



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan des Fachbereichs Maschinenbau der Universität-Gesamthochschule Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2002

urn:nbn:de:hbz:466:1-24400



Amtliche Mitteilungen

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

**Frauenförderplan
des Fachbereichs
Maschinenbau
der Universität – Gesamthochschule
Paderborn**

Vom 18. Juli 2002

19. Dezember 2002

Jahrgang 2002

Nr. 40

Frauenförderplan

des Fachbereichs Maschinentechnik

vom 18. Juli 2002

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund 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 nachstehender Frauenförderplan für den Fachbereich Maschinentechnik (FB10) erlassen.

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule.

1 Frauenanteil des FB 10 – Zielvorstellungen und Maßnahmen

Der Frauenanteil in ingenieurwissenschaftlichen und technischen Studiengängen an deutschen Hochschulen ist im Allgemeinen sehr gering. Dieser Zustand ist auch im Fachbereich Maschinentechnik (FB10) der Universität Paderborn zu erkennen. Es erweist sich generell als schwierig, Frauen für diese Studiengänge zu gewinnen. Dies wirkt sich auch auf den Frauenanteil in den Bereichen Studienanfänger/innen, Studierende, Absolventen/innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, Professoren/innen, etc. aus.

1.1 Studienanfänger/innen

Im WS 2000/2001 haben sich insgesamt 124 Studierende eingeschrieben, darunter 11 Frauen. Das ist ein Anteil von 8,9 %.

Dieser Anteil setzt sich zusammen aus den verschiedenen Studiengängen

- Maschinenbau (54 zu 6; 11,1 %),
- Wirtschaftsingenieurwesen Maschinenbau (58 zu 5; 8,6 %),
- Ingenieurinformatik Maschinenbau (10 zu 0; 0%),
- Berufsbildungsingenieur (2 zu 0; 0%) und
- Technomathematik MB (4 zu 1; 25 %).

Aufgrund der geringen Grundgesamtheit der Studienanfänger/innen im Studiengang Technomathematik kann hier nicht von einem repräsentativen Ergebnis gesprochen werden, somit auch nicht von einem überproportional hohen Frauenanteil. Außerdem handelt es sich

bei den Studiengängen Berufsbildungsingenieur und Technomathematik MB um Studiengänge, die seit jeher einen sehr geringen Anteil an Studentinnen und Studenten im FB10 ausmachen.

Der FB10 hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in den klassischen Studiengängen Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Ingenieurinformatik MB weiterhin zu erhöhen. Denn hier ist der Anteil an Studentinnen und Studenten wesentlich höher.

Ziel des FB10 ist, den Anteil an Studienanfängerinnen in den nächsten drei Jahren auf ca. 13% zu erhöhen.

1.2 Studierende

Im WS 2000/2001 studierten im FB10 insgesamt 960 Studentinnen und Studenten, darunter 76 Frauen. Das ist ein Anteil von 7,9%.

Dieser Anteil setzt sich zusammen aus den verschiedenen Studiengängen

- Maschinenbau (479 zu 35; 7,3%),
- Wirtschaftsingenieurwesen MB (349 zu 30; 8,6%),
- Ingenieurinformatik MB (34 zu 0; 0%),
- Berufsbildungsingenieur (5 zu 2; 40%),
- Lehramt Sek.II (65 zu 6; 9,2%) und
- Technomathematik MB (28 zu 3; 10,7%).

Auch hier ist die Grundgesamtheit der Studierenden im Studiengang Berufsbildungsingenieur so gering, dass es sich nicht um ein repräsentatives Ergebnis handelt.

Ziel des FB10 ist, den Anteil an Frauen in der Gruppe der Studierenden in den nächsten drei Jahren auf ca. 11% zu erhöhen.

1.3 Abschlussprüfung

Im Jahr 2000 haben im FB10 insgesamt 116 Studierende ihr Studium abgeschlossen, darunter 10 Frauen. Das ist ein Anteil von 8,6%.

Dieser Anteil setzt sich zusammen aus den verschiedenen Studiengängen

- Maschinenbau (46 zu 1; 2,2%),
- Wirtschaftsingenieurwesen MB (55 zu 7; 12,7%),
- Ingenieurinformatik MB (0 zu 0; 0%),
- Berufsbildungsingenieur (0 zu 0; 0%),
- Lehramt Sek.II (14 zu 2; 14,3%) und
- Technomathematik MB (1 zu 0; 0%).

Ziel des FB10 ist, den Anteil an Absolventinnen in den nächsten drei Jahren auf dem Niveau zu halten. Der Anteil der Absolventinnen kann bei den o.g. Zahlen der Studienanfängerinnen und Studentinnen kurzfristig nicht deutlich gesteigert werden.

1.4 Graduiertenstipendien

Nicht vorhanden.

1.5 Promotionen

Im Prüfungsjahr 2000 haben im FB10 insgesamt 26 wissenschaftliche Mitarbeiter ihre Promotion abgeschlossen, darunter 0 Frauen.

Ziel des FB10 ist, den Anteil an Frauen in dieser Gruppe in den nächsten drei Jahren auf ca. 3 Frauen pro Jahr zu erhöhen.

1.6 Habilitationen

Im Kalenderjahr 2000 wurde im FB10 insgesamt 1 Habilitation abgeschlossen, darunter 0 Frauen.

Der FB10 setzt sich zum Ziel, mittelfristig die Anzahl von Frauen, die sich für die Hochschullaufbahn entscheiden, zu fördern.

1.7 Professuren

Der Frauenanteil in der Gruppe der Professoren ist 0%. In den nächsten drei Jahren werden insgesamt vier Professuren frei.

Ziel des FB10 ist, diese Stellen bevorzugt mit entsprechend qualifizierten Frauen zu besetzen.

1.8 Hochschuldozenturen / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.

Im Jahr 2000 waren im FB10 insgesamt 5 Mitarbeiter aus der Gruppe der Oberingenieure, und wissenschaftlichen Assistenten beschäftigt, darunter 1 Frau. Das ist ein Anteil von 20%.

Dieser Anteil setzt sich zusammen aus den Bereich der

- Oberingenieure (3 zu 0; 0%) und
- wissenschaftlichen Assistenten (2 zu 1; 50%).

Ziel des FB10 ist, neu geplante Stellen in diesem Bereich bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen.

1.9 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Im Jahr 2000 waren im FB10 insgesamt 50 Mitarbeiter aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter beschäftigt, darunter 8 Frauen. Das ist ein Anteil von 16%. Dieses ist im Vergleich zu den Punkten 1.1, 1.2, 1.3 ein relativ hoher Anteil.

Ziel des FB10 ist, neu geplante bzw. neu zu besetzenden Stellen bei geeigneter Qualifikation mit Frauen zu besetzen bzw. den Anteil auf ca. 18% zu erhöhen.

1.10 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Im Jahr 2000 waren im FB10 insgesamt 61 Mitarbeiter aus der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter beschäftigt, darunter 20 Frauen. Das ist ein Anteil von 32,8%.

Im Verwaltungsbereich liegt der Frauenanteil wesentlich höher als im technischen Bereich. Ziel des FB10 ist, gerade im technischen Bereich neu geplante bzw. neu zu besetzenden Stellen bei geeigneter Qualifikation mit einer Frau zu besetzen.

1.11 Drittmittelbeschäftigte

Im Jahr 2000 waren im FB10 insgesamt 100 Mitarbeiter aus der Gruppe der Drittmittelbeschäftigte beschäftigt, darunter 14 Frauen. Das ist ein Anteil von 14%. Dieser Anteil setzt sich zusammen aus wissenschaftlichen Mitarbeitern (90 zu 10; 11,1%) und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern (10 zu 4; 40%).

Ziel des FB10 ist, den Anteil an Frauen bei geeigneter Qualifikation in der Gruppe der Drittmittelbeschäftigte in den nächsten drei Jahren auf ca. 20% zu erhöhen.

1.12 Lehrbeauftragte

Im Jahr 2000 waren im FB10 insgesamt 13 Lehrbeauftragte beschäftigt, darunter 0 Frauen.

Ziel des FB10 ist, den Anteil an Frauen in dieser Gruppe bei geeigneter Qualifikation in den nächsten drei Jahren auf ca. 15% zu erhöhen.

1.13 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Jahr 2000 waren im FB10 insgesamt 169 SHK und WHK beschäftigt, darunter 27 Frauen. Das ist ein Anteil von 16%. Dieser Anteil setzt sich zusammen aus den SHK (153 zu 25; 16,3%) und WHK (16 zu 2; 12,5%). Dieses ist im Vergleich zu den Punkten 1.1, 1.2, 1.3 ein relativ hoher Anteil.

Ziel des FB10 ist, den Frauenanteil an SHK und WHK bei geeigneter Qualifikation in den nächsten drei Jahren auf ca. 20% zu erhöhen.

1.14 Auszubildende

Im Jahr 2000 waren im FB10 insgesamt 15 Auszubildende beschäftigt, darunter 2 Frauen. Das ist ein Anteil von 13%.

Ziel des FB10 ist, den Anteil an Auszubildenden bei geeigneter Qualifikation in den nächsten drei Jahren auf ca. 15% zu erhöhen. Hier wird darauf geachtet, dass

gerade neue technische Ausbildungsberufe (IT-Kauffrau, etc.) besonders berücksichtigt werden.

2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Der FB10 ist bestrebt, die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitestgehend zu ermöglichen.

Das Ziel soll durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen erreicht werden, sowie eine flexible Arbeitsorganisation in Absprache mit ihren Vorgesetzten, so dass kurzfristig eintretende familiäre Termine ohne Probleme wahrgenommen werden können.

Berufliche Termine, wie Gremiums- oder Kommissionssitzungen, werden innerhalb der Dienstzeit festgelegt, so dass die Kinderbetreuung mit der Arbeitszeit passend abgestimmt werden kann.

In Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB10 mit Kind die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit zu Hause zu verrichten. Die Nutzung dieser Ausnahmemöglichkeit besteht, wenn ein sachlicher Grund dafür vorliegt, und die Ausnahme nicht durch zu extensive Nutzung der Ausnahmemöglichkeit ihrerseits zur Regel degeneriert. Diese Ausnahmeregelung muss schriftlich im Dekanat eingereicht werden. Darin muss der Grund und die Dauer der Abwesenheit vom Dienort genannt werden. Durch diese Regelungen können die Mitarbeiter die Betreuung des Kindes während ihrer Arbeitszeit gewährleisten.

Studentinnen erhalten während des gesamten Studiums Beratung vom FB10 in Form eines Ansprechpartners bzw. einer Ansprechpartnerin. Dieser bzw. diese kann ihnen auch bei Problemen wie etwa die Nichtvereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf beratend zur Seite stehen.

Die Möglichkeit einer Kinderbetreuung in öffentlichen Einrichtungen wird dadurch gewährleistet, dass das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, während des Semesters von Montag bis Freitag in der Regel von 8.00 bis 17.00 Uhr stattfindet.

Diese Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarungsproblematik nicht einseitig auf der Seite der Frauen liegt, und bei ihnen Benachteiligungen aufgrund von Kindererziehung oder Angehörigenpflege entstehen.

3 Fort- und Weiterbildung

Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden vom FB10 unterstützt. Die Mitarbeiter/innen werden über das Weiterbildungsangebot informiert. Eine Teilnahme an diesen Maßnahmen wird ihnen während ihrer Arbeitszeit

ermöglicht. Sie werden von ihrem jeweiligen Vorgesetzten von ihrer Arbeitszeit dafür freigestellt.

4 Studium und Lehre

Die Attraktivität von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist bei den Schülerinnen und Schülern in den letzten Jahren stark gesunken. Grund dafür ist vor allem das falsche Berufsbild einer Ingenieurin bzw. eines Ingenieurs. Gerade dieses befindet sich jedoch zurzeit im Wandel.

Zur Verbesserung der Attraktivität dieser Studiengänge sowie der Studiensituation für Frauen hat der FB10 folgende Maßnahmen ergriffen:

- Der FB10 hat eine Marketingaktion ins Leben gerufen. Ziel dieser Kampagne ist die Steigerung der Anzahl der Studentinnen und Studenten im FB10. Dabei wurde durch Plakate und so genannten Freecards bewusst darauf geachtet, vor allem junge Frauen mit dem Motto „Ingenieur, nicht nur für Frauen“ anzusprechen.
- Der FB10 organisiert Schulbesuche. Hier besuchen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre ehemaligen Schulen. Ziel ist, die Anzahl der Studentinnen und Studenten zu steigern, insbesondere die Anzahl der Studentinnen. Das dort verwendete Informationsmaterial (Flyer, PowerPoint-Präsentation, etc.) ist so konzipiert und gestaltet, dass es vor allem auch Schülerinnen anspricht. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen den Schulen weiterhin mit Rat und Tat zur Seite. Somit kann das Netzwerk zwischen Schulen und dem FB10 aufgebaut und gelebt werden.
- Der FB10 bietet Praktika vor allem für Schülerinnen an. Ziel ist, den Schülerinnen das Studium und den Beruf einer Ingenieurin näher zu bringen. Gemeinsam, vorzugsweise mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, wird der Praktikumsplan ausgearbeitet. Je nach Interesse und Neigung kann die Schülerin ihren Plan zusammenstellen. Dieser besteht aus dem Kennen lernen verschiedener Lehrstühle. Die Schülerin hat während ihres Praktikums eine Mentorin - sofern vorhanden- zur Seite. Diese steht ihr nach dem Praktikum weiterhin mit Rat und Tat zur Seite. Somit kann das Netzwerk zwischen Schülerinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aufgebaut und gelebt werden.
- Ebenso soll ein Netzwerk zwischen Studentinnen sowie Hochschulabsolventinnen aufgebaut werden. Ziel ist, den Studentinnen Praxiserfahrung zu vermitteln und den Berufseinstieg zu vereinfachen.
- Der FB10 steht im engen Kontakt zu Arbeitsämtern der Region. Der Dekan bzw. der Prodekan präsentiert Vertretern der Arbeitsämter in regelmäßigen Abständen den FB10 und seine Studienmöglichkeiten. Dabei wird insbesondere auf die Attraktivität der Studiengänge für Frauen hingewiesen.
- Der FB10 plant, ein so genanntes Schnupperstudium anzubieten, insbesondere für junge Frauen. Ziel ist, jungen Frauen das Studium und den Beruf der Ingenieurin näher zu bringen.

- Ist der FB10 auf Messen vertreten (z.B. PROFESSIONelle 08/2000, IT-Berufemesse 06/2001), wird besonders darauf geachtet, dass vor allem Repräsentantinnen vor Ort sind. Ziel ist, die Vorurteile abzubauen, Frauen seien in ingenieurwissenschaftlichen Fächern nicht vertreten. Hier werden gezielt Frauen aktiv angesprochen.
- Der FB10 ist zunehmend auf speziellen Internet-Seiten vertreten, die sich mit den Themen „Frauen in technischen Studiengängen und Berufen“ beschäftigen. Ziel ist, interessierten Frauen die Möglichkeiten zu geben, sich über die o.g. Themen zu informieren.
- Der FB10 setzt sich zum Ziel, mittelfristig die Anzahl von Frauen, die sich für die Hochschullaufbahn entscheiden, zu fördern. Derzeit wird diskutiert, ob die Juniorprofessur dazu ein geeignetes Mittel sein könnte.
- Der FB10 setzt sich zum Ziel, Gastdozentinnen für sich zu gewinnen.
- Der FB10 setzt sich zum Ziel, Frauen als potentielle Lehrbeauftragte für sich zu gewinnen.
- Der FB10 wird Ansprechpartnerinnen für Schülerinnen benennen, um Beratung aus Sicht einer Frau an weibliche Studieninteressierte durchführen zu können.

Um diese Pläne konsequent durchführen zu können, werden bei der Planung von Reformen im FB10 ausdrücklich weibliche Mitglieder mit einbezogen (z.B. Evaluation des FB10).

5 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Der FB10 duldet keinerlei Form von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Es ist seine Pflicht, den ausreichenden Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt sowohl für die Beschäftigten als auch für die Studierenden zu gewährleisten. Es ist ebenfalls die Aufgabe aller Angehörigen des FB10 darauf zu achten, dass sexuell belästigendes Verhalten und sexuelle Gewaltanwendung in ihrem Arbeitsbereich zu unterbleiben hat und verhindert werden muss. Sie haben die Pflicht, jedem Hinweis dieser Art von Diskriminierung oder Gewalt nachzugehen, und konkrete Maßnahmen zu ergreifen, damit dieses Verhalten am Arbeitsplatz verhindert wird. Dabei können und sollten sie von ihren rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten vollsten Gebrauch machen. In solchen Fällen ist die Frauenbeauftragte der Universität Paderborn umgehend zur Beratung bzw. zur Abstimmung des weiteren Vorgehens einzuschalten.

6 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Der FB10 ist bemüht, die Mitsprache und Aufgabenverteilung gleichmäßig auf beide Geschlechter zu verteilen. Weiterhin ist es bei allen Bemühungen schwierig, alle Gremien paritätisch zu besetzen. Die wenigen Frauen des FB10 sollen nicht

überproportional in den Gremien der Verwaltung vertreten sein, da die zusätzliche Arbeitsbelastung dadurch gesteigert wird.

7 Berichtspflicht

Der Dekan des FB10 berichtet einmal jährlich schriftlich detailliert dem Fachbereichsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fachbereichsrat berät über bzw. beschließt Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

8 Geltungsdauer

Die Geltungsdauer des Frauenförderplans wird festgesetzt auf drei Jahre.

Verabschiedet von Fachbereichsrat am 18. Juli 2001

gez. Dr. Brigitte Armbruster
Vorsitzende der Gleichstellungskommission

gez. Prof. Dr.-Ing. Jürgen Gausemeier
Dekan

Anlage: Anhang - Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des FB 10,
Stand: April 2002

Anhang - Statistiken und Daten

zum Frauenförderplan des FB 10

Stand: April 2002

Die Angaben beruhen auf Auswertungen des Fachbereichs 10.

1. Studienanfänger/Innen (Stand: März 2001)

Studienfach Maschinenbau	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	6	48	54	11,1
Studienfach Wirtschaftsingenieurwesen MB				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	5	53	58	8,6
Studienfach Ingenieurinformatik MB				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	0	10	10	0,0
Studienfach Berufsbildungsingenieur				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	0	2	2	0,0
Studienfach Lehramt S II				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	0	0	0	0,0
Studienfach Technomathematik MB				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	1	3	4	25,0
Gesamt	11	113	124	8,9

2. Studierende (Stand: März 2001)

Studienfach Maschinenbau	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 1999/2000	41	497	538	7,6
WS 2000/2001	35	444	479	7,3
Studienfach Wirtschaftsingenieurwesen MB				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 1999/2000	31	339	370	8,4
WS 2000/2001	30	319	349	8,6
Studienfach Ingenieurinformatik MB				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 1999/2000	1	31	32	3,1
WS 2000/2001	0	34	34	0,0
Studienfach Berufsbildungsingenieur				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	2	3	5	40,0
Studienfach Lehramt S II				
	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	6	59	65	9,2

Studienfach Technomathematik MB	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WS 2000/2001	3	25	28	10,7
Gesamt	76	884	960	7,9

3. Absolventen

Studienfach Maschinenbau	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
1999	3	43	46	6,5
2000	1	45	46	2,2

Studienfach Wirtschaftsingenieurwesen MB

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
1999	5	63	68	7,4
2000	7	48	55	12,7

Studienfach Ingenieurinformatik MB

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
1999	0	1	1	0,0
2000	0	0	0	0,0

Studienfach Berufsbildungsingenieur

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
1999	-	-	-	-
2000	-	-	-	-

Studienfach Lehramt S II

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
1999	3	19	22	13,6
2000	2	12	14	14,3

Studienfach Technomathematik MB

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
1999	1	7	1	12,5
2000	0	1	1	0,0

Gesamt	10	106	116	8,6
---------------	-----------	------------	------------	------------

4. Graduiertenstipendien

entfällt

5. Promotionen

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
im Prüfungsjahr 2000 (WS 1999/2000 + SS 2000)	0	26	26	0,0

6. Habilitationen

Zeitraum	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Kalenderjahr 2000	0	1	1	0,0

7. Professuren (Stand: Oktober 2000)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
C 4	0	9	9	0,0
C 3	0	4	4	0,0
C 2	0	0	0	-
Gesamt	0	13	1	0,0

8. Hochschuldozenturen / Oberass. / O.-Ing. / Wiss. Ass. (Stand: Oktober 2000)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
C 2 Oberingenieur	0	3	0	0,0
C 2 Oberassistent	0	0	0	-
C 1 Wiss. Ass.	1	1	2	50,0
Gesamt	1	4	5	20,0

9. Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: Oktober 2000)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A 16 Ltd. Direktor/in	0	0	0	-
A 15 Direktor/in	0	2	2	0,0
A 14 Oberrätin/Oberrat	0	3	3	0,0
A 13 Rätin/Rat	1	1	2	50,0
Gesamt	1	6	7	14,3

10. Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: Oktober 2000)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Wissenschaftliches Personal				
BAT Ia-IIa (Z)	7 (4)*	36 (8)*	43(12)*	16,2
BAT Ia/IIa (D)	0	1	1	0,0
BAT IIa-Va	0	0	0	-
Gesamt	8 (4)*	42 (8)*	50 (12)*	16,0

Nichtwissenschaftliches Personal

A 16-A 13	0	0	0	-
A 13-A 9	0	0	0	-
A 9-A 5	0	0	0	-
BAT Ia-lia	0	0	0	-
BAT IIa-Vb	2	24	26	7,7
BAT Vb-VIII	17 (13)*	6 (1)*	23 (14)*	73,9
BAT VIII-X	1	0	1	100,0
MTL 9-4	0	11 (1)*	11 (1)*	0,0
MTL 3a-1				
Gesamt	20 (13)*	41 (2)*	61 (15)*	32,8

* Anzahl der Teilzeitkräfte

11. Drittmittelbeschäftigte (Stand: April 2002)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WiMi	10	80	90	11,1
NiWi	4	6	10	40,0
Gesamt	14	86	100	14,0

12. Lehrbeauftragte (Stand: Dezember 2000)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Anzahl	0	13	13	0,0

13. Stud. und wiss. Hilfskräfte (Stand: Oktober 2000)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
SHK	25	128	153	16,3
WHK	2	14	16	12,5
Gesamt	27	142	169	16,0

14. Auszubildende (Stand: Oktober 2000)

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Gesamt	2	13	15	13,0

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