

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

**VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB**

**AUSGABE 23.25 VOM 25. APRIL 2025**

---

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

**VOM 25. APRIL 2025**

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

**vom 25. April 2025**

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 (LGG) (letzte Fassung 19. Februar 2022) und des vom Senat am 11. September 2024 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtlichen Mitteilungen“ Ausgabe 70.24 vom 22. Oktober 2024) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften erlassen, der den bisher gültigen Gleichstellungsplan vom 20. Januar 2020 ersetzt.

### **INHALT**

|    |                                                     |    |
|----|-----------------------------------------------------|----|
| 1) | Präambel.....                                       | 3  |
| 2) | Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans .....   | 4  |
|    | Stellenausschreibungen.....                         | 4  |
|    | Personal- und Personalauswahlverfahren .....        | 4  |
|    | Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....   | 4  |
|    | Fort- und Weiterbildung .....                       | 4  |
|    | Studium und Lehre.....                              | 4  |
|    | Frauen- und Geschlechterforschung.....              | 5  |
|    | Stipendien und Forschungsförderung.....             | 5  |
|    | Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....       | 5  |
|    | Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung..... | 5  |
| 3) | Ist-Analyse .....                                   | 6  |
|    | Studierende.....                                    | 6  |
|    | Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....       | 7  |
|    | Nichtwissenschaftliche Beschäftigte .....           | 8  |
|    | Gremien und Leitungspositionen .....                | 8  |
| 4) | Formulierung konkreter Ziele .....                  | 9  |
| 5) | Maßnahmen zur Zielerreichung .....                  | 12 |
|    | Stellenausschreibungen.....                         | 12 |
|    | Personalauswahlverfahren .....                      | 13 |
|    | Fort- und Weiterbildung .....                       | 19 |
|    | Studium und Lehre.....                              | 20 |
|    | Frauen- und Geschlechterforschung.....              | 20 |
|    | Stipendien und Forschungsförderung.....             | 21 |
|    | Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....       | 21 |
|    | Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung..... | 22 |
| 6) | Berichtspflicht und Evaluation .....                | 22 |
| 7) | Schlussbestimmungen .....                           | 22 |

## 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. Der Gleichstellungsplan bezieht alle Status- und Beschäftigungsgruppen mit ein.
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
  - Verbesserung der Arbeits- und Studienbedingungen in allen Bereichen
  - Integration und Förderung der Frauen und Geschlechterforschung in Studium und Lehre
  - Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer
  - Integration von Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen.
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. Der Rahmenplan ist verfügbar unter: [https://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellung/gleichstellungs-beauftragte/Ordner/Gleichstellungsplaene/Rahmenplan\\_zur\\_Gleichstellung\\_von\\_Frauen\\_und\\_Maennern\\_an\\_der\\_Universitaet\\_Paderborn.pdf](https://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellung/gleichstellungs-beauftragte/Ordner/Gleichstellungsplaene/Rahmenplan_zur_Gleichstellung_von_Frauen_und_Maennern_an_der_Universitaet_Paderborn.pdf)

### ***Stellenausschreibungen***

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unterstützt den Punkt 1 des Rahmenplans ausdrücklich und wird sich bei allen Stellenausschreibungen an der beschriebenen Vorgehensweise orientieren (siehe 5. 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 5. 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 gegebenenfalls 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. Des Weiteren sollen die vom Dekanat zu vergebenden Mittel zur Forschungsförderung gleichermaßen an Frauen und Männer vergeben werden. Langfristig sollten beispielsweise Abschlussarbeiten mit Genderthematik weiter gefördert 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 wird 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 auf das vom Dezernat 1 (Finanzwesen) zur Verfügung gestellte Zahlenwerk (Stand Januar 2024).

#### **Studierende**

##### *Studienanfängerinnen und Studienanfänger*

Die Gesamtzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften lag im Jahr 2023 (SoSe 2023 und WS 2023/24) bei insgesamt 1.099. Davon waren 516 Studierende im 1. Fachsemester Frauen, was einem Anteil von 46,95 % entspricht.

##### *Studierende*

Im Wintersemester 2023/24 waren insgesamt 3.921 Studierende in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eingeschrieben, wovon 1.771 weiblich waren. Dies entspricht einem Frauenanteil von 45,17 %. 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 50,00 % Frauen studieren, liegt der Anteil der Frauen im Studiengang Bachelor Wirtschaftsinformatik bei 18,76 % und im Master Wirtschaftsinformatik bei 17,90 %.

##### *Absolventinnen und Absolventen*

Im Jahr 2023 lag die Anzahl der Abschlussprüfungen in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt bei 702. Der Anteil der Frauen an den Absolventinnen und Absolventen lag dabei bei 47,60 %.

##### *Studentische Hilfskräfte<sup>1</sup>*

Im Januar 2024 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 135 Hilfskräfte beschäftigt, davon arbeiteten 46 Hilfskräfte in Drittmittelprojekten und 89 wurden aus Haushaltsmitteln finanziert. Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt 55,56 %.

---

<sup>1</sup> Hierunter werden an dieser Stelle und im Folgenden SHK und WHB verstanden.

***Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler****Wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK)*

Im Januar 2024 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 2 wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, davon arbeitete 1 Hilfskraft in einem Drittmittelprojekt und 1 WHK wurde aus Haushaltsmitteln finanziert. Der Anteil der Frauen beträgt insgesamt 100,00 %.

*Promotionsstudierende*

Im WS 2023/24 waren in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 85 Frauen und 81 Männer als Promotionsstudierende eingeschrieben. Somit liegt der Frauenanteil bei 51,20 %.

*Wissenschaftliche Mitarbeitende*

Der Frauenanteil am sonstigen wissenschaftlichen Personal (Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte) lag im Januar 2024 bei 58,90 %. Der Frauenanteil liegt dabei beim Drittmittelpersonal bei 61,02 %, bei den wissenschaftlichen Angestellten aus Haushaltsmitteln bei 57,50 % und bei den Beamtinnen und Beamten bei 53,80 %.

*Abgeschlossene Promotionen*

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen liegt im Durchschnitt der Jahre 2021 bis 2023 bei 40,82 %.

*Habilitationen*

Im Zeitraum 2020 bis 2024 gab es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 1 abgeschlossene Habilitationen, wobei der Frauenanteil leider bei 0,00 % lag.

*Lehrbeauftragte*

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften waren im WS 2023/24 insgesamt 7 Frauen und 26 Männer als Lehrbeauftragte gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 26,92 %.

*Lehrkräfte für besondere Aufgaben*

Aktuell sind in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften insgesamt 7 als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Der Frauenteil liegt bei 85,70 %.

**Bei der folgenden Auflistung der Professuren beziehen sich die Zahlen auf den Stand Januar 2025.**

*Juniorprofessuren (W1)*

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist aktuell 1 Juniorprofessorin mit Tenure Track Option beschäftigt, womit der Frauenanteil in dieser Statusgruppe bei 100,00 % liegt.

*Professuren (W2/C3)*

Insgesamt gibt es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 11 W2/C3 Professuren, davon sind zwei Professuren mit einer Frau besetzt, was einem Anteil von 18,18 % entspricht.

*Professuren (W3/C4)*

In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind insgesamt 27 Professorinnen und Professoren in der Statusgruppe W3/C4 beschäftigt, wovon 4 Professuren mit Frauen besetzt sind, was einem Anteil von 14,81 % entspricht.

Der Frauenteil an den Professuren insgesamt liegt bei 17,95 %.

***Nichtwissenschaftliche Beschäftigte***

In der der Statusgruppe Nichtwissenschaftliches Personal sind insgesamt 33 Personen beschäftigt, wovon 29 Frauen sind. Dies entspricht einem Frauenanteil von 87,88 %. 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 besteht seit Oktober 2024 aus einem Dekan, einem Studiendekan und zwei Prodekanen. Unterstützt wird das Dekanatsteam von einer Geschäftsführerin und einem stellvertretenden Geschäftsführer.

*Fakultätsrat*

Im Fakultätsrat ab dem WS 2024/25 sind in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer 1 Frau und 7 Männer (Frauenanteil 12,50 %), 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 100,00 %) und in der Gruppe der Studierenden 2 Männer und 1 Frau (Frauenanteil 33,33 %) vertreten.

#### 4) Formulierung konkreter Ziele

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

##### Studierende

| Gruppe                                                           | Aktueller Frauenanteil (Januar 2024) | Angestrebter Frauenanteil bis 2029 |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Studienanfängerinnen und Studienanfänger (SoSe 2023 u. WS 23/24) | 46,95 %                              | 50,00 %                            |
| Studierende (WS 2023/24)                                         | 45,17 %                              | 50,00 %                            |
| Absolventinnen und Absolventen (Prüfungsjahr 2023)               | 47,60 %                              | >= 50,00 %                         |
| Studentische Hilfskräfte (Januar 2024)                           | 55,56 %                              | >= 50,00 %                         |

Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern soll der Frauenanteil bis 2029 auf 50,00 % gesteigert werden. Hier sollen insbesondere die Studiengänge Wirtschaftsinformatik und Management Information Systems den Anteil an weiblichen Studienanfängerinnen weiter erhöhen.

Auch bei den Studierenden soll der Frauenanteil auf insgesamt 50,00 % 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 47,60 %. Hier wird ein Anteil von 50,00 % angestrebt.

Aktuell sind 55,56 % der studentischen Hilfskraftstellen mit Frauen besetzt. In diesem Bereich soll der Anteil in Höhe von 50,00 % ebenfalls nicht unterschritten werden.

##### Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

| Gruppe                          | Aktueller Frauenanteil (Januar 2024) | Angestrebter Frauenanteil bis 2029 |
|---------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|
| Wissenschaftliche Hilfskräfte   | 100,00 %                             | >= 50,00 %                         |
| Promotionsstudierende           | 51,20 %                              | >= 50,00 %                         |
| Wissenschaftliche Mitarbeitende | 58,90 %                              | 60,00 %                            |

|                                                               |          |            |
|---------------------------------------------------------------|----------|------------|
| Abgeschlossene Promotionen (Durchschnitt der letzten 3 Jahre) | 40,82 %  | 45,00 %    |
| Habilitationen                                                | 0,00 %   | 50,00 %    |
| Lehrbeauftragte                                               | 26,92 %  | 40,00 %    |
| Lehrkräfte für besondere Aufgaben                             | 85,70 %  | >= 50,00 % |
| Juniorprofessuren (W1)<br><b>(Stand Januar 2025)</b>          | 100,00 % | >= 50,00 % |
| Professuren (W2)<br><b>(Stand Januar 2025)</b>                | 18,18 %  | 22,50 %    |
| Professuren (W3)<br><b>(Stand Januar 2025)</b>                | 14,81 %  | 22,50 %    |

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften, der mindestens 50,00 % betragen sollte, liegt aktuell bei 100,00 %. Die Fakultät plant einen Anteil von 50,00 % nicht zu unterschreiten.

Bei den Promotionsstudierenden soll bis 2029 ein Frauenanteil in Höhe von 50,00 % nicht unterschritten 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 5 Jahre soll der Anteil in Höhe von 50,00 % nicht unterschritten werden.

Bei den abgeschlossenen Promotionen soll der Frauenanteil von 40,82 % auf 45,00 % gesteigert werden.

Von 2020 bis 2024 gab es in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eine abgeschlossene Habilitation, darunter leider keine Habilitation von einer Frau. Bei zukünftigen Habilitationen sollte der Frauen- und Männeranteil gleich verteilt sein.

40,00 % der Lehraufträge sollen bis 2029 von Frauen ausgeführt werden.

Derzeit sind in der Fakultät 1 Mann und 6 Frauen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Dieser Anteil soll beibehalten werden bzw. 50,00 % sollten nicht unterschritten werden.

Bei den Juniorprofessuren sollte ein Frauenanteil in Höhe von 50,00 % nicht unterschritten werden.

Derzeit sind in der Fakultät zwei W2 Professorinnen beschäftigt, was einem Anteil von 18,18 % entspricht. Die Fakultät plant, unter der Voraussetzung, dass neue W2 Professuren ausgeschrieben werden sollen, den Anteil auf 22,50 % zu erhöhen.

Der Anteil bei den W3 Professorinnen soll bis 2029 auf mindestens 22,50 % gesteigert werden.

*Nichtwissenschaftliche Beschäftigte*

Der Frauenanteil in der Statusgruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten soll den Anteil in Höhe von 50,00 % nicht unterschreiten.

*Gremien und Leitungspositionen*

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften besetzt ihre Gremien geschlechterparitätisch, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor.

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

Die Fakultät ist bestrebt, die Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen weiter zu verbessern. Während Personalauswahlverfahren steht die Gleichstellungsbeauftragte zur Sicherstellung der Gleichberechtigung der Bewerbenden beratend zur Seite und wird in die Verfahren einbezogen.

*c. Ziel 3: Integration und Förderung 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. Die Fakultät fördert den Einbezug von Geschlechteraspekten gezielt mit Hilfe der Fachstelle Geschlecht als Analysekategorie in universitären Forschungs- und Wissenszusammenhängen. Verschiedene Förderprogramme und Stipendien (siehe 5. Maßnahmen Punkt Personalauswahlverfahren) der Universität Paderborn tragen zudem zum Ziel 3 (siehe c.) bei.

*d. 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. Aus diesem Grund werden Beratungsstellen und Förderprogramme für Personen mit Care Arbeit angeboten. So gibt es neben dem Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen das Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Care Verantwortung, in welchem Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nach der Elternzeit ihren Dienst an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften wiederaufgenommen haben, Hilfskraftmittel zur Fortführung ihres Forschungsvorhabens beantragen.

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

Die Fakultät wird das Prinzip des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen und Aktivitäten verankern. Gender Mainstreaming zielt darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter systematisch und dauerhaft in alle institutionellen Strukturen und Maßnahmen einzubetten.

f. Beratung und Unterstützung bei Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung

Die Fakultät setzt sich aktiv für ein respektvolles und inklusives Arbeits- und Studenumfeld ein, frei von sexueller Belästigung, Mobbing und Diskriminierung. Um Betroffene in diesen Fällen bestmöglich zu unterstützen, arbeitet die Fakultät eng mit zentralen Beratungs- und Unterstützungsstellen der Universität zusammen. Der Schutz der Privatsphäre und die Vertraulichkeit der Gespräche werden gewährleistet. Die Fakultät verpflichtet sich zudem sicherzustellen, dass Betroffene keine negativen Konsequenzen für das Melden von Vorfällen erfahren.

## **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 sexualisierter Diskriminierung und Gewalt formuliert.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Paderborn wird mit dem Gleichstellungsprofil und dem Label Familiengerechte Hochschule sowie dem Total E-Quality-Prädikat in Stellenausschreibungen der Universität Paderborn, im Hochschulmarketing und auf der Homepage der Hochschule gezielt geworben. Außerdem wird im Rahmen des Frauenförderplans der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften gezielt die Unterstützung und Förderung von Frauen angestrebt.

### **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 § 7 LGG 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 verwendet 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 vorgeschlagenen 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 Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderten Qualifikationen erfüllen (LGG § 9.1).

Ist bei der Aufstellung einer Berufsungsliste 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. Hierzu zählt beispielsweise die Attraktivität der Fakultät für Frauen zu erhöhen. Dies kann durch die aktive Netzwerkbildung sowohl innerhalb der Fakultät als auch überregional geschehen. Die Einladung erfolgreicher Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen oder Gastdozenturen kann potenzielle Vorbilder schaffen und das Interesse an der Fakultät steigern. Parallel dazu sind Maßnahmen zur gezielten Ansprache weiblicher Talente sinnvoll. Hierzu gehört die proaktive Bewerbung von Stellenangeboten bei qualifizierten Frauen sowie Informationsveranstaltungen, um Frauen frühzeitig für das Fach zu begeistern. Begleitend dazu sollten die Mitglieder der Fakultät und insbesondere Berufungskommissionen durch Workshops für geschlechterspezifische Vorurteile sensibilisiert werden.

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 Antragssteller\*in, Präsident\*in, Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bemüht sich, Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Vergabe von Qualifikationsstellen zu fördern sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen. So informiert die Fakultät beispielsweise regelmäßig über die Angebote der Universität, wie zum Beispiel das Mentoringprogramm für Doktorandinnen.

Um den besonderen Herausforderungen von Wissenschaftlerinnen mit Betreuungspflichten gerecht zu werden, werden flexible Arbeitszeiten, Optionen zum Mobilen Arbeiten und familienfreundliche Strukturen wie Kinderbetreuungsangebote aktiv gefördert. Bei der Planung von Karrierewegen wird der Wiedereinstieg nach Elternzeiten durch gezielte Förderprogramme unterstützt.

Darüber hinaus werden Wissenschaftlerinnen aktiv ermutigt und unterstützt, sich auf Konferenzen, in Fachpublikationen und in akademischen Gremien zu präsentieren.

#### *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. Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms erfolgt die Unterstützung durch die Förderung von internationalen und nationalen Tagungen, Informationsreisen, Netzwerken, Hilfskraftmitteln und Sachmitteln sowie durch die Bereitstellung von Workshops und Sommerschulen.

Weiterhin hat die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zur Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Care Verantwortung ein Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Care Verantwortung entwickelt, welches die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Wissenschaft unterstützt.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unterstützt das Peer-Mentoring Programm "Einblick!" der Universität Paderborn, welches Absolventinnen und Studentinnen in der Abschlussphase die Möglichkeit bietet, sich gemeinsam mit anderen Studentinnen über die Perspektive Promotion auszutauschen. Dabei werden die Teilnehmerinnen von einer Doktorandin begleitet.

#### ***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, informieren.

#### *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

Teilzeitbeschäftigten 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.

Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften unterstützt das Mobile Arbeiten im Rahmen der Dienstvereinbarung.

#### *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 zu vermitteln. 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.

#### **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 weiter zu qualifizieren. 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 „Sexualisierte 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 Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen entsprechende Veranstaltungen auch für Schülerinnen 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. Der Verweis auf hochschuldidaktische Fortbildungen geschieht hauptsächlich über die Internetseite der Gleichstellung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (<https://wiwi.uni-paderborn.de/fakultaet/organisation/gleichstellung-diversity>), den fakultätsinternen Newsletter, direkte Ansprache etc.

### ***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.

2024 hat die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Rahmen des Gleichstellungskonzepts den Förderpreis für herausragende Abschlussarbeiten mit Fokus auf Geschlecht und Diversität, der einmal jährlich vergeben wird, ins Leben gerufen. Dieser Preis wurde im November 2024 zum ersten Mal für eine Bachelorarbeit vergeben.

Die Fakultät prüft darüber hinaus, 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. Durch die Einführung des Gastwissenschaftlerinnenprogramms, welches aus Mitteln der Förderlinie 3 im Rahmen des Gleichstellungskonzepts finanziert wird, plant die Fakultät den Anteil an Gastwissenschaftlerinnen weiter zu erhöhen. Zudem plant die Fakultät eine Zusammenarbeit mit der Fachstelle GeFoWiss – Geschlecht als Analysekategorie in universitären Forschungs- und Wissenszusammenhängen – der Universität, um Forschende bei der Integration von Geschlechteraspekten in ihren Forschungsvorhaben zu unterstützen.

### ***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, auf der Internetseite der Gleichstellung der Fakultät etc.

Das Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät soll weiter ausgebaut und verlängert werden und auch das Peer-Mentoring und Mentoring Programm sollen langfristig erhalten bleiben.

### ***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.

***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). So werden die Mitglieder der Fakultät, insbesondere Entscheidungsträger:innen und Gremienverantwortliche, regelmäßig über die rechtlichen Vorgaben und die Bedeutung der paritätischen Besetzung informiert. Darüber hinaus werden Frauen aktiv dazu ermutigt, sich für Positionen in Selbstverwaltungsgremien, Kommissionen und Wahlgremien aufstellen zu lassen. Dies geschieht durch gezielte Ansprache potenzieller Kandidatinnen und die Bereitstellung von Informationen über die Aufgaben und Vorteile solcher Positionen.

Nehmen einzelne Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben in der Selbstverwaltung dar, 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 geben über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungspläne.

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 Gleichstellungsplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften vom 20. Januar 2020 (AM.Uni.Pb 06.20) außer Kraft.

Er gilt zunächst für die Dauer von fünf Jahren. Nach zwei Jahren wird der Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft. 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 in der Laufzeit des Gleichstellungsplans durch die Neufassung des LGG bzw. HG und des Rahmenplans der Universität Paderborn Änderungen und Ergänzungen ergeben, werden diese zeitnah eingearbeitet. Der Gleichstellungsplan ist fortzuschreiben (LGG § 5a).

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 15. Januar 2025.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 19. März 2025.

Paderborn, den 25. April 2025

Der Präsident  
der Universität Paderborn

Professor Dr. Matthias Bauer

---

**HERAUSGEBER**  
**PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN**  
**WARBURGER STR. 100**  
**33098 PADERBORN**  
  
**[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)**

---

**ISSN 2199-2819**