

# **Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn**

im Rahmen des Wettbewerbs

„Gleichstellungskonzept – Geschlechtergerechte Hochschule“  
durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des  
Landes Nordrhein-Westfalen

**April 2009**

<b>Inhalt</b>	
<b>1 Gleichstellungspolitisches Profil</b>	<b>1</b>
<b>2 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik</b>	<b>1</b>
2.1 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf der zentralen Ebene	
2.2 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf der dezentralen Ebene	
<b>3 Konzepte und Strategien zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit</b>	<b>3</b>
3.1 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Studierenden	
3.2 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses	
3.3 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Professuren	
3.4 Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	
3.5 Strategien und Maßnahmen zu einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien	
<b>4 Genderforschung</b>	<b>13</b>
<b>5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium</b>	<b>14</b>
<b>6 Evaluation und Qualitätssicherung</b>	<b>15</b>
<b>7 Bilanz der bisherigen Gleichstellungspolitik</b>	<b>16</b>
7.1 Bisherige Erfolge durch Gleichstellungsaktivitäten	
7.2 Strategische Herausforderung für die Zukunft	
<b>Anhang</b>	<b>17</b>

## 1 Gleichstellungspolitisches Profil

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

Ziel der Paderborner Gleichstellungspolitik ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen der Universität sowie eine geschlechtergerechte Verteilung von Ressourcen. Um genderspezifische Diskriminierungen zu verhindern bzw. abzubauen, werden verschiedene Maßnahmen an der Universität durchgeführt. Da in vielen Bereichen der Universität Paderborn Frauen immer noch unterrepräsentiert sind, ist das vorrangige Ziel der **Gleichstellungspolitik** die Erhöhung der Frauenanteile in diesen Bereichen. Ebenfalls werden in Fächern, in denen der Männeranteil an den Studierenden gering ist, Maßnahmen durchgeführt, um Studenten zu gewinnen. Beispielsweise wird sich die Universität an dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderten Projekt „Neue Wege für Jungs“ beteiligen.

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

Für den Implementierungsprozess wurde an der Universität Paderborn 2009 eine Steuerungsgruppe unter der Leitung des Vizepräsidenten für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen eingesetzt. In der Steuerungsgruppe sind alle Fakultäten durch ihre Dekane oder deren Vertreterinnen und Vertreter eingebunden. Der Implementierungsprozess wird durch externe Beratung professionell unterstützt und begleitet.

## 2 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungspolitik

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

### 2.1 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf der zentralen Ebene

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

In der 2009 überarbeiteten **Grundordnung** der Universität Paderborn wird als Hochschulaufgabe die nachhaltige Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Förderung der familien- und elterngerechten Hochschule festgelegt.

Auch in der **Zielvereinbarung II** (ZV 2005-2007) und der **Ziel- und Leistungsvereinbarung 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.

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

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik der Universität Paderborn ist die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich. Um dies zu erreichen, wurde 2008 im Rahmen des Professorinnenprogramms ein **Gleichstellungskonzept** verfasst. Dieses beinhaltet strategische Ziele und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen, zur Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Studentinnenanteils insbesondere in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Da die Universität Paderborn eine interdisziplinäre Genderforschung und eine zeitgemäße familienfreundliche Hochschulkultur als grundlegende Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Hochschule ansieht, 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.

Des Weiteren hat die Universität Paderborn im März 2009 **eine Stellungnahme zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG** verfasst und eingereicht. Darin berichtet die Universität Paderborn über bestehende Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit in der Forschung und schreibt weitere zukünftige Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, fest.

Das Präsidium der Universität Paderborn betrachtet die durchgängige Verankerung der Gleichstellung innerhalb der Hochschule als Teil seiner Leitungsaufgabe und engagiert sich unmittelbar in den wesentlichen Prozessen. Beispielsweise führt der Vizepräsident für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen den Vorsitz in der Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming an der Universität Paderborn. Die Stellungnahme zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG wurde von einer Kommission unter Vorsitz des Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeitet.

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

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

Des Weiteren hat die Universität Paderborn 2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen durch die Teilnahme am „**audit familiengerechte hochschule**“ der Beruf und Familie gGmbH das Grundzertifikat „familiengerechte hochschule“ erlangt. Im Rahmen der Auditierung erfolgten eine Ist-Analyse und die Formulierung zukünftiger Maßnahmen. Durch eine Zielvereinbarung mit der Beruf und Familie gGmbH hat sich die Hochschule verpflichtet, die formulierten Maßnahmen umzusetzen. Die Fortschritte werden durch einen jährlichen Bericht dokumentiert. Im November 2008 erfolgte die erfolgreiche Re-Auditierung.

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

Ebenfalls ist die Universität Paderborn Mitglied des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ und zählt mit zu den Erstunterzeichnern der Grundsatzerklärung zum Erfolgsfaktor Familie.

Die Universität Paderborn berücksichtigt Gleichstellung in der Finanzverteilung. Um für die Fakultäten ein **finanzielles Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils** zu etablieren, werden Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags als Parameter bei der hochschulinternen Mittelvergabe honoriert. Für die Verteilung der Mittel im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe wurden die Frauenanteile an den Professuren, an den Absolventen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen.

Das Präsidium führt zudem 2009 ein Anreizsystem für die Gewinnung von Professorinnen ein. Bei Ruferteilung an eine Professorin können den Fakultäten zusätzlich 30.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden. Die Maßnahme wird, wie weitere Projekte, aus dem Innovationsfonds des Landes NRW finanziert. Grundlage der Mittelverteilung aus dem Innovationsfonds ist das für den Zeitraum 2008 bis 2013 erstellte Gleichstellungskonzept (Professorinnenprogramm).

## 2.2 Strukturelle Einbindung der Gleichstellungspolitik auf der dezentralen Ebene

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

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

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

Um gleichstellungspolitische Zielsetzungen zukünftig im Sinne des Gender Mainstreaming auch auf der Ebene der Fakultäten noch stärker zu implementieren, wurde festgelegt, dass gleichstellungsrelevante Prozesse auch in die Strukturpläne der Fakultäten eingebunden werden sollen. Außerdem sollen **gleichstellungsbezogene Ziele in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten** mit dem Präsidium aufgenommen werden.

## 3 Konzepte und Strategien zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit

Aufgrund ihrer Größe verfügt die Universität Paderborn über keine eigene Personalentwicklungsabteilung und bislang wurde noch kein explizites Personal- und Organisationsentwicklungskonzept verfasst. Die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung ist in folgenden Konzepten verankert:

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

Ziel des im Rahmen des Professorinnenprogramms erstellten und positiv begutachteten Gleichstellungskonzepts ist eine Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich der Universität Paderborn.

Mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wirkt die Universität Paderborn auf das Ziel der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen hin. Dabei sollen strukturelle Benachteiligungen abgebaut und vorhandene Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre gleichermaßen genutzt werden. Es wird angestrebt, dass Frauen und Männer in allen Bereichen der Hochschule zu gleichen Teilen vertreten sind.

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

Ziel ist es ebenfalls, bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal chancengleich zu agieren.

Um auf breiter Basis für genderspezifische Aspekte zu sensibilisieren werden im Rahmen des allgemeinen **Fort- und Weiterbildungsprogramms** insbesondere auch für Führungskräfte Veranstaltungen wie beispielsweise „Managing Gender & Diversity – Zur produktiven Nutzung von Vielfalt in der Organisation“ und „Hochschulbezogene Genderkompetenz“ angeboten.

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

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

#### 3.1.1 Situationsanalyse

Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn lag zum Wintersemester 2008/2009 bei 45,0 %. Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich (siehe Abbildung 1): Im Wintersemester 2007/2008<sup>1</sup> 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 %.

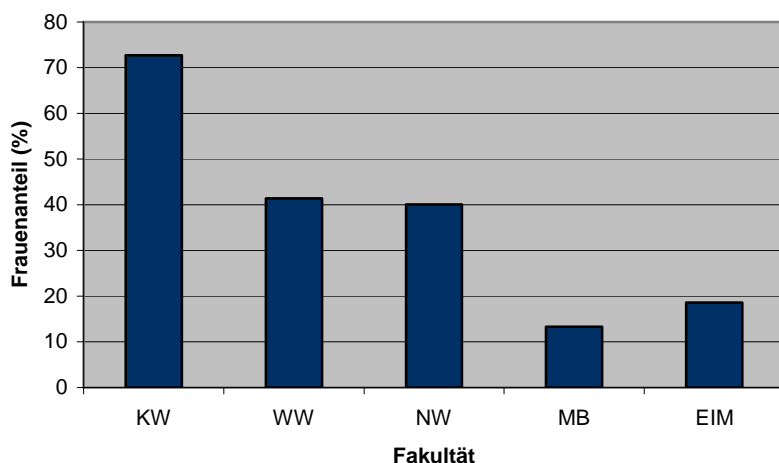


Abbildung 1: Frauenanteil an den Studierenden im WS 2007/2008

<sup>1</sup> Die Fakultätsstatistiken für das Wintersemester 2008/2009 liegen noch nicht vor.

### 3.1.2 Strategisches Ziel

Ziel der Gleichstellungspolitik der Universität Paderborn ist die Sicherung einer geschlechtergerechten Hochschulbildung. Ein Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit ist die Steigerung des Studentinnenanteils in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Universität Paderborn hat sich dementsprechend - beispielsweise in der Ziel- und Leistungsvereinbarung III (ZLV 2007-2010) zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT) sowie im Rahmen des Hochschulkonzepts 2010 - zu einer Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in den MINT-Fächern verpflichtet. Dabei soll insbesondere der Studentinnenanteil in den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik deutlich gesteigert werden. Ebenfalls ist anvisiert, den geringen Anteil an männlichen Studierenden insbesondere in den Lehramtsfächern zu verbessern.

### 3.1.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

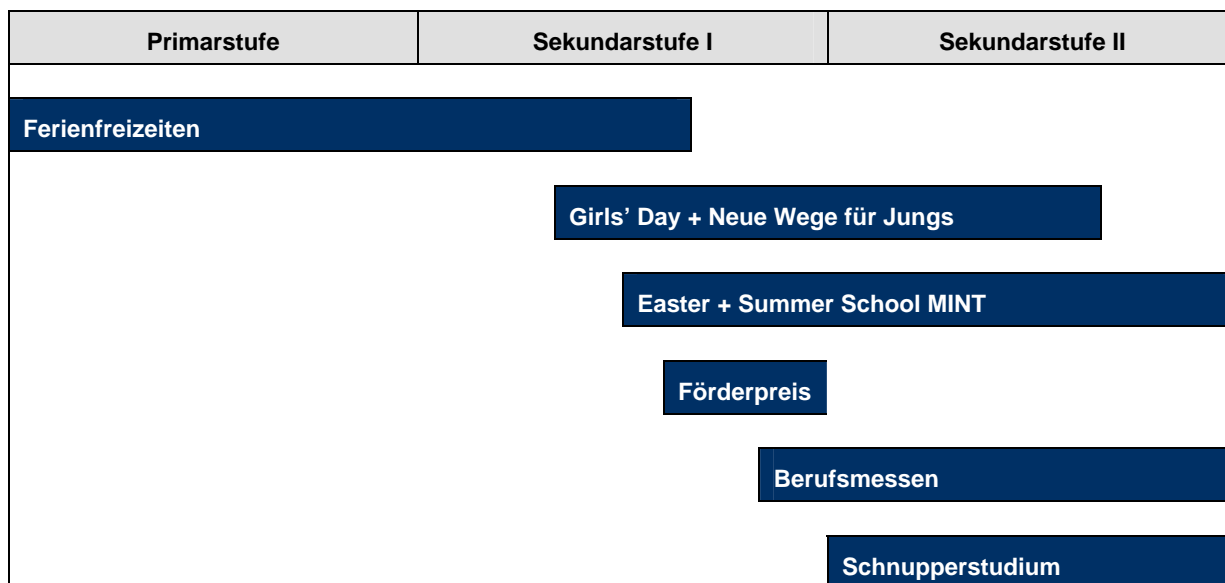
Zur Erhöhung des Studentinnenanteils wurde in den letzten Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen etabliert. Ein Hauptfokus lag dabei entsprechend dem Leitbild der Universität Paderborn auf den MINT-Studiengängen. Die Universität Paderborn setzt mit ihren Maßnahmen auf der Ebene der Studierenden an zwei Punkten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

#### (1) Maßnahmen zur Motivierung für ein Studium

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

- **Ferienfreizeiten:** Bereits seit 1999 wird in den Oster- und Herbstferien eine Ferienbetreuung für jeweils 40-60 Schulkinder angeboten. Die Ferienfreizeiten 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. So werden z. B. regelmäßig experimentelle Workshops in der Chemie, der Elektrotechnik und der Informatik angeboten. Ab 2009 werden die Freizeiten auch in den Sommerferien stattfinden.
- **„Girls' Day“ und „Neue Wege für Jungs“:** 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. Derzeit wird ein Konzept erarbeitet, in diesem Rahmen auch entsprechende Angebote in den Studiengängen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, z. B. in den Fächern Erziehungswissenschaft, Kunst, Sprachen etc., für Schüler anzubieten.
- **Easter + Summer School: Mädchen machen MINT:** In spezifischen Workshops können Schülerinnen der Jahrgangsstufen 8-13 praxisorientierte Themen aus MINT-Fächern selbst ausprobieren. Beispielsweise konnten Webseiten programmiert, virenbefallene Computer „kuriert“, ein Kurzfilm produziert oder Roboter „zum Leben erweckt“ werden.
- **Schnupperstudium:** In der jährlich überregional stattfindenden interdisziplinären Herbsthochschule erhalten Schülerinnen der Sekundarstufe II einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten MINT-Fächer. An der Veranstaltung mit Vorträgen und Workshops nehmen jährlich ca. 100 Schülerinnen teil.
- **Teilnahme an regionalen und überregionalen Berufsmessen:** Mit der Teilnahme an Berufsmessen wird Werbung für ein Studium an der Universität Paderborn in den MINT-Fächern gemacht.
- **Förderpreis der Wirtschaft:** Jährlich wird für die jeweils beste Schülerin und den besten Schüler der 9. und 10. Klassen aller Gesamtschulen und Gymnasien der Kreise Paderborn und Höxter, für ca. 200 Schülerinnen und Schüler ein Förderpreis in Form einer Urkunde und Preisgeld vergeben. Es sollen diejenigen ausgezeichnet werden, die die beste Gesamtnote in den naturwissenschaftlichen Fächern erhalten haben.

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



**Abbildung 2: Übersicht der Maßnahmen zur Motivierung für ein Studium**

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

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

## (2) Studienbegleitende Maßnahmen

Zur Unterstützung während des Studiums und zur Erleichterung des Übergangs zwischen Studium und anschließender Berufstätigkeit, sowohl im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich, wurden studienbegleitende Maßnahmen etabliert:

- **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.
- **Qualifizierungsprogramm für Absolventinnen:** Das regelmäßig stattfindende Qualifizierungsprogramm „Fit in den Job“ richtet sich mit Vorträgen und Workshops, z. B. mit Themen wie Potenzialanalyse, Bewerbungstraining, Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb und Berufsfelder in der Wissenschaft, an Absolventinnen mit dem Ziel, Berufsorientierung zu erleichtern und über Karrierewege in der Wissenschaft zu informieren.

Ein wichtiger Faktor bei der Motivation von Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere ist der Frauenanteil an den Lehrenden. Mit ihrer starken Vorbildfunktion tragen Professorinnen dazu bei, Studentinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren. Durch ihren im Bundes- und Landes-

vergleich hohen Professorinnenanteil (siehe 3.3.1) ist die Universität Paderborn in diesem Bereich bereits gut aufgestellt. Zur weiteren Steigerung des Anteils an Frauen im Wissenschaftsbereich wurden an der Universität Paderborn eine Vielzahl von Maßnahmen konzipiert und etabliert (siehe 3.2 und 3.3).

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

### 3.2.1 Situationsanalyse

Frauen sind in allen Bereichen des wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Paderborn unterrepräsentiert. Im Jahr 2008<sup>2</sup> betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 25,2 %. Damit liegt der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn weit unter dem Bundesdurchschnitt (40,9 % in 2006).

Auch beim wissenschaftlichen Personal sind Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2008<sup>3</sup> 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 der hohen Attraktivität einer Stelle (Dotierung, Dauerstelle) und einem geringen Anteil von Frauen, die diese Stellen besetzen.

Positiv stellte sich dagegen in den Jahren 2007 und 2008 der Frauenanteil an den Habilitationen dar: Von den neun an der Universität Paderborn in diesen beiden Jahren erfolgten Habilitationen wurden vier 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 Spitzengruppe<sup>4</sup>. 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 im Landes- und Bundesvergleich relativ hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal. Ein möglicher Erklärungsansatz ist die Schwerpunktbildung der Universität in den technikorientierten Fächern mit geringem Frauenanteil sowie in der Lehramtsausbildung mit anschließender Referendariatszeit.

### 3.2.2 Strategisches Ziel

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

### 3.2.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

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

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

<sup>2</sup> Das Prüfungsjahr 2008 umfasst das Wintersemester 2007/2008 und das Sommersemester 2008.

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

<sup>4</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.

## (1) Maßnahmen für Promovendinnen

In den letzten beiden Jahren wurden verstärkt mehrstufige Programme eingesetzt und verstetigt, um die Chancen von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses; es werden aber auch beispielsweise Workshops angeboten, die den Übergang vom Studium in den Beruf erleichtern.

- **Qualifizierungsprogramm für Promovendinnen:** Das Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“ beinhaltet Workshops und Vorträge, z. B. zu Themen wie erfolgreiche Drittmittelakquise, Networking, Karrierestrategien, die speziell für Promovendinnen konzipiert sind. Es soll diese Zielgruppe bei dem Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützen.
- **Mentoring-Programm für Doktorandinnen:** Das Programm richtet sich an Wissenschaftlerinnen während aller Phasen des Promotionsprozesses, die sich für eine weitere Karriere in der Wissenschaft interessieren. Ein Ziel ist die Erhöhung der Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn sowie Unterstützung der damit verbundenen Karriereplanung durch eine erfahrene Mentorin einer anderen Hochschule. Das Mentoring-Programm der Universität Paderborn ist 2008 mit sechzehn 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 zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung an der Universität Paderborn
- **Information über Promotionsmöglichkeiten:** Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Paderborn werden darin bestärkt, gezielt Studentinnen auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen. Die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten sollen persönlich angeschrieben und über Promotionsmöglichkeiten und Finanzierungsoptionen hingewiesen werden. Zudem soll eine Liste von Stellen innerhalb der Universität beigefügt werden, die zur Promotion beraten.
- **WHK-Stellen bzw. Personalmittel für Absolventinnen mit Interesse an einer weiteren wissenschaftlichen Karriere:** Die Universität Paderborn richtet einen Pool mit WHK-Stellen (bzw. mit entsprechenden Personalmonaten) im Umfang von 100.000,- € p. a. ein, der unter den besten Absolventinnen, die eine Promotion anstreben, vergeben wird. Die Mittel sollen als Anschubfinanzierung für die Promotion für die Dauer eines Jahres zur Verfügung gestellt werden. Das Vorschlagsrecht liegt bei den betreuenden Professorinnen und Professoren. Die Mittel können auch verwendet werden, um Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aufzustocken und sind somit nicht ausschließlich auf die Stellenqualität „Wissenschaftliche Hilfskraft“ bezogen.
- **Preis für die Betreuerinnen und Betreuer von Doktorandinnen:** Zukünftig soll ein Preis an Professorinnen und Professoren vergeben werden, die die höchste Zahl von erfolgreich betreuten Promotionen von Frauen aufweisen. Durch diese Maßnahme soll zum einen das Engagement der beteiligten Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer honoriert und zudem – im Sinne von Best-Practice-Beispielen – erfolgreiche Betreuungsarbeit gezeigt werden.
- **nano4women, NEnA:** Unter Federführung des Faches Physik der Universität Paderborn wurde ein vom BMBF gefördertes Projekt für Frauen in den Nanotechnologien durchgeführt. Dabei handelt es sich sowohl 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.

## (2) Maßnahmen für die Postdoc-Phase

- **Postdoc-Stipendien:** Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase verleiht die Universität Paderborn jährlich Postdoc-Stipendien. 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. Die Vergabe der Postdoc-Stipendien erfolgt in Anlehnung an das Lise-Meitner-Programm des Landes NRW.
- **Unterstützung von Forschungsvorhaben:** Postdocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen werden zur Unterstützung von Forschungsvorhaben auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt.
- **Einrichtung von Kompetenzteams für Habilitandinnen:** Die Habilitandinnen werden in einer Kleingruppe unter externer Anleitung von Trainerinnen und Trainern in das Prinzip der Kompetenzteams eingewiesen. Ziel ist es, sich in einem Peer-Verfahren gegenseitig zu coachen, zu motivieren und zu unterstützen. Das Vorhaben kann durch Elemente aus dem Mentoring-Bereich ergänzt werden.

Die statistischen Daten zeigen eine Diskrepanz zwischen dem hohen Frauenanteil an den Professuren und dem geringen Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Eine fundierte und systematische Analyse der Gründe für den niedrigen Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen steht bislang noch aus. Zu dieser Thematik soll eine **wissenschaftliche Studie** durchgeführt werden, um passgenaue weitere Maßnahmen entwickeln zu können. Die Universität Paderborn wird für dieses Vorhaben ein über drei Jahre laufendes thematisch vorgegebenes **Promotionsstipendium** aus-schreiben.

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

### 3.3.1 Situationsanalyse

2008<sup>5</sup> betrug der Frauenanteil an den Professuren inkl. Juniorprofessuren an der Universität Paderborn 23,4 %<sup>6</sup>. Damit liegt Paderborn beim Professorinnenanteil seit 2004 landesweit an der Spitze. Deutliche Unterschiede zeigen sich erwartungsgemäß in den einzelnen Fächergruppen. Im Landesvergleich<sup>7</sup> 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. Besonders hervorzuheben ist hierbei die Fakultät für Kulturwissenschaften, die 2007 erstmals einen Professorinnenanteil von über 50 % aufweisen konnte. 2008 fiel dieser dann wieder unter 50 %.

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten der Universität Paderborn weist die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) 2008<sup>8</sup> den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 48,5 % auf. 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) konnte bislang noch keine Professur mit einer Frau besetzt werden.

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 %.

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

<sup>6</sup> Der Professorinnenanteil der Universität Paderborn liegt aktuell bei 26,2 %.

<sup>7</sup> Quelle: Stelleninformationssystem (SIS), Stand 1.10.2006

<sup>8</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008

### 3.3.2 Strategisches Ziel

Die Situationsanalyse macht deutlich, dass der Anteil der Frauen an den Professuren der Universität Paderborn im universitären Vergleich relativ hoch ist. Ziel ist es, diesen Stand noch weiter auszubauen. Steigerungsbedarf besteht insbesondere 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 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, mindestens zwei der in den nächsten Jahren freiwerdenden Professuren in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mit Frauen zu besetzen. Insgesamt hat die Universität Paderborn das Ziel formuliert, den bereits hohen Professorinnenanteil in den nächsten drei Jahren um weitere 5 % zu erhöhen.

### 3.3.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

Genderfaire Auswahlverfahren sind eine Voraussetzung für die Durchsetzung der Chancengleichheit auf der Ebene der Professuren. Das Verfahren für die Besetzung von Professuren hat die Universität Paderborn in einer **Berufungsordnung** festgelegt. Sie legt u. a. die **geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommission** fest und regelt die **aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** an allen Schritten eines Berufungsverfahrens. Hinsichtlich der Auswahl und Einladung von geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen ist festgelegt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerberinnen einzuladen sind. Die Berufsungsordnung sieht zudem die Begleitung des gesamten Verfahrens durch **Berufungsbeauftragte** vor. Für die Berufsungsbeauftragten sind **spezielle Fortbildungsveranstaltungen** vorgesehen, die u. a. das Ziel haben, für unbewusste Geschlechterdiskriminierung sowie homo-soziale Kooptationen zu sensibilisieren, um diese zu vermeiden. Den Berufsungsbeauftragten wird zudem eine **Checkliste** zur Verfügung gestellt, die in kompakter Form die wesentlichen Punkte zusammenfasst, die es innerhalb von Berufsungsverfahren zu berücksichtigen gilt. Mit Hilfe des **Leitfadens für Berufsungsverfahren**, den die gesamte Berufsungskommission erhält, werden Verfahren transparent, formal einwandfrei und ohne zeitliche Verzögerung durchgeführt. Sowohl in der Checkliste als auch im Leitfaden werden explizit **Gleichstellungsaspekte** überprüft.

Im Sinne einer strategischen **Personalrekrutierung** werden bestehende Netzwerke und professioneller Datenbanken genutzt, um schon im Vorfeld gezielt geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Des Weiteren sollen möglichst internationale Ausschreibungen, insbesondere für Stellenbesetzungen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, durchgeführt werden.

Durch ein **gleichstellungsorientiertes Personalmarketing** sollen qualifizierte Wissenschaftlerinnen für eine Professur an der Universität Paderborn gewonnen werden. Beispielsweise wird mit dem Gleichstellungsprofil und der familienfreundlichen Hochschule in Stellenausschreibungen, im Hochschulmarketing (Broschüren, Flyer etc.) und auf der Homepage der Universität gezielt geworben. 2009 soll ein Konzept für ein **Dual Career Programm** entwickelt werden. Ziel ist es, Informationen und gezielte Beratung für Dual Career Paare bereitzustellen und Partner bzw. Partnerinnen von Neuberufenen bei der Suche nach einer passenden Stelle bzw. Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereweg zu unterstützen.

Zur Unterstützung dieser Personalrekrutierungs- und Personalmarketingmaßnahmen ist ein **finanzielles Anreizsystem** umgesetzt, um den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen. Zur Gewinnung von Professorinnen werden den Fakultäten bei der Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin finanzielle Mittel in Höhe von 30.000 € zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wie z. B. Mentoring-Programme, Unterstützung von Forschungsprojekten und Professionalisierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt.

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

#### 3.4.1 Situationsanalyse

Der Frauenanteil an den Stellen im Bereich Technik und Verwaltung betrug 2008 53,7 %. Eine differenzierte Betrachtung nach Besoldungs- bzw. damit vergleichbaren Entgeltgruppen zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen im einfachen<sup>9</sup> und gehobenen Dienst (siehe Tabelle).

**Tabelle: Stellen in Technik und Verwaltung (2008)**

Einfacher Dienst			Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst			Gesamt		
m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
6	2	25,0	93	226	70,8	158	72	31,3	14	14	50,0	271	314	53,7

#### 3.4.2 Strategisches Ziel

Gleichstellungspolitisches Ziel der Universität Paderborn auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sind genderfaire Verfahren bei der Besetzung von neuen Stellen sowie eine genderfaire Personalentwicklung im Sinne einer Karriereförderung.

Ein weiteres Ziel der Universität Paderborn ist, dass diskriminierende Leistungsbewertungen in allen Bereichen der Universität unterbleiben.

#### 3.4.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

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

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

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

Die Universität Paderborn legt großen Wert auf die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seit 2000 gibt es hierzu ein großes Angebot im Rahmen des **internen Fort- und Weiterbildungsprogramms**. Zur Berufs- und Karriereplanung werden beispielsweise Fortbildungsmaßnahmen zum Projektmanagement, zum Zeit- und Selbstmanagement sowie zum Dienstrecht (inkl. Laufbahnrecht) durchgeführt. In der internen Fort- und Weiterbildung gibt es 2008/2009 insgesamt 115 Angebote.

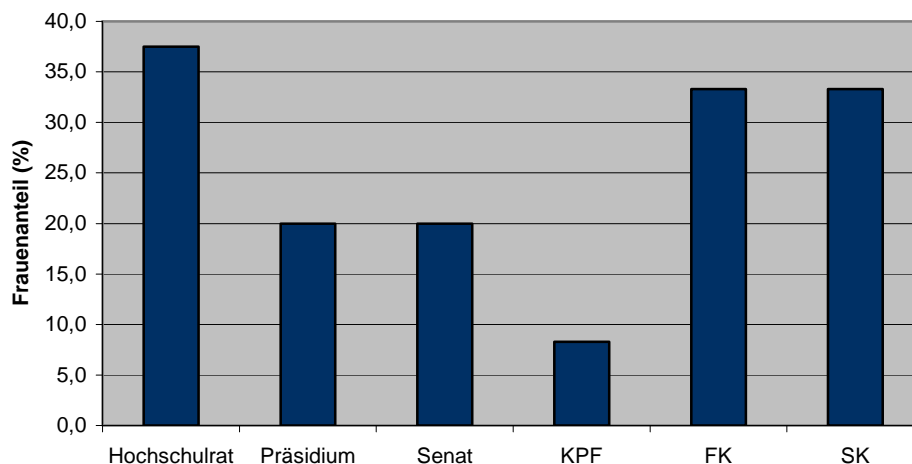
<sup>9</sup> Nur geringe Fallzahlen

## 3.5 Strategien und Maßnahmen zu einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien

### 3.5.1 Ist-Analyse

In den wichtigsten Gremien der Universität Paderborn sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Der Frauenanteil<sup>10</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>11</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 % (siehe Abbildung 3). Trotz des hohen Anteils von Frauen (45,0 %) 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 3: Frauenanteil in den Gremien**

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 Prodekanen ohne Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) bei 26,3 %. In den Fakultätsräten<sup>12</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>13</sup> keine Frau Mitglied ist.

#### 3.5.1 Strategisches Ziel

Ziel ist eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien der Universität Paderborn. Um dies zu Erreichen soll eine geschlechterparitätische Repräsentanz bei der Listenaufstellung erreicht werden.

<sup>10</sup> Stand 3/2008

<sup>11</sup> Ergebnisse der Wahl 2007

<sup>12</sup> Ergebnisse der Wahl 2007

<sup>13</sup> Seit 06/08 ist eine Frau Mitglied im Fakultätsrat der Fakultät EIM

### 3.5.3 Maßnahmenpaket zur Zielerreichung

Im Rahmenplan der Universität Paderborn ist zur Erreichung einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien die Forderung einer „Paritätische[n] Repräsentanz beider Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen“ festgeschrieben. Dieses Ziel wurde bislang nicht erreicht. Vor den Wahlen wird durch persönliche Ansprache versucht, Kandidatinnen für die Wahllisten zu gewinnen. Ein Problem bei der Gewinnung von Frauen für Gremienarbeit ist die durch den geringen Frauenanteil bedingte überproportionale Beanspruchung von Frauen für Selbstverwaltungsaufgaben. Daher ist im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern eine Unterstützung oder Entlastung von anderen Aufgaben festgeschrieben, wenn Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahrnehmen. Auf diese Möglichkeit wird zukünftig verstärkt hingewiesen.

## 4 Genderforschung

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

Die Universität Paderborn hat bereits früher als andere Hochschulen Lehrstühle zur Frauenforschung eingerichtet. Die erste Professur für Frauenforschung „Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt literaturwissenschaftliche und historische Frauenforschung“ wurde bereits 1988 besetzt. Es folgte die Etablierung von Frauenforschungsprofessuren in den Fächern Erziehungswissenschaft (1990), Psychologie (1992) und Literaturwissenschaft (1993). Heute sind an der Universität Paderborn **vier Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung** etabliert. In der Ziel- und Leistungsvereinbarung III zwischen der Universität Paderborn und dem MIWFT wurde festgeschrieben, dass „die frei werdenden Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW mit Denomination Genderforschung wiederbesetzt werden“ sollen. Seit dem Wintersemester 2002/2003 wird der **Masterstudiengang „Komparatistik“ mit den Schwerpunkten Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies** an der Universität Paderborn angeboten. Themen zur Genderforschung werden darüber hinaus in Seminaren und Vorlesungen einzelner Fächer angeboten. Momentan wird das Konzept für einen **Zwei-Fach-Master „Geschlechterstudien/Gender-Studies“** entwickelt, welcher möglichst bald das Akkreditierungsverfahren durchlaufen soll.

Auch werden regelmäßig Vorträge im Rahmen des Forums für Geschlechterforschung, z. B. zum Thema „Medien und Gender“, organisiert. 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.

Mit dem Ziel der Qualitätssicherung und der Profilbildung der Hochschule in der Genderforschung sollen alle Angebote in diesem Bereich zukünftig noch wesentlich stärker vernetzt werden. Zur weiteren Institutionalisierung und Vernetzung der Genderforschung richtet die Universität Paderborn deshalb gegenwärtig ein **Zentrum für Gender-Studies** ein. Dieses soll eine interdisziplinäre zentrale Struktur für Genderforschung innerhalb der Universität bilden und in Forschung und Lehre die Auseinandersetzung mit komplexen gesellschaftlich relevanten Fragestellungen bieten. 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 Zentrums wird der Ausbau der Forschungsaktivitäten im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn gefördert. Ziel ist, insbesondere auch im Hinblick auf das Profil der Universität Paderborn, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften in diesen Forschungsschwerpunkt einzubinden. Das Konzept für das Zentrum für Gender-Studies wurde 2008 erstellt und die interdisziplinäre Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn bereits intensiviert. Im Wintersemester 2008/2009 wurde eine wöchentliche Ringvorlesung angeboten, die einen Überblick über die aktuelle Genderforschung an der Universität Paderborn gab. 2010 sind in

Zusammenarbeit mit verschiedenen Wissenschaftlerinnen zwei Gendertagungen an der Universität Paderborn geplant<sup>14</sup>.

Ein Schwerpunkt der Arbeit des Zentrums für Gender-Studies ist die effektivere Planung und Integration von **Gender-Bestandteilen in der Lehre**. Dafür sollen Module im Bereich Genderforschung insbesondere im Hinblick auf das Leitbild der Hochschule in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern und im Studium Generale entwickelt und implementiert werden. Des Weiteren ist die Lehrerausbildung ein wichtiger Bestandteil der Lehre an der Universität Paderborn. Deshalb sollen auch in diesem Bereich verstärkt Gendermodule angeboten werden. Durch eine **gendersensible Aus- und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer für den naturwissenschaftlich-technischen Unterricht** kann zudem auch auf die Studienfachwahl von Schülerinnen verändernd eingewirkt werden und damit nachhaltig eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich bewirkt werden.

Ein weiteres Arbeitsfeld des Zentrums für Gender-Studies wird zukünftig die Beratung zu Forschungsaktivitäten im Bereich Genderforschung und die Beratung zu Genderaspekten in geplanten Forschungsvorhaben sein. Um Aspekte der Genderforschung in Forschung und Lehre auch in den Studienfächern und Forschungsbereichen zu fördern, die maßgeblich zur Profilbildung der Hochschule als Universität der Informationsgesellschaft beitragen, arbeitet das Zentrum für Gender-Studies eng mit dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ zusammen (siehe 3.1.3).

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

## 5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

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

Zur Verbesserung ihrer Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beteiligt sich die Universität Paderborn am „audit familiengerechte hochschule“ der Beruf & Familie gGmbH. Hierfür hat die Universität ihre bereits vorhandenen, familienorientierten Maßnahmen begutachten lassen und sich durch eine Zielvereinbarung mit dem Auditrat der Beruf & Familie gGmbH verpflichtet, weitere Verbesserungen vorzunehmen. Im Rahmen der Auditierung 2005 wurden fünfzehn verbindliche Zielvereinbarungen getroffen. Hierbei handelt es sich um Maßnahmen zum Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, zur Sensibilisierung von Führungskräften für die Thematik, zum Ausbau des Informationsangebots, zur Flexibilisierung des Arbeitsorts und zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft. 2008 fand die erfolgreiche Re-Auditierung statt.

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

- **Kinderferienbetreuung in den Schulferien:** Bereits seit 1999 wird eine 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 können Kinder von Hochschulangehörigen ab einem Jahr von qualifizierten Erzieherinnen kostenlos betreut werden. Die Einrichtung deckt ebenfalls Notfallbetreuungen ab.
- **Eltern-Service-Büro:** Das Eltern-Service-Büro vermittelt Kinderbetreuungsangebote wie Tagespflegepersonen, Babysitter und „Ersatzomas“ und bietet umfassende Beratungen für Studierende und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.
- **Kindertagestätte des Studentenwerks mit Betreuungsplätzen für Kinder von Beschäftigten:** Die Kita „MS-Kunigunde“ des Studentenwerks bietet für Kinder von Studierenden im Alter ab vier Monaten und in begrenztem Umfang für Kinder von Beschäftigten ganztägig qualifizierte Betreuung an. Wegen des großen Bedarfs an institutionellen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten wird die Kita 2009 in Kooperation und mit finanzieller Beteiligung der Universität Paderborn um 20 Plätze für diese Gruppe erweitert.

<sup>14</sup> Arbeitstitel: „Back to the Boys. Internationale Tagung zur pädagogischen Geschlechterdebatte“ (Frühjahr 2010) und „Identität und Alterität – die Begegnung mit dem Anderen“ (Herbst 2010)

- **Betreuungsplätze für Neuberufene und Gastdozenten:** Für Neuberufene werden in der Kita „MS Kunigunde“ Betreuungsplätze reserviert, um eine sofortige Aufnahme zu ermöglichen. Für Gastdozentinnen und -dozenten stehen kostenfreie Betreuungsplätze in einer privaten Kindertagesstätte zur Verfügung.

Ein weiteres Ziel ist die **Verbesserung der Studienbedingungen für studierende Eltern**. Um dies zu erreichen, soll das Lehrangebot so organisiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist und Prüfungsmöglichkeiten auch außerhalb der Standardtermine ermöglicht werden. Seit Einführung der Studienbeitragsmittel können studierende Eltern bis zu sechs Semester von der Zahlung der Studienbeiträge befreit werden.

Zur **Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten** wurden sehr weitreichende **Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit und Telearbeit** abgeschlossen. Zur Telearbeit wurde zudem ein wissenschaftlich begleitetes Pilotprojekt durchgeführt.

Zur Weiterentwicklung der bisherigen familienstrategischen Ansätze wird 2009 ein Konzept für die Bedarfe von Hochschulangehörigen mit **pflegebedürftigen Angehörigen** erarbeitet.

## 6 Evaluation und Qualitätssicherung

Die Universität integriert das Ziel der Gleichstellung durchgängig in ihre Qualitätssicherungsprozesse. Die Erfolgskontrolle der Konzepte und Maßnahmen wird an der Universität Paderborn durch ein **strategisches Gleichstellungscontrolling** und eine **geschlechterdifferenzierte Datenerhebung** in allen Bereichen der Hochschule gewährleistet. Die erhobenen Daten werden an die Fakultäten, Institute und Einrichtungen weitergegeben. Zukünftig wird die Transparenz in diesem Bereich erhöht, indem die Daten an prominenter Stelle im Internet-Auftritt der Universität zugänglich gemacht werden. Um die beabsichtigten strategischen Wirkungen zu steuern, werden Evaluationen zum Zielerreichungsgrad durchgeführt. An erster Stelle zu nennen ist die **Berichtspflicht und Evaluation zum Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern** an der Universität Paderborn und zu **den Frauenförderplänen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung**. Die Pläne haben eine Geltungsdauer von drei Jahren. Ist zur Hälfte der Laufzeit bereits erkennbar, dass die festgeschriebenen Ziele nicht erreicht werden, sind bereits dann ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Zum Ende der Laufzeit sollen alle drei Jahre Berichte zur Umsetzung des Rahmenplans und zu den Frauenförderplänen verfasst werden. Dabei werden jeweils eine Bestandaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung erstellt. Diese geben Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Pläne.

Das im Rahmen des Professorinnenprogramms erstellte Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn hat eine Gültigkeit von 2008-2013. In diesem Konzept ist festgeschrieben, dass es zum 31.12.2010 auf seine Wirksamkeit und seine Umsetzung überprüft werden soll.

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

Außerdem ist 2009 zur Implementierung von Gender Mainstreaming eine **Steuerungsgruppe** eingesetzt worden, die durch externe Expertise beraten wird. Die Steuerungsgruppe wird dem Präsidium halbjährlich über den Implementierungsprozess berichten.

Eine weitere gleichstellungspolitische Evaluation erfolgt in folgenden Bereichen:

- Berichtspflicht im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung III zwischen der Universität Paderborn und dem MIWFT
- Berichtspflicht im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“
- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten (z. B. Anzahl der beteiligten Wissenschaftlerinnen) bei der Evaluation der jeweiligen Bereiche im Rahmen der Strukturentwicklungsplanungen mit den Fakultäten
- Erstellung eines Zwischenberichts zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards (2011)
- Durchführung des Qualitätsmanagements im Bereich Studium und Lehre durch CHE

Zur Verbesserung der Qualitätssicherung und der Evaluation ist zukünftig eine stärkere Verankerung der Gleichstellung in der Hochschulentwicklungsplanung, der Evaluation und in den Strukturplänen der Universität sowie im Hochschulmarketing geplant, um einen Top-Down-Prozess zu gewährleisten. Die hochschulinterne Qualitätssicherung soll durch ein gleichstellungspolitisches Monitoring erweitert werden. Auch soll eine Implementierung gleichstellungsbezogener Ziele in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium erfolgen.

## 7 Bilanz der bisherigen Gleichstellungspolitik

### 7.1 Bisherige Erfolge durch Gleichstellungsaktivitäten

Durch ihre Gleichstellungsaktivitäten hat die Universität Paderborn in den letzten Jahren 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 in NRW; aktuell in 2009 26,2 %.
- Erste Universität in NRW, die als familiengerechte Hochschule auditiert wurde. Zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit (Gleitzeit, Telearbeit, 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 für Studentinnen. 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, Easter + Summer School MINT, 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.

### 7.2 Strategische Herausforderung für die Zukunft

Trotz der bereits erreichten Verbesserung besteht weiterhin Handlungsbedarf auf dem Weg zur Gleichstellung. Zentrale Herausforderung der nächsten Jahre ist die **Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen** generell, insbesondere aber in den forschungsstarken Profildbereichen der Universität Paderborn. Wie die Statistiken zeigen, scheiden noch zu viele Frauen im Laufe des Qualifizierungsprozesses aus. Damit geht ein großes Potenzial an exzellenten Wissenschaftlerinnen für Forschung und Lehre verloren.

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

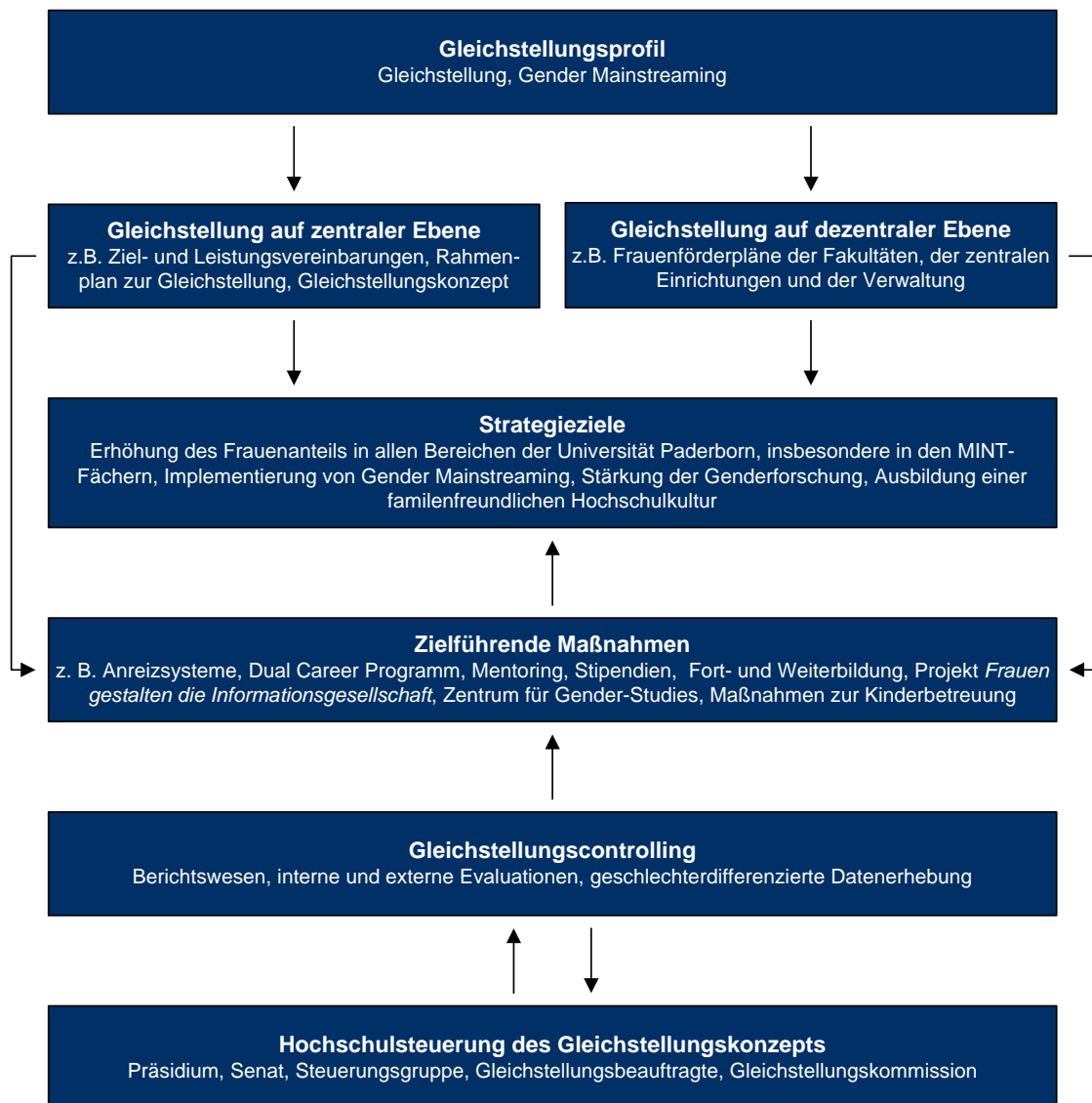
Ferner ist die **Implementierung von Gender Mainstreaming** noch nicht umfassend umgesetzt. Wie bereits beschrieben, ist die systematische Einbeziehung bisher in der hochschulinternen Mittelvergabe, den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem MIWFT, den Zielvereinbarungen im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“, der Leitbildentwicklung sowie den Frauenförderplänen erfolgt.

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 ist eine Steuerungsgruppe eingesetzt worden, die durch eine externe Beratung professionell unterstützt wird.

## Anhang

### Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn



## Struktur der Gleichstellung an der Universität Paderborn

