotheksdiensten soll ermöglicht und aus Mitteln des Fachbereichs bzw. zentraler Ressourcen (z.B. bei Bibliotheksdiensten) finanziert werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf soll nach Möglichkeit gezielt gefördert werden.

2.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Der Fachbereich 4 wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluß auswirken.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, werden im Fachbereich 4 – entsprechend der geltenden Praxis - auch weiterhin so organisiert, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Das heißt konkret:

- Fachpraktische oder mündliche Prüfungen werden auf Wunsch entweder vorverlegt oder verschoben.
- Schon bei der Planung und Durchführung von Exkursionen, Workshops wie auch Seminarveranstaltungen wird auf die Möglichkeit der Teilnahme von Müttern bzw. Vätern geachtet. Dies hat Auswirkungen auf Zeitplanung und Organisationsstruktur (Veranstaltungen werden evtl. auf 7.30 Uhr vorverlegt oder in die Abendstunden verschoben, Workshops finden an Wochenenden, Exkursionen nach Vereinbarung etc. statt.)
- Betroffenen Studierenden wird die Möglichkeit eingeräumt, Leistungen des Grundstudiums noch nach dem Eintritt in das Hauptstudium zu erbringen.

2.4 Kinderbetreuung

Der Fachbereich 4 unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang bereitzustellen. Dass die Universität selbst Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbietet, damit Frauen oder Männer mit Kindern Veranstaltungen an der Hochschule wahrnehmen können, auch wenn diese aus organisatorischen Gründen nicht auf bestimmte Zeiten terminiert werden können, dürfte unumgänglich sein.

Des Weiteren müssen Überlegungen angestellt werden, auf welche Weise sichergestellt werden kann, dass Frauen oder Männer ihre Kinder bei Exkursionen mitnehmen können, was bislang wegen des fehlenden Versicherungsschutzes für die Kinder nicht möglich war.

Die augenblickliche Situation ist insofern besonders unbefriedigend, als betroffene Mütter bzw. Väter sich für die Betreuung ihrer Kinder eine Tagesbetreuung suchen müssen, was sich gerade in Paderborn als außerordentlich schwierig erwiesen hat. Daher sind Studierende des Fachbereichs 4 inzwischen dazu übergegangen, Lösungen mit mehreren Betroffenen, die sich gegenseitig vertreten, zu suchen.

Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, verpflichtet sich der Fachbereich 4 dazu, die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Arbeitszeit tagen zu lassen. Von dieser Regelung soll nur in dringenden Fällen und nach rechtzeitiger vorheriger Ankündigung abgewichen werden.

3. Fort- und Weiterbildung

Der Fachbereich 4 verpflichtet sich, interessierte Mitarbeiterinnen aus dem Verwaltungsbereich über alle Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung zu informieren und ihre Weiterqualifikation zu unterstützen.

4. Studium und Lehre

Der Fachbereich 4 wird sich besonders dafür einsetzen, Frauen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation) zu ermutigen und sie bei diesen Bemühungen unterstützen. Eine wichtige Maßnahme, bei der der Fachbereich jedoch auf die Unterstützung der zuständigen Entscheidungsgremien an der Universität angewiesen ist, sollte die Einrichtung von Stellen für den Wissenschaftlichen Nachwuchs in den Fächern Kunst und Textilgestaltung sein, die bislang über keinerlei Qualifikationsstellen verfügen. Bei der gegenwärtig einzigen Qualifikationsstelle – einer halben BAT II a-Stelle im Fach Kunstwissenschaft – handelt es sich eigentlich um eine Wissenschaftliche Hilfskraftstelle, die ad personam und nur vorübergehend aufgewertet und in eine halbe BAT-Stelle umgewandelt worden ist.

Zudem sollten Laufbahnvorschriften reformiert werden, weil die bislang vorgesehenen Altersgrenzen Frauen stark benachteiligen (z.B. sollen die geplanten Junior-Professuren mit 37 Jahren auslaufen), da bei ihnen die Jahre der Weiterqualifikation häufig mit Familiengründung und Kinderbetreuungszeiten zusammenfallen.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Der Fachbereich 4 wird im Rahmen seiner Möglichkeiten anregen, dass im Lehrangebot regelmäßig prüfungsrelevante Themen unter der Perspektive der Geschlechterverhältnisse vertreten sind.

Bei der Festlegung der Neuwidmung einer Professur überprüft der Fachbereich, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse als Bestandteil in das Aufgabenfeld der Professur aufgenommen werden kann oder soll.

Der Fachbereich unterstützt Kleinprojekte in der Frauen- und Geschlechterforschung aus Mitteln der Forschungsreserve im Rahmen der gegebenen finanziellen Möglichkeiten.

6. Stipendien und Forschungsförderung

Die vom Dekanat vergebenen Mittel zur Forschungsförderung sollen – sofern entsprechende Anträge von Frauen vorliegen - möglichst zur Hälfte an Antragstellerinnen vergeben werden.

Es soll eine Dokumentation von Stipendien und Förderprogrammen erstellt werden, die sich speziell an Antragstellerinnen richten und/oder den Bereich der Gender-Studies betreffen. Diese Dokumentation soll an einem schwarzen Brett und im Internet zugänglich gemacht werden.

Der Fachbereich 4 verpflichtet sich, Gender-Studies künftig verstärkt zu fördern. Er unterstützt nach seinen Möglichkeiten interdisziplinäre Projekte auf diesem Gebiet.

Die in den letzten Jahren vorherrschende Praxis, die zu vergebenden Stipendien und Preise (z. B. Käthe-Sander-Wietfeld-Preis, Molino-Stipendien) bei entsprechender Leistung bevorzugt an Frauen zu vergeben, soll nach Möglichkeit beibehalten werden, wenn dies von der Qualität der zu Grunde gelegten Arbeiten her gerechtfertigt erscheint. Im Hinblick auf den „Molino-Winkler-Förderpreis“ sind Überlegungen anzustellen, wie auch weiblichen Studierenden mit Kind ein vierwöchiger Aufenthalt in Spanien, der zu den Bedingungen des Stipendiums zählt, ermöglicht werden kann.

7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Der Fachbereich 4 duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Er verpflichtet sich, im Rahmen seiner Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen und dabei seine rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens werden die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wie des Fachbereichs rechtzeitig eingeschaltet.

Der Fachbereich 4 stellt sicher, dass im Beschwerdefall aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Er wird dafür sorgen, dass mit Hilfe des Baudezernates sowohl im Silo-Eingangsbereich als auch im Nebengebäude ein Chip-Karten-Code-System installiert wird, damit Unberechtigte sich keinen Zutritt zu den Räumen des Fachbereichs verschaffen können, was in der Vergangenheit gelegentlich zu Irritationen und Verärgstigungen weiblicher Studierender geführt hat. Studentinnen sind nun einmal auf die Abendöffnung des Ateliers und Werkstätten angewiesen. Insofern müssen Mittel und Wege der Absicherung gefunden werden, die über die bislang ausgesprochenen Hausverbote für Nicht-Universitätsangehörige hinausgehen.

8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des Fachbereichs 4

Dem Fachbereichsrat des Fachbereichs 4 gehören derzeit insgesamt acht Frauen und sechs Männer an. In der Gruppe der Professoren (insgesamt neun) sind fünf Frauen vertreten. Der Mittelbau wird durch einen Mann und eine Frau vertreten. Der Gruppe der Studierenden gehören zwei Frauen und ein Mann an.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 4 nimmt an allen Sitzungen des Fachbereichsrates teil, da sie zur Gruppe der in den Fachbereich gewählten Professorinnen zählt.

9. Berichtspflicht

Die Dekanin bzw. der Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 4 berichten einmal jährlich dem Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fachbereichsrat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

10. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Verabschiedet vom Fachbereichsrat des Fachbereichs 4 am 28. August 2001.

Gleichstellungsbeauftragte

Dekan des Fachbereichs 4


.....
(Prof. Dr. Jutta Beder)


.....
(Prof. Dr. Wilfried Fischer)

Hrsg: Rektorat der Universität-Gesamthochschule Paderborn
Warburger Straße 100 · 33098 Paderborn