

# **Bericht**

**zum**

## **Rahmenplan**

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

**2005-2008**

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	3
1. Stellenausschreibungen .....	4
2. Personal und Personalauswahlverfahren .....	4
2.1 Allgemeine Verfahrensregeln .....	4
2.2 Professuren und Juniorprofessuren .....	4
2.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Promotionen und Habilitationen.....	7
2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung .....	12
2.5 Ausbildungsplätze .....	14
3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf .....	15
3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.....	16
3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg .....	16
3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege .....	17
3.4 Kinderbetreuung .....	17
4. Fort- und Weiterbildung .....	18
5. Studium und Lehre .....	19
6. Frauen- und Geschlechterforschung.....	22
7. Stipendien und Forschungsförderung.....	23
8. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt .....	24
9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung.....	25
10. Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung .....	26
11. Mittelverteilung (LGG § 5) .....	26
12. Berichtspflicht und Evaluation .....	27

## Einleitung

Mit dem 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 Status- und Beschäftigungsgruppen hinzuwirken. Dazu wurde im Rahmenplan eine Vielzahl von Maßnahmen formuliert, die zum größten Teil im Berichtszeitraum 2005-2008 umgesetzt wurden. Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen und Projekte initiiert und durchgeführt.

Seit dem In-Kraft-Treten des Rahmenplans 2005 konnten die Frauenanteile<sup>1</sup> an den Professuren, am wissenschaftlichen Personal und am Personal im Bereich Technik und Verwaltung weiter gesteigert werden. Herauszuheben ist hierbei der Frauenanteil an den Professuren, bei dem die Universität Paderborn eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich innehat. Zur weiteren Steigerung des Professorinnenanteils hat sich die Universität Paderborn erfolgreich am **Professorinnenprogramm** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung beteiligt.

Eine wichtige Zielsetzung des Rahmenplans war die Steigerung des sehr geringen Frauenanteils am weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden hierzu beispielsweise ein **Mentoring-Programm** initiiert, welches 2008 erfolgreich angelaufen ist, sowie **Gender- und Postdoc-Stipendien** vergeben.

Wichtige Verbesserungen wurden im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erreicht. Die Universität Paderborn unterzog sich dem *audit familiengerechte hochschule*. Es wurden Zielvereinbarungen formuliert und umgesetzt. Beispielsweise wurde ein **Eltern-Service-Büro** eingerichtet, die **Kinderkurzzeitbetreuung PUKi** geschaffen und die **Erweiterung der Kindertagesstätte** des Studentenwerks für Kinder von Beschäftigten der Universität Paderborn beantragt. Des Weiteren wurde eine **Dienstvereinbarung zur Telearbeit** abgeschlossen.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick, in wie weit die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen und Ziele umgesetzt bzw. erreicht wurden.

---

<sup>1</sup> Den Statistiken in diesem Bericht liegen teilweise geringe Fallzahlen zu Grunde.

## **1. Stellenausschreibungen**

Die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen zum Themenkomplex *Stellenausschreibungen* wurden im Berichtszeitraum umgesetzt:

- Alle W 1-, W 2- und W 3-Stellen, unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Stellen für den höheren Verwaltungs- und Bibliotheksdienst wurden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben und in geeigneten Medien veröffentlicht. Alle anderen Stellen wurden mindestens hochschulintern ausgeschrieben, über das Internet bekannt gegeben und an das Arbeitsamt weitergeleitet.
- Während der Ausschreibungsfrist bemühten sich die Fakultäten und die Gleichstellungsstelle, durch z. B. Ansprache von Hochschulen, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke, Expertinnendatenbanken, geeignete Bewerberinnen zu finden und diese zur Bewerbung aufzufordern.
- Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule wurden über alle Stellenausschreibungen informiert.

Im Rahmenplan ist gemäß LGG § 8.2 festgelegt, dass Stellen öffentlich ausgeschrieben werden sollen, nachdem sich auf eine interne Ausschreibung keine Frauen beworben haben, die die geforderte Qualifikation erfüllen. Im Berichtszeitraum wurde keine Stelle neu ausgeschrieben.

## **2. Personal und Personalauswahlverfahren**

### **2.1 Allgemeine Verfahrensregeln**

Die allgemeinen Verfahrensregeln zu Personalauswahlverfahren (z. B. dass der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zu geben ist, sich an allen Verfahren zu beteiligen) wurden umgesetzt.

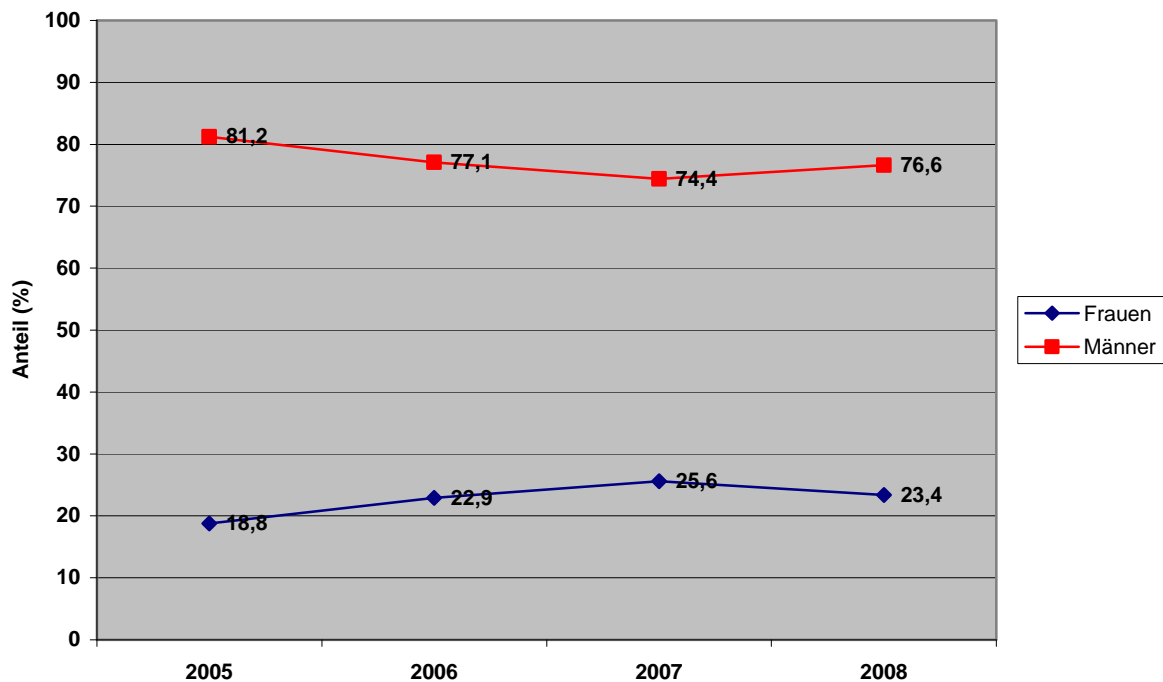
### **2.2 Professuren und Juniorprofessuren**

Bei dem Frauenanteil an den Professuren nimmt die Universität Paderborn seit mehreren Jahren eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich ein. Im Gleichstellungsranking des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT)<sup>2</sup> ist sie seit 2004 an erster Stelle platziert. Die Universität Paderborn lag mehr als acht Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 14,8 % für das Jahr 2006. Der Bundesdurchschnitt lag bei 14,9 %.

---

<sup>2</sup> Quelle: Stelleninformationssystem (SIS)

Der Frauenanteil an den Professuren<sup>3</sup> stieg im Berichtszeitraum von 2005-2008 von 18,8 % auf 23,4 % (Abb. 1).



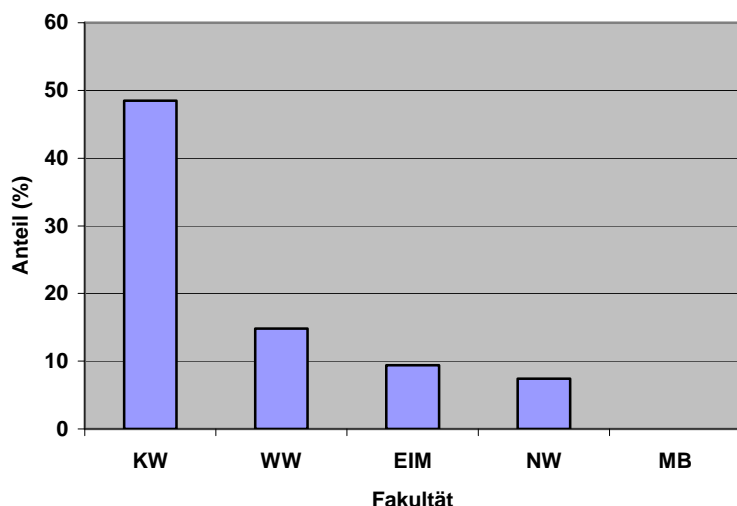
**Abbildung 1: Frauenanteil an den Professuren 2005-2008**

2007 lag der der Frauenanteil bei 25,6 % und war danach leicht rückläufig, sodass dieser Höchststand 2008 nicht mehr erreicht werden konnte.

Deutliche Unterschiede zeigen sich in den einzelnen Fächergruppen. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten der Universität Paderborn weist die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) 2008<sup>4</sup> den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 48,5 % auf (Abb. 2 ). Danach folgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) mit 14,8 %. In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) beträgt der Frauenanteil 9,4 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) 7,4 %. In der Fakultät für Maschinenbau (MB) wurde bislang noch keine Professur mit einer Frau besetzt.

<sup>3</sup> Statistiken über den Frauenanteil an den Professuren: Professuren inkl. Juniorprofessuren

<sup>4</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008



**Abbildung 2: Frauenanteil an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten (2008)**

Die Entwicklung der Frauenanteile in den Fakultäten von 2005-2008 zeigt Tabelle 1.

Auffällig ist, dass der Frauenanteil an den Professuren tendenziell rückläufig ist, insbesondere in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (20,8 % in 2007, 14,8 % in 2008). In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik ist ein stetiger Zuwachs zu konstatieren.

**Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren in den Fakultäten von 2005-2008**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2005</b>	36	27	42,9	22	3	12,0	31	2	6,1	13	0	0,0	50	4	7,4
<b>2006</b>	33	23	49,2	22	5	18,5	28	2	6,7	13	0	0,0	49	4	7,5
<b>2007</b>	32	34	51,5	19	5	20,8	26	3	10,3	10	0	0,0	45	4	8,2
<b>2008</b>	35	33	48,5	23	4	14,8	25	2	7,4	13	0	0,0	48	5	9,4

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2005</b>	3	-	0,0	155	36	18,8
<b>2006</b>	3	1	25,0	148	35	19,1
<b>2007</b>	2	0	0,0	134	46	25,6
<b>2008</b>	0	0	-	144	44	23,4

Gemäß Rahmenplan sollen die Berufungskommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden und falls dies aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Außerdem sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen. Diese beiden Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum weitgehend umgesetzt.

Im Berichtszeitraum 2005-2008 haben sich in 46 Berufungsverfahren 310 Frauen beworben<sup>5</sup>. Davon wurden 83 Frauen eingeladen und 15 berufen. In einem Fall wurde ein Ruf von einer Frau nicht angenommen. Das entspricht einem Frauenanteil an den Berufenen von 32,6 %. Die Tabelle 2 differenziert den Frauenanteil der Neuberufenen nach Fakultäten.

**Tabelle 2: Neuberufene, aufgeschlüsselt nach Fakultäten**

	<b>Gesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauen (%)</b>
<b>Kulturwissenschaften</b>	17	6	11	64,7
<b>Wirtschaftswissenschaften</b>	11	9	2	18,2
<b>Naturwissenschaften</b>	7	6	1	14,3
<b>Maschinenbau</b>	6	6	0	0,0
<b>Elektrotechnik, Informatik, Mathematik</b>	5	4	1	20,0

Zur weiteren Steigerung des Frauenanteils an den Professuren hat sich die Universität Paderborn 2008 mit ihrem Gleichstellungskonzept am Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) beteiligt und durch eine positive Begutachtung erfolgreich abgeschnitten. Die Hochschule hat dadurch die Möglichkeit, bei bis zu drei Berufungen von Frauen auf Professuren für fünf Jahre aus dem Programm eine Gegenfinanzierung zu bekommen.

### **2.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Promotionen und Habilitationen**

Beim wissenschaftlichen Personal sind Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2008<sup>6</sup> betrug der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beamten 20,0 % und des wissenschaftlichen Personals 29,7 %. Die Abbildungen 3 und 4 stellen die Veränderungen der Frauenanteile im Berichtszeitraum 2005-2008 dar.

Während bei den wissenschaftlichen Beamten im letzten Jahr eine leicht rückläufige Tendenz festzustellen ist, stieg der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal im letzten Jahr um 2,5 %.

<sup>5</sup> 01.10.2005-30.06.2008

<sup>6</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008

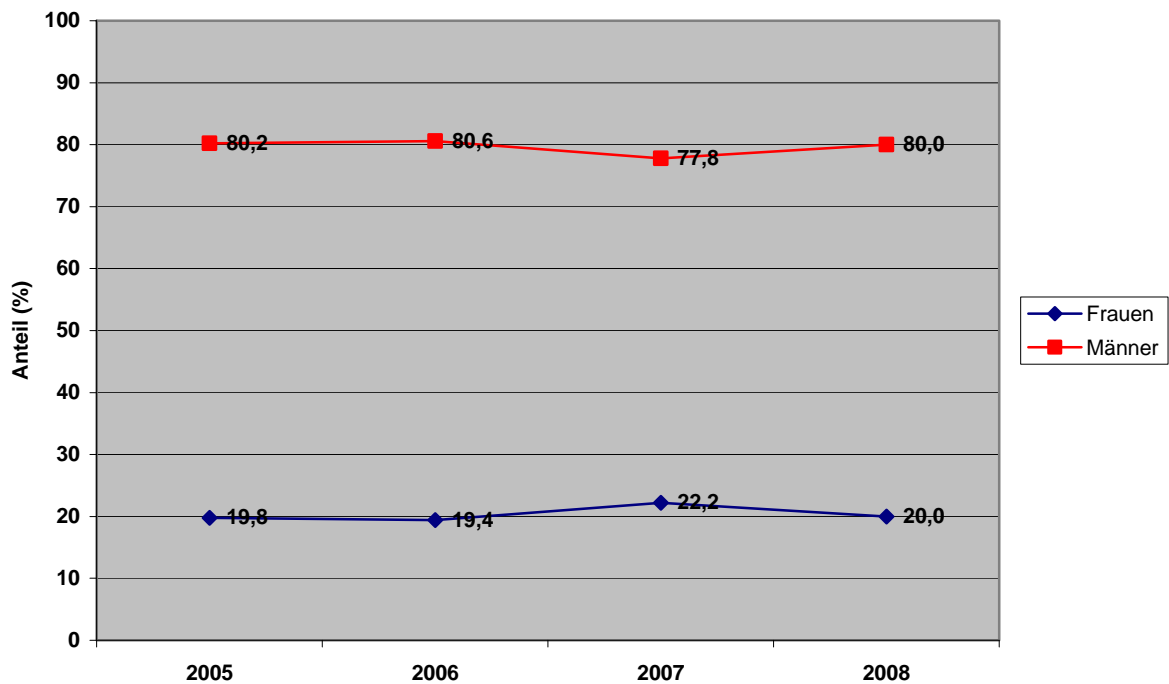


Abbildung 3: Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beamten 2005-2008

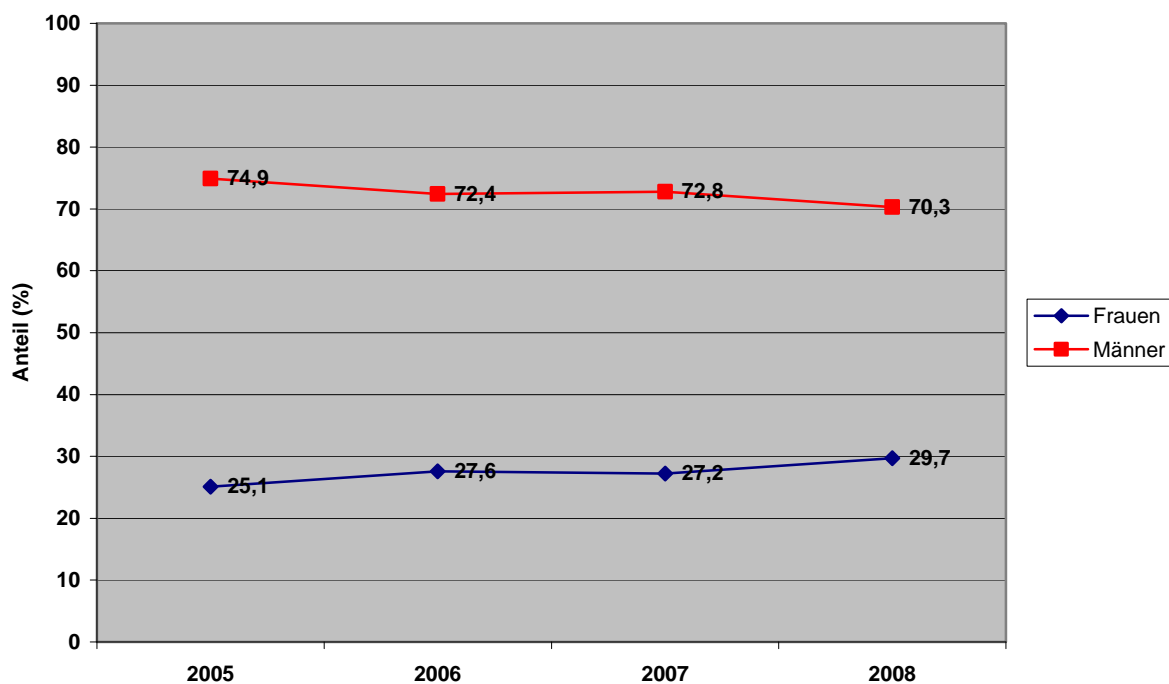


Abbildung 4: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal 2005-2008

Die Tabelle 3 zeigt, wie sich der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beamten im Berichtszeitraum in den einzelnen Bereichen der Universität Paderborn verändert hat. Einen Überblick über die Entwicklung beim wissenschaftlichen Personal gibt Tabelle 4.

**Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Beamten in den Fakultäten von 2005-2008**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2005</b>	21	8	27,6	4	0	0,0	14	1	6,7	10	1	9,1	23	2	8,0
<b>2006</b>	21	6	22,2	4	0	0,0	13	1	7,1	7	4	36,4	24	1	4,0
<b>2007</b>	17	6	26,1	3	0	0,0	13	2	13,3	6	4	40,0	22	1	4,3
<b>2008</b>	15	6	28,6	4	0	0,0	14	2	12,5	10	4	28,6	21	0	0,0

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2005</b>	9	8	47,1	81	20	19,8
<b>2006</b>	10	7	41,2	79	19	19,4
<b>2007</b>	9	7	43,8	70	20	22,2
<b>2008</b>	8	6	42,9	72	18	20,0

**Tabelle 4: Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal in den Fakultäten von 2005-2008**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2005</b>	29	37	56,1	36	16	30,8	48	5	9,4	36	6	14,3	78	9	10,3
<b>2006</b>	32	39	54,9	36	17	32,1	49	9	15,5	36	6	14,3	80	13	14,0
<b>2007</b>	28	36	56,3	34	15	30,6	32	11	25,6	29	4	12,1	72	8	10,0
<b>2008</b>	24	38	61,3	33	18	35,3	37	12	24,5	27	4	12,9	79	13	14,1

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2005</b>	30	13	30,2	257	86	25,1
<b>2006</b>	37	19	33,9	270	103	27,6
<b>2007</b>	46	16	25,8	241	90	27,2
<b>2008</b>	41	17	29,3	241	102	29,7

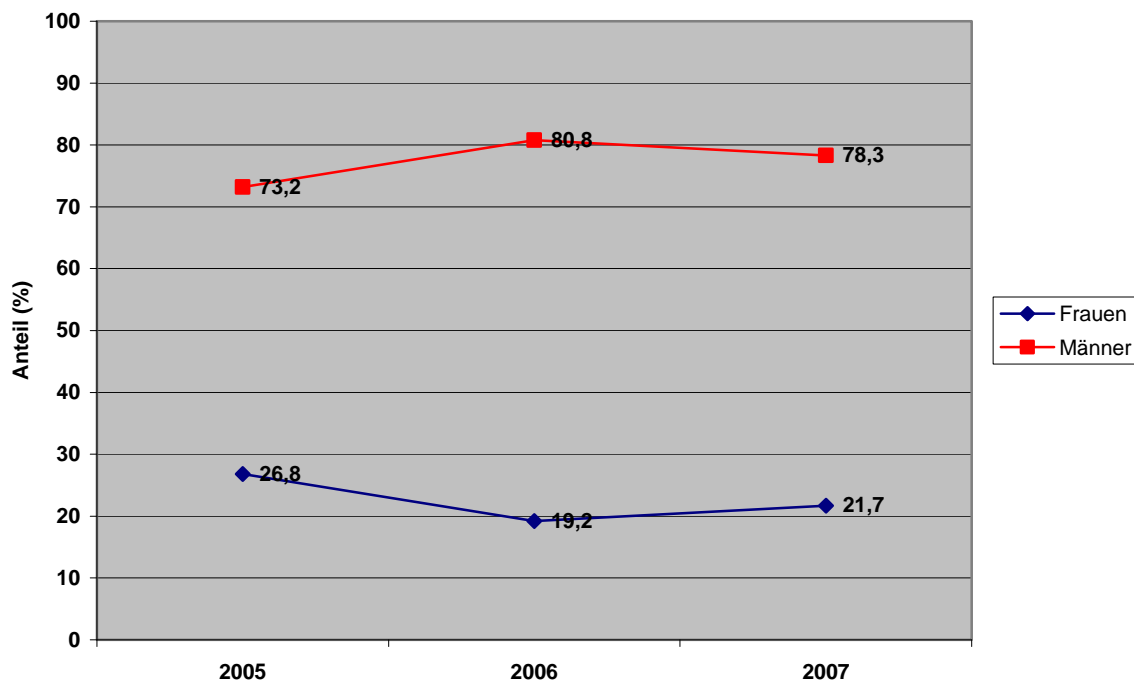
Im Berichtszeitraum gab es im wissenschaftlichen Bereich 9 Beförderungen und Höhergruppierungen. Diese betrafen 2 Frauen und 7 Männer.

Um den Frauenanteil am übrigen wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, wurde im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (gemäß LGG) gefordert, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungveranstaltungen einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen. Diese Maßnahme wurde im Berichtszeitraum umgesetzt. Außerdem wurde

in Einstellungsverfahren, in denen Auswahlkommissionen gebildet wurden, auf eine paritätische Besetzung der Kommission geachtet.

Im Jahr 2007<sup>7</sup> betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 21,7 %. Damit liegt der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn weit unter dem Bundesdurchschnitt (40,9 % in 2006). Die statistischen Daten zeigen eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im 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.

Die Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen im Berichtszeitraum stellt die Abbildung 5 dar.



**Abbildung 5: Frauenanteil an den Promotionen der Prüfungsjahre 2005-2007**

Positiv stellte sich im Jahr 2007 der Frauenanteil an den Habilitationen dar: Von den vier an der Universität Paderborn erfolgten Habilitationen wurden drei von Frauen durchgeführt. Im Berichtszeitraum 2005-2007 betrug der Frauenanteil an den Habilitationen insgesamt 53,8 %.

<sup>7</sup> Das Prüfungsjahr 2007 umfasst das Wintersemester 2006/2007 und das Sommersemester 2007.

Dies bestätigt die gute Positionierung der Universität im Hochschulvergleich: Mit einem Frauenanteil von 26,3 % befand sich Paderborn beim Ranking des CEWS in 2007, bei dem Habilitationen von 2003-2005 betrachtet wurden, in der Spitzengruppe<sup>8</sup>. Bundesweit betrug der Frauenanteil an den Habilitationen in diesem Zeitraum 22,6 %. Allerdings muss hierbei beachtet werden, dass auf Grund der geringen Gesamtzahl die Daten nur bedingt aussagekräftig sind.

Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche Maßnahmen konzipiert und etabliert:

- **Mentoring:** Es wurde ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen eingerichtet. Das Programm vermittelt Wissen über berufliche Erfolgsstrategien und unterstützt das berufliche Networking. Ziel ist es, Nachwuchsforscherinnen für eine Karriere in der Wissenschaft zu begeistern. Das Mentoring-Programm der Universität Paderborn ist 2008 erfolgreich angelaufen. 24 Nachwuchswissenschaftlerinnen haben sich in der ersten Ausschreibungsrunde beworben, 18 wurden für eine Teilnahme ausgewählt.
- **Weiterqualifizierungsangebote:** Es finden regelmäßig Weiterqualifizierungsangebote (z. B. „Fit in den Job“ und „Karriere als Wissenschaftlerin“) mit mehreren Modulen für Nachwuchswissenschaftlerinnen statt.
- **Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung (s. Kap. 7)**
- **Postdoc-Stipendien (s. Kap. 7)**

---

<sup>8</sup> Als Indikator für ein Ranking der Habilitationen wurde der Quotient der Habilitationen der Jahre 2003-2005 und dem Frauenanteil an den Studierenden 2005 herangezogen.

## 2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil an den Stellen im Bereich Technik und Verwaltung hat sich von 2005-2008 von 50,3 % auf 53,7 % gesteigert (Abb. 6).

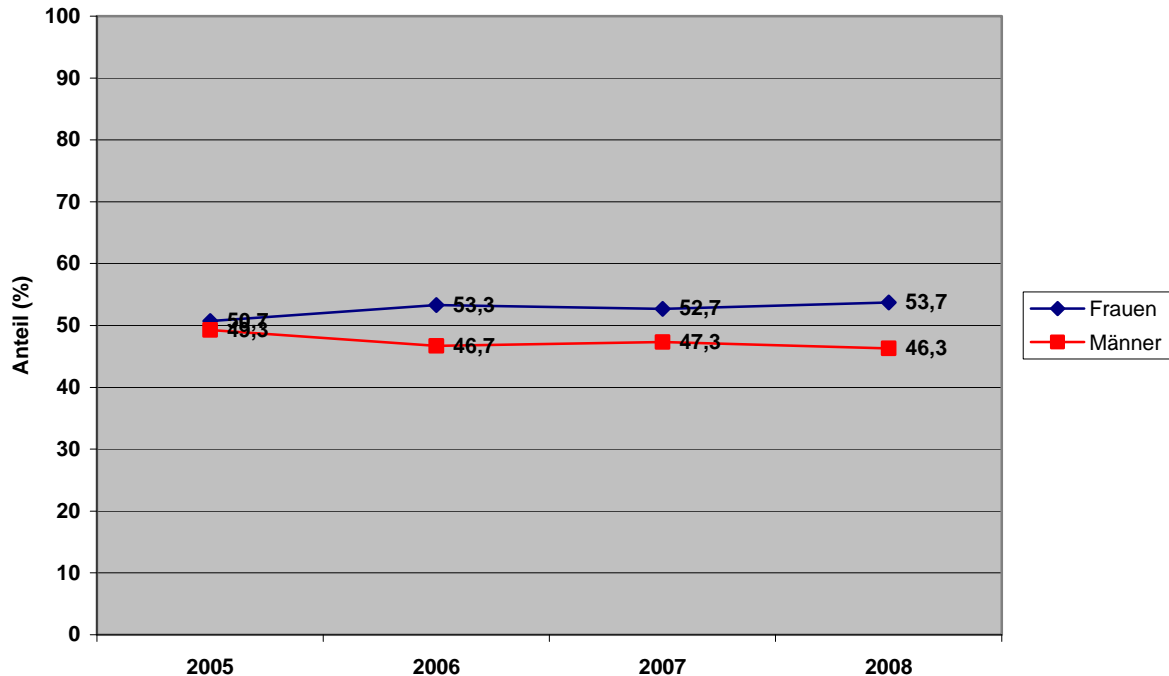


Abbildung 6: Frauenanteil an den Stellen in Technik und Verwaltung 2005-2008

Die Tabelle 5 differenziert die Stellen im Bereich Technik und Verwaltung nach Beschäftigten und Beamten sowie nach Besoldungs- bzw. damit vergleichbaren Entgeltgruppen.

Tabelle 5: Stellen in Technik und Verwaltung 2005-2008

	Beschäftigte			Beamte			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2005	258	251	49,3	31	46	59,7	289	297	50,7
2006	253	265	51,1	28	56	66,7	281	321	53,3
2007	248	246	49,8	26	59	69,4	274	305	52,7
2008	246	255	50,9	25	59	70,2	271	314	53,7

	Einfacher Dienst			Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2005	8	8	50,0	143	222	60,8	123	57	31,7	15	10	40,0	289	297	50,7
2006	8	3	27,3	139	240	63,3	122	65	34,8	12	13	52,0	281	321	53,3
2007	7	4	36,4	134	223	62,5	116	63	35,2	17	15	46,9	274	305	52,7
2008	6	2	25,0	93	226	70,8	158	72	31,3	14	14	50,0	271	314	53,7

Alle Maßnahmen, die zur Steigerung des Frauenanteils an den Stellen in Technik und Verwaltung im Rahmenplan formuliert wurden, wurden im Berichtszeitraum umgesetzt:

- In Besetzungsverfahren, in denen Auswahlkommissionen gebildet wurden, wurde auf eine paritätische Besetzung der Kommission geachtet.
- Bei Neueinstellungen lag eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vor, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wurde.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllten
- Unter Beteiligung des Personalrats wurde die Forderung umgesetzt, dass Mitarbeiterinnen der Universität Paderborn, die über die für eine zu besetzende Stelle erforderliche Qualifikation verfügen, im Falle der Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig Gelegenheit gegeben werden sollte, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.

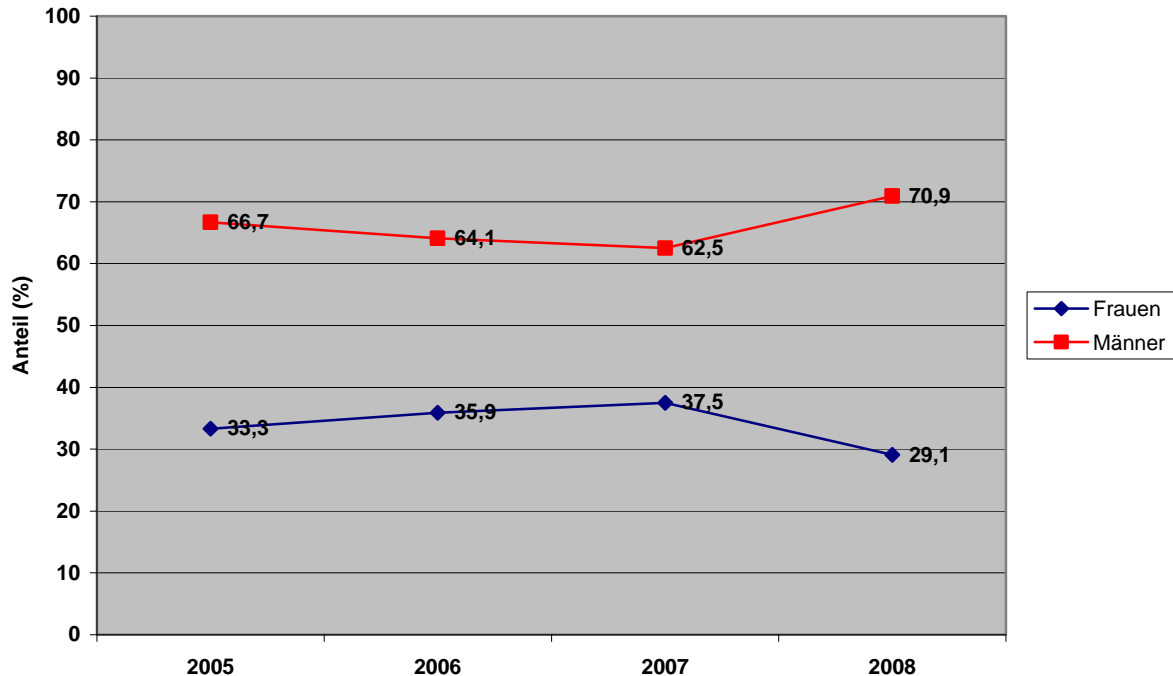
Im Berichtszeitraum gab es im Bereich Technik und Verwaltung 66 Beförderungen und Höhergruppierungen. Diese betrafen 26 Männer und 40 Frauen und verteilten sich in 5 Fällen auf den Arbeiterbereich und in 61 Fällen auf den Angestellten- und Beamtenbereich. Die Tabelle 6 differenziert diese Daten nach Besoldungs- bzw. den damit vergleichbaren Entgeltgruppen.

**Tabelle 6 Beförderungen und Höhergruppierungen**

	<b>Gesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauen (%)</b>
<b>Mittlerer Dienst</b>	26	1	25	96,2
<b>Gehobener Dienst</b>	31	20	11	35,5
<b>Höherer Dienst</b>	9	5	4	44,4

## 2.5 Ausbildungsplätze

Der Frauenanteil an den Auszubildenden stieg von 2005 bis 2007 von 33,3 % auf 37,5 %, sank dann 2008 aber wieder auf 29,1 % (Abb. 7).



**Abbildung 7: Frauenanteil an den Auszubildenden 2005-2008**

Es ist somit noch nicht gelungen, die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen. Zukünftig soll deshalb ein Kriterienkatalog zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern erstellt werden. Die Ausbilder sollen hinsichtlich des Themas Gleichstellung bei der Einstellung geschult werden. Ihnen soll für die verbindliche Berücksichtigung im Auswahlverfahren ein Leitfaden zur Einstellung von Auszubildenden als Grundlage dienen.

Die Forderung des Rahmenplans, dass die ausgebildeten Frauen bei der Übernahme bzw. bei der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt werden, ist umgesetzt, gestaltet sich aber in den technischen Bereichen noch schwierig.

Nach der Ausbildung wurden im Berichtszeitraum 33 Personen übernommen. Davon waren 19 Personen (0 unbefristet) männlich und 14 Personen (6 unbefristet) weiblich.

Die Tabelle 7 gibt einen Überblick, welchen Bereichen die Auszubildenden zugeordnet sind.

**Tabelle 7: Auszubildende, aufgeschlüsselt nach Bereichen 2005-2008**

	NW			MB			EIM			Bibliothek			HNI		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2005</b>	6	9	60,0	25	1	3,8	3	0	0,0	0,0	4	100,0	3	1	25,0
<b>2006</b>	6	8	57,1	21	1	4,5	5	0	0,0	0,0	4	100,0	4	1	20,0
<b>2007</b>	5	9	64,3	20	2	9,1	6	0	0,0	0,0	5	100,0	4	1	20,0
<b>2008</b>	4	5	55,6	23	1	4,2	6	0	0,0	0,0	1	100,0	3	1	25,0

	ZV			PC <sup>2</sup>			ZIT			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2005</b>	2	5	71,4	0	0	-	3	1	25,0	42	21	33,3
<b>2006</b>	2	5	71,4	0	1	100,0	3	3	50,0	41	23	35,9
<b>2007</b>	1	5	83,3	0	2	100,0	4	2	33,3	40	24	37,5
<b>2008</b>	1	4	80,0	0	1	100,0	2	3	60,0	39	16	29,1

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

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beteiligte sich die Universität Paderborn am *audit familiengerechte hochschule* der Beruf & Familie gGmbH. Sie wurde 2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet. 2008 erfolgte die Reauditierung. Für das Audit 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. Es wurden Zielvereinbarungen getroffen, deren Umsetzung die Hochschulleitung verbindlich zugesagt hat. Hierbei handelt es sich um Maßnahmen zum Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, zur Sensibilisierung von Führungskräften für die Thematik, zum Ausbau des Informationsangebots im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Flexibilisierung des Arbeitsorts und zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft.

Auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III (ZLV 2007-2010) zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT) wurden Zielvereinbarungen mit konkreten Verpflichtungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf formuliert.

### **3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

Im Bereich der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation wurden im Rahmenplan verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf formuliert, die umgesetzt wurden, z. B.:

- Auch Leitungsfunktionsstellen wurden grundsätzlich so gestaltet, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden konnten. Teilzeitarbeit wurde in allen Aufgabengebieten ermöglicht.
- Teilzeitbeschäftigten wurden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen wurden bei gleichwertiger Qualifikation bislang teilzeitbeschäftigte Hochschulbedienstete vorrangig berücksichtigt.
- Es bestanden Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für unabweisbare Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln.
- Es wurde ein Mutterschaftsfonds für den Ausfall auf Grund von Mutterschutzzeiten eingerichtet. Dieser wurde durch das Aufwendungsausgleichsgesetz ersetzt.

### **3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg**

Im Berichtszeitraum nahmen 95 Personen, davon 57 Frauen und 38 Männer eine Beurlaubung in Anspruch. Die Beurlaubungsgründe waren:

- Elternzeit: 41 Personen (32 Frauen und 9 Männer)
- Unbezahlter Sonderurlaub: 54 Personen (25 Frauen und 29 Männer), davon 19 Personen (18 Frauen und 1 Mann) überwiegend zur Kinderbetreuung

Die im Rahmenplan zum Thema *Beurlaubung und Wiedereinstieg* formulierten Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum umgesetzt:

- Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt waren, wurden über die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule informiert.
- Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollten, wurden auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen unterrichtet.
- Es wurde ein Pilotprojekt zur Telearbeit durchgeführt und eine Dienstvereinbarung hierzu zwischen dem Kanzler und dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung abgeschlossen.

- Mit den Beschäftigten wurden rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche geführt, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert wurden.

### 3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Im Rahmenplan wurde gefordert, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken dürfen. Entsprechende Inhalte wurden daraufhin in die Studien- und Prüfungsordnungen eingearbeitet.

Das Kriterium *Familiengerechte Hochschule* wurde als ein wesentliches Ziel im Qualitätsmanagement für Studium und Lehre definiert. Als eine Maßnahme wurde beispielsweise festgelegt, dass prüfungsrelevante Lehrangebote, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, nach Möglichkeit zeitlich so terminiert werden sollen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist.

Die Forderung, das Lehrangebot so zu organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann und Präsenz- und Fernstudium kombinierbar sind, wurde bislang noch nicht umgesetzt.

### 3.4 Kinderbetreuung

In der Laufzeit des Rahmenplans zur Gleichstellung wurde ein mehrstufiges Betreuungskonzept für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität Paderborn entwickelt und in wesentlichen Teilen bereits umgesetzt. Folgende Angebote wurden neu geschaffen:

- **Kinderkurzzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids):** In der PUKi 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, Studium und Beruf.
- **Betreuungsplätze in einer Kindertagesstätte:** In begrenztem Umfang stehen Betreuungsplätze in einer privaten Kindertagesstätte zur Verfügung. Die zeitlich begrenzten Plätze sind als Überbrückungsmöglichkeit gedacht, werden von der Universität teilfinanziert und sollen der Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dienen.
- **Erweiterung der Kindertagesstätte des Studentenwerks:** Einrichtung von 20 Plätzen für Kinder unter drei Jahren für Beschäftigte der Hochschule in Kooperation mit dem Studentenwerk (Umsetzung in 2009).

An der Hochschule wurden drei Wickel- und Stillräume eingerichtet.

Nicht umgesetzt wurde bislang die Vorgabe, dass Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit tagen.

#### 4. Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung ist eine wichtige Aufgabe in der Personalentwicklung. Im Berichtszeitraum wurden an der Universität Paderborn 564 Schulungen durchgeführt und es gab 1900 Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen. Die Tabelle 8 differenziert diese Angebote nach internen und externen Fort- und Weiterbildungen sowie Teilnahmen an Führungsseminaren.

**Tabelle 8: Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen**

	<b>Gesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauen (%)</b>
<b>Intern</b>	1209	512	697	57,7
<b>Extern</b>	651	308	343	52,7
<b>Führungskräfteseminar</b>	40	21	19	47,5

Es wurden im Berichtszeitraum keine Fortbildungsanträge abgelehnt.

Im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde eine Vielzahl von Maßnahmen in diesem Bereich formuliert. Im Berichtszeitraum wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, wurden weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zugelassen.
- Es wurden regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen *Gender Mainstreaming* und *Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz* angeboten.
- Frauen wurden bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen als Leiterinnen und Referentinnen verstärkt eingesetzt. Die 564 organisierten Schulungen wurden von 327 Referentinnen (58,0 %) und 237 Referenten (42,0 %) durchgeführt.
- Es gab regelmäßige und umfassende Informationen über Weiterbildungsangebote der Hochschulübergreifenden Fortbildung und des Innenministeriums NRW.
- Fort- und Weiterbildungsangebote fanden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt.
- Die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstandenen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren wurden übernommen.

Andere Maßnahmen sind erst teilweise oder nur in bestimmten Bereichen der Hochschule umgesetzt. Die Forderungen, dass die Hochschule

- insbesondere qualifizierte Frauen in Personalentwicklungskonzepte einbezieht, um sie für Leitungspositionen weiterzuqualifizieren und

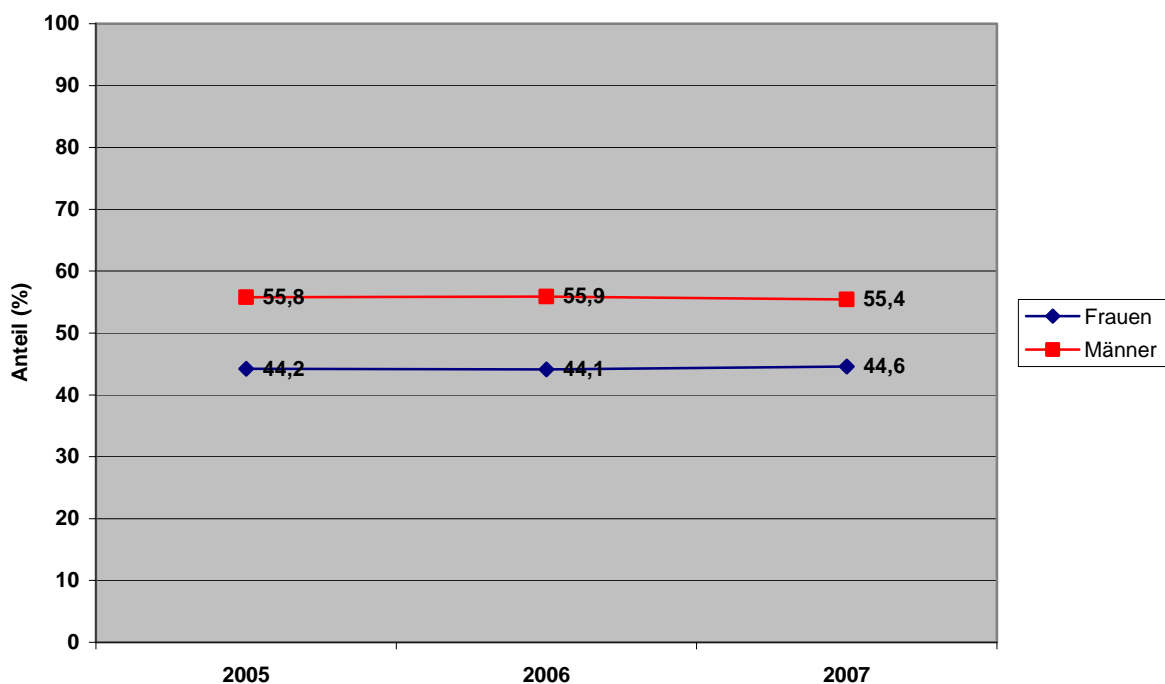
- dass Vorgesetzte im Rahmen der Personalentwicklung Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam machen und ihnen die Teilnahme ermöglichen,

wurden im Bereich der Zentralverwaltung und der Bibliothek umgesetzt.

Weiterer Verbesserungsbedarf besteht im Hinblick auf die Forderung, dass die bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder so gestaltet werden sollen, dass ein beruflicher Aufstieg u. a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Einige Weiterbildungsangebote wurden bereits erarbeitet und sollen zukünftig optimiert werden.

## 5. Studium und Lehre

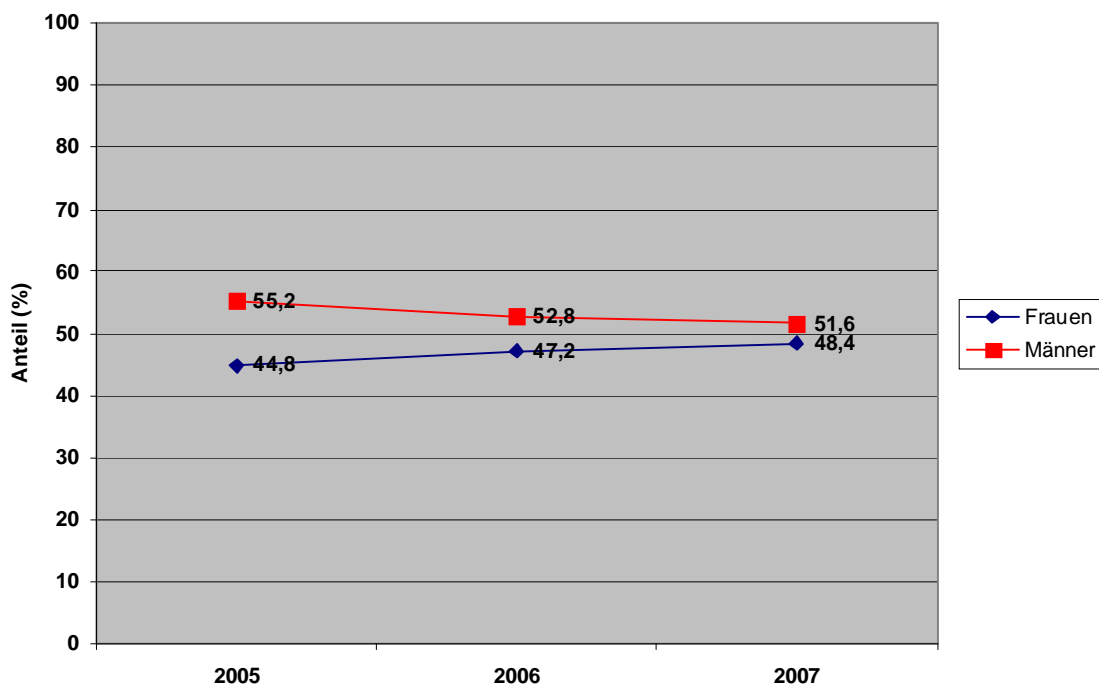
Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn lag zum Wintersemester 2007/2008 bei 44,6 %. Der Studentinnenanteil ist damit im Berichtszeitraum fast konstant geblieben (Abb. 8).



**Abbildung 8: Frauenanteil an den Studierenden WS 2005/2006 bis WS 2007/2008**

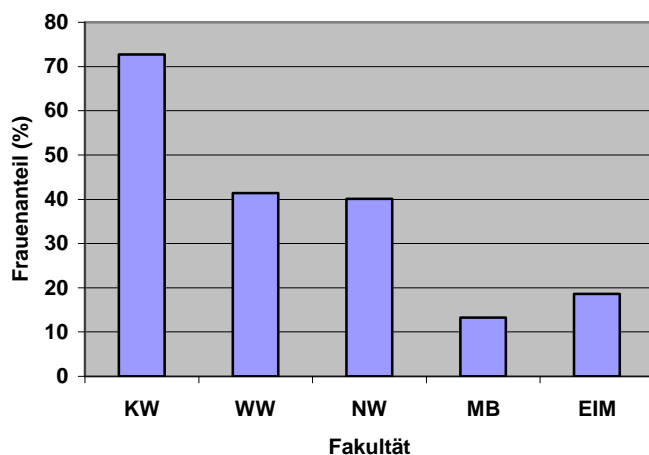
Der Frauenanteil an den Absolventen betrug im Prüfungsjahr 2007<sup>9</sup> 48,4 %. Die Abbildung 9 zeigt die Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum.

<sup>9</sup> Prüfungsjahr 2007 = Wintersemester 2006/07 + Sommersemester 2007



**Abbildung 9: Frauenanteil an den Absolventen der Prüfungsjahre 2005-2007**

Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich (Abb. 10)<sup>10</sup>: Im Wintersemester 2007/2008 lag der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) bei 72,7 %, in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) bei 41,4 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) bei 40,1 %. Wesentlich geringer ist der Anteil in der Fakultät für Maschinenbau (MB) mit 13,3 % Studentinnen und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) mit 18,6 %.



**Abbildung 10: Frauenanteil an den Studierenden im WS 2007/2008**

<sup>10</sup> Die Einordnung der Studierenden geschieht nach der Fakultät, in der sie ihr Wahlrecht ausüben.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, arbeitet die Universität Paderborn mit Schulen, Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren zusammen. Außerdem wurden verschiedene Werbemaßnahmen durchgeführt und etabliert:

- **Schnupperstudium:** In der jährlich stattfindenden interdisziplinären Herbsthochschule erhalten Schülerinnen der Sekundarstufe II einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und können sich über die Rahmenbedingungen des Studiums an der Universität Paderborn informieren. An der Veranstaltung nehmen jährlich ca. 100 Schülerinnen teil.
- **Girls' Day:** Die Universität Paderborn beteiligt sich jedes Jahr mit über 15 Workshops und Praktika für 120-160 Schülerinnen in den MINT-Fächern am bundesweiten Girls' Day.
- **Werbekampagnen:** Im Rahmen der großangelegten Werbekampagnen „Nicht nur für Frauen, Ingenieur.“ und „Frauen studieren Ingenieurwissenschaften! Männer auch!“ wurde regional und überregional mit Plakaten für ein Studium an der Universität Paderborn geworben.
- **Teilnahme an Berufsmessen:** Mit der Teilnahme an Berufsmessen wurde Werbung für ein Studium an der Universität Paderborn in den MINT-Fächern gemacht.
- **Weiterführung des Projektes *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft*:** Ziel des Projektes ist es, den Studentinnenanteil in allen Studiengängen und Wissenschaftsbereichen zu erhöhen, die einen Bezug zu Informations- und Kommunikationstechnologien aufweisen.

Um Schüler für Studiengänge, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, zu motivieren, wird die Universität Paderborn am Programm *Neue Wege für Jungs* teilnehmen. Geplant sind Angebote in den Bereichen *Kunst* sowie *Ernährung und Verbraucherbildung*.

Zur Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen insbesondere in den naturwissenschaftlichen/technischen Fächern wurden in einigen Bereichen studienbegleitende Tutorinnenprogramme eingerichtet, die zukünftig weiterhin nach Bedarf angeboten werden sollen.

Eine weitere Forderung war, dass Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten werden. Dies ist nur ansatzweise umgesetzt. *Gender Mainstreaming* und *Diversity* sind zwar immanente Bestandteile des hochschuldidaktischen Programms, explizite Angebote zur Vermittlung von Genderkompetenzen wurden von der Hochschuldidaktik aber noch nicht angeboten.

An der hochschuldidaktischen Weiterbildung nahmen im Zeitraum 2005-2007<sup>11</sup> insgesamt 130 Lehrende, davon 44 Frauen (33,8 %), teil. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten lag der Frauenanteil der Teilnehmenden aus der Fakultät KW bei 85,7 %, aus der Fakultät WW bei 50,0 %, aus der Fakultät NW bei 55,6 %, aus der Fakultät MB bei 14,6 % und aus der Fakultät EIM bei 2,8 %. Mit Ausnahme der Fakultät EIM lag damit der Frauenanteil der Teilnehmenden an der Hochschuldidaktik über dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in dem jeweiligen Bereich.

Es gibt bislang keine Informationen hinsichtlich der Ablehnung von Finanzierungsanträgen von Seiten der Fakultäten.

Zwei Forderungen des Rahmenplans wurden im Berichtszeitraum noch nicht umgesetzt:

- Lehrende wurden noch nicht über die geschlechtsspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien informiert. Dies soll zukünftig dadurch geschehen, dass ein Leitfaden, z. B. durch das *Zentrum für Gender-Studies*, erstellt wird, der Beispiele zu geschlechtsspezifischen Lehrprozessen gibt und auf die Thematik *Sprachgebrauch* eingeht. Der Leitfaden soll auf der Homepage der Universität veröffentlicht werden.
- Fragen der Gleichbehandlung sind noch kein Bestandteil von Lehrevaluationen.

## 6. Frauen- und Geschlechterforschung

Eine Forderung des Rahmenplans zur Gleichstellung war es, dass die Universität Paderborn die Zielsetzungen „weiterer Aufbau der Frauen- und Geschlechterforschung“ in ihre Strukturplanungen aufnimmt. Des Weiteren sollten die Bildung von Frauenstudiengängen, Frauen- und Geschlechterforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in der Frauen- und Geschlechterforschung gefördert werden.

Im Berichtszeitraum wurde ein Passus zu Gender-Studies in Forschung und Lehre in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen III (ZLV III) aufgenommen. In der Fakultät für Kulturwissenschaften ist die Einrichtung eines *Zentrums für Gender-Studies* geplant. Ein Konzept dafür wurde erstellt und einzelne Zielsetzungen bereits umgesetzt. Momentan wird erarbeitet, ob und wie Inhalte und Methoden der Genderforschung z. B. durch Gendermodule, in das Lehr- und Studienangebot einbezogen und in Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden können. In diesem Rahmen wird im Wintersemester 2008/2009 die Ringvorlesung *Gender-Studies im Spiegel der Wissenschaft* durchgeführt

---

<sup>11</sup> Für 2008 gibt es noch keine vollständigen Zahlen, da noch nicht alle Fakultäten ihre Auswahl- und Finanzierungsentscheidung für das laufende Jahr getroffen haben.

Zur Förderung von Lehraufträgen, Gastprofessuren, Gastvorträgen und Ringvorlesungen zum Thema *Genderforschung* wurden finanzielle Mittel zur Durchführung bereit gestellt. Es wurde regelmäßig eine Vortragsreihe *Gender und Medien* angeboten.

## **7. Stipendien und Forschungsförderung**

Eine Forderung des Rahmenplans zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses war die Einrichtung zusätzlicher Promotionsmöglichkeiten für Frauen. Des Weiteren soll die Hochschule darauf hinwirken, dass 50 % der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden.

Zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung vergibt die Universität Paderborn regelmäßig folgende Stipendien:

### **a) Graduiertenstipendien**

Die Universität Paderborn vergibt jährlich Grundstipendien (Laufzeit 2 Jahre) und Abschlussstipendien (Laufzeit 6 Monate) an Doktorandinnen und Doktoranden aller Fakultäten der Universität Paderborn.

Im Zeitraum 2005-2008<sup>12</sup> wurden insgesamt 28 Stipendien, davon 20 (71,4 %) an Frauen und 8 an Männer, gewährt. Es wurden 20 Grundstipendien (15 an Frauen) und 8 Abschlussstipendien (5 an Frauen) vergeben.

### **b) Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung:**

Die Universität Paderborn vergibt seit 2006 jährlich ein bis zwei zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung. Von 2006 bis 2008 wurden vier Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung, alle an Frauen, vergeben.

### **c) Postdoc-Stipendien**

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase verleiht die Universität Paderborn seit 2006 jährlich mindestens ein Postdoc-Stipendium. Mit diesem Programm soll jungen und begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion der Aufbau einer Nachwuchsgruppe in Kooperation mit einer etablierten Arbeitsgruppe der Universität Paderborn ermöglicht und eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre unterstützt werden. Von 2006 bis 2008 wurden bislang drei dieser Stipendien vergeben.

---

<sup>12</sup> Letztes Entscheidungsdatum der Statistiken zu den Stipendien war der 06.06.2008

Bei der Vergabe von Stipendien wurden Erziehungszeiten bei der Altershöchstgrenze berücksichtigt und Teilzeitstipendien gewährt, um frauenspezifischen Lebensläufen Rechnung zu tragen.

Um Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über Forschungsmittelakquisition und Stipendien zu informieren, fanden regelmäßig Informationsveranstaltungen statt.

Zur Forschungsförderung wird jährlich der Forschungspreis der Universität Paderborn verliehen. Im Rahmenplan wird gefordert, dass Frauen bei der Vergabe von Forschungspreisen berücksichtigt werden sollen.

Der Forschungspreis wurde in den Jahren 2005-2008 insgesamt an vier Frauen und an achtzehn Männer vergeben (Tab. 9). Das entspricht einem Frauenanteil von 18,2 %.

**Tabelle 9: Forschungspreis der Universität Paderborn**

	Frauen	Männer
2005	1	4
2006	1	5
2007	0	6
2008	2	3
Summe	4	18

Im letzten Jahr ist eine Steigerung des Frauenanteils bei der Vergabe des Forschungspreises zu beobachten. Dieser Anteil sollte in den nächsten Jahren beibehalten und weiter gesteigert werden

## **8. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Zur Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt wurden im Rahmenplan Maßnahmen formuliert und in seiner Laufzeit umgesetzt.

Beispielsweise wurde 2005 die Senatsrichtlinie *Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn* verabschiedet und veröffentlicht. Diese Richtlinie soll der nachhaltigen Verankerung partnerschaftlichen Verhaltens in der Universitätskultur dienen und sicherstellen, dass bei Störungen des Arbeits- und Studienklimas möglichst schnell ein intaktes und menschenwürdiges Miteinander erreicht wird.

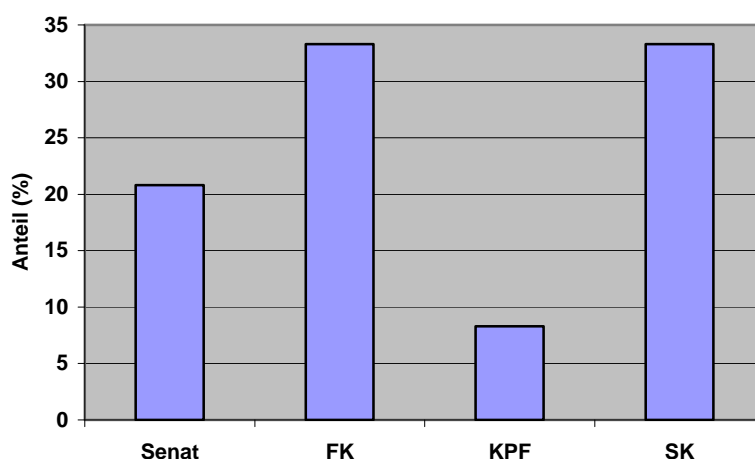
Des Weiteren war das Thema *Störungen im Arbeitsklima am Beispiel von sexueller Belästigung und Mobbing* regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen.

Es fand eine Begehung des Universitätsgeländes mit der Polizei statt, bei der universitäre Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen hin untersucht wurden. Festgestellte Mängel wie z. B. mangelnde Beleuchtung und unübersichtliche Bepflanzung wurden behoben.

Im Berichtszeitraum wurden einzelne Fälle sexueller Diskriminierung an der Universität Paderborn bekannt. Diesbezüglich wurden geeignete Maßnahmen (z. B. Hausverbot, Anzeige) durchgeführt.

## 9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

In den wichtigsten Gremien der Universität Paderborn sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Der Frauenanteil<sup>13</sup> im Hochschulrat der Universität Paderborn beträgt 37,5 %. Eine Frau (20 %) ist Mitglied im Präsidium der Hochschule. Im Senat der Hochschule liegt der Frauenanteil momentan bei 20,8 %<sup>14</sup> (Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer: 33,3 % – inkl. Präsident 30,8 % – Frauen, Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 25 % Frauen, Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 0 % Frauen, Gruppe der Studierenden: 0 % Frauen). Von den Kandidierenden für die Senatswahl 2007 waren 19,7 % weiblich (Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer: 30,8 % Frauen, Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 16,7 % Frauen, Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 33,3 % Frauen, Gruppe der Studierenden: 12,1 % Frauen). In der Kommission für Planung und Finanzen (KPF) beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder 8,3 % und in der Forschungskommission (FK) sowie der Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung (SK) jeweils 33,3 % (Abb. 11). Trotz des hohen Anteils von Frauen (48,4 %) an den Studierenden der Universität Paderborn, ist der Anteil der Studentinnen in den Kommissionen sehr gering. Lediglich in der SK (drei studentische Mitglieder) ist eine Studentin Mitglied. In der FK (ein studentisches Mitglied) und der KPF (zwei studentische Mitglieder) sind keine Studentinnen Mitglied.



**Abbildung 11: Frauenanteil Gremien**

<sup>13</sup> Stand 3/2008

<sup>14</sup> Ergebnisse der Wahl 2007

Auf Fakultätsebene sind ungefähr ein Viertel der Gremienplätze mit Frauen besetzt: Auf der Leitungsebene liegt der Frauenanteil in den Dekanaten (nur Dekaninnen und Dekane sowie Prodekaninnen und Prodekane ohne Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) bei 26,3 %. In den Fakultätsräten<sup>15</sup> sind 21,9 % der Plätze mit Frauen besetzt. Dabei existiert ein großer Unterschied zwischen den Fakultäten: In der Fakultät für Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil bei 60,0 %, während im Fakultätsrat der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik<sup>16</sup> keine Frau Mitglied ist.

Damit ist die im Rahmenplan formulierte Forderung einer „Paritätische[n] Repräsentanz beider Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen“ noch nicht erreicht.

Die Maßnahme „Unterstützung oder Entlastung von anderen Aufgaben wenn Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahrnehmen“ ist in der Hochschule noch nicht ausreichend bekannt, so dass hierüber zukünftig stärker informiert werden muss.

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

Alle Fakultäten, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung haben auf der Grundlage des Rahmenplans für ihren jeweiligen Bereich spezifische Frauenförderpläne mit zum Teil verbindlichen Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erstellt.

Aufgrund der positiven statistischen Entwicklung fand während der Laufzeit des Rahmenplans keine Erhebung bezüglich der Erreichung der Ziele des Rahmenplans statt. Somit wurden keine ergänzenden Maßnahmen formuliert. Um auf die zukünftige Umsetzung des Rahmenplans zu achten, soll für die neue Laufzeit ein Datum für eine Erhebung festgelegt werden.

## **11. Mittelverteilung**

Die Universität Paderborn berücksichtigte Frauenförderung in der Finanzverteilung und hat Anreizsysteme geschaffen. Für die Verteilung der Mittel im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe wurden die Frauenanteile an den Professuren, an den Absolventen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen.

---

<sup>15</sup> Ergebnisse der Wahl 2007

<sup>16</sup> Seit 06/08 ist eine Frau Mitglied im Fakultätsrat der Fakultät EIM

Für die finanzielle Unterstützung von Projekten, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen, wurden von der Hochschule Mittel zur Verfügung gestellt.

## **12. Berichtspflicht und Evaluation**

Erhebungen und Untersuchungen zum Zwecke der Hochschulstatistik sowie Evaluationsverfahren wurden geschlechtsdifferenziert durchgeführt und ausgewertet. Die Statistiken wurden dann den Fakultäten überlassen, um Schlussfolgerungen und eventuell Maßnahmen daraus abzuleiten.

Es gab keine zentral gesteuerte Lehrevaluation, Inhalt war Sache der Fakultäten. Inwiefern geschlechtsdifferenzierte Evaluationen durchgeführt wurden, wie es im Rahmenplan gefordert wurde, konnte daher nicht festgestellt werden. Hier besteht Handlungsbedarf.