



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn

2008–2013



Inhaltsverzeichnis

1	Kontext und Sachstand	1
1.1	Profil der Universität Paderborn	1
1.2	Gleichstellungsprofil der Universität Paderborn	2
1.3	Prozessintegration der Gleichstellung.....	3
2	Bilanz bisheriger Gleichstellungsaktivitäten	4
2.1	Bisherige Erfolge durch Gleichstellungsaktivitäten.....	4
2.2	Strategische Herausforderung für die Zukunft.....	4
3	Gleichstellungskonzept mit zukunftsorientierten Zielsetzungen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen	5
3.1	Zielgruppe Professorinnen	5
3.1.1	Situations- und Defizitanalyse	5
3.1.2	Strategisches Ziel	6
3.1.3	Maßnahmen zur Zielerreichung	6
3.2	Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen	7
3.2.1	Situations- und Defizitanalyse	7
3.2.2	Strategisches Ziel	8
3.2.3	Maßnahmen zur Zielerreichung	8
3.3	Zielgruppe Studentinnen	10
3.3.1	Situations- und Defizitanalyse	10
3.3.2	Strategisches Ziel	11
3.3.3	Maßnahmen zur Zielerreichung	11
3.4	Genderforschung und Gender in der Lehre.....	13
3.4.1	Situations- und Defizitanalyse	13
3.4.2	Strategisches Ziel	13
3.4.3	Maßnahmen zur Zielerreichung	13
3.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.....	14
3.5.1	Situations- und Defizitanalyse	14
3.5.2	Ausdifferenzierung und Weiterentwicklung bisheriger familienstrategischer Ansätze.....	15
3.6	Strategisches Controlling der Zielerreichung/Evaluation und Qualitätssicherung	16
4	Das Gleichstellungskonzept auf einen Blick	17

Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn

1 Kontext und Sachstand

Die aktuellen bildungspolitischen Veränderungen stellen die Hochschulen vor neue Herausforderungen. Im Hinblick auf die aktuelle Diskussion über Exzellenz in der Forschung und einer nachhaltigen Qualität ist es für Universitäten im internationalen Wettbewerb notwendig, Potenziale erschöpfend zu nutzen. Durch das überproportionale Ausscheiden von Frauen im Laufe des Qualifizierungsprozesses (*leaky pipeline*) geht aber ein hohes Potenzial von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen verloren. Eine verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bedeutet sowohl eine Erhöhung der Perspektiven-Vielfalt der Forschung (*Diversity*) als auch eine Veränderung der bislang männlich geprägten Universitätskultur. Ebenso führt eine Forschung, die Genderaspekte nicht berücksichtigt, zu Qualitätsverlusten, die internationalen Standards nicht standhält. Gleichstellung ist somit nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der Qualität einer Hochschule.¹

Diesen zukünftigen Anforderungen der Chancengleichheit in der Wissenschaft stellt sich die Universität Paderborn auf der Grundlage der bisherigen Erfolge ihrer Gleichstellungspolitik und setzt mit dem hier vorgelegten Gleichstellungskonzept die für Paderborn notwendigen Prioritäten mit dem Ziel einer Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Aufgrund ihres Leitbildes der *Universität der Informationsgesellschaft* wird dabei ein Fokus auf den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Bereich sowie auf die Lehramtsausbildung gelegt.

Im vorliegenden Konzept wird daher auf strategische Ziele und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, auf die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Erhöhung des Studentinnenanteils insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften eingegangen. Die Universität Paderborn sieht eine interdisziplinäre Genderforschung und eine zeitgemäße familienfreundliche Hochschulkultur als grundlegende Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Hochschule. Daher werden im Gleichstellungskonzept ebenfalls Ziele und Maßnahmen für eine geschlechtersensible Lehre und Forschung sowie für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium formuliert.

Ziele und Maßnahmen in anderen gleichstellungspolitischen Bereichen wie beispielsweise zu den Themen *Förderung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung* und *Sexuelle Diskriminierung* werden im vorliegenden Gleichstellungskonzept nicht behandelt, sondern sind im *Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern* der Universität Paderborn, der im Oktober diesen Jahres überarbeitet wird, und den Frauenförderplänen der Fakultäten und organisatorischen Einheiten sowie in der vom Senat verabschiedeten *Richtlinie für Partnerschaftliches Verhalten* verankert.

1.1 Profil der Universität Paderborn

Die Universität Paderborn ist eine mittelgroße Universität mit 13.496 Studierenden sowie 1.679 Beschäftigten und orientiert sich an dem Leitbild der Universität der Informationsgesellschaft. Sie steht damit gleichermaßen für zeitgemäße Bildung und innovative Forschung. Die Universität bündelt ihre Aktivitäten auf den Wissenschaftsgebieten, die für die Entwicklung der modernen Informationsgesellschaft von Bedeutung sind. Schwerpunktbildungen liegen im Bereich der Informatik, der Ingenieurwissenschaften und der Lehramtsausbildung.

¹ Quelle: Wissenschaftsrat (2007). Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

In ihrem Leitbild hat sich die Universität Paderborn dem Ziel der nachhaltigen Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie einer familienfreundlichen Hochschule verpflichtet. Sie strebt damit eine Erhöhung der Attraktivität der Universität für Studierende und Beschäftigte sowie eine Steigerung der nationalen und internationalen Wettbewerbsfähigkeit an.

1.2 Gleichstellungsprofil der Universität Paderborn

Die Universität Paderborn schuf schon sehr früh institutionelle Voraussetzungen für die Gleichstellung. Bereits 1987 wurde die landesweit erste Gleichstellungsbeauftragte (damals noch Frauenbeauftragte) gewählt, eine Gleichstellungskommission eingesetzt und Frauenförderpläne erarbeitet. Es folgten die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in den Fakultäten. 1988 wurde in Paderborn bereits die erste Frauenforschungsprofessur eingerichtet. Die damit verbundenen Kommunikations- und Verhandlungsprozesse in den unterschiedlichsten Gremien und Organisationsebenen führten schon sehr früh zu einer gendersensiblen Bewusstseinsbildung in der Hochschule.

Schwerpunkte der Gleichstellungsmaßnahmen bildeten die intensive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren und die Konzipierung von Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Erfolge dieser Strategie zeigten sich beispielsweise in den bereits in den 1990er Jahren vom Bund geförderten Modellprojekten² in diesem Bereich und über den seit Jahren im Bundesvergleich hohen Frauenanteil an den Professuren mit einem aktuellen Stand von 23,4 %³.

Es folgte die Umsetzung des Projekts *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft* im Sinne des Leitbilds der Universität Paderborn. Eine Fokussierung auf die Gestaltung einer familienfreundlichen Hochschule (Auditierung *familiengerechte hochschule*, Kinderkurzzeitbetreuung, Eltern-Service-Büro etc.), auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Professionalisierungsangebote, Mentoring, Stipendien) und auf die strategische Einbindung der Gleichstellung in die Universitätsstruktur kamen hinzu.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist mittlerweile in alle Entscheidungsprozesse der Hochschule eingebunden und nimmt an den Sitzungen der Leitungsgremien (Hochschulrat, Präsidium, Senat etc.) als beratendes Mitglied teil. Neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität gibt es ein Netz von insgesamt fünfzehn 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. Darüber hinaus unterstützt die Gleichstellungskommission die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in ihren gleichstellungspolitischen Aufgaben.

Trotz dieser Erfolge und der Initiierung und Umsetzung weiterer gleichstellungspolitischer Maßnahmen ist eine Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Paderborn längst nicht erreicht: An der Universität Paderborn stellen Frauen heute annähernd die Hälfte der Studierenden und Absolventen. Wie auch in der bundesweiten Statistik scheiden Frauen an der Universität Paderborn an den Übergängen vom Studienabschluss zur Promotion sowie von der Promotion zur Postdoc-Phase überproportional häufig aus dem Wissenschaftssystem aus.

² BMBF Modellversuche *Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen*, (1991-1994) mit Einrichtung eines Projektlabors für Studentinnen und *Praxiskontakte von Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen* (1995-1999)

³ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008

1.3 Prozessintegration der Gleichstellung

Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe sowohl auf der zentralen strategischen Ebene der Universität Paderborn (Zielvereinbarungen der Universität mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT), Zielvereinbarungen zum *audit familiengerechte hochschule*, Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern) als auch auf der dezentralen Ebene der Fakultäten (Frauenförderpläne der Fakultäten) punktuell etabliert.

Darüber hinaus wird in einem in Zusammenarbeit mit dem CHE Consult durchgeführten Qualitätsmanagementsystem an der Universität Paderborn zum Kernprozess *Lehre und Studium* die Zielsetzung einer familienfreundlichen Hochschule als Strategieziel in den Prozess mit eingebunden. In der damit verbundenen Ist-Analyse wird konstatiert, dass Gender Mainstreaming im Strategiesystem der Hochschule bereits umfassend und auch tiefgehend verankert sei. Im Folgenden wird die strukturelle Einbindung an der Universität Paderborn beispielhaft aufgezeigt:

- **Leitbild der Universität**

In ihrem Leitbild hat sich die Universität Paderborn gleichzeitig dem Ziel einer familienfreundlichen Hochschule, welche optimale Strukturen etabliert, um Beruf, Studium und Familie miteinander vereinbaren zu können und dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu verwirklichen, verpflichtet.

- **Zielvereinbarungen mit dem MIWFT**

In den Zielvereinbarungen II (ZV 2005-2007) und den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III (ZLV 2007-2010) zwischen der Universität Paderborn und dem MIWFT sind Zielvereinbarungen im Bereich des *Gender Mainstreaming* festgeschrieben. Es wurden konkrete Verpflichtungen in den Kategorien *Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren*, *Erhöhung des Frauenanteils in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern*, *Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses*, *Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium* und *Genderforschung* formuliert. Beispielsweise ist vereinbart, von den im Zeitraum von 2007 bis einschließlich 2009 freiwerdenden 27 Professuren, 8 Stellen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

- **Zielvereinbarungen *audit familiengerechte hochschule***

Die Universität hat 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. Nach drei Jahren erfolgt im Oktober 2008 eine Reauditierung.

- **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderpläne der Fakultäten und organisatorischen Einheiten**

Die Universität Paderborn hat einen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verabschiedet. Auf der Grundlage dieses Rahmenplans haben die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung für die jeweiligen Bereiche spezifische Frauenförderpläne mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verfasst. Im Abstand von drei Jahren soll eine Bestandsaufnahme und Analyse erstellt werden, um die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.

- **Hochschulinterne Mittelvergabe**

Um für die Fakultäten ein Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils zu etablieren, werden Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags als Parameter bei der hochschul-

internen Mittelvergabe honoriert. Für die Verteilung der Mittel werden die Frauenanteile an den Professuren, an den Absolventen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen.

2 Bilanz bisheriger Gleichstellungsaktivitäten

2.1 Bisherige Erfolge durch Gleichstellungsaktivitäten

Durch ihre Gleichstellungsaktivitäten hat die Universität Paderborn bereits sichtbare Erfolge zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbuchen, von denen einige im Folgenden exemplarisch genannt werden:

- Im Landes- und Bundesvergleich hoher Frauenanteil an den Professuren (23,7 % in 2008) und damit langjährige Spitzenposition.
- Erste Universität in NRW, die als *familiengerechte Hochschule* auditiert wurde. Zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit (Gleitzeit, Telearbeit, kostenlose Kinderferienbetreuung, kostenlose Kinderkurzzeitbetreuung, Eltern-Service-Büro etc.).
- Vom Bund geförderte Modellprojekte zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und bereits 1992 Einrichtung eines Projektlabors. Verstetigung des Projekts *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft* mit hochschulinterner Finanzierung (1999-heute), BMBF-Projekt im Bereich Nanotechnologien, zahlreiche Maßnahmen wie Girls' Day, Schnupperstudium für Studentinnen, Preis der Wirtschaft, Werbekampagnen, Schulbesuche etc.
- Bereits 1988 Institutionalisierung der Geschlechterforschung durch Einwerbung von vier Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW. Einrichtung eines interdisziplinären Forums für Geschlechterforschung.

2.2 Strategische Herausforderung für die Zukunft

Zentrale Herausforderung der nächsten Jahre ist die **Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen** generell, insbesondere aber in den forschungsstarken Profilbereichen der Universität Paderborn. Wie die Statistiken zeigen (siehe Kap. 3.2) scheiden noch zu viele Frauen im Laufe des Qualifizierungsprozesses aus. Damit geht ein großes Potenzial an exzellenten Wissenschaftlerinnen für Forschung und Lehre verloren.

Eine **verstärkte Institutionalisierung der Genderforschung** und eine **zeitgemäße familienfreundliche Universitätskultur** sind auszubauende Ziele, die als flankierende Maßnahmen den Ausstieg von Wissenschaftlerinnen verhindern sollen.

Des Weiteren ist die **Implementierung von Gender Mainstreaming auf allen Organisationsebenen** noch nicht umfassend umgesetzt. Die systematische Einbeziehung erfolgte bisher nur punktuell in der hochschulinternen Mittelvergabe, den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWFT, den Zielvereinbarungen im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule*, der Leitbildentwicklung sowie den Frauenförderplänen.

Um im Sinne einer Qualitätssicherung das Gleichstellungsprofil der Universität Paderborn künftig zu optimieren, ist eine durchgängige Einbindung gleichstellungsrelevanter Prozesse auf allen Leitungsebenen und in alle Entscheidungen der Universität Paderborn im Sinne von Gender Mainstreaming erforderlich. Diese Prozesse sollen zukünftig auch in die Strukturpläne der Fakultäten sowie in die Zielvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium eingebunden werden.

Ziel ist es, für einen nachhaltigen Erfolg Gender Mainstreaming an der Universität Paderborn umfassend zu implementieren. Für den Implementierungsprozess soll eine Steuerungsgruppe eingesetzt werden, die durch eine externe Beratung professionell unterstützt wird.

3 Gleichstellungskonzept mit zukunftsorientierten Zielsetzungen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

Ziel des Gleichstellungskonzepts ist die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen mit einem besonderen Fokus auf Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Folgenden werden daher die Statistiken der Frauenanteile an den Professuren, am wissenschaftlichen Nachwuchs sowie an den Studierenden der Universität Paderborn betrachtet. Auf der Grundlage dieser Analyse werden Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung formuliert.

3.1 Zielgruppe Professorinnen

3.1.1 Situations- und Defizitanalyse

Bei dem Frauenanteil an den Professuren nimmt die Universität Paderborn seit mehreren Jahren eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich ein. Im Gleichstellungsranking des MIWFT⁴ des Landes NRW ist sie seit 2004 an erster Stelle platziert, zunächst mit 18,3 % in 2004, mit 19,1 % in 2005 und 23,3 % in 2006. Damit lag sie mehr als acht Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 14,8 % für das Jahr 2006. Der Bundesdurchschnitt lag bei 14,9 %.

2008⁵ betrug der Frauenanteil an den Professuren inkl. Juniorprofessuren an der Universität Paderborn 23,4 %, so dass **heute fast ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt** ist.

Deutliche Unterschiede zeigen sich erwartungsgemäß in den einzelnen Fächergruppen. Im Landesvergleich⁶ nahm die Universität beispielsweise nicht nur im Bereich Kunst und Kunstwissenschaften mit 66,7 % (NRW: 36,6 %) sowie bei den Sprach- und Kulturwissenschaften mit 45,2 % (NRW: 25,5 %) den Spitzenrang ein, sondern schnitt auch bei den Ingenieurwissenschaften mit 8,7 % (NRW: 5,9 %) sehr gut ab. Damit konnte sie sich in diesem Bereich im Landesvergleich 2006 an zweiter Stelle positionieren.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten der Universität Paderborn weist die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) 2008⁷ den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 48,5 % auf (Abb. 1). Danach folgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) mit 14,8 %. In der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) beträgt der Frauenanteil 7,4 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) 9,4 %. In der Fakultät für Maschinenbau (MB) konnte bislang noch keine Professur mit einer Frau besetzt werden.

⁴ Quelle: Stelleninformationssystem (SIS)

⁵ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008

⁶ Quelle: Stelleninformationssystem (SIS), Stand 1.10.2006

⁷ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008

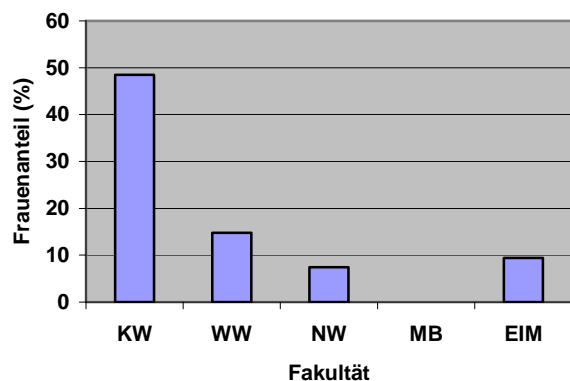


Abbildung 1: Frauenanteil an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Eine differenzierte Betrachtung der Professuren nach Besoldungsstufen zeigt eine vertikale Segregation: Während 32,7 % der C3-Stellen und 50,0 % der W2-Stellen mit Frauen besetzt sind, sind dies bei den C4-Stellen lediglich 14,3 % und bei den W3-Stellen 19,2 %.

3.1.2 Strategisches Ziel

Die Situations- und Defizitanalyse 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 vor dem Hintergrund des Leitbildes der Universität Paderborn als Universität der Informationsgesellschaft in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften. Eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen würde zur Profilbildung der Hochschule beitragen.

Entsprechend den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III (ZLV 2007-2010) zwischen der Universität Paderborn und dem MIWFT wird angestrebt, von den im Zeitraum von 2007 bis einschließlich 2009 aus Altersgründen freiwerdenden 27 Professuren, 8 Stellen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Darüber hinaus ist die Universität Paderborn bestrebt, zwei der in den nächsten Jahren freiwerdenden Professuren in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mit Frauen zu besetzen.

3.1.3 Maßnahmen zur Zielerreichung

Um den Frauenanteil in den nächsten Jahren weiter zu steigern, sind **folgende Maßnahmen für die Zielgruppe Professorinnen** geplant:

(1) Strategische Personalrekrutierung

- Fortführung der bislang erfolgreichen Strategie der aktiven Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an allen Verfahrensschritten der jeweils durchgeführten Berufungsverfahren.
- Weiterhin Nutzung bestehender Netzwerke und professioneller Datenbanken, um schon im Vorfeld gezielt geeignete Kandidatinnen anzusprechen.
- Internationale Ausschreibungen, insbesondere für Stellenbesetzungen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern.

(2) Gleichstellungsorientiertes Personalmarketing

- Umsetzung eines Dual Career Programms in Kooperation mit regionalen Unternehmen und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn mit dem Ziel, Informationen und gezielte Beratung für Dual Career Paare bereitzustellen und Partner bzw. Partnerinnen von Neuzuberufenen bei der Suche nach einer passenden Stelle bzw. Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereweg zu unterstützen.

- Gezielte Werbung mit dem Gleichstellungsprofil und der familienfreundlichen Hochschule in Stellenausschreibungen, im Hochschulmarketing (Broschüren, Flyer etc.) und auf der Homepage der Universität.

(3) Anreiz- und Benefitsysteme für Fakultäten

Als finanzielles Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen sollen den Fakultäten bei der Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin finanzielle Mittel in Höhe von 30.000 € zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wie z. B. Mentorinnenprogramme, Unterstützung von Forschungsprojekten, Professionalisierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

(4) Qualifizierung für genderfaire Auswahl- und Berufungsverfahren

Regelmäßige Fortbildungen für die Beteiligten an Berufungs- und Auswahlverfahren, insbesondere für Berufungsbeauftragte mit dem Ziel, für unbewusste Geschlechtsdiskriminierung und homosoziale Kooptationen zu sensibilisieren und diese zu vermeiden.

3.2 Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.2.1 Situations- und Defizitanalyse

Die Betrachtung der statistischen Erhebungen zeigt, dass in allen Bereichen des wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Paderborn Frauen unterrepräsentiert sind.

Im Jahr 2007⁸ 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) und unter dem internen Frauenanteil an den Professorinnen.

Auch beim wissenschaftlichen Personal sind Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2008⁹ betrug der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beamten 20,0 % und des wissenschaftlichen Personals 29,7 %. Von den wissenschaftlichen Beschäftigten aus Drittmitteln waren 24,0 % Frauen. Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen einer hohen Attraktivität der Stelle (Dotierung, Dauerstelle) und einem geringen Anteil von Frauen, die diese Stellen besetzen.

Positiv stellte sich dagegen im Jahr 2007 der Frauenanteil an den Habilitationen dar: Von den vier an der Universität Paderborn erfolgten Habilitationen wurden drei von Frauen durchgeführt. 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 Spitzengruppe¹⁰. Bundesweit betrug der Frauenanteil an den Habilitationen in diesem Zeitraum 22,6 %.

Die statistischen Daten zeigen bereits seit einem längeren Zeitraum eine deutliche Diskrepanz zwischen dem bundesweit 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.

Es bleibt jedoch zu analysieren, welche Faktoren ausschlaggebend für die hohe externe Rekrutierung von Professorinnen und die geringe Anzahl von internen Nachwuchswissenschaft-

⁸ Das Prüfungsjahr 2007 umfasst das Wintersemester 2006/2007 und das Sommersemester 2007.

⁹ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008

¹⁰ Als Indikator für ein Ranking der Habilitationen wurde der Quotient der Habilitationen der Jahre 2003-2005 und dem Frauenanteil an den Studierenden 2005 herangezogen.

lerinnen sind. Hierzu ist eine wissenschaftliche Untersuchung im Rahmen einer Abschlussarbeit oder einer externen Studie geplant.

3.2.2 Strategisches Ziel

Als Ziel wird ein Frauenteil an den Promotionen und Habilitationen angestrebt, der mindestens dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) entspricht.

3.2.3 Maßnahmen zur Zielerreichung

Die Ist-Analyse hat gezeigt, dass der Anteil der Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, sowohl an den Promovierenden als auch am wissenschaftlichen Personal der Universität Paderborn sehr gering ist. In den letzten beiden Jahren wurden daher bereits verstärkt mehrstufige Programme eingesetzt und verstetigt, um dem geringen Anteil von Frauen an den Nachwuchswissenschaftlern entgegen zu steuern:

(1) Maßnahmen für Studierende

- Informations- und Medientechnische Grundschulung für Frauen

Das Ziel dieser technischen Grundausbildung ist es, die mitgebrachten informationstechnischen Kompetenzen der Studentinnen zu erkennen und auszubauen sowie vorhandene Lücken zu schließen. Die Studentinnen erhalten ein Grundzertifikat, das ihre technische Kompetenz bescheinigt und sie beispielsweise als geeignete Personen für SHK-Stellen ausweist.

- Qualifizierungsmaßnahmen für Absolventinnen

Die Qualifizierungsmaßnahme *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.

(2) Maßnahmen für Promovendinnen

- Qualifizierungsmaßnahmen für Promovendinnen

Die Qualifizierungsmaßnahme *Karriere als Wissenschaftlerin* beinhaltet Workshops und Vorträge, die speziell für Promovendinnen konzipiert sind und diese Zielgruppe bei dem Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützen soll, z. B. zu Themen wie *Erfolgreiche Drittmittelakquise*, *Networking*, *Karrierestrategien*.

- Mentoring Programm für Doktorandinnen

Das Programm richtet sich in erster Linie an Wissenschaftlerinnen, die im Promotionsprozess bereits fortgeschritten sind und eine Karriere als Wissenschaftlerin an der Universität anstreben. Schwerpunktmäßig stehen folgende Zielsetzungen im Vordergrund:

- Stärkung der Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn sowie Unterstützung der damit verbundenen Karriereplanung durch eine erfahrene Mentorin einer anderen Hochschule
- Aufbau eines Wissenschaftlerinnennetzwerks
- Internationales E-Mentoring mit entsprechendem Begleitprogramm

Das Programm vermittelt Wissen über berufliche Erfolgsstrategien und unterstützt das berufliche Networking. Das Mentoring Programm der Universität Paderborn ist 2008 mit 18 Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgreich angelaufen und wurde sehr gut nachgefragt. Zu dem bislang bis 2010 geplanten Programm findet eine wissenschaftliche Begleitstudie am Lehrstuhl für Kognitive Psychologie statt.

- **Promotionsstipendien**

Die Universität Paderborn vergibt jährlich ein bis zwei zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung.

- **nano4women**

Unter Federführung des Faches Physik der Universität Paderborn wurde ein vom BMBF gefördertes Projekt für Frauen in den Nanotechnologien durchgeführt. Dabei handelt es sich zum einen um eine Karrierenetzwerkbildung international ausgerichteter Nachwuchswissenschaftlerinnen der Nanotechnologien als auch weiterführend durch das Projekt Nena, um Coaching und Unterstützung zu Gründungsinitiativen von Wissenschaftlerinnen aus den Nanotechnologien.

(3) Maßnahmen für die Postdoc-Phase

- **Postdoc-Stipendien**

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase verleiht die Universität Paderborn 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.

- **Unterstützung von Forschungsvorhaben**

Postdocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen können zur Unterstützung von Forschungsvorhaben auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt werden.

(4) Weitere Maßnahmen

- **Finanzielle Anreizsysteme**

- Anreizsystem für Professorinnen und Professoren, sich verstärkt für die wissenschaftliche Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses einzusetzen durch die Möglichkeit, besondere Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung zu erhalten.
- Fonds zum Ausgleich von Mutterschaftsausfällen: Finanzieller Ausgleich für Fakultäten für anfallende Vertretungskosten während der Mutterschutzzeiten. Ziel der Maßnahme ist es, mögliche Vorbehalte bei der Einstellung von Frauen entgegen zu wirken.

- **Fort- und Weiterbildung**

- Regelmäßige Veranstaltungen zur Vermittlung von Genderkompetenz im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms der Universität Paderborn. Themen dieser Seminare sind beispielsweise *Hochschulbezogene Genderkompetenz* und *Work-Life-Balance*.
- Gender Mainstreaming und Diversity sind immanente Bestandteile des hochschuldidaktischen Programms der Universität Paderborn. Explizite Angebote zur Vermittlung von Genderkompetenzen werden zurzeit von der Hochschuldidaktik noch nicht angeboten.

- **Kinderbetreuung während Tagungen**

Kostenerstattung für Kinderbetreuung während der Teilnahme an Tagungen.

- **Bereichsspezifische Angebote**

In den Frauenförderplänen der Fakultäten und organisatorischen Einheiten sind nochmals einzelne, für den jeweiligen Bereich spezifische Maßnahmen aufgeführt. Beispielsweise können Habilitandinnen in der Fakultät für Naturwissenschaften zur Unterstützung ihrer Forschungstätigkeit SHK-Stellen oder eine zeitweilige Zuweisung von technischem Personal erhalten.

Es bleibt zu überprüfen, ob die genannten Maßnahmen auch nachhaltig greifen. Erste Erfolge sind bereits zu beobachten: Im WS 2007/2008 betrug der Frauenanteil an den eingeschriebenen Promotionsstudierenden 30,4 %. Außerdem weisen die Statistiken des WS 2007/2008 einen Frauenanteil von 26,5 % bei den Promotionen an der Universität Paderborn und damit eine Steigerungsrate von fast fünf Prozentpunkten im Vergleich zum Prüfungsjahr 2007¹¹ auf.

Daher sollen die bereits bestehenden Maßnahmen weitergeführt und weiterhin auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Da das strategische Ziel eines Frauentils an den Promotionen und Habilitationen, der mindestens dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe entspricht, noch lange nicht erreicht ist, sind zukünftig **weitere Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen** geplant:

- **Wissenschaftliche Studie zur geringen Repräsentanz** von Promovendinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Universität Paderborn, als Grundlage zur Entwicklung gezielter Maßnahmen
- **Thematisierung der Defizitanalyse** in den betroffenen Fakultäten zur Vermittlung des Problembewusstseins
- Gezielte Steuerung durch die **interne leistungsorientierte Mittelverteilung** mittels stärkerer Gewichtung des Parameters *Frauenanteil an den Promotionen*, um ein finanzielles Anreizsystem zu schaffen
- Vergabe weiterer **Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen**
- Verstetigung des Angebots der **Unterstützung** der Postdocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen **durch eine WHK-Stelle** für die Dauer von einem Jahr zur Unterstützung von Forschungsvorhaben
- Angebot von **Workshops zu den Themen Genderkompetenz und Diversity Management** im Rahmen der hochschuldidaktischen Weiterbildung

3.3 Zielgruppe Studentinnen

3.3.1 Situations- und Defizitanalyse

Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn lag zum Wintersemester 2007/2008 bei 44,6 %. Der Frauenanteil an den Absolventen betrug im Prüfungsjahr 2007 48,4 %. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich (Abb. 2)¹²: 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 %. 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 %.

¹¹ Das Prüfungsjahr 2007 umfasst das Wintersemester 2006/2007 und das Sommersemester 2007.

¹² Die Einordnung der Studierenden geschieht nach der Fakultät, in der sie ihr Wahlrecht ausüben.

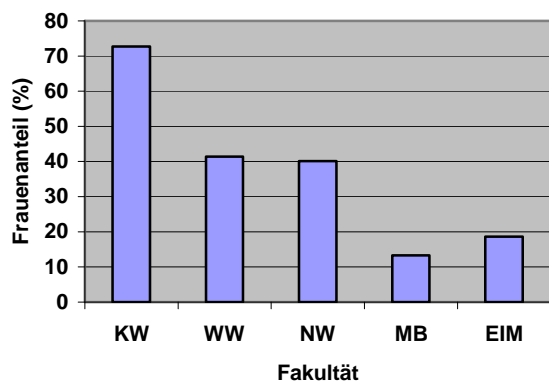


Abbildung 2: Frauenanteil an den Studierenden im WS 2007/2008

Es besteht dementsprechend insbesondere ein hoher Steigerungsbedarf beim Studentinnenanteil in den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik.

Es bleibt zu beobachten, welche Auswirkungen die neuen gestuften Studiengänge auf den Studentinnen- und Absolventinnenanteil haben. In den Jahren 2005-2007 zeigt sich ein Trend dahin, dass Frauen eher einen Bachelor- als einen Masterabschluss machen: Während 2005 der Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen noch bei 47,3 % und bei den Masterabschlüssen bei 61,1 % lag, betrug der Absolventinnenanteil 2007 bei den Bachelorabschlüssen 57,7 % und 35,5 % bei den Masterabschlüssen.

3.3.2 Strategisches Ziel

Ziel der Universität ist es, den Anteil der Studentinnen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dabei soll insbesondere der Studentinnenanteil in den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik deutlich gesteigert werden. Ebenfalls ist anvisiert, den geringen Anteil an männlichen Studierenden in den Lehramtsfächern zu verbessern.

3.3.3 Maßnahmen zur Zielerreichung

Es werden bislang folgende Maßnahmen durchgeführt, um gezielt junge Frauen für ein Studium, insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, an der Universität Paderborn anzusprechen:

- **Projekt *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft***

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 wurde auf Initiative der Fächer Informatik, Wirtschaftsinformatik und Elektrotechnik das Projekt *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft* gegründet. Zielsetzung des Projektes ist, Gleichstellungsaspekte insbesondere in den Studienfächern und Forschungsbereichen zu fördern, die maßgeblich an der Profilbildung der Hochschule als Universität der Informationsgesellschaft beitragen.

Zum einen ist angestrebt, den geringen Frauenanteil unter den Studierenden und beim wissenschaftlichen Personal dieser Fächern zu erhöhen, zum anderen sollen Aspekte der Genderforschung z. B. *Geschlechtersensible Betrachtung der Entwicklung von IuK Technologien* oder *Geschlechertypisches Nutzungsverhalten* in Forschung und Lehre eingebracht werden.

Die bisherigen Maßnahmen zur Werbung und Motivierung von Schülerinnen für ein Studium wie z. B. Girls' Day, Schnupperstudium in den Herbstferien, Beteiligung an Messen, Schulbesuche, Schnuppertage wurden verstetigt und sollen mit professionellen Standards der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketings ausgeweitet werden.

- **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. Die Werbekampagnen fanden eine große Resonanz in der Region und bewogen Schülerinnen beispielsweise zur Teilnahme am Schnupperstudium.

- **Girls' Day**

Die Universität Paderborn beteiligt sich seit 2001 jedes Jahr mit über 15 Workshops und Praktika in den sogenannten MINT-Fächern (**M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik) am bundesweiten Girls' Day. Die Angebote werden mit 120-160 Schülerinnen sehr gut angenommen. Die Evaluation der Veranstaltung zeigt, dass die Angebote sehr gut bewertet werden und eine größere Anzahl von Schülerinnen bereits mehrmals an den Angeboten der Universität Paderborn teilgenommen hat.

- **Schnupperstudium für Schülerinnen**

In der seit 2002 jährlich stattfindenden interdisziplinären Herbsthochschule erhalten Schülerinnen der Sekundarstufe II in Vorträgen, Workshops und persönlichen Gesprächen einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten MINT Fächer und können sich über die Rahmenbedingungen des Studiums an der Universität Paderborn informieren. An der Veranstaltung, die regelmäßig evaluiert wird, nehmen ca. 100 Schülerinnen teil. Eine Verbleibserhebung zur Wirksamkeit der Maßnahme hat gezeigt, dass 85 % der befragten Schülerinnen ein Studium aufnehmen, davon 55 % in einem natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Fach.

- **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, also vor der Festlegung in die Orientierungsstufe, für ca. 200 Schülerinnen und Schüler ein Förderpreis in Form einer Urkunde und Preisgeld vergeben. Es sollen diejenigen ausgezeichnet werden, die die beste Gesamtnote in den naturwissenschaftlichen Fächern erhalten haben.

Die bereits etablierten Angebote haben sich als sinnvoll erwiesen, um das Interesse von Schülerinnen an einem Studium, insbesondere in den MINT-Fächern, zu wecken. Sie sollen zukünftig ausdifferenziert, verstetigt und evaluiert werden. Zur Effektivitätssteigerung sind daher **zukünftig folgende Maßnahmen für die Zielgruppe Studentinnen** geplant:

- Das **Projekt *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft*** ist zurzeit in einer personellen Umstrukturierung. Die bislang durchgeführten Maßnahmen zur Werbung von Schülerinnen sollen mit professionellen Standards der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketings ausgeweitet werden. Darüber hinaus sollen innovative weiterführende Konzepte im Rahmen der Profilbildung *Universität der Informationsgesellschaft* entwickelt und umgesetzt werden, z. B. durch die Einrichtung einer internationalen Gastprofessur unter Berücksichtigung von Genderaspekten.
- Einrichtung von **Schülerinnen-Studentinnen-Patenschaften**, um Schülerinnen eine individuelle und intensive Studienorientierung zu ermöglichen
- Teilnahme am bundesweiten **Programm *Neue Wege für Jungs***. Geplant sind Angebote in den Bereichen *Kunst* sowie *Ernährung und Verbraucherbildung*.

3.4 Genderforschung und Gender in der Lehre

Um die Chancengleichheit der Geschlechter umzusetzen und den Frauenanteil im Wissenschaftsbereich, insbesondere auch in den zukunftssträchtigen Feldern der Ingenieur- und Naturwissenschaften zu erhöhen, ist eine geschlechtersensible Lehre und Forschung unverzichtbar, um z. B. geschlechtsstereotype Festlegungen und Verhaltensweisen abzubauen.

3.4.1 Situations- und Defizitanalyse

Die Universität Paderborn hat 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 1990 die Etablierung von Frauenforschungsprofessuren in den Fächern Erziehungswissenschaft und Psychologie. Heute sind an der Universität Paderborn vier Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung etabliert. Themen zur Genderforschung werden darüber hinaus in Seminaren und Vorlesungen einzelner Fächer angeboten.

Des Weiteren werden regelmäßig Vorträge im Rahmen des Forums für Geschlechterforschung, z. B. zum Thema *Medien und Gender*, angeboten. Das Forum für Geschlechterforschung an der Universität Paderborn ist ein interdisziplinärer Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die sich mit Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung befassen. Es bildet mit den Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW einen Forschungsbereich, der zukünftig weiter ausgebaut werden soll.

3.4.2 Strategisches Ziel

Die Universität Paderborn plant eine stärkere Institutionalisierung der Genderforschung. Mit dem Ziel der Qualitätssicherung und der Profilbildung der Hochschule sollen alle Angebote in diesem Bereich zukünftig wesentlich stärker vernetzt werden.

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. Genderforschung und Gendermodule in der Lehre sind die professionelle Basis für Exzellenz in der Gleichstellung sowie die Durchdringung der Organisation mit Geschlechtergerechtigkeit und daher von weit reichender strategischer Bedeutung in der Hochschule.

Durch eine gendersensible Aus- und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer für den naturwissenschaftlich-technischen Unterricht kann zudem auch auf die Studienfachwahl junger Frauen verändernd eingewirkt werden und damit nachhaltig eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich bewirkt werden.

3.4.3 Maßnahmen zur Zielerreichung

Zur besseren Institutionalisierung und Vernetzung der Genderforschung plant die Universität Paderborn zum Wintersemester 2008/2009 die Einrichtung eines Center for Gender Studies (*Ceges*). Das *Ceges* bildet eine interdisziplinäre zentrale Struktur für Genderforschung innerhalb der Universität und bietet in Forschung und Lehre die Auseinandersetzung mit komplexen gesellschaftlich relevanten Fragestellungen. Die Universität erhält durch das Zentrum einen weiteren profilbildenden Schwerpunkt, der zur Erweiterung und Stärkung des Angebots der Studiengänge sowie zur weiteren Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter beiträgt. Mit der Einrichtung des *Ceges* werden folgende übergeordnete Ziele verfolgt:

- Effektivere Vernetzung der Genderforschung und -lehre
- Ausbau der Forschungsaktivitäten im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn und Beratung zu Genderaspekten in geplanten Forschungsvorhaben, z. B. bei der DFG
- Entwicklung von Modulen im Bereich Genderforschung insbesondere in der Lehramtsausbildung, im Studium Generale und in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern
- Effektivere Planung und Integration von Gender-Bestandteilen in der Lehre
- Transfer von Genderkompetenzen durch Weiterbildungsangebote in die Hochschule und in die Region, z. B. für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler
- Internationale Anschlussfähigkeit

Das Konzept für das *Ceges* wurde erstellt und die interdisziplinäre Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn wurde bereits intensiviert. Im Wintersemester 08/09 wird eine Ringvorlesung angeboten, die einen Überblick über die aktuelle Genderforschung an der Universität Paderborn gibt. Eine Stelle zur Einrichtung des *Ceges* wird bis Ende 2008 von der Hochschule finanziert. Finanzierungsmöglichkeiten über 2008 hinaus müssen eruiert werden.

3.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

3.5.1 Situations- und Defizitanalyse

Zur Verbesserung der Infrastruktur zur 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. Hierfür hat die Universität ihre bereits vorhandenen, familienorientierten Maßnahmen begutachten lassen und sich durch eine Zielvereinbarung mit dem Auditrat der Beruf & Familie gGmbH verpflichtet, innerhalb der nächsten drei Jahre weitere Verbesserungen vorzunehmen. Es wurden fünfzehn 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.

Viele der vereinbarten Ziele wurden bereits umgesetzt. Einige Beispiele hierfür sind:

- **Mehrstufiges Kinderbetreuungskonzept**

• **Kostenfreie Kinderferienbetreuung in den Herbst- und Osterferien**

Bereits seit 1999 wird eine kostenfreie Ferienbetreuung für 40-60 Schulkinder angeboten. Die Ferienfreizeiten werden z. T. mit MINT-Fächern organisiert und sind so konzipiert, dass sie nicht nur die Vereinbarkeitsproblematik der Beschäftigten und Studierenden erleichtern, sondern auch dazu beitragen, bei jüngeren Mädchen vor der Orientierungsstufe ein Interesse an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern zu wecken bzw. zu stärken.

• **Kinderkurzzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids)**

In der Kinderkurzzeitbetreuung (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 und Beruf/Studium.

- **Kindertagesstätte Kunigunde des Studentenwerks**

Die Kita des Studentenwerks bietet für Kinder von Studierenden im Alter ab vier Monaten und in begrenztem Umfang für Kinder von Beschäftigten ganztägig qualifizierte Betreuung an.

- **Betreuungsplätze für Neuberufene und Gastdozenten**

In begrenztem Umfang stehen für Neuberufene und Gastdozentinnen und -dozenten 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.

- **Verbesserung der Studienbedingungen für studierende Eltern**

- Prüfungsmöglichkeit außerhalb der Standardtermine.
- Das Lehrangebot soll so organisiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist, z. B. Kernzeiten von 8.00-18.00 Uhr.
- Studierende Eltern können bis zu sechs Semester von der Zahlung der Studienbeiträge befreit werden.
- Das strategische Ziel der familiengerechten Hochschule wird im Rahmen des Qualitätsmanagementprozesses Lehre und Studium in Kooperation mit dem CHE Consult eingebunden.

- **Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten**

Zur Verbesserung der Infrastruktur im Sinne einer familiengerechten Hochschule wurden bisher sehr weitreichende Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit und Telearbeit abgeschlossen. Zur Telearbeit wurde zudem ein wissenschaftlich begleitetes Pilotprojekt durchgeführt.

- **Information und Kommunikation**

- Erhebung des Kinderbetreuungsbedarfs der Hochschulangehörigen in 2002
- Broschüren und Flyer z. B. Studieren mit Kind, Familiengerechte Hochschule
- Eltern-Service-Paket zur cooperate identity
- Internetportal *Familienfreundliche Hochschule*

3.5.2 **Ausdifferenzierung und Weiterentwicklung bisheriger familienstrategischer Ansätze**

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sollen folgende Maßnahmen zukünftig umgesetzt werden:

- Um die Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität Paderborn für Studierende und beschäftigte Eltern zu optimieren, beabsichtigt die Hochschule, sich auch in den nächsten Jahren der von der Beruf & Familie gGmbH durchgeführten **Auditierung zur familiengerechten hochschule** zu unterziehen.
- Wegen eines großen Bedarfs an institutionellen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten unter drei Jahren ist in 2008 die Einrichtung von zwei Gruppen für diese Altersgruppe als **Erweiterung der Kita** des Studentenwerkes geplant. Die Öffnungszeiten sollen den besonderen universitären Arbeitszeiten entsprechen.
- **Bedarfsentsprechende Erweiterung der Kinderfreizeiten** in den Sommerferien
- Entwicklung eines Konzepts für die Bedarfe von Hochschulangehörigen mit **pflegebedürftigen Angehörigen**

3.6 Strategisches Controlling der Zielerreichung/Evaluation und Qualitätssicherung

Das vorliegende Gleichstellungskonzept macht Aussagen zu fünf strategisch relevanten Handlungsfeldern. Drei betreffen wissenschaftliche Personalstrategien (Kap. 3.1 bis 3.3) und zwei sind Organisationsstrategien (Kap. 3.4 und 3.5). Die Handlungsfelder sind aufeinander abgestimmt und die jeweiligen Maßnahmen verstärken einander zur Zielerreichung. Die Erfolgskontrolle der Gleichstellungsstrategie und ihrer Maßnahmen wird durch ein strategisches Gleichstellungscontrolling gewährleistet. Um die beabsichtigten strategischen Wirkungen zu steuern, werden Evaluationen zum Zielerreichungsgrad durchgeführt. Zu nennen sind hier:

- Berichtspflicht im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung II und III zwischen der Universität Paderborn und dem MIWFT
- Berichtspflicht im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule*
- Durchführung des Qualitätsmanagements im Bereich Studium und Lehre durch CHE
- Berichtspflicht und Evaluation im Rahmen der Frauenförderpläne
- Geschlechterdifferenzierende Datenerhebung

Zur Verbesserung der Qualitätssicherung und der Evaluation sind folgende zusätzliche Maßnahmen geplant:

- Stärkere Verankerung der Gleichstellung in der Hochschulentwicklungsplanung, der Evaluation und in den Strukturplänen der Universität sowie im Hochschulmarketing, um einen Top-Down-Prozess zu gewährleisten
- Implementierung gleichstellungsbezogener Ziele in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium
- Gleichstellungspolitisches Monitoring im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung
- Durchführung der Re-Auditierung *familiengerechte hochschule*
- Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat
- **Überprüfung des Gleichstellungskonzepts auf seine Wirksamkeit und den Umfang der Finanzierung zum 31.12.2010**

Außerdem wird zur Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Organisationsebenen eine Steuerungsgruppe eingesetzt, die durch externe Expertise beraten wird. Die Steuerungsgruppe berichtet dem Präsidium halbjährlich.

4 Das Gleichstellungskonzept auf einen Blick

Abschließend zeigt die folgende Grafik das Gleichstellungskonzept auf einen Blick, das für die Zeitdauer von 2008-2013 Gültigkeit hat:

