UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn

2014-2018

Inhalt

1 Gleichstellungspolitisches Profil ---------- 2

2 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik ---------- 2

2.1 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf der zentralen Ebene

2.2 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf der dezentralen Ebene

3 Konzepte und Strategien zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit ---------- 4

3.1 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Studierenden

3.2 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses

3.3 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Professuren

3.4 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

3.5 Strategien und Maßnahmen zu einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien

4 Genderforschung ---------- 13

5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ---------- 14

6 Evaluation und Qualitätssicherung ---------- 15

7 Bilanz der bisherigen Gleichstellungspolitik und Ausblick ---------- 16

7.1 Bisherige Erfolge durch Gleichstellungsaktivitäten

7.2 Strategische Herausforderung für die Zukunft

1 Gleichstellungspolitisches Profil

Die Universität Paderborn betrachtet die Verwirklichung der Gleichstellung als wichtiges strategisches Ziel. Sie schuf schon sehr früh institutionelle Voraussetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Bereits 1987 wurde die landesweit erste Gleichstellungsbeauftragte (damals noch Frauenbeauftragte) gewählt und eine Gleichstellungskommission eingesetzt. Es folgten die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in den Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Verwaltung sowie die Erarbeitung von Frauenförderplänen. 1988 wurde in Paderborn bereits eine der ersten Frauenforschungsprofessuren landesweit eingerichtet. Die damit verbundenen Kommunikations- und Verhandlungsprozesse in den unterschiedlichsten Gremien und Organisationsebenen führten schon sehr früh zu einer gendersensiblen Bewusstseinsbildung in der Hochschule.

Ziel der Paderborner Gleichstellungspolitik ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Universität sowie eine geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen. Um genderspezifische Diskriminierungen zu verhindern bzw. abzubauen, werden verschiedene Maßnahmen an der Universität durchgeführt. Da in vielen Bereichen der Universität Paderborn Frauen immer noch unterrepräsentiert sind, ist das vorrangige Ziel der **Gleichstellungspolitik** die Erhöhung der Frauenanteile in diesen Bereichen. Ebenfalls werden in Fächern, in denen der Männeranteil an den Studierenden gering ist, Maßnahmen durchgeführt, um Studenten zu gewinnen. Die Universität beteiligt sich an dem bundesweiten „Boys' Day".

Für eine nachhaltige Erreichung einer Chancengleichheit ist es zudem Ziel, die Strategie des **Gender Mainstreaming** an der Universität Paderborn umfassend zu implementieren und somit gleichstellungsrelevante Prozesse auf den Leitungsebenen und in den Entscheidungen der Hochschule zu verankern. Die systematische Einbeziehung erfolgte bisher beispielweise in der hochschulinternen Mittelvergabe, den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) des Landes Nordrhein-Westfalen, den Zielvereinbarungen im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule", der Leitbildentwicklung, der Grundordnung sowie den Frauenförderplänen. Um das Gleichstellungsprofil der Universität Paderborn künftig zu optimieren, ist eine durchgängige Einbindung gleichstellungsrelevanter Prozesse auf den Leitungsebenen und in die Entscheidungen der Universität Paderborn im Sinne von Gender Mainstreaming erforderlich. Dabei soll eine wesentlich stärkere Einbindung der Gleichstellung in der Hochschulentwicklungsplanung, in der Evaluation und in den Strukturplänen der Universität sowie im Hochschulmarketing erzielt werden. Des Weiteren sollen diese Prozesse zukünftig auch in die Strukturpläne der Fakultäten sowie in die Zielvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium eingebunden werden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder wurde 2008 erstmalig ein Gleichstellungskonzept für die Universität Paderborn aufgestellt. Um diesen erfolgreichen Weg weiter zu beschreiten, wird die Universität Paderborn die Gleichstellungsstrategie der letzten Jahre fortführen. Die Hochschulleitung hat daher beschlossen, das Gleichstellungskonzept über 2013 hinaus bis 2018 fortzuschreiben.

2 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik

Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe sowohl auf der zentralen strategischen Ebene der Universität Paderborn als auch auf der dezentralen Ebene der Fakultäten strukturell verankert:

2.1 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf der zentralen Ebene

In ihrem **Leitbild** hat sich die Universität Paderborn gleichzeitig dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu verwirklichen, und dem Ziel einer familienfreundlichen Hochschule, welche optimale Strukturen etabliert, um Beruf, Studium und Familie miteinander vereinbaren zu können, verpflichtet. Für das Präsidium ist Gender Mainstreaming integraler Bestandteil der Qualitätssicherung und der Profilschärfung in Forschung und Lehre.

In der **Grundordnung** der Universität Paderborn wird als Hochschulaufgabe die nachhaltige Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Förderung der familiengerechten Hochschule festgelegt.

Auch in den **Zielvereinbarungen** zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung sind Zielvereinbarungen im Bereich des Gender Mainstreaming mit konkreten Verpflichtungen festgeschrieben.

Die Universität Paderborn hat im März 2009 eine Stellungnahme zur Umsetzung der **„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG** verfasst und eingereicht. Darin berichtet die Universität Paderborn über bestehende Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit in der Forschung und schreibt weitere zukünftige Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, fest. 2010 wurde das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn von der DFG einstimmig als „vorbildlich“ in die höchste Umsetzungsstufe Stadium 4 eingestuft. 2011 wurden auch der Zwischenbericht und 2013 der Abschlussbericht der Universität Paderborn zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ von der DFG in die höchste Bewertungsstufe eingeordnet.

Des Weiteren hat die Universität Paderborn 2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen durch die Teilnahme am „**audit familiengerechte hochschule“** der Beruf und Familie gGmbH das Grundzertifikat „familiengerechte hochschule“ erlangt. Im Rahmen der Auditierung erfolgten eine Ist-Analyse und die Formulierung zukünftiger Maßnahmen. Durch eine Zielvereinbarung mit der Beruf und Familie gGmbH hat sich die Hochschule verpflichtet, die formulierten Maßnahmen umzusetzen. Die Fortschritte werden durch einen jährlichen Bericht dokumentiert. Im November 2008 und 2011 erfolgten erfolgreiche Re-Auditierungen. Ebenfalls ist die Universität Paderborn Mitglied des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ und zählt mit zu den Erstunterzeichnern der Grundsatzerklärung zum Erfolgsfaktor Familie.

Um auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Status- und Beschäftigtengruppen hinzuwirken, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Potenziale für Forschung und Lehre gleichermaßen zu nutzen, wurde ein **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn** verabschiedet. Dieser Rahmenplan hat jeweils eine Gültigkeit für die Dauer von drei Jahren. Nach Ablauf dieses Zeitraumes wird er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin überprüft, gegebenenfalls ergänzt und fortgeschrieben.

Das Präsidium der Universität Paderborn betrachtet die durchgängige Verankerung der Gleichstellung innerhalb der Hochschule als Teil seiner Leitungsaufgabe und engagiert sich unmittelbar in den wesentlichen Prozessen. Für die Implementierung von Gender Mainstreaming und für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wurde 2009 unter der Leitung des Vizepräsidenten für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen eine **Steuerungsgruppe** gebildet. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind der ständige Vertreter der Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung, die Dekaninnen und Dekane bzw. Fakultätsgeschäftsführerinnen und Fakultätsgeschäftsführer der einzelnen Fakultäten, die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Geschäftsführung des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies.

Zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern wählt die Universität Paderborn eine **Gleichstellungsbeauftragte**, die die Hochschule in diesem Bereich berät und unterstützt. Dabei wirkt sie insbesondere auf die Förderung von Chancengleichheit von Frauen, sowie auf den Abbau bestehender struktureller Benachteiligungen von Frauen aller Statusgruppen hin. Sie arbeitet mit bei der Hochschulentwicklungsplanung sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen, bei der Durchsetzung, Weiterentwicklung und Evaluierung von Frauenförderplänen und Gleichstellungskonzepten. Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Senat auf Vorschlag der Gleichstellungskommission für vier Jahre gewählt und von der Präsidentin oder dem Präsidenten bestellt. Sie hat eine Stellvertreterin, die nach dem gleichen Modus gewählt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied des Hochschulrats, des Präsidiums sowie des Senats und dessen Kommissionen in alle Leitungsgremien der Universität unmittelbar eingebunden.

Außerdem wird an der Universität Paderborn eine **Gleichstellungskommission** gewählt. Diese berät und unterstützt die Hochschule sowie die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer gleichstellungspolitischen Aufgabe. Insbesondere wirkt die Gleichstellungskommission bei der Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne, sowie bei der internen Mittelvergabe mit. Der Kommission gehören je zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter aus den einzelnen Statusgruppen an. Sie werden vom Senat nach Gruppen für zwei Jahre (studentische Mitglieder für ein Jahr) gewählt.

Das strategische Ziel der familiengerechten Hochschule ist auch im Rahmen des Qualitätsmanagementprozesses „Lehre und Studium“, der in Kooperation mit dem CHE Consult durchgeführt wird, eingebunden.

Die Universität Paderborn berücksichtigt Gleichstellung in der Finanzverteilung. Um für die Fakultäten ein **finanzielles Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils** zu etablieren, werden Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags als Parameter bei der hochschulinternen Mittelvergabe honoriert. Für die Verteilung der Mittel im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe werden die

Frauenanteile an den Professuren, an den Absolventen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen. Zusätzlich werden die Steigerungsraten bei den Frauenanteilen an den Professuren, am wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen berücksichtigt.

2.2 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf der dezentralen Ebene

Um den Unterschieden der fünf Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung gerecht zu werden, erfolgt ergänzend zu den dargestellten Verankerungen der Gleichstellungspolitik auf der zentralen Ebene der Hochschule auch eine strukturelle Einbindung auf der dezentralen Ebene:

Auf der Grundlage des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfassen die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung der Universität Paderborn für die jeweiligen Bereiche spezifische **Frauenförderpläne** mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Auch bei diesen Plänen soll alle drei Jahre eine Bestandsaufnahme und Analyse erstellt werden, um die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls neue zu formulieren.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität gibt es auf der dezentralen Ebene bereits seit 1990 ein Netz von **Gleichstellungsbeauftragten** in stellvertretender Funktion, die **in den Fakultäten, den zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung** tätig sind. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind als beratende Mitglieder in die Fakultätsräte eingebunden. Sie werden für jeweils vier Jahre von den Frauen der jeweiligen Bereiche gewählt. Sie kooperieren mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und vertreten sie in den jeweiligen Bereichen.

Um gleichstellungspolitische Zielsetzungen zukünftig im Sinne des Gender Mainstreaming auch auf der Ebene der Fakultäten noch stärker zu implementieren, wurde festgelegt, dass gleichstellungsrelevante Prozesse auch in die Strukturpläne der Fakultäten eingebunden werden sollen.

Da die Analyse der statistischen Daten immer noch hohe fakultätsspezifische Unterschiede bei den Frauenanteilen an den Studierenden und im Wissenschaftsbereich zeigt, wurde von der Hochschulleitung beschlossen, **gleichstellungsbezogene Ziel- und Leistungsvereinbarungen** zwischen den Fakultäten und dem Präsidium festzuschreiben. Dies wurde im 2012 verabschiedeten Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn verankert. Die Zielvereinbarungen werden 2014 geschlossen. Sie werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden.

3 Konzepte und Strategien zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit

Zur Durchsetzung und Sicherung der Chancengleichheit auf allen Hierarchie- und Erwerbsstufen verfügt die Universität Paderborn über ein **Gleichstellungskonzept,** die **Stellungnahme zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG** und den **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern** sowie darauf basierend über **Frauenförderpläne** der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung.

Erklärtes Ziel ist es, eine noch stärkere Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte bei der Personalauswahl zu schaffen, beispielsweise durch die chancengerechte Gestaltung von Personal- und Begutachtungsverfahren.

Zur Verankerung des Themas „Geschlechtergerechtigkeit“ in Forschungsanträgen wurde an der Universität Paderborn ein Beratungsangebot eingerichtet.

Um auf breiter Basis für genderspezifische Aspekte zu sensibilisieren werden im Rahmen des allgemeinen **Fort- und Weiterbildungsprogramms** insbesondere auch für Führungskräfte Veranstaltungen wie beispielsweise „Managing Gender & Diversity – Zur produktiven Nutzung von Vielfalt in der Organisation“ und „Hochschulbezogene Genderkompetenz“ angeboten. Seit 2013 werden regelmäßig im Rahmen der Hochschuldidaktik Veranstaltungen zur gendersensiblen Lehre angeboten, z. B. der Workshop „Innovativ Lehren: Gender in der Lehre“.

Zur Zielerreichung wurden Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit in allen Bereichen der Universität Paderborn entwickelt.

3.1 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Studierenden

3.1.1 Situationsanalyse

Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn lag zum Wintersemester 2013/14 bei 48,3 %. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich (siehe Abbildung 1): Im Wintersemester 2013/2014 lag der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) bei 71,5 %, in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) bei 50,0 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) bei 39,5 %. Geringer ist der Anteil in der Fakultät für Maschinenbau (MB) mit 14,2 % Studentinnen und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) mit 31,2 %.

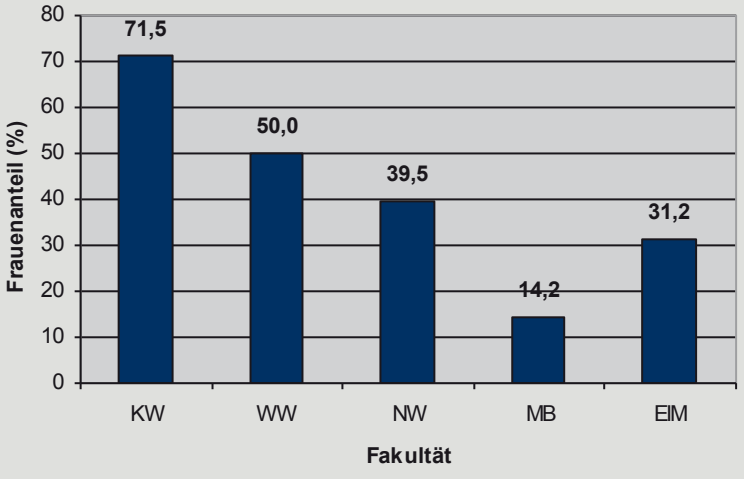

Abbildung 1: Frauenanteil an den Studierenden im WS 2013/14

3.1.2 Strategisches Ziel

Ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit der Universität Paderborn ist die Steigerung des Studentinnenanteils in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Universität Paderborn hat sich dementsprechend - beispielsweise im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen uns Männern - zu einer Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in den MINT-Fächern verpflichtet. Dabei soll insbesondere der Studentinnenanteil in den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik deutlich gesteigert werden. Ebenfalls wird angestrebt, den geringen Anteil an männlichen Studierenden in den Lehramtsfächern zu verbessern.

3.1.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

Zur Erhöhung des Studentinnenanteils wurde in den letzten Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen etabliert. Ein Hauptfokus lag dabei entsprechend dem Leitbild der Universität Paderborn auf den MINT-Studiengängen. Die Universität Paderborn setzt mit ihren Maßnahmen auf der Ebene der Studierenden an zwei Punkten an: Der Motivierung von Schülerinnen für ein Studium in einem MINT-Fach und Maßnahmen für Studentinnen, um Kompetenzen zu fördern und den Übergang vom Studium in den Beruf zu erleichtern.

(1) Maßnahmen zur Motivierung für ein Studium

Eine Vielzahl differenzierter Angebote hat zum Ziel, das Interesse für ein Studium in einem MINT-Fach zu wecken. Je nach Zielsetzung richten sich die Veranstaltungen nur an Mädchen/nur an Jungen oder sind für beide Geschlechter offen. Die durchgeführten Maßnahmen bauen aufeinander auf und setzen bei Schülerinnen und Schülern aller Altersstufen an:

- **Kinderferienfreizeiten in den Schulferien:** Für Kinder werden in den Oster-, Sommer- und Herbstferien Ferienfreizeiten angeboten. Die Freizeiten werden z. T. mit den MINT-Fächern organisiert und sind so konzipiert, dass sie dazu beitragen, bei jüngeren Mädchen vor der Orientierungsstufe ein Interesse an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern zu wecken bzw. zu stärken.
- **„Girls' Day" und „Boys' Day":** Die Universität Paderborn beteiligt sich jedes Jahr am bundesweiten Girls' Day. Seit 2010 nimmt die Universität Paderborn außerdem am bundesweiten Boys' Day teil. Schüler erhalten hierbei einen Einblick in „mädchen- und frauentypische" Ausbildungsberufe und Studienfächer.
- **Frühlings- und Herbstuni:** Im Rahmen der Frühlings-Uni können Schülerinnen der Jahrgangsstufen 8-13 in Workshops praxisorientierte Themen aus MINT-Fächern selbst ausprobieren. Beispielsweise können Webseiten programmiert, virenbefallene Computer „kuriert" oder ein Kurzfilm produziert werden. In der jährlich überregional stattfindenden interdisziplinären Herbst-Uni erhalten Schülerinnen der Sekundarstufe II in Vorträgen und Workshops sowie einem informativen Rahmenprogramm einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten MINT-Fächer.
- **Teilnahme an regionalen und überregionalen Berufsmessen**: Mit der Teilnahme an Berufsmessen wird Werbung für ein Studium an der Universität Paderborn in den MINT-Fächern gemacht.
- **Förderpreis der Wirtschaft**: Jährlich wird für die jeweils beste Schülerin und den besten Schüler der 9. und 10. Klassen aller Gesamtschulen und Gymnasien der Kreise Paderborn und Höxter, für ca. 200 Schülerinnen und Schüler, ein Förderpreis in Form einer Urkunde und Preisgeld vergeben. Es werden diejenigen Schülerinnen und Schüler ausgezeichnet, die die beste Gesamtnote in den naturwissenschaftlichen Fächern erhalten haben.

Die folgende Grafik gibt einen schematischen Überblick über die Maßnahmen zur Motivierung für ein Studium, insbesondere in den MINT-Fächern:

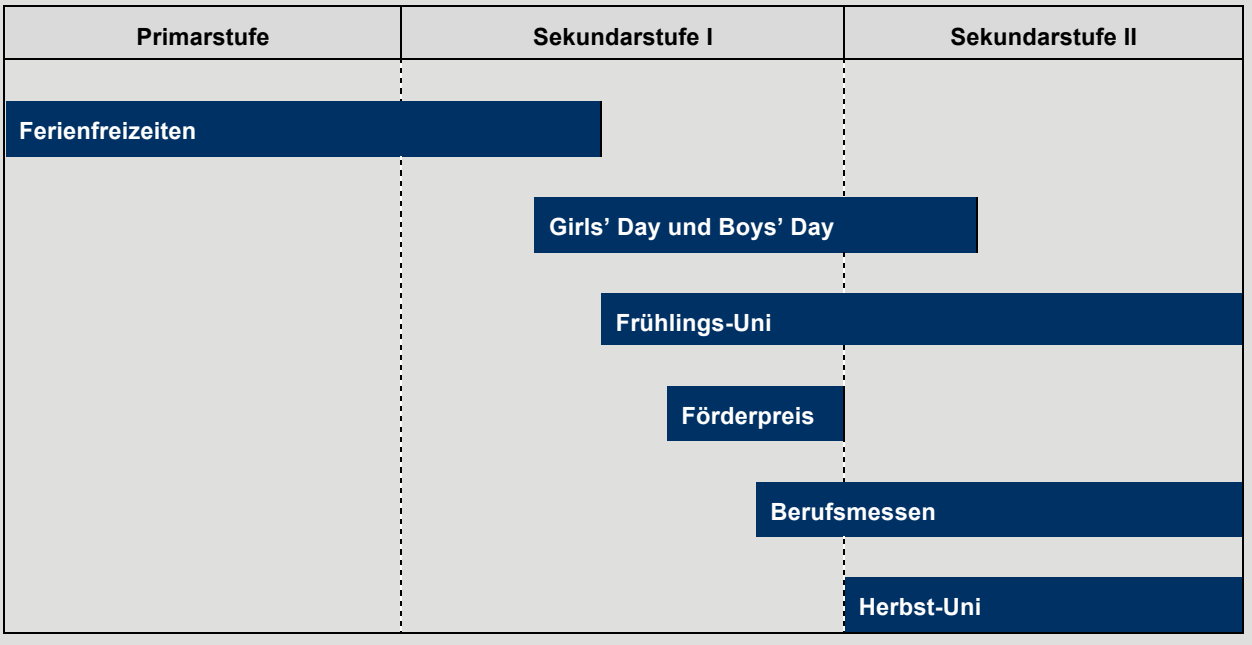

Abbildung 2: Übersicht der Maßnahmen zur Motivierung für ein Studium

Die Projekte zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern werden von **der Gleichstellungsbeauftragten** und vom **Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft"** konzipiert und durchgeführt. Das Projekt wurde in Anknüpfung an die Anfang der 90er Jahre an der Universität Paderborn durchgeführten Modellversuche des Bundes zur Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern gegründet. Ziel der in der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) angesiedelten Projektstelle ist es, Gleichstellungsaspekte insbesondere in den Studienfächern und Forschungsbereichen zu fördern, die maßgeblich an der Profilbildung der Hochschule als Universität der Informationsgesellschaft beitragen. Ein weiteres Ziel des Projekts ist es, den gerin-

gen Frauenanteil unter den Studierenden und beim wissenschaftlichen Personal dieser Fächer zu erhöhen. Die Universität Paderborn wird das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ weiterführen.

Darüber hinaus arbeitet die Universität Paderborn mit Schulen, Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren zusammen.

(2) Studienbegleitende Maßnahmen

Zur Unterstützung während des Studiums und zur Erleichterung des Übergangs zwischen Studium und anschließender Berufstätigkeit wurden studienbegleitende Maßnahmen etabliert. Schwerpunkt dieser Maßnahmen ist die Unterstützung des Entscheidungsprozesses für oder gegen eine Promotion:

- **Qualifizierungsprogramm für Absolventinnen:** Das regelmäßig stattfindende Qualifizierungsprogramm „Fit in den Job“ richtet sich mit Vorträgen und Workshops, z. B. mit Themen wie Potenzialanalyse, Bewerbungstraining, Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb und Berufsfelder in der Wissenschaft, an Absolventinnen mit dem Ziel, Berufsorientierung zu erleichtern und über Karrierewege in der Wissenschaft zu informieren.
- **Informationen zu Promotionsmöglichkeiten:** Seit 2011 werden die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten vom Präsidenten der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen sowie auf interne Fördermöglichkeiten der Universität Paderborn hingewiesen.
- **Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“:** In Ergänzung zum Mentoring-Programm für Promovendinnen wurde 2009 das Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“ eingerichtet, um Studentinnen den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern. Studentinnen in der Abschlussphase werden durch Doktorandinnen als Mentorinnen begleitet. Das Programm soll über die Möglichkeit der Promotion informieren und zur Entscheidungsfindung beitragen.
- **Mentoring-Programm „perspEktIveM“:** Seit 2011 bietet die Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) ein Mentoring-Programm für die Studentinnen in den ersten Semestern an, um ihnen einen Einblick in die wissenschaftliche Arbeit und den Forschungsalltag zu geben.

Ein wichtiger Faktor bei der Motivation von Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere ist der Frauenanteil an den Lehrenden. Mit ihrer starken Vorbildfunktion tragen Professorinnen dazu bei, Studentinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren. Durch ihren im Bundes- und Landesvergleich hohen Professorinnenanteil (siehe 3.3.1) ist die Universität Paderborn in diesem Bereich bereits gut aufgestellt. Zur weiteren Steigerung des Anteils an Frauen im Wissenschaftsbereich wurden an der Universität Paderborn eine Vielzahl von Maßnahmen konzipiert und etabliert (siehe 3.2 und 3.3).

3.2 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses

3.2.1 Situationsanalyse

Frauen sind in allen Bereichen des wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Paderborn unterrepräsentiert. Im Prüfungsjahr 2013[1] betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 34,7 %. Auch wenn der Frauenanteil an den Promotionen in den letzten Jahren stark gestiegen ist, beispielsweise lag der Frauenanteil an den Promotionen 2007 bei lediglich 21,7 %, liegt der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn immer noch weit unter dem Bundesdurchschnitt (45,4 % in 2012[2]). Im Gender-Report 2013, bei dem die Frauenanteile des Jahres 2011 der einzelnen Hochschulen mit dem NRW-Durchschnitt verglichen werden, liegt Paderborn bei den Promotionen mit einem Frauenanteil von 23,2 % 18,6 Prozentpunkte unter dem NRW-Durchschnitt von 41,8 %.[3]

[1] Das Prüfungsjahr 2013 umfasst das Wintersemester 2012/13 und das Sommersemester 2013.
[2] Quelle: Statistisches Bundesamt
[3] Kortendiek, B., Hilgemann, M., Niegel, J., Hendrix, U. (2013). Gender-Report 2013 – Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 17

Auch beim wissenschaftlichen Personal sind Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2013[4] betrug der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden 36,7 %. Im Gender-Report 2013 (Zahlen von 2011) liegt die Universität Paderborn beim wissenschaftlichen Personal 5,5 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt von 39,6 %.

Der Frauenanteil an den Habilitationen lag in den Jahren 2010-2012 bei 37,5 %. Von den in den drei Jahren insgesamt an der Universität Paderborn erfolgten 16 Habilitationen und Zwischenevaluationen bei Juniorprofessuren wurden sechs von Frauen durchgeführt. 2012 betrug der Frauenanteil an den Habilitationen bundesweit 27,0 %. Beim 2011 veröffentlichten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, bei dem die Habilitationszahlen von 2005-2007 bundesweit verglichen wurden, wurde die Universität Paderborn bei den Habilitationszahlen in die Spitzengruppe eingeordnet.[5] Beim aktuellen Ranking von 2013 wurde die Universität Paderborn in der Kategorie Habilitationen nicht gerankt, weil die für das Ranking notwendige Habilitationsanzahl von zehn Habilitationen in drei Jahren unterschritten wurde.[6]

Die statistischen Daten zeigen bereits seit einem längeren Zeitraum eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im Landes- und Bundesvergleich relativ hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal. Ein möglicher Erklärungsansatz ist die Schwerpunktbildung der Universität in den technikorientierten Fächern mit geringem Frauenanteil sowie in der Lehramtsausbildung mit anschließender Referendariatszeit.

3.2.2 Strategisches Ziel

Eine wichtige gleichstellungspolitische Aufgabe der Universität Paderborn ist die Förderung des weiblichen Nachwuchses. Als langfristiges Ziel wird ein Frauenteil an den Promotionen und Habilitationen angestrebt, der mindestens dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) entspricht.

3.2.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

Bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeitendenstellen wird über ein auszufüllendes **Formblatt** das Besetzungsverfahren umfassend dokumentiert und detailliert Gleichstellungsaspekte abgefragt. Für jede Stellenbesetzung ist die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich.

Zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses setzt die Universität Paderborn sowohl in der Promotionsphase als auch in der Postdoc-Phase an. Hierzu wurden gezielt Maßnahmen und Unterstützungsangebote entwickelt:

(1) Maßnahmen für Promovendinnen

Es werden mehrstufige Programme angeboten, um die Chancen von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

- **Qualifizierungsprogramm für Promovendinnen:** Das Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“ beinhaltet Workshops und Vorträge, z. B. zu Themen wie erfolgreiche Drittmittelakquise, Networking, Karrierestrategien, die speziell für Promovendinnen konzipiert sind. Es soll diese Zielgruppe bei dem Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützen.
- **Mentoring-Programm für Doktorandinnen:** Das Programm richtet sich an Wissenschaftlerinnen während aller Phasen des Promotionsprozesses, die sich für eine weitere Karriere in der Wissenschaft interessieren. Ein Ziel ist die Erhöhung der Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn sowie Unterstützung der damit verbundenen Karriereplanung durch eine erfahrene Professorin einer anderen Hochschule als Mentorin.
- **Promotionsstipendien:** Die Universität Paderborn vergibt jährlich zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung an der Universität Paderborn.

[4] Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2013
[5] Löther, A. (2011). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews.public.No. 16
[6] Löther, A. (2013). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews.public.No. 17

- **0,5 WiMi-Stellen-/Personalmittelpools für Absolventinnen (Förderlinie 1):** Als Anschubfinanzierung für eine Promotion können sehr gute Absolventinnen eines Abschlussjahrgangs mit der Finanzierung von halben wissenschaftlichen Personalstellen für ein Jahr unterstützt werden. Bei finanzieller Beteiligung der Fakultäten kann die Laufzeit der Anschubfinanzierung entsprechend der Beteiligung verlängert werden. Die Förderung beinhaltet das Ziel, innerhalb dieses Jahres die Voraussetzungen für eine Weiterfinanzierung (Mitarbeiterstelle, Stipendium, Antrag für ein Forschungsprojekt) zu erarbeiten und zu sichern.

(2) Maßnahmen für die Postdoc-Phase

- **Postdoc-Stipendien:** Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase verleiht die Universität Paderborn jährlich Postdoc-Stipendien. Das Programm soll dazu beitragen, begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre zu ermöglichen.
- **Unterstützung von Forschungsvorhaben (Förderlinie 2):** Postdocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen werden zur Unterstützung von Forschungsvorhaben auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt.
- **Kompetenzteams für Habilitandinnen:** Für die Karriereentwicklung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase wurde 2009 erstmals ein Kompetenzteam eingerichtet. Ziel der Kompetenzteams für Habilitandinnen ist es, sich in einem Peer-Verfahren mit Hilfe der kollegialen Beratung gegenseitig zu coachen, zu motivieren und zu unterstützen. Die Kompetenzteams werden von einem externen Coach begleitet.

3.3 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Professuren

3.3.1 Situationsanalyse

2013 betrug der Frauenanteil an den Professuren inkl. Juniorprofessuren an der Universität Paderborn 31,6 %[7]. Damit liegt Paderborn beim Professorinnenanteil seit 2004 landesweit an der Spitze und auch bundesweit nimmt die Universität Paderborn damit eine Spitzenposition ein. Im Gender-Report 2013, der Zahlen von 2011 heranzieht, liegt Paderborn beim Frauenanteil an den Professuren 8,5 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 19,9 %.[8]

Es zeigen sich erwartungsgemäß deutliche fakultätsspezifische Unterschiede. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten beträgt der Frauenanteil in der Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) 59,0 %, dann folgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) mit 21,2 %. In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) beträgt der Frauenanteil 16,9 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) 16,7 %. In der Fakultät für Maschinenbau (MB) konnte bis zum Stichtag der Datenerhebung (01/2013) noch keine Professur mit einer Frau besetzt werden, zum WS 2013/14 konnte eine Frau in der Fakultät für Maschinenbau berufen werden.

Eine differenzierte Betrachtung der Professuren nach Besoldungsstufen zeigt eine vertikale Segregation: Während der Frauenanteil bei den W1-Stellen bei 52,9 % liegt, sind 33,3 % der C3-Stellen und 43,2 % der W2-Stellen sowie 16,3 % der C4-Stellen und 26,3 % der W3-Stellen mit Frauen besetzt.

[7] Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2013

[8] Kortendiek, B., Hilgemann, M., Niegel, J., Hendrix, U. (2013). Gender-Report 2013 – Geschlechter(un)gleichheit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 17

3.3.2 Strategisches Ziel

Die Situationsanalyse macht deutlich, dass der Anteil der Frauen an den Professuren der Universität Paderborn im universitären Vergleich relativ hoch ist. Ziel ist es, diesen Stand noch weiter auszubauen. Steigerungsbedarf besteht insbesondere in der Chemie, in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften.

Im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat die Universität Paderborn das Ziel formuliert, den Professorinnenanteil in den nächsten drei Jahren um weitere 5 % zu erhöhen.

3.3.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren wurden an der Universität Paderborn in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen implementiert:

- **Gendergerechte Auswahlverfahren:** Gendergerechte Auswahlverfahren sind eine Voraussetzung für die Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Professuren. Das Verfahren für die Besetzung von Professuren hat die Universität Paderborn in einer **Berufungsordnung** festgelegt. Sie legt u. a. die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommission fest und regelt die aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Schritten eines Berufungsverfahrens. Hinsichtlich der Auswahl und Einladung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern ist festgelegt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerberinnen einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen.
  Die Berufungsordnung sieht zudem die Begleitung des gesamten Verfahrens durch **Berufungsbeauftragte** vor. Zur Durchführung des Verfahrens wurden ein Leitfaden und eine Checkliste erstellt, in denen explizit Gleichstellungsaspekte überprüft werden.
- **Strategische Personalrekrutierung:** Im Sinne einer strategischen Personalrekrutierung werden bestehende Netzwerke und professionelle Datenbanken genutzt, um schon im Vorfeld gezielt geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Des Weiteren sollen möglichst internationale Ausschreibungen, insbesondere für Stellenbesetzungen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, durchgeführt werden.
- **Gleichstellungsorientiertes Personalmarketing**: Mit dem Gleichstellungsprofil und dem Hinweis auf die familienfreundliche Hochschule in Stellenausschreibungen, im Hochschulmarketing (Broschüren, Flyer etc.) und auf der Homepage der Universität sollen qualifizierte Wissenschaftlerinnen für eine Professur an der Universität Paderborn gewonnen werden.
- **Dual Career Service**: 2009 wurde ein Konzept für ein Dual Career Programm erstellt und umgesetzt. Es wurde eine Webseite zu diesem Thema erstellt, um Informationen und gezielte Beratung für Dual Career Paare bereitzustellen und Partner bzw. Partnerinnen von Neuberufenen bei der Suche nach einer passenden Stelle bzw. Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereweg zu unterstützen. Die Webseite ist an zentraler Stelle auf der Webseite der Universität Paderborn online gestellt.
- **Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren (Förderlinie 3):** Das Anreizsystem wurde 2009 eingerichtet. Bei Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin können den Fakultäten auf Antrag finanzielle Mittel in Höhe von 30.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Verfügung gestellt werden.
- **Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und Professoren:** Seit 2012 wird an der Universität Paderborn das Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und Professoren in Form eines Einzel-Coachings angeboten. Ziel ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position.

3.4 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

3.4.1 Situationsanalyse

Der Frauenanteil an den Stellen im Bereich Technik und Verwaltung betrug 2013 57,8 %[9]. Eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungs- bzw. damit vergleichbaren Entgeltgruppen zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen im einfachen[10] und gehobenen Dienst (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Stellen in Technik und Verwaltung (2013)

Einfacher Dienst			Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst			Gesamt		
m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
6	1	14,3	103	252	71,0	151	104	40,8	20	26	56,5	280	383	57,8

3.4.2 Strategisches Ziel

Gleichstellungspolitisches Ziel der Universität Paderborn auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sind gendergerechte Stellenbesetzungen und Leistungsbewertungen sowie eine gendergerechte Personalentwicklung im Sinne einer Karriereförderung.

3.4.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

Um eine Chancengleichheit bei der Besetzung von neuen Stellen zu gewährleisten, werden alle Stellen an der Universität Paderborn öffentlich ausgeschrieben. Des Weiteren sind im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern folgende Maßnahmen festgeschrieben:

- In Besetzungsverfahren, in denen Auswahlkommissionen gebildet werden, wird auf eine paritätische Besetzung der Kommission geachtet.
- Bei Neueinstellungen liegt eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vor, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, wenn diese die geforderte Qualifikation erfüllen.

Einen Schwerpunkt zur Erreichung der Chancengleichheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung setzt die Universität Paderborn im Bereich der Personalentwicklung, insbesondere in der Karriereförderung. Regelmäßig werden Personalgespräche im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen geführt. Ebenfalls wird seitens der Dienststelle auf Beschäftigte zugegangen, um ihnen Fördermaßnahmen zum beruflichen Fortkommen zu offerieren.

Die Universität Paderborn legt großen Wert auf die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seit 2000 gibt es hierzu ein großes Angebot im Rahmen des **internen Fort- und Weiterbildungsprogramms**. Zur Berufs- und Karriereplanung werden beispielsweise Fortbildungsmaßnahmen zum Projektmanagement, zum Zeit- und Selbstmanagement sowie zum Dienstrecht (inkl. Laufbahnrecht) durchgeführt.

[9] Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2013, Ist-Besetzung der Stellen, zusätzlich sind noch 21 Männer und 37 Frauen über Drittmittel angestellt (Frauenanteil 63,8 %), in den Statistiken sind diese Drittmittelstellen aber nicht nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen aufgeschlüsselt.

[10] Nur geringe Fallzahlen

3.5 Strategien und Maßnahmen zu einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien

3.5.1 Ist-Analyse

In den wichtigsten Gremien der Universität Paderborn ist noch keine Geschlechterparität erreicht. Der Frauenanteil[11] im Hochschulrat der Universität Paderborn beträgt 37,5 %. Zwei Frauen (40,0 %) sind Mitglied im Präsidium der Hochschule. Im Senat der Hochschule liegt der Frauenanteil momentan bei 41,78 %[12] (Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer: 41,7 % – inkl. Präsident 38,5 % – Frauen, Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 0,0 % Frauen, Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 100,0 % Frauen, Gruppe der Studierenden: 60,0 % Frauen).

In der Kommission für Planung und Finanzen (KPF) beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder 8,3 %, in der Forschungskommission (FK) 36,4 % und in der Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung (SK) 33,3 % (siehe Abbildung 3).

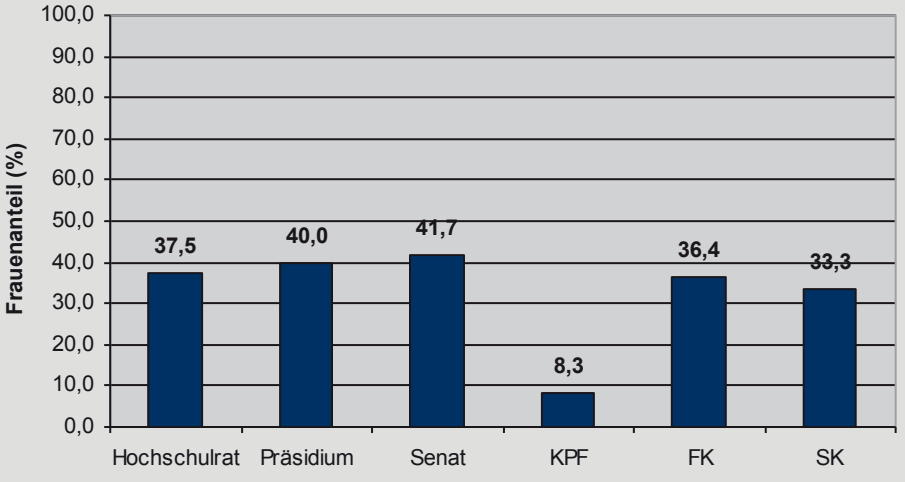

Abbildung 3: Frauenanteil in den Gremien

Auf der Leitungsebene der Fakultäten liegt der Frauenanteil in den Dekanaten (nur Dekane[13] sowie Prodekaninnen und Prodekane ohne Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) bei 15,8 %. In den Fakultätsräten[14] sind 32,8 % der Plätze mit Frauen besetzt. Betrachtet man die Fakultäten einzeln zeigen sich große fakultätsspezifische Unterschiede: In der Fakultät für Kulturwissenschaften sind 73,3 % der Plätze im Fakultätsrat mit Frauen besetzt, in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 33,3 %, in der Fakultät für Naturwissenschaften 20,0 %, in der Fakultät für Maschinenbau 13,3 % sowie in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik 23,1 %.

3.5.1 Strategisches Ziel

Ziel ist eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien der Universität Paderborn. Um dies zu erreichen, wird eine geschlechterparitätische Repräsentanz bei der Listenaufstellung angestrebt.

3.5.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

Im Rahmenplan der Universität Paderborn ist zur Erreichung einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien die Forderung einer „Paritätische[n] Repräsentanz beider Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen“ festgeschrieben. Dieses Ziel wurde bislang nicht erreicht. Vor den Wahlen wird durch persönliche Anspra-

[11] Stand 1/2014
[12] Ergebnisse der Wahl 2013
[13] Aktuell gibt es an der Universität Paderborn keine Dekanin.
[14] Ergebnisse der Wahl 2013

che versucht, Kandidatinnen für die Wahllisten zu gewinnen. Ein Problem bei der Gewinnung von Frauen für Gremienarbeit ist die durch den geringen Frauenanteil bedingte überproportionale Beanspruchung von Frauen für Selbstverwaltungsaufgaben. Daher ist im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern eine Unterstützung oder Entlastung von anderen Aufgaben festgeschrieben, wenn Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahrnehmen. Auf diese Möglichkeit soll verstärkt hingewiesen werden.

4 Genderforschung

Genderaspekte sind bereits vielfältig in der Forschung und Lehre der Universität Paderborn verankert. Im Sinne des Gender Mainstreaming sollen Genderaspekte in Forschung und Lehre als Wissens- und Kompetenzbasis für Chancengleichheit in der Hochschule und zur nachhaltigen Unterstützung der Strategieziele auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen implementiert werden.

Die Universität Paderborn hat bereits früher als andere Hochschulen Lehrstühle zur Frauenforschung eingerichtet. Die erste Professur für Frauenforschung „Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt literaturwissenschaftliche und historische Frauenforschung“ wurde bereits 1988 besetzt. Es folgte die Etablierung von Frauenforschungsprofessuren in den Fächern Erziehungswissenschaft (1990), Psychologie (1992) und Literaturwissenschaft (1993). Aktuell sind an der Universität Paderborn **vier Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung** etabliert. In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen wurde festgeschrieben, dass die frei werdenden Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW mit Denomination Genderforschung wiederbesetzt werden sollen.
Zur weiteren Institutionalisierung und Vernetzung der Genderforschung richtete die Universität Paderborn 2009 das **Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies** ein. 2012 wurde das Zentrum nachhaltig verankert. Ziel des Zentrums ist die Ausweitung und Ausdifferenzierung des bestehenden Lehr- und Forschungsangebots im Bereich der Geschlechterforschung. Zu den Aufgaben zählen außerdem die Netzwerkbildung und die Entwicklung eines Moduls Gender Studien für das Studium Generale verschiedener Bachelor-Studiengänge sowie die Einrichtung eines auf die Genderthematik ausgerichteten Master-Studiengangs. Der Zweifach-Masterstudiengang „Kultur und Gesellschaft“ mit einem Teilstudiengang „Geschlechterstudien/Gender Studies“ wird im WS 2014/15 erstmalig starten. Seit 2002 wird der Masterstudiengang Komparatistik mit den Schwerpunkten Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies an der Universität Paderborn angeboten. Themen zur Genderforschung werden darüber hinaus in Seminaren und Vorlesungen einzelner Fächer behandelt.

Für jedes Jahr legt das Zentrum einen thematischen Jahresschwerpunkt fest, mit dem sich mehrere Veranstaltungen auf unterschiedliche Weise befassen. Unabhängig von den Jahresthemen wird regelmäßig eine Ringvorlesung zur Geschlechtertheorie und -forschung in verschiedenen Disziplinen durchgeführt. Das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies arbeitet mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW zusammen. Außerdem veranstaltet das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies, in Kooperation mit anderen Institutionen, regelmäßig Vorträge, Thementage und Tagungen. Mit diesen Veranstaltungen erreicht das Zentrum eine bundesweite Sichtbarkeit.

Ein weiteres Arbeitsfeld des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies ist die Beratung zu Forschungsaktivitäten im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn und die Drittmitteleinwerbung für Genderforschungsprojekte. Beispielweise konnte 2012 das BMBF-Projekt „Sexualisierte Übergriffe und Schule - Prävention und Intervention“ mit einer Laufzeit von drei Jahren eingeworben werden. Außerdem ist im Oktober 2013 das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Aktuelle Ungleichzeitigkeiten von Geschlechterkonzepten im Bildungsbereich – eine Gefahr für die Chancengleichheit?“ angelaufen. Darüber hinaus wurde bei der DFG ein Graduiertenkolleg mit dem Titel „Gegenläufige Tendenzen in gesellschaftlichen Geschlechterkonzepten und -praktiken“ beantragt.

Zudem vergibt die Universität Paderborn jährlich zweijährige **Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung**. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung.

5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Universität Paderborn sieht eine familienfreundliche Hochschulkultur als grundlegende Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Hochschule. Deshalb engagiert sich die Universität mit einer Vielzahl von Aktivitäten in diesem Bereich.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beteiligt sich die Universität Paderborn am „audit familiengerechte hochschule“ der Beruf & Familie gGmbH. Hierfür hat die Universität ihre bereits vorhandenen, familienorientierten Maßnahmen begutachten lassen und sich durch eine Zielvereinbarung mit dem Auditrat der Beruf & Familie gGmbH verpflichtet, weitere Verbesserungen vorzunehmen. 2008 und 2011 fanden erfolgreiche Re-Auditierungen statt. Die Universität Paderborn wird auch weiterhin an der Auditierung teilnehmen.

Grundlage der Aktivitäten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ist ein **mehrstufiges Kinderbetreuungskonzept**, welches in den letzten Jahren umgesetzt wurde:

- **Kinderferienbetreuung in den Schulferien:** Jeweils in den Oster-, Sommer- und Herbstferien werden Ferienfreizeiten für Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren angeboten.
- **Kinderkurzzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids):** In der Kinderkurzzeitbetreuung können Kinder von Hochschulangehörigen ab einem Jahr von qualifizierten Erzieherinnen kostenlos betreut werden. Die Einrichtung deckt ebenfalls Notfallbetreuungen ab.
- **Eltern-Service-Büro:** Das Eltern-Service-Büro vermittelt Kinderbetreuungsangebote wie Tagespflegepersonen, Babysitter und „Ersatzomas“ und bietet umfassende Beratungen für Studierende und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.
- **Kindertagestätte des Studentenwerks mit Betreuungsplätzen für Kinder von Beschäftigten:** Die Kita „MS-Kunigunde“ des Studentenwerks bietet für Kinder von Studierenden und Beschäftigten im Alter ab vier Monaten ganztägig qualifizierte Betreuung an. Von den 90 Betreuungsplätzen sind mindestens 20 Plätze für die Kinder von Beschäftigten reserviert.
- **Betreuungsplätze für Neuberufene und Gastdozenten:** Für Neuberufene und Gastdozentinnen und -dozenten werden in der Kita „MS Kunigunde“ Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit plant die Universität Paderborn den Bau einer neuen Kindertagesstätte, die 2014/15 eröffnet werden soll. Mit der Kita werden weitere Betreuungsplätze für Kinder von Beschäftigten geschaffen. Außerdem wird das Angebot der Kinderkurzzeitbetreuung PUKi in den nächsten Jahren räumlich und konzeptionell erweitert werden. Durch die beiden Maßnahmen sollen die Betreuungsplätze für Kinder an der Universität Paderborn in den nächsten Jahren erheblich ausgebaut werden.

Seit 2011 wird an der Universität Paderborn eine **kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter** in der Wissenschaft angeboten. Diese Beratung richtet sich an Nachwuchswissenschaftler, die sich mit Themen wie Elternzeit oder Rollenkonflikten auseinandersetzen wollen. Ergänzend dazu wird seit 2013 eine **kollegiale Beratung für Mütter und werdende Mütter** angeboten. Das Programm soll Frauen, die zugleich berufliche und familiäre Ziele verfolgen, die Möglichkeit geben, sich über ihre Doppelrolle als Mutter und Berufstätige/Studentin und die an sie gestellten gesellschaftlichen und persönlichen Erwartungen auszutauschen und mit Hilfe des Instruments der kollegialen Beratung sich gegenseitig zu unterstützen.

Ein weiteres Ziel ist die **Verbesserung der Studienbedingungen** für studierende Eltern. Aktuell wurde ein Familienparagraf für die neu zu konzipierende Rahmenprüfungsordnung der Universität Paderborn erarbeit, z.B. mit Regelungen zu Verlängerungsoptionen beim Verfassen von Abschlussarbeiten. Darüber hinaus verschickt die Hochschulleitung regelmäßig ein Schreiben an die Lehrenden, in welchem darum gebeten wird, mit der besonderen Belastungssituation Studierender mit Familienverantwortung sensibel umzugehen und beispielsweise Ausnahmen bei Anwesenheitsverpflichtung oder Prüfungsterminen zu ermöglichen.

Zur **Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung** von Beschäftigten wurden weitreichende Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit und alternierenden Telearbeit abgeschlossen.

Zur Weiterentwicklung der bisherigen familienstrategischen Ansätze werden seit 2010 Maßnahmen im Bereich „**Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege**“ angeboten, beispielsweise regelmäßige

Veranstaltungen im Fort- und Weiterbildungsprogramm, ein Internetportal zu dem Thema sowie ein Beratungsangebot für Hochschulangehörige mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Ein weiteres Ziel ist die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für das Thema „Vereinbarkeit", beispielsweise durch regelmäßige Beiträge zum Thema auf der Homepage und in der PUZ.

6 Evaluation und Qualitätssicherung

Die Universität Paderborn integriert das Ziel der Gleichstellung durchgängig in ihre Qualitätssicherungsprozesse. Die Erfolgskontrolle der Konzepte und Maßnahmen wird an der Universität Paderborn durch ein **strategisches Gleichstellungscontrolling** und eine **geschlechterdifferenzierte Datenerhebung** in allen Bereichen der Hochschule gewährleistet. Die erhobenen Daten werden an die Fakultäten, Institute und Einrichtungen weitergegeben sowie auf den Webseiten der Universität Paderborn veröffentlicht.

Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 wurden nach Ablauf des Konzepts im Hinblick auf ihre Wirksamkeit evaluiert. Die Ergebnisse sind im Bericht zum Gleichstellungskonzept 2008-2013 dargestellt. Auch während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts 2014-2018 werden kontinuierlich Evaluationen des Gleichstellungskonzepts und dessen Maßnahmen durchgeführt, die Grundlage für eine Weiterentwicklung des Konzepts sein werden. Diese interne Überprüfung wird flankiert durch weitere interne Evaluationen und externe Begutachtungen:

An erster Stelle ist hierbei die **Berichtspflicht und Evaluation zum Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern** an der Universität Paderborn und zu **den Frauenförderplänen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung** zu nennen. Die Pläne haben eine Geltungsdauer von drei Jahren. Zum Ende der Laufzeit sollen alle drei Jahre Berichte zur Umsetzung des Rahmenplans und zu den Frauenförderplänen verfasst werden. Dabei werden jeweils eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren und der im Plan formulierten Maßnahmen erstellt.

Zusätzlich hat sich die Universität Paderborn 2009 und 2012 um das **Total E-Quality-Prädikat** beworben. Grundlage für die Bewerbung ist ein Selbstbewertungsinstrument im Hinblick auf die vorhandenen und zukünftigen Aktivitäten einer auf Chancengleichheit orientierten Personal- und Organisationspolitik. Ziel der Universität Paderborn ist es, durch diesen Qualitätsmanagementprozess ihre Gleichstellungspolitik zu evaluieren und zu optimieren. Beide Bewerbungen waren erfolgreich.

Für die Bewerbung zum **Professorinnenprogramm** II wurde ein Umsetzungsbericht zu dem im Rahmen des Professorinnenprogramms I erstellten Gleichstellungskonzept erstellt. Dieser Bericht wurde positiv bewertet, so dass die Universität Paderborn aus dem Professorinnenprogramm II Gelder für bis zu drei Professuren beantragen kann.

Zur Stellungnahme der Universität Paderborn zu den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der DFG wurden 2011 ein Zwischenbericht und 2013 ein Abschlussbericht erstellt. Beide Berichte wurden von der DFG in die höchste Bewertungsstufe eingeordnet.

Eine weitere gleichstellungspolitische Evaluation erfolgt in folgenden Bereichen:

- Berichtspflicht im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen der Universität Paderborn und dem MIWF
- Berichtspflicht im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule"
- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten (z. B. Anzahl der beteiligten Wissenschaftlerinnen) bei der Evaluation der jeweiligen Bereiche im Rahmen der Strukturentwicklungsplanungen mit den Fakultäten

Außerdem ist 2009 zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts eine **Steuerungsgruppe** eingesetzt worden, die alle gleichstellungspolitischen Prozesse der Universität Paderborn begleitet.

2014 werden erstmalig verbindliche Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten zur Steigerung des Professorinnenanteils abgeschlossen. Die Zielvereinbarungen werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden.

7 Bilanz der bisherigen Gleichstellungspolitik und Ausblick

7.1 Bisherige Erfolge durch Gleichstellungsaktivitäten

Insgesamt kann das Gleichstellungskonzept 2008-2013 als sehr erfolgreich bezeichnet werden. Durch ihre Gleichstellungsaktivitäten hatte die Universität Paderborn bereits vor der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 sichtbare Erfolge zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbuchen. Durch das Gleichstellungskonzept 2008-2013 war es möglich, den Frauenanteil im Wissenschaftsbereich erheblich zu steigern, neue Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren sowie bereits bestehende Maßnahmen zu bündeln und zu optimieren. Somit konnte die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsmaßnahmen geschärft und auf allen Organisationsebenen der Hochschule besser kommuniziert werden. Insbesondere zu nennen sind hier die drei Förderlinien. Durch die damit verbundenen Fördermittel war es möglich, Promovendinnen zu finanzieren und Maßnahmen wie beispielsweise das Mentoring-Programm „perspEktIveM“ der Fakultät EIM oder das hochschulweite Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“ zu implementieren und zu finanzieren und damit den Frauenanteil am wissenschaftlichen Nachwuchs erheblich zu erhöhen.

Ein weiterer Erfolg ist die verbesserte organisatorische Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Universität Paderborn durch das Gleichstellungskonzept 2008-2013. Durch die Einrichtung der „Steuerungsgruppe zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts“ wurde die Gleichstellungspolitik stärker in der Hochschulleitung und insbesondere in den Fakultäten verankert.

Die Erfolge der Gleichstellungspolitik zeigten sich in den letzten Jahren in vielen Punkten:

- Im Rahmen des Professorinnenprogramms I konnten Mittel für die fünfjährige Finanzierung von drei neuberufenen Professorinnen eingeworben werden. Die Universität Paderborn hat sich auch erfolgreich am Professorinnenprogramm II beworben und beabsichtigt im Rahmen dieses Programms drei Professuren zu beantragen.
- Die Universität Paderborn konnte ihren bereits im Jahre 2008 hohen Professorinnenanteil von 23,7 % nochmals auf 31,6 % (2013) steigern und bestätigt damit ihre langjährige Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich.
- Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist es gelungen den Frauenanteil von 24,3 % (2008) auf 36,7 % (2013) zu erhöhen. Der Frauenanteil an den Promotionen konnte von 21,7 % (2007) auf 34,7 % (2013) gesteigert werden.
- Die erfolgreiche Auditierung als „familiengerechte hochschule“ 2005 konnte durch Re-Auditierungen in den Jahren 2008 und 2012 bestätigt werden.
- Das Total E-Quality-Prädikat wurde der Universität Paderborn 2009 und 2012 verliehen.
- 2009 erhielt die Universität den Genderpreis des Landes NRW mit einer Dotierung von 100.000 € für das beste Gleichstellungskonzept.
- 2010 wurde das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn von der DFG einstimmig als „vorbildlich“ in das höchste Umsetzungsstudium 4 eingestuft. Auch der Zwischenbericht (2011) und der Abschlussbericht (2013) der Universität Paderborn zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ wurden von der DFG in die höchste Bewertungsstufe eingeordnet. Paderborn ist damit eine der wenigen Hochschulen bundesweit, die in allen drei Bewertungsrunden in die höchste Kategorie eingestuft wurde.

7.2 Strategische Herausforderung für die Zukunft

Trotz der bereits erreichten Verbesserung besteht weiterhin Handlungsbedarf auf dem Weg zur Gleichstellung. Zentrale Herausforderung der nächsten Jahre ist die weitere **Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen** generell, insbesondere aber in den MINT-Fächern der Universität Paderborn. Wie die Statistiken zeigen, scheiden noch zu viele Frauen im Laufe des Qualifizierungsprozesses aus.

Eine **zeitgemäße familienfreundliche Universitätskultur** ist ein auszubauendes Ziel, das als flankierende Maßnahme den Ausstieg von Wissenschaftlerinnen verhindern soll. Während der Laufzeit des Gleichstellungskonzepts 2014-2018 soll zur Zielerreichung in Kooperation mit dem Studentenwerk eine weitere Kita errichtet werden. Außerdem soll die Kinderkurzzeitbetreuung PUKi räumlich und konzeptionell erweitert werden.

Ferner ist die **Implementierung von Gender Mainstreaming** noch nicht umfassend umgesetzt. Wie bereits beschrieben, ist die systematische Einbeziehung bisher in der hochschulinternen Mittelvergabe, den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWF, den Zielvereinbarungen im Rahmen des

„audit familiengerechte hochschule“, der Leitbildentwicklung sowie den Frauenförderplänen erfolgt. Um im Sinne einer Qualitätssicherung das Gleichstellungsprofil der Universität Paderborn künftig zu optimieren, wird eine durchgängige Einbindung gleichstellungsrelevanter Prozesse auf allen Leitungsebenen und in alle Entscheidungen der Universität Paderborn im Sinne von Gender Mainstreaming angestrebt.

Das Thema **Diversity/Heterogenität** hat im Bereich der Hochschulen in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Die Universität Paderborn sieht Heterogenität als Chance und ständige Herausforderung zur nachhaltigen Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre und der internationalen Ausrichtung in der Forschung. In der Profilbildung der Lehre hat der Themenschwerpunkt „Heterogenität und Vielfalt“ an der Universität Paderborn einen zentralen Stellenwert. Es wird bereits fakultätsübergreifend eine Vielzahl von Maßnahmen zu diesem Themenbereich umgesetzt. Um Synergieeffekte zu nutzen und eine bessere Sichtbarkeit zu erreichen, sollen diese Maßnahmen zukünftig noch besser vernetzt werden und auf einem Online-Portal dargestellt werden.

UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Impressum

Präsidium
Universität Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn

http://www.uni-paderborn.de/universitaet/gleichstellungsbeauftragte