

Nr. 37 / 09 vom 26. Juni 2009

**Rahmenplan**  
**zur Gleichstellung von Frauen und Männern**  
**an der Universität Paderborn**

**Vom 26. Juni 2009**

**Rahmenplan**  
**zur Gleichstellung von Frauen und Männern**  
**an der Universität Paderborn**

**Vom 26. Juni 2009**

Gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) vom 09. November 1999 hat die Universität Paderborn folgenden Rahmenplan erlassen

|   |    |
|---|----|
| Präambel.....   | 4  |
| 1. Stellenausschreibungen.....                          | 5  |
| 2. Personal und Personalauswahlverfahren.....           | 6  |
| 2.1 Allgemeine Verfahrensregeln .....                   | 6  |
| 2.2 Professuren und Juniorprofessuren.....              | 7  |
| 2.3 Wissenschaftliches Personal .....                   | 7  |
| 2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung .....    | 8  |
| 2.5 Ausbildungsplätze .....                             | 8  |
| 3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf .....   | 9  |
| 3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation .....           | 9  |
| 3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg.....                 | 10 |
| 3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege .....          | 11 |
| 3.4 Kinderbetreuung .....                               | 11 |
| 4. Fort- und Weiterbildung.....                         | 11 |
| 5. Studium und Lehre.....                               | 12 |
| 6. Frauen- und Geschlechterforschung.....               | 13 |
| 7. Stipendien und Forschungsförderung .....             | 14 |
| 8. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt.....             | 14 |
| 9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung ..... | 15 |
| 10. Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung.....  | 16 |
| 11. Mittelverteilung (LGG § 5) .....                    | 16 |
| 12. Berichtspflicht und Evaluation .....                | 17 |
| 13. Schlussbestimmungen.....                            | 18 |

## Präambel

1. Mit diesem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die 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. Dabei wird angestrebt, dass Frauen und Männer in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind.
2. Grundlagen des Rahmenplanes sind das Grundgesetz, das Hochschulgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz sowie die Grundsätze zur Frauenförderung an den Hochschulen. Der Rahmenplan bezieht alle Status- und Beschäftigungsgruppen mit ein.
3. Zum Ausgleich bestehender Nachteile beschließt der Senat besondere Maßnahmen
  - um den Anteil der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen (LGG § 6),
  - um die Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen zu verbessern,
  - um Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre zu integrieren und Schwerpunkte in diesem Bereich zu bilden,
  - um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern,
  - um Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen zu integrieren.
4. In diesem Sinne ist der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern als aktiver Bestandteil der Hochschulentwicklung zu verstehen, der dazu beiträgt, Gender Mainstreaming in das Leitbild bzw. das Profil der Universität Paderborn als integralen Bestandteil der Qualitätssicherung und der Profilschärfung in Studium, Lehre, Forschung und Management zu verankern.
5. Die Universität Paderborn erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Universität veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechterge-

rechten Sprache zu formulieren. Bei Bedarf wird für ein entsprechendes Weiterbildungsangebot gesorgt.

6. Der Senat hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplanes fest: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Abbau von Benachteiligung sowie Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere von Universitäts- und Fakultätsleitungen sowie allen weiteren Personalverantwortlichen.

## 1. Stellenausschreibungen

- 1.1 Alle W 1-, W 2- und W 3-Stellen, unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Stellen für den höheren Verwaltungs- und Bibliotheksdienst werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben und in geeigneten Medien veröffentlicht. Internationale Ausschreibungen sind erwünscht. Alle anderen Stellen sind mindestens hochschulintern auszuschreiben, über das Internet bekannt zu geben und an das Arbeitsamt weiterzuleiten.
- 1.2 In der Stellenausschreibung sind die erforderlichen Qualifikationen und eine möglichst umfassende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. Die Qualifikationskriterien dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden (LGG § 8.5).
- 1.3 Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die ausschreibende Einrichtung insbesondere bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z. B. Ansprache von Hochschulen, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke, Expertinnendatenbanken) geeignete Bewerberinnen zu finden und diese zur Bewerbung aufzufordern.
- 1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und der jeweiligen Fakultäten, der jeweiligen zentralen Einrichtung bzw. der Hochschulverwaltung sind frühzeitig über alle Stellenausschreibungen zu informieren.
- 1.5 Sollten sich keine Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, auf eine interne Ausschreibung bewerben, soll die entsprechende Stelle öffentlich ausgeschrieben werden (LGG § 8.2).
- 1.6 Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen werden möglichst hochschulintern bekannt gemacht.
- 1.7 Zur Erhöhung des Frauenanteil an der Universität Paderborn wird mit dem Gleichstellungsprofil und dem Label *Familiengerechte Hochschule* in Stellenausschreibungen der Universität Paderborn, im Hochschulmarketing und auf der Homepage der Hochschule gezielt geworben.

## 2. Personal und Personalauswahlverfahren

### 2.1 Allgemeine Verfahrensregeln

- 2.1.1 Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (LGG § 6), sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal, sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen.
- 2.1.2 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die in der Ausschreibung formulierten Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.
- 2.1.3 Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u. a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger
  - Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht
  - Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- 2.1.4 Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie ist bereits im Stadium der Planung mit einzubeziehen und frühzeitig und umfassend über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens zu unterrichten. Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
- 2.1.5 Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist von der vorschlagenden Instanz zu erklären
- inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde,
  - welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für Stellen in dem Bereich zu qualifizieren (Verweis auf den Frauenförderplan der Fakultät/Institution).

## **2.2 Professuren und Juniorprofessuren**

- 2.2.1 Berufungskommissionen sollen geschlechtsparitatisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2). 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.
- 2.2.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (LGG § 9.1).
- 2.2.3 Ist bei der Aufstellung einer Berufsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen unterrepräsentiert, so ist es Aufgabe der Fakultät Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu unterstützen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesem Fach zu beheben.
- 2.2.4 Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei der Vergabe von Professurvertretungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt.
- 2.2.5 Die Hochschulleitung stellt im Rahmen der W-Besoldung und der Evaluation von Juniorprofessuren gleiche Chancen für Frauen und Männer sicher.
- 2.2.6 Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren wird ein Dual Career Programm umgesetzt.

## **2.3 Wissenschaftliches Personal**

- 2.3.1 Werden zur Besetzung von Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).
- 2.3.2 Vorstellungsgespräche sind in dem in 2.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden.
- 2.3.3 Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich des Personalvorschlages zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftliche Bedenken, werden Antragstellerin/Antragsteller, Präsidentin/Präsident, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.

2.3.4 Die Fakultäten sind aufgefordert, dem Mangel an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs durch Vergabe von Qualifikationsstellen zu begegnen, sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen. Hierzu sollen weitere Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden. Des Weiteren soll eine wissenschaftliche Studie zu den Ursachen der geringen Repräsentanz von Promovendinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Universität Paderborn durchgeführt werden.

## 2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

2.4.1 Jede Auswahlkommission soll geschlechtsparitatisch besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Bei den Vorstellungsgesprächen ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

2.4.2 Bei Neueinstellungen muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird. Vorstellungsgespräche sind in dem in 2.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen.

2.4.3 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.

2.4.4 Die Universität Paderborn setzt sich dafür ein, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben.

*Insbesondere* werden die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachen, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an Selbstständigkeit und Verantwortung) angemessen berücksichtigt.

## 2.5 Ausbildungsplätze

2.5.1 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hälfte der Ausbildungsplätze im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden.

2.5.2 Die an der Universität Paderborn ausgebildeten Personen werden im Rahmen des geltenden Rechts bei der Übernahme bzw. bei der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt. Dabei

sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese gemäß LGG bevorzugt zu berücksichtigen.

- 2.5.3 Es wird ein Leitfaden zur Einstellung von Auszubildenden mit Kriterienkatalog zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern erstellt. Die Ausbilder werden hinsichtlich des Themas *Gleichstellung* geschult.

### **3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Männern und Frauen soll die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden. Die Hochschule nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

Ausdrücklich wird hervorgehoben, dass die Hochschulleitung die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen durch männliche Beschäftigte und Studenten begrüßt und unterstützt. Leitgedanke ist dabei, dass eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann erreicht werden kann, wenn Männer mehr als zur Zeit üblich in die Betreuung eingebunden sind. Auch Teilzeitarbeit/Elternzeit von Männern wird ausdrücklich begrüßt.

#### **3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

- 3.1.1 Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, 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 Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Es wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt werden kann.
- 3.1.2 Die Personalstelle weist Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, auf beamten-, besoldungs- und tarifrechtliche sowie versorgungsrechtliche Folgen hin (LGG § 13.5).
- 3.1.3 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Es dürfen keine beruflichen 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).

- 3.1.4 Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bislang teilzeitbeschäftigte Hochschulbedienstete vorrangig berücksichtigt werden.
- 3.1.5 Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für notwendige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, müssen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.
- 3.1.6 Bei Ausfall auf Grund von Mutterschutzzeiten sorgt der von der Universität Paderborn eingerichtete Mutterschaftsfonds auch bei Drittmittelprojekten für einen finanziellen Ausgleich.
- 3.1.7 Alternierende Telearbeit kann im Rahmen der Dienstvereinbarung wahrgenommen werden.

## **3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg**

- 3.2.1 Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule zu ermöglichen. Sie sind jährlich einmal über die Veranstaltungen zu informieren.
- 3.2.2 Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten.
- 3.2.3 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 § 14.6).
- 3.2.4 Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen garantiert die Universität Paderborn grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Gezielte Einarbeitshilfen sollen die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erleichtern.
- 3.2.5 Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtungen der Hochschule zu erhalten. Nach einer Pause zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Wiedereinstieg in den Beruf gezielt gefördert werden, z. B. durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen.

### **3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege**

- 3.3.1 Die Universität Paderborn wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem soll in Studien- und Prüfungsordnungen sowie in der Studienbeitragssatzung Rechnung getragen werden. Die Hochschule bemüht sich, das Lehrangebot so zu organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann und Präsenz- und Fernstudium kombinierbar sind.
- 3.3.2 Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen nach Möglichkeit zeitlich so terminiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist.

### **3.4 Kinderbetreuung**

- 3.4.1 Im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule initiiert und unterstützt die Universität Paderborn Maßnahmen, damit entsprechend dem Bedarf Betreuungsplätze für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden bereitgestellt werden. Sie stellt in ausreichendem Umfang geeignete und gut erreichbare Räume für (ruhebedürftige) Schwangere und stillende Mütter sowie zur Versorgung von Babys und Kleinkindern durch die Betreuungsperson bereit.
- 3.4.2 Die Universität Paderborn unterzieht sich regelmäßig dem *audit familiengerechte hochschule*, um die Qualität ihrer familienfreundlichen Maßnahmen zu sichern und zu optimieren.
- 3.4.3 Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit. Abweichungen sind mindestens eine Woche vorher anzukündigen.

## **4. Fort- und Weiterbildung**

- 4.1 Die Universität Paderborn sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Sie bezieht im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen insbesondere qualifizierte Frauen in Personalentwicklungskonzepte ein, um sie für Leitungspositionen weiterzuqualifizieren.
- 4.2 Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte min-

destens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen (LGG § 11.1).

- 4.3 Die an der Universität Paderborn bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u. a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Im Zusammenwirken mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule werden hierzu Weiterqualifizierungsangebote erarbeitet.
- 4.4 Die Themen „Gender Mainstreaming“ und „Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz“ sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich.
- 4.5 Frauen sollen bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen als Leiterinnen und Referentinnen verstärkt und möglichst im gleichen Umfang wie Männer eingesetzt werden.  
Über Weiterbildungsangebote der Hochschulübergreifenden Fortbildung und des Innenministeriums NRW wird regelmäßig und umfassend informiert.
- 4.6 Vorgesetzte machen im Rahmen der Personalentwicklung Frauen auf weiterqualifizierende Maßnahmen aufmerksam und ermöglichen ihnen die Teilnahme.
- 4.7 Fort- und Weiterbildungsangebote finden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können. Andernfalls wird zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese zu erstatten.

## 5. Studium und Lehre

- 5.1 In der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Studienmöglichkeiten wirbt die Universität Paderborn explizit um Frauen. Insbesondere für Studiengänge, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen Informationsveranstaltungen angeboten werden mit dem Ziel, Schülerinnen verstärkt anzusprechen, z. B. „Schnupperstudium für Schülerinnen“ und „Girls´ Day“. Für Studiengänge in denen Studenten unterrepräsentiert sind, sollen entsprechende Maßnahmen auch für Schüler angeboten werden. Beispielsweise wird die Universität Paderborn am Programm *Neue Wege für Jungs* teilnehmen. Im gleichen Sinne soll mit Schulen, der Agentur für Arbeit und den Berufsinformationszentren zusammengearbeitet werden.

- 5.2 Zur Verbesserung der Studiensituation insbesondere von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen/technischen Fächern sollen nach Bedarf studienbegleitende Tutorinnen- und Mentorinnenprogramme eingerichtet werden. Die Universität Paderborn informiert die Öffentlichkeit über neu eingerichtete Studiengänge.

Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule besonders berücksichtigen.

- 5.4 Lehrende werden über die genderspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien informiert, um damit eventuelle Benachteiligungen zu vermeiden, aber auch um Frauen für naturwissenschaftliche/technische Fächer besonders zu motivieren. Es wird ein Leitfaden erstellt, beispielsweise durch das geplante Zentrum für Gender-Studies, der Bausteine zu gendersensiblen Lehrinhalten gibt und z. B. auf die Thematik *Sprachgebrauch* eingeht. Der Leitfaden wird auf der Homepage veröffentlicht. Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluationen.

## 6. Frauen- und Geschlechterforschung

- 6.1 Die Universität Paderborn strebt den weiteren Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an. Sie fördert die Bildung von Frauenstudiengängen, Frauen- und Geschlechterforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Hochschule nimmt diese Zielsetzungen in ihre Strukturplanungen auf. Zur besseren Institutionalisierung und Vernetzung der Frauen- und Geschlechterforschung richtet die Universität Paderborn ein Zentrum für Gender-Studies ein.
- 6.2 Die Fakultäten prüfen, ob und wie Inhalte und Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehr- und Studienangebot einbezogen und in Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden können, z. B. durch Gendermodule. Entsprechende Schwerpunktbildungen in den einzelnen Fächern sollen ermöglicht werden. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen sollen auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren, Gastvorträge und Ringvorlesungen gefördert werden.

## **7. Stipendien und Forschungsförderung**

- 7.1 Die Hochschule informiert Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt über Forschungsmittelakquisition und Stipendien, insbesondere auch über frauenfördernde Maßnahmen. Im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen sind Frauen gleiche Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen in Publikationen, auf Tagungen und bei Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen. Die Universität Paderborn entwickelt Maßnahmen zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, z. B. ein Mentoring Programm und ein Career Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
- 7.2 Die Hochschule macht es sich zur Aufgabe, zusätzlich Promotionsmöglichkeiten für Frauen einzurichten. Sie wirkt darauf hin, dass 50 % der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden, sofern ausreichend qualifizierte Bewerberinnen zur Verfügung stehen. Ebenso werden Frauen bei der Vergabe von Forschungspreisen berücksichtigt.
- 7.3 Die Universität Paderborn verpflichtet sich, dass bei der Stipendienvergabe und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Bezug auf Altersgrenzen frauenspezifische Lebensläufe besondere Berücksichtigung finden und diese Frauen keine Nachteile durch eine Altersbegrenzung erfahren.
- 7.4 Die Hochschule verpflichtet sich, dass Stipendien im Falle besonderer familiärer Aufgaben unterbrochen werden können, wenn hierdurch der Abschluss des Arbeitsvorhabens nicht gefährdet wird und dass Stipendien als Teilstipendien mit entsprechend verlängerter Laufzeit vergeben werden können.
- 7.5 In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgender Passus hinzugefügt: „Die Universität Paderborn strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“ Altersbegrenzungen werden analog zu den Vorgaben der DFG gestrichen.

## **8. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt**

- 8.1 Die Universität Paderborn duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Sie trifft Maßnahmen, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Sie hat den Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten (§ 2 Abs.1 Beschäftigtenschutzgesetz). Nähere

Einzelheiten werden in der Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ geregelt.

- 8.2 Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung 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.
- 8.3 Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person entstehen.
- 8.4 Beschäftigte mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt unterrichtet. Das Thema ist regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte.
- 8.5 Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen hin untersucht. Die Hochschule wirkt auf deren Beseitigung hin.

## **9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**

- 9.1 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 geachtet werden (LGG § 12.1).
- 9.2 Nehmen einzelne Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr, wirkt die Hochschule auf eine Unterstützung und/oder eine Entlastung von anderen Aufgaben hin. Diese Maßnahme wird an der Hochschule stärker bekannt gemacht, beispielsweise durch eine Information im Concilium Decanale.

## **10. Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung**

- 10.1 Die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten auf der Grundlage dieses Rahmenplanes für ihren jeweiligen Bereich spezifische Frauenförderpläne mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben, sowie angemessenen Vorschlägen und Modellen zur Erhöhung des Frauenanteils (Kaskadenmodell).
- 10.2 In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, an den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen für drei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen.
- 10.3 Darüber hinaus ist festzulegen mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern (LGG § 6.4).
- 10.4 Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind zur Hälfte der Laufzeit des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen zu ergreifen (LGG § 6.5).
- 10.5 Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig (LGG § 6.6).

## **11. Mittelverteilung (LGG § 5)**

- 11.1 Im Rahmen der Implementierung neuer Steuerungsinstrumente ist zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit und zur Optimierung und Fortschreibung einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik ein hochschulinternes Anreizsystem zu entwickeln und auszudifferenzieren. Die Universität berücksichtigt Gleichstellungserfolge in der Finanzverteilung und schafft effektive Anreizsysteme. Beispielsweise wird ein finanzielles Anreizsystem für die Fakultäten zur Gewinnung von Professorinnen umgesetzt.

Projekte, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder zur Erfüllung der unter § 5 in den Zielvereinbarungen aufgeführten Absichten beitragen, sollen finanziell angemessen unterstützt werden.

- 11.2 Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen sind Erfolge der Gleichstellung als Parameter in die Mittelvergabe mit einzubeziehen. Zu den Indikatoren gehören u. a. eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere im Bereich der Promotionen, des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Professuren. Die erreichten Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags durch die leistungsorientierte Mittelvergabe sind im Bericht zum Frauenförderplan darzulegen (LGG § 5a.7).
- 11.3 Die Fakultäten stellen sicher, dass das weibliche Personal bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln und der Inanspruchnahme weiterer Mittel gegenüber ihren männlichen Kollegen gleich gestellt wird.
- 11.4 Bei der Einführung der leistungsbezogenen Besoldung ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer bei der Beurteilung ihrer Leistungen in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und sonstigen Bereichen gleich gestellt werden.

## **12. Berichtspflicht und Evaluation**

- 12.1 Die Fakultäten und anderen Einrichtungen der Hochschule erstellen im Abstand von drei Jahren eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderpläne (LGG § 6.2).
- 12.2 Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sowie Evaluationsverfahren sollen grundsätzlich geschlechtsdifferenziert durchgeführt und Berichte geschlechtsdifferenziert erstellt werden. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, soll eine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sollen im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert werden.
- 12.3 Das Präsidium 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 dem Senat.

### 13. Schlussbestimmungen

- 13.1 Dieser Rahmenplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn (AM.Uni.PB) in Kraft. Gleichzeitig tritt der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 17. Oktober 2005 (AM.Uni.Pb 37/05) außer Kraft.
- 13.2 Er gilt zunächst für die Dauer von drei Jahren. Nach Ablauf dieses Zeitraumes ist er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggfs. zu ergänzen, um die in der Präambel gesetzten Ziele zu erreichen. Der Rahmenplan und die Frauenförderpläne sind fortzuschreiben (LGG § 5a.1).
- 13.3 Die Frauenförderpläne, die Statistiken über die Frauenanteile an der Universität Paderborn und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, bekannt zu machen (siehe LGG § 5a.8).

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 10. Juni 2009.

Paderborn, den 26. Juni 2009

Der Präsident  
der Universität Paderborn  
gez. Professor Dr. Nikolaus Risch