

Gleichstellungskonzept für Parität

Im Rahmen des Professorinnenprogramms
2030 des Bundes und der Länder



Inhaltsverzeichnis

1	Struktur und Ausgangssituation an der Universität Paderborn	1
2	Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Universität Paderborn	1
3	Unser Ziel: Eine sichtbare Gleichstellung – Wissenschaftlerinnen im Fokus, um Parität zu erreichen	5
4	Ankerthemen zum Gleichstellungsziel.....	7
4.1	Wissenschaftlerinnen	7
4.1.1	Handlungsfeld Berufsmanagement	7
4.1.2	Handlungsfeld Zielvereinbarungen.....	9
4.1.3	Handlungsfeld Gremientätigkeit	9
4.1.4	Handlungsfeld Geschlechtergerechte Karriereentwicklung in der Wissenschaft.....	10
4.1.5	Handlungsfeld Beschäftigungskonzepte	11
4.1.6	Handlungsfeld Wissenschaftskommunikation	12
4.1.7	Handlungsfeld Respektvolle Sprache	13
4.2	Diskriminierung aufgrund von Geschlecht.....	13
4.2.1	Handlungsfeld Richtlinie Antidiskriminierung	14
4.2.2	Handlungsfeld Dezentrale Bereiche zu SBDG sensibilisieren	15
4.2.3	Handlungsfeld Kompetenz der Anlaufstellen zu SBDG	15
4.2.4	Handlungsfeld Aktive Positionierung der Hochschulleitung zu SBDG	16
4.2.5	Handlungsfeld Schutz vor Machtmissbrauch durch Betreuungsvereinbarung	16
4.3	Gleichstellungsakteur*innen	16
4.3.1	Handlungsfeld Sichtbarkeit der Gleichstellungsakteur*innen der Universität Paderborn.....	17
4.3.2	Handlungsfeld Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	18
4.3.3	Handlungsfeld Intersektionalität & Allyships	19
4.4	Vereinbarkeit	19
4.4.1	Handlungsfeld Serviceangebote & Beratung.....	20
4.4.2	Handlungsfeld Rechtliche Regelungen und Vereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit.....	21
4.4.3	Handlungsfeld Sensibilisierung & Strukturarbeit.....	21
5	Geschlechterforschung	22
6	Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen ..	23
7	Gleichstellungscontrolling und Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule	24
7.1	Gleichstellungscontrolling zur Qualitätssicherung	24
7.2	Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule	25

Anhang	26
A.1 Frauenanteil (in %) an den Studierenden, aufgeschlüsselt nach Fakultäten; WS 2007/08 (PP I), WS 2012/13 (PP II), WS 2017/18 (PP III), WS 2023/24 (PP IV)	26
A.2 Frauenanteil (in %) an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV).....	26
A.3 Frauenanteile an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Universität Paderborn.....	27
A.3.1 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Kulturwissenschaften; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV) ...	27
A.3.2 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)	27
A.3.3 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Naturwissenschaften; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)....	28
A.3.4 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Maschinenbau; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)	28
A.3.5 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik, Mathematik; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)	28
A.4 Anzahl der geförderten Projekte nach Förderlinie 1-3	29

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Frauenanteile (in %) an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Universität Paderborn.....	4
Abb. 2: Ankerthemen Gleichstellungsziel der Universität Paderborn	6
Abb. 3: Handlungsfelder Ankerthema „Wissenschaftlerinnen“	7
Abb. 4: Handlungsfelder Ankerthema „Diskriminierung aufgrund von Geschlecht“	14
Abb. 5: Handlungsfelder Ankerthema „Gleichstellungsakteur*innen“.....	17
Abb. 6: Organigramm Gleichstellung an der Universität Paderborn	17
Abb. 7: Handlungsfelder Ankerthema „Vereinbarkeit“	20

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Frauenanteile (in %) auf zentraler und dezentraler Leitungsebene.....	2
Tab. 2: Frauenanteile (in %) in Gremien der Universität Paderborn	3
Tab. 3: Personelle und finanzielle Ausstattung der implementierten Maßnahmen	23
Tab. 4: Finanzielle Ausstattung der im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2030 geplanten Maßnahmen.....	24

1 Struktur und Ausgangssituation an der Universität Paderborn

Die Universität Paderborn zählt mit ihren ca. 2.700 Beschäftigten und ca. 17.200 Studierenden zu den forschungsintensiven, mittelgroßen Universitäten in Deutschland. Fünf Fakultäten, das Zentrum für Bildungsforschung und Lehrkräftebildung – PLAZ-Professional School, die zentralen wissenschaftlichen Einheiten und ein vielfältiges Spektrum an Disziplinen, die eng miteinander verzahnt sind, bilden die Grundlage für erfolgreiche Forschung, für interdisziplinäre Vernetzung und Kooperationen, für ein attraktives Studium und innovative Lehre sowie für den Wissens- und Technologietransfer in die Gesellschaft hinein. Darüber hinaus versteht sich die Universität Paderborn als Forschungs- und Bildungseinrichtung, die für die Vermittlung freiheitlicher, demokratischer und sozialer Werte einsteht, mit dem Ziel, alle Universitätsmitglieder zu ermutigen, positive Impulse für die Zukunft zu setzen. Die Universität soll mit gemeinsamen Anstrengungen als ein Raum gestaltet werden, in dem soziale Teilhabe, Toleranz, Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und Wertschätzung von Diversität verwirklicht werden.

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind übergreifende Ziele, für die sich die Universität Paderborn seit vielen Jahren aktiv einsetzt. Die Universität Paderborn hat bislang dreimal erfolgreich am Professorinnenprogramm teilgenommen. Die in diesem Rahmen entwickelten Gleichstellungskonzepte haben wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit gegeben. Bereits vorher bestehende Maßnahmen konnten optimiert und nachhaltig verankert werden sowie neue Strategien entwickelt und umgesetzt werden. Dadurch konnten in den letzten Jahren die Frauenanteile in vielen Bereichen der Universität Paderborn gesteigert werden.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept für Parität soll die sehr erfolgreiche Gleichstellungs-politik der Universität Paderborn in den nächsten Jahren fortgeführt und weiterentwickelt werden. In der Vergangenheit wirksame Maßnahmen auf individueller und struktureller Ebene sollen nachhaltig weitergeführt und durch neue ergänzt werden. Ziel ist der Transfer der gleichstellungspoliti-schen Aktivitäten in alle Bereiche, Strukturen und Prozesse der Universität Paderborn, um damit einen weiteren wichtigen Schritt hin zur Geschlechterparität und einer geschlechtergerechten Hochschulkultur zu gehen.

2 Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Universität Paderborn

Die Stärken-/Schwächenanalyse betrachtet die Repräsentanz von Frauen an der Universität Paderborn auf der Leitungsebene, in den Gremien und im wissenschaftlichen Karriereverlauf. Dabei wird die Entwicklung der Frauenanteile in den Beteiligungsjahren der Universität Paderborn am Professorinnenprogramm in den Blick genommen – den Jahren 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV).

Leitungen auf zentraler und dezentraler Ebene

Seit April 2018 wird die Universität Paderborn erstmalig von einer Präsidentin geleitet und auch das Amt der hauptberuflichen Vizepräsident*in für Wirtschafts- und Personalverwaltung wird seit 2013

von einer Frau wahrgenommen. Somit sind zwei Leitungspositionen mit zentraler Bedeutung aktuell mit Frauen besetzt. Zusammen mit den weiteren vier Vizepräsidenten liegt der **Frauenanteil im Präsidium** der Universität Paderborn bei insgesamt 33,3 %. 2024 steht die Neuwahl des Präsidiums an. Die **Leitungspositionen** in der **Zentralverwaltung** sind mit einem Anteil von 83,3 % bei den Dezernent*innen überwiegend mit Frauen besetzt.

Tab. 1: Frauenanteile (in %) auf zentraler und dezentraler Leitungsebene

	2008	2013	2018	2024
Präsidium	20,0	20,0	33,3	33,3
Dezernent*innen	40,0	50,0	50,0	83,3
Dekan*innen	0,0	0,0	20,0	0,0
Prodekan*innen	35,7	21,4	23,1	31,6

Auf der dezentralen Ebene ist Geschlechterparität noch lange nicht erreicht. Auf der Leitungsebene der Fakultäten liegt der **Frauenanteil in den Dekanaten** (Dekan*innen sowie Prodekan*innen ohne Geschäftsführer*innen) lediglich bei 25,0 % und es gibt aktuell (Stand 08/2024) in keiner der fünf Fakultäten eine Dekanin. In der gesamten Laufzeit des Professorinnenprogramms gab es insgesamt nur eine Dekanin. Bei den Prodekan*innen lag der Frauenanteil in den Betrachtungsjahren 2013 und 2018 über zehn Prozentpunkte unter dem Frauenanteil von 2008. 2024 erreicht der Frauenanteil an den Prodekan*innen mit 31,6 % fast wieder das Niveau von 2008, eine Steigerung konnte aber nicht erzielt werden. Hier besteht großer Handlungsbedarf. Es müssen Strategien und Maßnahmen entwickelt werden, um den Frauenanteil bei der Übernahme von Ämtern auf der dezentralen Leitungsebene zu erhöhen (siehe Kap. 4.1.3).

Gremienbeteiligung

Das Hochschulgesetz NRW (HG) schreibt seit 2014 eine paritätische Besetzung der Gremien an Hochschulen vor. Im **Hochschulrat** der Universität Paderborn liegt der Frauenanteil 2024 bei 55,6 %. In diesem Gremium konnte die Parität somit erreicht werden. Dagegen ist bei dem **Senat** mit einem aktuellen Frauenanteil von 35,7 % sowie bei den zentralen Senatskommissionen keine paritätische Besetzung gelungen. In den **Fakultätsräten** konnte der Frauenanteil seit 2008 annähernd verdoppelt werden, sodass in der Gesamtbetrachtung dieses Gremiums über die ganze Universität eine Parität mit 46,5 % fast erreicht werden kann. Bei dem Frauenanteil in den Fakultätsräten existiert ein großer Unterschied zwischen den Fakultäten: In der Fakultät für Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil im Fakultätsrat bei 73,3 %, während dieser in der Fakultät für Maschinenbau bei 30,8 % liegt. Im Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beträgt der Frauenanteil 33,3 %, in der Fakultät für Naturwissenschaften 53,3 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik 38,5 %. Zudem gibt es große fakultätsspezifische Unterschiede bei dem Frauenanteil an den Professuren (siehe Anlage A.2), sodass eine geschlechterparitätische Besetzung in diesen Bereichen zu einer überproportionalen Belastung der Frauen führt. Daher wird aktuell an einem Entlastungskonzept für Wissenschaftlerinnen mit überproportionaler Gremientätigkeit gearbeitet.

Tab. 2: Frauenanteile (in %) in Gremien der Universität Paderborn

	2008	2013	2018	2024
Hochschulrat	37,5	37,5	55,6	55,6
Senat	21,7	43,5	28,6	35,7
Fakultätsräte	24,7	30,1	30,1	46,5
Kommission für Forschung und wiss. Nachwuchs	41,7	36,4	33,3	45,5
Kommission für Planung und Finanzen	8,7	9,1	33,3	20,0
Kommission für Lehre, Studium und QM	15,4	46,7	38,5	33,3

Repräsentanz von Frauen im Studium

Die Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen der Universität Paderborn seit dem ersten Professorinnenprogramm. Seit 2008 konnten die Frauenanteile auf fast allen wissenschaftlichen Karrierestufen kontinuierlich gesteigert bzw. auf hohem Niveau gehalten werden. Die fakultätsspezifischen Daten sind im Anhang A.3 aufgeführt.

Der **Frauenteil** an den **Studierenden** liegt 2024 erstmalig **über 50 %**. Somit konnte in diesem Bereich Parität erreicht werden. Bei den **Absolvent*innen** überschritt der Frauenanteil erstmalig 2014 die 50%-Marke und beträgt aktuell 55,0 %. Bei Betrachtung der gesamten Universität konnte die Unterrepräsentanz von Frauen auf Ebene der Studierenden erfolgreich abgestellt werden. Eine Analyse der Studierendendaten zeigt aber, dass es weiterhin eine Unterrepräsentanz von Studentinnen auf der Fakultätsebene gibt. Lediglich in der Fakultät für Kulturwissenschaften liegt der Studentinnenanteil bei über 50 %. Die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften (43,8 %), Naturwissenschaften (37,9 %), Maschinenbau (15,4 %) und Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (23,0 %) weisen geringere Frauenanteile auf. Obwohl bereits eine Vielzahl von Maßnahmen an der Universität Paderborn implementiert sind, um eine geschlechtstypische Studien- und Berufswahl aufzubrechen und Schülerinnen insbesondere für ein MINT-Studium zu motivieren, konnten die Studentinnenanteile in den MINT-Fächern seit 2008 nur geringfügig gesteigert werden (siehe Anhang A.1). Den größten Anstieg gab es in der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik um 4,6 Prozentpunkte seit 2008. Es besteht dementsprechend weiterhin Handlungsbedarf bezüglich der Steigerung des Studentinnenanteils in den MINT-Fächern. Alle Maßnahmen zur Schülerinnen-Gewinnung im MINT-Bereich werden kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. Begleitet wird dieser Prozess von einer fächerübergreifenden Steuerungsgruppe unter Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Zentrums für Geschlechterforschung/Gender Studies. Die letzten Auswertungen haben eine sinkende Teilnahmezahl von Schülerinnen nach der Corona-Pandemie gezeigt. Es werden Konzepte entwickelt, um wieder mehr Schülerinnen für die Angebote zu gewinnen (siehe Kap. 4.1.4).

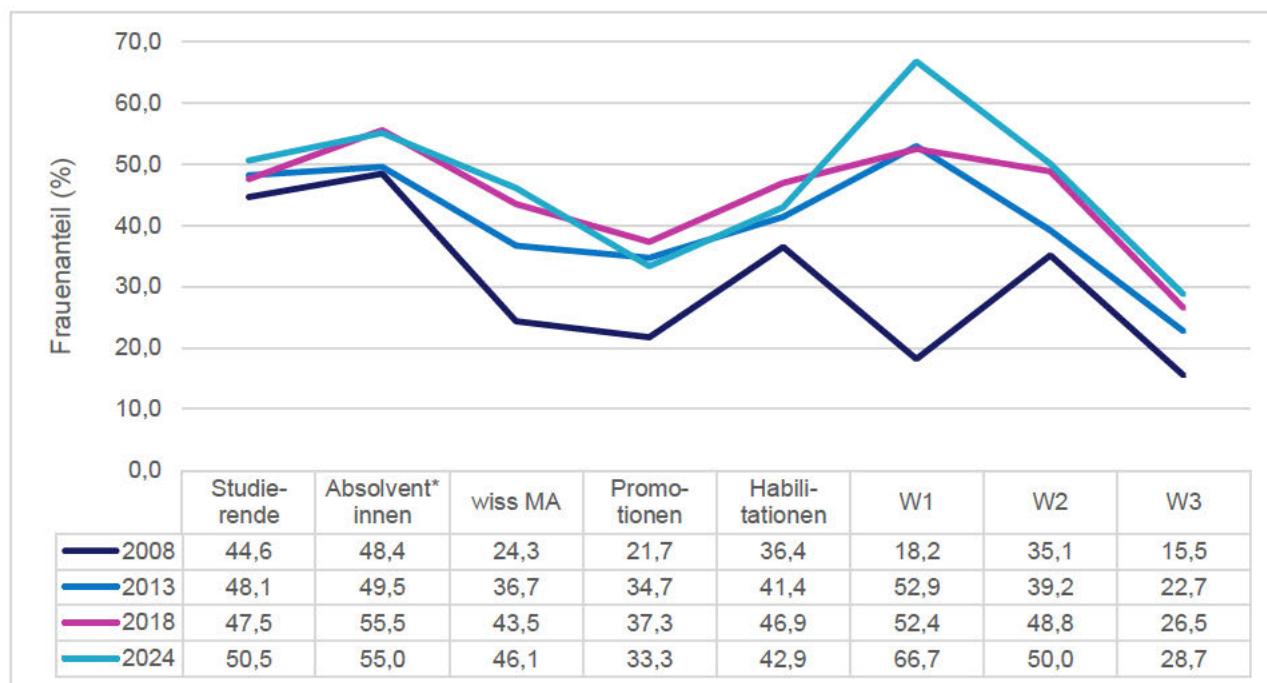


Abb. 1: Frauenanteile (in %) an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Universität Paderborn¹

Sehr positiv hat sich an der Universität Paderborn in den letzten Jahren der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden entwickelt. Lag der Anteil 2008 noch bei 24,3 %, ist er seitdem kontinuierlich gestiegen. Mit aktuell 46,1 % ist damit eine Parität im **Mittelbau** fast erreicht. Trotz der positiven Entwicklung im Mittelbau ist es aber nicht im gleichen Maße gelungen, den Frauenanteil an den Promotionen zu erhöhen. Im Zeitraum 2008 bis 2018 stieg der **Promovendinnenanteil** um 15,6 Prozentpunkte auf 37,3 %. Seitdem ist der Frauenanteil an den Promotionen auf 33,3 % gefallen, obwohl viele Gleichstellungsmaßnahmen für Promovendinnen angeboten werden. Eine aus Gleichstellungsmitteln finanzierte Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen an den Promotionen der Universität Paderborn² zeigte u. a., dass Unsicherheiten im Hinblick auf Berufsperspektiven bestehen und defizitäre Arbeits- und Promotionsbedingungen als Hindernisse für eine Promotion gesehen werden. Bislang wurde aber noch nicht systematisch untersucht, zu welchem Zeitpunkt und aus welchem Grund der Drop-Out von Frauen aus dem Promotionsprozess geschieht. Diese Wissenslücke muss geschlossen werden, um weitere passgenaue und zielführende Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren. Die seit 2023 regelmäßig erhobene Nacaps Umfrage unter Promovierenden ist ein Instrument zur Ursachenergründung, welches aber durch weitere Maßnahmen ergänzt werden muss (siehe Kap. 4.1.4, 4.1.5 und 4.2.5). Ziel für die nächsten fünf Jahre ist entsprechend dem Kaskadenmodell ein Frauenanteil an den Promotionen, welcher dem Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden entspricht. Dafür ist der gleichstellungspolitische Blick auf neu zu entwickelnde Beschäftigungskonzepte (siehe Kap. 4.1.5) ebenso

¹ Datenstichtage: Studierende: WS 2007/08, WS 2012/13, WS 2017/18, WS 2023/24; Absolvent*innen und Promotionen: PJ (Prüfungsjahr) 2007, PJ 2013, PJ 2017, PJ 2023; Habilitationen (Aufgrund der geringen Fallzahlen wird bei den Habilitationen ein 5-Jahres-Zeitraum betrachtet.): 2004-2008, 2009-2013, 2014-2018, 2019-2023; Professuren: 01/2009, 01/2013, 01/2018, 01/2024

² Riegraf, Birgit; Pilgrim, Irmgard; Reimer, Romy (unter Mitarbeit von Christina Möller) (2013): Wege zur Promotion – Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen an den Promotionen der Universität Paderborn, Paderborn.

bedeutsam wie eine geschlechtergerechte Karriereentwicklung in der Wissenschaft (siehe Kap. 4.1.4).

Bei den **Habilitationen** (seit 2010 inkl. Zwischenevaluationen Juniorprofessuren) ist der Frauenanteil nach dem Kaskadenmodell bereits erreicht. Der Frauenanteil liegt seit 2013 **über 40 %**. Ziel für die nächsten Jahre ist es, den Frauenanteil an den Habilitationen mindestens auf dem gleichen Niveau zu halten, die Gesamtzahl zu steigern und die Postdoktorandinnen durch begleitende Maßnahmen auf ihrem weiteren wissenschaftlichen Karriereweg zur Professur zu unterstützen (siehe Kap. 4.1.4).

Die Universität Paderborn verfügt mit aktuell 40,5 % über einen im Landes- und Bundesvergleich sehr hohen **Frauenanteil an den Professuren**. Der Anstieg von 17,1 Prozentpunkten seit 2008, als der Professorinnenanteil noch bei lediglich 23,4 % lag, zeigt die gleichstellungspolitischen Erfolge des Berufungsmanagements. In den letzten fünf Jahren betrug der Frauenanteil an den Ernennungen auf Professuren 45,2 %. Ziel ist es, durch eine gendersensibles Berufungsmanagement (siehe Kap. 4.1.1) den Frauenanteil an den Neuberufungen bis 2029 auf mindestens 50 % zu erhöhen.

Die Analyse der Wertigkeiten der Professuren zeigt, dass bei den W1- und W2-Professuren bereits Parität erreicht ist. Bei den W3-Professuren liegt der Frauenanteil bei 28,7 %. Die Entwicklung seit 2008 zeigt jedoch einen kontinuierlichen Anstieg. Es kann von einer weiteren Annäherung in den nächsten Jahren ausgegangen werden.

Alle fünf Fakultäten weisen einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils an den Professuren seit 2008 auf (siehe Anhang A.3). Die Daten zeigen aber erwartungsgemäß fakultätsspezifische Unterschiede bei den Professorinnenanteilen: Die Fakultät für Kulturwissenschaften weist den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 60,2 % auf. Danach folgt die Fakultät für Naturwissenschaften mit 32,5 % und die Fakultät für Maschinenbau mit 25,0 %. In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik beträgt der Frauenanteil 24,1 % und in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften 22,0 %. Aufgrund dieser Differenzen wird im Gleichstellungskonzept keine Gesamtzielquote für den Frauenanteil an den Professuren für die Universität Paderborn formuliert. Im Juli 2024 haben die Fakultäten mit dem Präsidium in einem Dialogverfahren Zielvereinbarungen unterzeichnet, in denen fakultätsspezifische Zielquoten u. a. für den Bereich der Professuren für die nächsten drei Jahre festgelegt sind (siehe Kap. 4.1.2).

Auf Grundlage der Stärken-/Schwächenanalyse hat die Universität Paderborn ein Gleichstellungskonzept für die kommenden fünf Jahre mit dem Ziel entwickelt, eine sichtbare Gleichstellung durch konkrete Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen, um die Parität der Geschlechter an der Universität Paderborn flächendeckend zu erreichen.

3 Unser Ziel: Eine sichtbare Gleichstellung – Wissenschaftlerinnen im Fokus, um Parität zu erreichen

In der Vergangenheit hat die Universität Paderborn bereits viel für die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht. Durch eine Vielzahl individueller und struktureller Maßnahmen konnten Erfolge in der Gleichstellung erzielt werden und damit der Frauenanteil in der Wissenschaft kontinuierlich erhöht werden.

Diese erzielten Erfolge der Gleichstellung von Geschlechtern stehen aktuell vermehrt unter Druck. Entwicklungen in Politik und Gesellschaft zeigen, dass die Gleichstellung der Geschlechter verstärkt Widerstände und Gegenreaktionen erlebt. Dieser **Backlash** zeigt sich in Form von offener Ablehnung und Diskriminierung bis hin zu subtilen Formen von Widerstand und Rückschritten in bereits erreichten Errungenschaften. Hierbei spielt das Narrativ, Gleichstellung sei eine Gefahr für die Gesellschaft, da sie traditionelle Geschlechterrollen und heteronormative Vorstellungen problematisiert, eine ebenso zentrale Rolle wie die Stimmen, die die Meinung vertreten, Gleichstellung sei längst erreicht oder Frauen seien bereits die privilegierte Personengruppe.

Es ist wichtig, dass die Universität Paderborn den Backlash gegen die Gleichstellung ernst nimmt und sich entschieden gegen die überwiegend populistisch geführten Diskurse positioniert. Aus diesem Grund hat sich die Universität Paderborn das gleichstellungspolitische Ziel gesetzt, **die Sichtbarkeit der Gleichstellung zu erhöhen: Wissenschaftlerinnen werden in den Fokus gesetzt, um Parität zu erreichen**. Gleichstellungsrelevante Themen sollen durch Fakten und Informationen transparent und verständlich kommuniziert werden. Der fortlaufende Austausch erfolgt an der Universität Paderborn durch eine Kombination aus Aufklärung, Dialog und klarer Positionierung zur Gleichstellung. Die Universität Paderborn lenkt dabei die Aufmerksamkeit auf die folgenden vier Ankerthemen: Im Mittelpunkt steht die **Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen als zentrales Thema**. Drei Subthemen sind als Bedingungen zu verstehen, damit Parität an der Universität Paderborn gelingen kann: **Die Gleichstellungsakteur*innen, die Präsenz und Engagement zeigen**, unterstützen Wissenschaftlerinnen aktiv auf dem Weg zur Parität an der Universität. Das Thema **Vereinbarkeit** soll an der Universität Paderborn aktiv gelebt werden, insbesondere soll sichtbar sein, dass Careverantwortung ein Thema aller Geschlechter ist. Abschließend stellt sich die Universität Paderborn der **Diskriminierung aufgrund von Geschlecht** rigoros entgegen. Durch die Konzentration auf diese Themengruppen gelingt es, das genuine Querschnittsthema Gleichstellung umfänglich an der Universität Paderborn sichtbarer zu machen. Letztendlich ist es von großer Bedeutung, dass sich die gesamte Universitätsgemeinschaft aktiv für die Gleichstellung einsetzt und engagiert, um den Kulturwandel zu einer chancengleichen Universität nachhaltig voranzutreiben.

**Gleichstellungsziel der Universität Paderborn:
Eine sichtbare Gleichstellung – Wissenschaftlerinnen im Fokus, um Parität zu erreichen**



Abb. 2: Ankerthemen Gleichstellungsziel der Universität Paderborn

Zu den gesetzten Ankerthemen hat die Universität Paderborn abgestimmte Handlungsfelder definiert, durch einzelne Sichtbarkeitsmaßnahmen konkretisiert und feste Ziele bestimmt.

4 Ankerthemen zum Gleichstellungsziel

4.1 Wissenschaftlerinnen



Abb. 3: Handlungsfelder Ankerthema „Wissenschaftlerinnen“

Die Personengruppe, um die es bei dem Gleichstellungskonzept „**Eine sichtbare Gleichstellung – Wissenschaftlerinnen im Fokus, um Parität zu erreichen**“ im Kern geht, bildet zugleich das zentrale Ankerthema. Es wurden sieben Handlungsfelder bestimmt und konkrete Maßnahmen zur Zielerreichung erarbeitet. Da die Stärken-/Schwächenanalyse gezeigt hat, dass die Quote der Promotionen von Wissenschaftlerinnen im Verhältnis zum Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen deutlich abfällt, wird der Fokus zum einen auf Wissenschaftlerinnen in der späten Predoc-Phase gesetzt und zum anderen auf den fortgeschrittenen Karriereverlauf bis hin zu Leitungspositionen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind.

4.1.1 Handlungsfeld Berufungsmanagement

Grundlage für die Arbeit der Berufungskommissionen ist die **Berufungsordnung** der Universität Paderborn, die auch die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten behandelt. Im Zuge der Erstellung des Gleichstellungskonzepts sieht die Universität Paderborn bei der Berufungsordnung gleichstellungsrelevantes Optimierungspotential, um auf diese Weise ganz konkret an der Parität an der Universität Paderborn zu arbeiten.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden aktuell zum Zeitpunkt der konstituierenden Sitzung in das Berufungsverfahren einbezogen. Zu diesem Zeitpunkt ist über die **Denomination** der Professur bereits entschieden worden. Da aber die Denomination einer Professur aus gleichstellungspolitischer Sicht entscheidend sein kann, ist eine frühzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei Festlegung der Denomination anzustreben. Eine **Scouting-Liste**, die ein mögliches

Bewerberinnenfeld vor Ausschreibung der Professur untersucht, wird an der Universität Paderborn noch nicht geführt. Der Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten bei der Denomination der Professur und das Führen einer Scoutingliste sind die Stellschrauben, die das Berufungsmanagement bereits zu Beginn des Berufungsprozesses aus gleichstellungspolitischer Sicht optimieren können und werden daher als Maßnahmen im Gleichstellungskonzept gesetzt.

Momentan läuft eine Testphase zu dem Thema „**gendersensible Berufungsverfahren**“: Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hält einen 20-minütigen Impuls vor Beginn einer Berufungskommission, der durch eine Präsentation unterstützt wird. Hierbei werden Themen wie aktuelle Frauenanteile an der Fakultät, das Prinzip der Bestenauslese mit Blick auf die Gleichstellung, Genderstereotype, Doppelstandards im Beruf sowie die Berücksichtigung des akademischen Alters angesprochen. Die Idee dazu ist an die sogenannten Implicit Bias Trainings angelehnt, die international zum Teil als Voraussetzung für die Teilnahme an Berufungskommissionen gelten. Die Versteigung und die damit nachhaltige Nutzung der Vortragsinhalte zu gendersensiblen Berufungsverfahren soll durch einen professionellen **Film**, der die Inhalte des derzeitigen Vortrags aufgreift und visualisiert, gesichert werden. Der Film soll im Wintersemester 2024/25 mit den wichtigsten Inhalten, die sich nach mehreren Feedbackschleifen ergeben haben, in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Informations- und Medientechnische Dienste (ZIM) kreiert werden. Der Film soll in jeder konstituierenden Sitzung eines Berufungsverfahrens alle Mitglieder sensibilisieren und mit der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten diskutiert werden. Ein entsprechendes Handout mit zugrundeliegenden Studien und weiterführenden Informationen wird separat erstellt. Durch eine Version in englischer Sprache haben auch alle internationalen Wissenschaftler*innen die Gelegenheit, die Inhalte des Films für ihre Kommissionsarbeit aufzunehmen.

Die **aktive Ansprache** von Wissenschaftlerinnen ist für die Gleichstellung eine der wichtigen Stellschrauben in Berufungsverfahren.³ Die Dokumentation der einzelnen Kommissionen, ob eine aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen stattgefunden hat, ist aktuell uneinheitlich. Es gibt zudem eine Reihe an Plattformen und Netzwerken, die sich speziell an Wissenschaftlerinnen richten (z. B. academia.net). Diese Plattformen werden momentan unterschiedlich intensiv genutzt, wenn es um die aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen geht. Das Gleichstellungsbüro erstellt aktuell eine möglichst umfassende Übersicht über diese Plattformen und Netzwerke, die für die Berufungskommissionen entsprechend aufbereitet und den Kommissionsvorsitzenden auf der Plattform zum Berufungsmanagement zur Verfügung gestellt werden soll. Auf diese Weise haben die Kommissionen die Möglichkeit, diese Plattformen und Netzwerke effektiv zu nutzen und Wissenschaftlerinnen mit entsprechender fachlicher Expertise aktiv anzusprechen. Eine kurze Dokumentation im Abschlussbericht der Kommission zur aktiven Ansprache rundet die Maßnahme ab.

In der Bewerber*innenmaske zu den Ausschreibungen auf Professuren wird das **akademische Alter** nicht abgefragt. Aktuell ist die Berechnung daher nur möglich, wenn die Kommission und die entsprechenden Gutachten diesen Punkt aufgreifen und selbst berechnen und die Bewerber*innen entsprechende Angaben dazu im Lebenslauf tätigen. Die Eingabemaske zu den Bewerbungen auf Professuren wird zukünftig derart angepasst, dass Bewerber*innen die Möglichkeit haben,

³ Siehe Woelki, Marion; David, Michaela (2015): Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufungsmanagements an der Universität Konstanz, S.251-259, in: Personalauswahl in der Wissenschaft [Hrsg: Peus et. al.] https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-48112-7_18 [letzter Aufruf: 26.08.2024]

Angaben zu Zeiten zu tätigen, zu denen sie nicht Vollzeit in der Wissenschaft arbeiten konnten, z. B. durch Elternzeiten, Krankheiten, Pflege von Angehörigen oder Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft. Hierbei soll aktiv angesprochen werden, dass die Universität Paderborn das akademische Alter als Grundlage der Bewertung nutzt. Außerdem soll in den Informationsübersichten, die die Berufungsmitglieder erhalten, das akademische Alter aufgeführt werden.

4.1.2 Handlungsfeld Zielvereinbarungen

Als Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft und als eine konkrete Maßnahme zur Frauenförderung in den dezentralen Bereichen schließt das Präsidium der Universität Paderborn seit 2014 **Zielvereinbarungen mit den Fakultäten** ab. Die Zielvereinbarungen beinhalten die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren sowie im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchskräfte. Die angestrebte Steigerungsrate soll sich dabei in Anlehnung an die Deutsche Forschungsgemeinschaft am Kaskadenmodell orientieren und bezieht landes- und bundesweite Vergleichszahlen mit ein. Als Anreizsystem stellt das Präsidium jeder Fakultät bei Zielerreichung finanzielle Mittel in Höhe von 180.000 Euro zur Verfügung. Zur Bewertung der Zielerreichung werden die Indikatoren Professuren, wissenschaftliches Personal und Promotionen herangezogen. Die aktuellen Zielvereinbarungen wurden im Juli 2024 mit einer dreijährigen Laufzeit abgeschlossen.

Auf der Grundlage der in den Zielvereinbarungen formulierten Zielquoten für Professorinnen legt die Universität Paderborn die **Gleichstellungsquoten** gemäß § 37 a Abs. 1 Hochschulgesetz fest.

4.1.3 Handlungsfeld Gremientätigkeit

Gremien, wie beispielsweise Berufs- oder Senatskommissionen, sollen sich **geschlechterparitätisch** zusammensetzen, um Verzerrungseffekte wie dem Similarity Bias, möglichst gering zu halten und verschiedene Perspektiven in den Gremien zu berücksichtigen. Das wichtige Ziel der geschlechterparitätischen Besetzung führt zu einer überproportionalen Belastung der Wissenschaftlerinnen, insbesondere in den Bereichen, die einen sehr geringen Frauenanteil aufweisen. Um der **überproportionalen Gremienarbeit** von Wissenschaftlerinnen zu begegnen, wurde im Frühjahr 2024 eine Umfrage unter den Professorinnen aller Fakultäten mit dem Ziel durchgeführt, die Entlastungsmöglichkeiten zu sammeln und aufzubereiten, die der betroffenen Personengruppe am meisten Entlastung verschaffen würde. Die Ergebnisse der Umfrage werden nun im Präsidium diskutiert, um sinnvolle und von den Professorinnen gewünschte Maßnahmen anbieten zu können. In einem zweiten Schritt ist geplant, auch die Personengruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu befragen, um deren (Über-)Belastung zu erfassen und nach Bedarf Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen.

Zudem sollen Frauen bereits vor Aufstellung von Wahllisten zu Gremien und Wahlämtern mit ausreichend Zeit **angesprochen** werden. Hierbei soll auf die Bedeutung von paritätischer Besetzung hingewiesen werden und über die Entlastungsmöglichkeiten bei überproportionalem Engagement informiert werden. Ein Fokus liegt dabei auf **Leitungspositionen**, insbesondere den Fakultätsleitungen, die aktuell ausschließlich männlich besetzt sind.

Im Rahmen der regelmäßig für (Junior)Professorinnen angebotenen **Jahresgruppe „Kollegiale Beratung und Supervision“** werden u. a. Themen wie Führungs- und Machtfragen in Gremien sowie Relevanz von Gremientätigkeiten bearbeitet. Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen für Gremien zu gewinnen und sie bei der Gremienarbeit zu unterstützen.

4.1.4 Handlungsfeld Geschlechtergerechte Karriereentwicklung in der Wissenschaft

Im Rahmen der **Studentinnengewinnung** legt die Universität Paderborn einen besonderen Fokus auf die MINT-Fächer, da in diesem Bereich immer noch eine starke Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (vgl. Kap. 2 und A.1). Die Universität Paderborn hat es sich zur Aufgabe gemacht, die strukturellen Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufzubrechen und speziell Schülerinnen für MINT-Fächer zu begeistern. Dazu wurde 1999 das Projekt „**Frauen gestalten die Informationsgesellschaft**“ ins Leben gerufen. Im Projekt werden verschiedene Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums konzipiert, organisiert und durchgeführt, beispielsweise die **Frühlings- und Herbst-Uni** für Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe sowie das **Schülerinnen-MINT-Mentoring look upb**. Die Schülerinnen können im Rahmen der Angebote ihre Fähigkeiten ausprobieren und weiterentwickeln und bekommen Unterstützung bei einer interessensorientierten Studien- und Berufswahl. Zudem lernen sie technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder kennen, in denen Frauen bisher seltener vertreten sind. Neu eingerichtet wurde 2021 das **NRW-Technikum**. Das Projekt richtet sich an junge Frauen* mit (Fach-)Abitur und kombiniert ein sechsmonatiges Schnupperstudium an der Universität Paderborn mit einem Unternehmenspraktikum in der Region. Das Programm bietet ein vielfältiges Programm aus Workshops, Unternehmensexkursionen, Vernetzungstreffen und Soft-Skill-Schulungen.

Die Universität Paderborn hat zur Karriereentwicklung von Frauen über den gesamten wissenschaftlichen Karriereverlauf aufeinander aufbauende Programme implementiert. Für Masterstudentinnen wird das **Mentoring-Programm „Einblick“** angeboten. Doktorandinnen können sich in der frühen Promotionsphase in **informellen Netzwerktreffen** miteinander austauschen. Im **Mentoring-Programm für Doktorandinnen** setzen sich die Mentees mit der Berufsperspektive Wissenschaft auseinander und vernetzen sich interdisziplinär mit anderen Wissenschaftlerinnen. In diesem Programm soll zukünftig ein starker Fokus auf die späte Predoc-Phase und die tatsächliche Einreichung der Dissertation gelegt werden (siehe Kap. 2. und 4.1). Die **Schreib- und Arbeitsgruppen „Endspurt Promotion“** bieten in der Abschlussphase der Promotion Zeit und Raum zum fokussierten Arbeiten. Für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden ein **kollegiales Coaching und Kompetenzteams** angeboten.

Die implementierten Mentoring-Programme an der Universität Paderborn haben sich als sehr erfolgreiche Personalentwicklungs- und Graduiertenfördermaßnahme von Frauen bewährt. Mentoring ist besonders gut geeignet, um informelles Wissen nutzbar zu machen, Netzwerke zu schaffen und auszuweiten sowie Wissenschaftlerinnen in herausfordernden Karriereknoten zu stärken. **Netzwerke** sind ein wichtiger Faktor für einen erfolgreichen Karriereverlauf von Frauen in der Wissenschaft. Sie ermöglichen einen Austausch mit Frauen, die sich in der gleichen oder anderen Karriephase befinden, und erhöhen die Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftssystem.

Um dem Cooling-out von Frauen in der Postdoc-Phase entgegenzuwirken, sollen die Mentoring-Progamme an der Universität Paderborn um die Zielgruppe promovierte Wissenschaftlerinnen erweitert werden. Ziel des erweiterten Programms ist es, Wissenschaftlerinnen in der frühen Postdoc-Phase bei der systematischen Umsetzung beruflicher Ziele individuell zu unterstützen. Insbesondere geht es darum, den Weg zur Professur oder Leitungsposition in der Wissenschaft vorzubereiten. Geplant ist ein 18-monatiges **Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen**, bestehend aus einem One-to-One-Mentoring mit einer (internationalen) externen Professorin sowie Netzwerkveranstaltungen und fokussierten Schreibsessions, um die Forschung der Wissenschaftlerinnen aktiv voranzubringen. Das neue Mentoring-Programm wird in die bestehenden Programme integriert werden, um die Vernetzung der Frauen verschiedener Karrierestufen übergreifend zu stärken.

Im Rahmen des Professorinnenprogramms I wurden an der Universität Paderborn die Förderlinien 1-3 mit dem Ziel, den Frauenanteil im Wissenschaftsbereich zu erhöhen, eingerichtet. **Förderlinie 1 „Einrichtung einer WiMi-Stelle/eines Personalmittelpools für Absolventinnen“** ist eine Anschubfinanzierung zur Erarbeitung eines Promotionsthema. Mit der **Förderlinie 2 „Unterstützung von Juniorprofessorinnen und Postdoktorandinnen durch WiMi-Stellen“** werden Postdoktorandinnen bei ihren Forschungsvorhaben unterstützt. Im Rahmen der **Förderlinie 3 „Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren“** werden Fakultäten, die eine (Junior-)Professorin extern berufen haben, Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt und damit die dezentrale Gleichstellungsarbeit unterstützt. Die drei Förderlinien werden regelmäßig evaluiert, weiterentwickelt und haben sich als wirksame und von allen Fakultäten regelmäßig in Anspruch genommene Maßnahmen erwiesen (siehe Anhang A.4). Beispielsweise konnten in den letzten acht Jahren 54 Wissenschaftlerinnen ihre Promotion durch Förderlinie 1 starten. Eine sehr erfolgreiche Maßnahme in Förderlinie 3 ist das Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen an der Fakultät Wirtschaftswissenschaften, durch das zahlreiche Reisen zu Tagungen, Workshops und Sommerschulen finanziert wurden. Es ist daher geplant, die Förderlinien im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 weiterzuführen.

Weitere Maßnahmen an der Universität Paderborn zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft sind das **Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“**, **Graduiertenstipendien**, **Genderstipendien**, **Postdoc-Stipendien zur Brücken-/Anschubfinanzierung** oder **als Abschlussstipendien** sowie ein **Coachingprogramm für Neuberufene**.

4.1.5 Handlungsfeld Beschäftigungskonzepte

Das Befristungswesen an deutschen Universitäten ist insbesondere durch #ichbinhanna in den Mittelpunkt gerückt worden. Der sich aufbauende Fachkräftemangel und die zunehmend herausfordernde Suche nach Personal im Mittelbau zeigen offensichtlich den akuten Handlungsbedarf. Zudem ist die Reform des WissZeitVG ein zäher Prozess und das Ergebnis ist zum heutigen Zeitpunkt ungewiss. Unter diesen Vorzeichen ist die Diskussion zu einem Dauerstellenkonzept nicht aufschiebbar. Dieses weitreichende und umfassende Thema hat eine wichtige Geschlechterkomponente und soll daher im Gleichstellungskonzept aufgenommen werden:

Die Stellenstruktur im Mittelbau der Universität Paderborn ist keineswegs geschlechtsneutral. 44,7 % der Frauen im Mittelbau haben **Teilzeitstellen**, bei Männern trifft das nur auf 23,9 % zu.

Zudem ist eine Differenz zwischen Promovierenden und abgeschlossenen Promotionen sichtbar. Beispielsweise lag der Frauenanteil an den eingeschriebenen Promotionsstudierenden in den letzten fünf Jahren durchschnittlich bei 41,6 %, während der Frauenanteil an den Promotionen z. B. im Prüfungsjahr 2024 lediglich bei 33,3 % liegt. Daraus kann gefolgt werden, dass **Frauen häufiger ihre Promotion nicht oder verzögert abschließen**.

Da der Zeitraum der Promotion und der anschließenden Postdoc-Phase mit dem Zeitraum einer möglichen **Familiengründung** zusammenfällt und Frauen in diesem Bereich auch in der Wissenschaft den Großteil der Elternzeiten und Carearbeiten übernehmen, ist die **Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses** hoch relevant. Den steinigen Weg zur Professur zu diesem Zeitpunkt einzuschlagen ist damit für Frauen nochmals risikoreicher als für Männer. Stellenmodelle wie Juniorprofessuren mit Tenure Track oder langfristige Stellen, die wiederum Qualifikationsstellen entlasten sind beispielsweise Modelle, die auch dazu führen können, mehr Frauen in der Wissenschaft zu halten. Daher ist ein **Dauerstellen-Konzept**, welches an der Universität Paderborn aktuell entwickelt wird, auch aus Gleichstellungsperspektive zu begleiten und voranzutreiben.

4.1.6 Handlungsfeld Wissenschaftskommunikation

Neben der wissenschaftsinternen Sichtbarkeit in der Fachcommunity, die sich z. B. durch Publikationen, Zitationen und den Austausch auf Konferenzen zeigt, gibt es die Wissenschaftskommunikation nach außen. Damit ist der Transfer von Forschungsergebnissen in die Gesellschaft gemeint, der in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Mögliche Kommunikationswege sind nicht zuletzt durch Social Media und diverse Podcast-Formate enorm angestiegen.

Es herrscht durch die Entwicklungsgeschichte der Wissenschaft, die überwiegend von männlichen Wissenschaftlern geprägt wurde, die Vorstellung von einer idealen wissenschaftlichen Person, die überwiegend männlich konnotiert ist. Wissenschaftliche Beiräte in der Politik und audiovisuelle Medien zeigen ein Ungleichgewicht von Frauen und Männern. Der Einfluss von stereotypen Vorstellungen und die höhere Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in der digitalen Welt Hass erleben, führt im Ergebnis für die Universität Paderborn dazu, Wissenschaftskommunikation als ein gleichstellungsrelevantes Handlungsfeld zu definieren. Eine bedeutende Sichtbarkeitsmaßnahme in diesem Feld ist das **Empowerment von Wissenschaftlerinnen**, d.h. diese durch **Workshopangebote** auf Wissenschaftskommunikation vorzubereiten, da Strukturen oft nicht bekannt sind und die Bedeutung für die eigene Karriere sowie der Zusammenhang von Exzellenz und Sichtbarkeit oft unklar bleibt. Neben dem Blick auf die einzelnen Wissenschaftler*innen ist es zielführend, die **Transferstrategie der Universität Paderborn** aus Gleichstellungssicht zu diskutieren und eine fortlaufende Reflexion sicherzustellen.

Als weitere Sichtbarkeitsmaßnahme steht die **Hochschulkommunikation** im Fokus. Als Tür in die Öffentlichkeit ist auch die Gendersensibilität der Pressestelle der Universität ein Pfeiler, um Wissenschaftskommunikation geschlechtergerecht zu gestalten. Gendersensible Reflexion und Monitoring bisheriger Handlungspraktiken erscheint dabei als sinnvoller Zugang, um unbewusste Ungleichbehandlungen erkennen zu können.

4.1.7 Handlungsfeld Respektvolle Sprache

Das Präsidium der Universität Paderborn hat 2019 beschlossen, bis auf Weiteres (Verabschiedung einer Rechtsgrundlage auf Landes- oder Bundesebene) das **Gendersternchen** für die geschlechtergerechte Sprache in allen öffentlichen Dokumenten der Universität Paderborn einzusetzen und diesen Beschluss in der Universität kommuniziert. Aktuell gibt die Universität Paderborn Hinweise zu gendersensibler Sprache wie Formulierungsbeispiele oder Verweise auf diverse Leitfäden. Die Verwendung **gendersensibler Sprache** ist ein hoch emotionales Thema, das in Politik, Medien und auch unter Wissenschaftler*innen in der Regel konfrontativ diskutiert wird. Ein konstruktiver Diskurs scheint kaum möglich. Vielmehr zeichnet sich eine (rigoros) ablehnende Haltung ab, die die „**Ver-schandelung der deutschen Sprache**“ ebenso als Argument anführt wie die scheinbar komplizierte Anwendung. Zudem werden Befürworter*innen oft als „**Sprachpolizei**“ betitelt, die jedes „**ungegense-derte**“ Wort mokieren. Diesen verhärteten Fronten will die Universität Paderborn begegnen und einen konstruktiven Ansatz wählen, um **Sprache respektvoll** zu gebrauchen, um wertschätzend und inklusiv miteinander umzugehen und zu sprechen. Im WS 2024/25 plant die Linguistik der Universität Paderborn ein Lehrprojekt durchzuführen, um einen **eigenen Leitfaden für respekt-volle Kommunikation** zu entwerfen. Hierbei soll der aktuelle Diskurs entemotionalisiert werden. Eine Orientierungshilfe zu Themen wie Flexibilität und Höflichkeit der Sprache, diversitätssensible und gendersensible Sprache wie auch der Kontext, in dem respektvolle Sprache stattfinden kann, sollen unter der Maßgabe aktueller Forschung gegeben werden. Die Erarbeitung und Diskussion dieses Leitfadens soll hierbei offen und wertschätzend begangen werden, fernab von Verboten und dem Anführen abwegiger Absurditäten gegenderter Wörter. **Sprache schafft Wirklichkeit** und da-mit **Sichtbarkeit**. Sie hat das Potential, **Vorurteile und Stereotype abzubauen** und unsichtbare Identitäten in den Fokus zu setzen. Damit ist respektvolle Sprache ein Baustein für den Kulturwan-del hin zu einer **inklusiven und gerechten** Universitätsgesellschaft.

4.2 Diskriminierung aufgrund von Geschlecht

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) und damit auch deren Einsatz zur Machtdemonstration durch Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen (**Machtmisbrauch**) als eine sehr schwerwiegende Form ist ein überaus wichtiges wie sensibel zu behandelndes Thema, dass sich über den Verantwortungsbereich der Gleichstellung hinaus erstreckt. Da SBDG mehrheitlich Frauen erleben müssen und die Gleichstellung eine der zentralen Anlaufstellen für Betroffene ist, ist SBDG und die Entwicklung von Maßnahmen Teil des Gleichstellungskonzepts. Im Mai 2022 wurde die „**Richtlinie für ein respektvolles Miteinander und zum Schutz vor Be-nachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität Pa-derborn**“ verabschiedet. Die Richtlinie wird durch Informationsseiten der zentralen Gleichstel-lungsbeauftragten zu Handlungsmöglichkeiten und Beratungsstellen für Betroffene mit Hinweisen in konkreten Fällen von Mobbing, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt ergänzt. Die Gleichstellung der Universität Paderborn bietet bereits eine regelmäßige **Sprechstunde der Frauenberatungsstelle Lilith e.V.** auf dem Campus an, die Frauen niederschwellig ohne vorheri-gen Termin aufsuchen können, um sich in deutscher wie auch englischer Sprache beraten und unterstützen zu lassen.

Weiterhin hat die Gleichstellung in Zusammenarbeit mit dem AStA ein **Awareness-Konzept** erstellt: Zu Beginn eines Semesters (Orientierungswoche) und auch bei Veranstaltungen auf dem Campus (Uni-Sommerfestival) sind geschulte Ansprechpersonen vor Ort, um im Bedarfsfall bei grenzüberschreitendem oder diskriminierendem Verhalten Hochschulangehörige zu unterstützen. Die Universität Paderborn ist zudem im April 2023 dem **Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“** beigetreten und setzt damit ein klares Zeichen dafür, dass sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Mobbing in keinerlei Form toleriert werden. Damit ist ein erster Schritt getan, der aber nicht ausreicht, um diesem überaus wichtigen Thema gerecht zu werden.

Diese bestehenden Maßnahmen sollen wie folgt ergänzt und optimiert werden:



Abb. 4: Handlungsfelder Ankerthema „Diskriminierung aufgrund von Geschlecht“

4.2.1 Handlungsfeld Richtlinie Antidiskriminierung

Es gibt an der Universität Paderborn eine Reihe von Anlaufstellen zum Thema Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, die aber ohne detaillierte Differenzierung in der Richtlinie nebeneinander angeboten werden. Auf diese Weise besteht die Gefahr, dass Betroffene unsicher sind, an wen sie sich wenden können bzw. sollen und im ungünstigsten Fall niemanden ansprechen. Daher strebt die Universität Paderborn eine Überarbeitung der Richtlinie an: Aus Sicht der Betroffenen ist es wichtig, deutlich aufzuzeigen, welche der angegebenen **Anlaufstellen** für sie am geeignetsten ist, um auf diese Weise so schnell und barrierearm wie möglich Unterstützung zu finden. Zusätzlich soll das Thema **Machtmissbrauch** an prominenter Stelle in der Richtlinie als schwerwiegende Form von SBDG benannt werden. Die **Adressierung an Täter*innen** nicht nur im Zusammenhang mit der Unschuldsvermutung und die zu ergreifenden Maßnahmen zu dieser Personengruppe muss ebenfalls einen prominenten Platz in der Richtlinie haben, genauso wie die Ansprache an **Bystander**, also Personen die Vorfälle von SBDG miterlebt haben, ohne direkt betroffen zu sein. Schlussendlich ist auch die **Institution als Handlungsverantwortliche** zu benennen, um die Richtlinie weiter zu optimieren. Mit dieser Vorgehensweise sind nicht allein Betroffene zum aktiven Handeln aufgerufen, sondern alle Hochschulangehörigen werden in die Pflicht genommen.

4.2.2 Handlungsfeld Dezentrale Bereiche zu SBDG sensibilisieren

Viele Angebote zu SBDG, wie beispielsweise das Frauenberatungsangebot Lilith e.V., und Positionierungen der Hochschulleitung zu SBDG haben noch einen zu geringen Bekanntheitsgrad in der gesamten Universität. Zudem fehlt in vielen Bereichen inhaltliches Wissen zu der Thematik, z. B. gibt es Unsicherheiten, wann eine sexuelle Belästigung/Machtmissbrauch vorliegt.

Es ist essenziell, die Informationen zu Angeboten und Positionierungen der Hochschule zu SBDG in alle Bereiche zu tragen, um dieses Defizit zu beheben. Die **Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen** ist von entscheidender Bedeutung: SBDG kann von sogenannten „Bystandern“ miterlebt werden und es besteht die Gefahr, dass ein Eingreifen mittelbar Beteiligter aufgrund von eigener Unsicherheit nicht stattfindet. Folgende konkrete Maßnahmen sind geplant: Inhaltliches Wissen zu SBDG soll durch **Workshops** und **Weiterbildungsangebote** vermittelt werden. Zudem wird der Bekanntheitsgrad der Anlaufstellen zu SBDG seit diesem Jahr durch **regelmäßige Informationen** über die Social-Media-Kanäle der Universität Paderborn und durch Plakataktionen auf dem Campus erhöht. Außerdem ist geplant, möglichst breit bei Veranstaltungen auf die Anlaufstellen hinzuweisen, beispielsweise in Gremiensitzungen, der Orientierungswoche für Erstsemester*innen, bei Onboarding-Angeboten, im Mentoringprogramm, in Mittelbau-, Personalrats- sowie Frauenvollversammlungen etc.

4.2.3 Handlungsfeld Kompetenz der Anlaufstellen zu SBDG

Um zu vermeiden, dass mögliche Anlaufstellen, wie beispielsweise Vorgesetzte, mit Anfragen zu SBDG überfordert sind und damit die Gefahr besteht, nicht adäquat und sensibel in der jeweiligen Situation zu reagieren, ist der kompetente Umgang der Anlaufstellen sicherzustellen. Bei Unkenntnis oder Überforderung wächst das Risiko, dass Betroffene sich zurückziehen und keine Unterstützung an der Universität Paderborn finden. Für die Betroffenen ist es sehr wichtig, dass die Personen, die mögliche erste Anlaufstellen sind, wissen, wie sie mit Anfragen umgehen müssen. Insbesondere müssen Ansprechpersonen Anfragen ernst nehmen, über mögliche Handlungsoptionen informieren und/oder an andere Stellen verweisen, die unterstützen können. Die Hochschulleitung plant, ein **Workshopangebot** zu schaffen, um möglichen Ansprechpersonen nützliche Informationen an die Hand zu geben, um professionell und im Sinne der Betroffenen mit Anfragen umzugehen und zu wissen, welche Pflichten und Verantwortung sie als Ansprechperson tragen. Hierbei kommt Führungskräften eine besondere Verantwortung zu. Ein erster Schritt ist die intensive **Weiterbildung zum Thema „Prävention sexualisierter Gewalt im Arbeitsleben“**, die die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und zwei weitere Akteurinnen im Bereich Nachwuchsförderung im kommenden Jahr absolvieren werden. Dadurch soll das Thema aktiv in die Hochschule getragen werden und ein besonderer Blick auf die präventiven Strukturen geworfen werden, um die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Fällen von SBDG kommt, so gut wie möglich einzudämmen und bei Vorfällen im Sinne der Betroffenen bestmöglich reagieren zu können.

4.2.4 Handlungsfeld Aktive Positionierung der Hochschulleitung zu SBDG

Das Thema SBDG ist kein alleiniges Gleichstellungsthema, da alle Hochschulangehörigen als Betroffene, Bystander oder Täter*innen SBDG erleben können. Die **aktive Positionierung der Hochschulleitung** zum Thema SBDG ist zentral, um das Thema zu enttabuisieren, die Handlungsbereitschaft zu erhöhen und das Vertrauen der Betroffenen in die Universität zu stärken. Eine neutrale Haltung reicht an dieser Stelle nicht aus. Hierbei gilt es, systemimmanente Probleme zu erkennen und Maßnahmen zu entwickeln, die SBDG entgegenwirken wie beispielsweise die Installation von Feedbackschleifen zur Betreuungssituation, Verringerung der Machtkonzentration auf eine Person, Förderung von Führungskompetenzen bei Personen mit Personalverantwortung und Monitoring von Abbruchquoten. Auftretende Fälle sollten nicht als individuelle Probleme (Einzelfälle) kategorisiert werden, die allein im Verantwortungsbereich der Betroffenen und der Gleichstellung liegen. Eine regelmäßige **Berichtspflicht der AGG-Beschwerdestelle** an die Hochschulleitung und ein **Austausch mit den Beratungsstellen** und der Hochschulleitung ist zusätzlich sinnvoll, um die Prozesse zu SBDG fortwährend zu optimieren. Die Positionierung der Hochschulleitung sendet zudem eine bedeutende Signalfunktion für die Universitätsangehörigen. Eine öffentliche Positionierung der Hochschulleitung zu SBDG eignet sich beispielsweise an Aktionstagen wie dem Orange Day.

4.2.5 Handlungsfeld Schutz vor Machtmisbrauch durch Betreuungsvereinbarung

An der Universität Paderborn werden zwischen Promovierenden und ihren Betreuer*innen für die Promotion Betreuungsvereinbarungen abgeschlossen. Diese Vereinbarungen können ein wichtiger Faktor bei der Prävention von SBDG und insbesondere Machtmisbrauch sein. Es wurde im Juli 2024 ein Prozess zur Aktualisierung der Betreuungsvereinbarung von der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit der Personalentwicklung angestoßen. Verbesserungspotenzial besteht insbesondere bei den Pflichten der*des Betreuerin*Betreuers, der Zeit für Qualifizierung, dem Thema Vereinbarkeit und den Rechten an Daten. Zudem wird die Einbindung eines unabhängigen Advisory Boards diskutiert.

4.3 Gleichstellungsakteur*innen

An der Universität Paderborn gibt es bereits eine Reihe an Gleichstellungsakteur*innen, die sich engagieren, um die Parität der Geschlechter an der Universität Paderborn aktiv voranzutreiben. Aufgrund des hohen Stellenwertes für die Gleichstellung wird den unterschiedlichen Akteuer*innen ein separates Ankerthema im Gleichstellungskonzept gewidmet.



Abb. 5: Handlungsfelder Ankerthema „Gleichstellungsakteur*innen“

4.3.1 Handlungsfeld Sichtbarkeit der Gleichstellungsakteur*innen der Universität Paderborn

Das **Netzwerk an Gleichstellungsakteur*innen** ist für eine nachhaltige Entwicklung und starke Sichtbarkeit der Gleichstellung von essenzieller Bedeutung. Hiermit ist zum einen die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch der verschiedenen Akteur*innen untereinander von Bedeutung und zum anderen die Sichtbarkeit der Akteur*innen außerhalb der Gleichstellung in der Universität Paderborn. Das aktuell entworfene **Gleichstellungsorganigramm** der Universität Paderborn dient zu einer unkomplizierten Übersicht über die verschiedenen Akteuer*innen und die jeweiligen Interaktionen eben dieser untereinander.

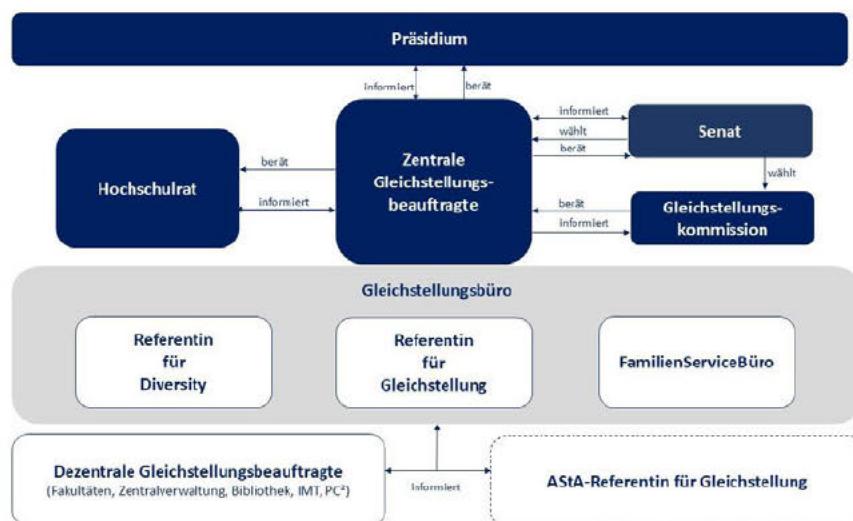


Abb. 6: Organigramm Gleichstellung an der Universität Paderborn

Neben dem Gleichstellungsbüro der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dessen Akteurinnen in einem engen Austausch zusammenarbeiten, ist die Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine der sehr bedeutenden Verbindungen. Neben bilateralem **Informationsaustausch** finden regelmäßig Treffen aller dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten statt. Darüber hinaus finden regelmäßige Sitzungen der Gleichstellungskommission statt, welche die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt. Die ASTA-Referentin für Gleichstellung hat

ebenfalls eine enge Verbindung zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus finden regelmäßige Treffen mit dem Genderzentrum statt, in dessen Vorstand die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Mitglied ist. Außerdem ist seit Oktober 2023 ein **Prodekanat für Gleichstellung, Diversity und Nachhaltigkeit** an der Fakultät Kulturwissenschaften eingerichtet worden und damit wird das Thema Gleichstellung auch direkt in dem Dekanat der größten Fakultät als solches sichtbar und vertreten. Weitere Akteuer*innen wie die MINT-Projektstelle „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ oder die Mentoring-Verantwortlichen sind mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Austausch, um auf diesem Wege auch fortlaufend über die Themen der dort teilnehmenden Schülerinnen und Doktorandinnen informiert zu sein und diese in die Gleichstellungsarbeit einfließen lassen zu können.

Der zentralen Gleichstellungsbeauftragte ist es ein Anliegen, dafür Sorge zu tragen, dass den verschiedenen Gleichstellungsakteur*innen Plattformen zum Austausch und Empowerment untereinander zur Verfügung gestellt werden und darüber hinaus durch ein **Genderportal** auf den Webseiten der Universität Paderborn Informationen zu Gleichstellung und Gender allen Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt werden.

4.3.2 Handlungsfeld Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Neben den bereits beschriebenen Netzwerkgedanken zur Sichtbarkeitserhöhung ist für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ein eigenes Handlungsfeld vorgesehen, um dieser Personengruppe Bedingungen zu bieten, das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten effizient ausführen zu können.

Da es bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu einer erhöhten Fluktuation aufgrund befristeter Vertragssituationen kommt und auch eine detaillierte Übergabe für eine neu gewählte Gleichstellungsbeauftragte nicht immer gegeben ist, wird als eine Maßnahme ein **Handout** erstellt, welches die Aufgaben der dezentralen Gleichstellungbeauftragten detailliert beschreibt. Die Arbeit in Berufungskommissionen und Bewerbungsverfahren ist dabei ebenso von zentraler Bedeutung wie die Rechte einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zusätzlich sollen in dem Handout Frauenförderungsmöglichkeiten, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Vereinbarkeit an der Universität Paderborn, Fristen zur Besetzung diverser Gremien aufgenommen werden. Das Handout wird fortlaufend aktualisiert und allen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.

Eine weitere Maßnahme soll die Bereitstellung an Informationen und Unterstützung zur **Weiterbildung** gleichstellungsrelevanter Themen sein. Eine Empfehlung zu möglichen Seminaren und die Weitergabe von Informationen zu Netzwerktreffen, Vorträgen oder Artikeln soll die dezentralen Gleichstellungsbeauftragte unterstützen.

Eine weitere wichtige Maßnahme für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist eine zukünftig verstärkte Aufklärung über eine mögliche **Entlastung** aufgrund ihrer Gleichstellungstätigkeit. Hier spielen mögliche Verlängerungsoptionen der Befristungszeiten des Wissenschaftszeitvertragsge setzes ebenso eine Rolle wie die Entlastung von Lehrverpflichtungen, die nach individueller Prüfung an der Universität Paderborn gewährt wird.

4.3.3 Handlungsfeld Intersektionalität & Allyships

Das Handlungsfeld Intersektionalität ist für das Gleichstellungskonzept von Bedeutung, da sich diverse Diskriminierungsformen mit dem Geschlecht als einer Dimension überschneiden können und es eine Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungsformen geben kann. Da die Einordnung der einzelnen Diskriminierungskategorien und deren Überlappung herausfordernd sein kann, ist die Zusammenarbeit mit der **Diversity-Referentin** in diesem Handlungsfeld von großer Bedeutung. Durch die Positionierung dieser Stelle im Gleichstellungsbüro ist die Ausgangsbasis für eine enge Verzahnung bereits umgesetzt. Aushandlungen, inwieweit Geschlecht andere Vielfaltsdimensionen beeinflusst, sind für die Universität Paderborn und die Entwicklung von Maßnahmen wichtige Prozesse, die weiter vorangetrieben werden sollen. Im Diversity-Konzept der Universität Paderborn wurde festgelegt, dass dabei zunächst die Themenbereiche „first generation“ und „Internationalisierung“ in den Fokus genommen werden.

Neben der Diversity-Referentin gibt es aber noch weitere Personen, mit denen ein konstruktiver Austausch für die Gleichstellungsarbeit förderlich sein kann. Im Bereich der Forschung sind die jeweiligen Geschäftsführer*innen der aktuell fünf Sonderforschungsbereiche (SFB) wichtige Partner*innen. Eine im Juni 2024 gestartete Vernetzung der SFBs untereinander und mit dem Gleichstellungsbüro sorgen dafür, im regelmäßigen Austausch sinnvolle Chancengleichheitsmaßnahmen für die SFBs zu diskutieren und gegenseitig von den Erfahrungen zur profitieren. Des Weiteren sind **Personalräte** wie auch die **Schwerbehindertenvertretung** Interessenvertretungen, die zum Teil ähnlich gelagerte Arbeitsbereiche haben, die zwar aus einem anderen Blickwinkel betrachtet werden, dennoch kann eine Vernetzung für alle Parteien empowernd sein und wird bereits umgesetzt. Abschließend sind auch die **Personalentwicklung** und auch die **Hochschuldidaktik** wichtige Ansprech- und Austauschpartner*innen, die die Belange der Gleichstellung in ihre Arbeit einfließen lassen können und daher stets im Kontakt mit den Gleichstellungsakteur*innen stehen.

4.4 Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Thema, dem sich die Universität Paderborn schon seit vielen Jahren widmet. 2005 hat die Universität Paderborn als erste Universität in NRW erfolgreich das **audit familiengerechte hochschule** durchlaufen und seitdem erfolgten kontinuierlich Re-Auditierungen. Nach fünf erfolgreichen Re-Auditierungen folgte 2019 das Dialogverfahren, wodurch die Universität Paderborn das Dauerzertifikat erhielt. Ende 2024 findet der nächste Dialogtag statt. Im April 2023 wurde die Universität Paderborn mit der **Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege** ausgezeichnet, da sie in besonderer Weise auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen eingeht. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wird auf verschiedenen Ebenen nachhaltig gefördert. Neben Beratungsangeboten und Vereinbarkeitsregelungen ist die Strukturarbeit von großer Bedeutung.



Abb. 7: Handlungsfelder Ankerthema „Vereinbarkeit“

4.4.1 Handlungsfeld Serviceangebote & Beratung

Um hochschulangehörigen Eltern für nahezu alle Bedarfslagen ein Betreuungsangebot zur Verfügung stellen zu können, wurde an der Universität Paderborn in den vergangenen Jahren ein **mehrstufiges Betreuungskonzept** umgesetzt und stetig ausgebaut. Auf dem Campus befinden sich **zwei Kitas**, deren Träger das Studierendenwerk Paderborn ist. Dort stehen insgesamt 150 Betreuungsplätze zur Verfügung. In der **Kinderkurzzeitbetreuung PUKi** können Kinder von Hochschulangehörigen, die das erste Lebensjahr vollendet haben, nachmittags während der Vorlesungszeit kostenlos von erfahrenen Erzieher*innen betreut werden. Auch während der vorlesungsfreien Zeit und am Vormittag wird im Bedarfsfall, z. B. bei Tagungen und in den Ferienzeiten der Campus-Kitas, ein Betreuungsangebot organisiert. Für Schulkinder wird in den Oster-, Sommer- und Herbstferien ein vielfältiges **Ferienprogramm** angeboten. Das 2024 durch eine zusätzliche TV-L E13-Stelle (100 %) verstärkte **FamilienServiceBüro** berät zu individuell passenden Betreuungsarrangements und **vermittelt Betreuungspersonen** (Tagesmütter, Plätze in Kindertagesstätten, Babysitter*innen und sogenannte Ersatzgroßeltern). Alleinerziehende Studierende können durch die **Erstattung von Kinderbetreuungskosten** finanziell durch das gemeinsame Projekt „Känguru“ mit dem Zonta Club Paderborn unterstützt werden. Ebenfalls berät das FamilienServiceBüro Hochschulangehörige mit **Pflegeverantwortung**. Der **Dual Career Service** unterstützt Neuberufene und neu eingestellte Führungspersonen und ihre Familien beim Neustart in Paderborn, während die seit 2013 angebotene **Kollegiale Beratung** speziell werdende Eltern in der Wissenschaft unterstützt. Seit 2008 bekommen studierende und beschäftigte Eltern an der Universität zur Geburt ihres Kindes ein **Elternpaket**. Damit signalisiert die Hochschule, dass sie ihre Studierenden und Beschäftigten in der neuen Rolle als Eltern wahrnimmt und unterstützen möchte. Weiterhin wird die **familienfreundliche Infrastruktur**, z. B. durch Still- und Wickelräume oder eine kindergerechte Ausstattung der Menschen, stetig weiter ausgebaut. Für Eltern, die ihr Kind kurzfristig (im Notfall) mit an den Arbeitsplatz nehmen möchten, stehen drei sogenannte **KidsBoxen – mobile Kinderzimmer** – zur Verfügung. Weiterhin können hochschulangehörige Eltern seit Ende 2023 in der Universitätsbibliothek einen speziell ausgestatteten Eltern-Kind-Raum nutzen. Um das Betreuungsangebot an der Universität Paderborn zu vervollständigen, wird die Bereitstellung eines Betreuungsfonds geplant. Studierende und Beschäftigte können bei Betreuungsgäßen eine Bezuschussung der

Betreuungskosten, die durch eine selbst organisierte Betreuungsperson zu Hause anfallen, von bis zu 600 € p.a. beantragen.

4.4.2 Handlungsfeld Rechtliche Regelungen und Vereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit

Die Universität Paderborn nutzt alle rechtlichen Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Beispielsweise werden Arbeitsverträge nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz für die Dauer der Elternzeit oder im Rahmen der Corona-Regelungen verlängert. Zentral sind auch die sehr weitreichenden **Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit und Mobilen Arbeit**. Diese Instrumente tragen deutlich zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes bei und bieten Eltern sowie Beschäftigten mit Pflegeverantwortung die Möglichkeit, Beruf und Familienarbeit besser miteinander vereinbaren zu können. Im Jahr 2014 wurde an der Universität Paderborn ein **Familienparagraf** für die Studien- und Prüfungsordnungen verabschiedet. Studierende mit Familienverantwortung erhalten so beispielsweise die Option, Studien- und Prüfungsleistungen innerhalb einer verlängerten Bearbeitungszeit zu erbringen. Des Weiteren werden wissenschaftlichen Nachwuchskräften für die Kinderbetreuung während Tagungs- und Forschungsreisen **Zuschüsse** gewährt.

4.4.3 Handlungsfeld Sensibilisierung & Strukturarbeit

Um alle Hochschulangehörigen für die Belange von Beschäftigten und Studierenden mit Familienverantwortung zu sensibilisieren und über die Angebote im Rahmen der familiengerechten Hochschule zu informieren, werden vielfältige Kanäle genutzt. Beispiele sind der **Newsletter „Familiengerechte Uni Paderborn“**, eine **Broschüre** zum Thema „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium an der Universität Paderborn“ sowie das umfassende **Webportal „Familiengerechte Hochschule“**. Weiterhin werden auch die hochschuleigenen **Social-Media-Kanäle** genutzt, um beispielsweise auf gesellschaftlich relevante Themen, wie ungleich verteilte Care-Arbeit oder interne Angebote hinzuweisen. In Kooperation mit der internen **Fort- und Weiterbildung** werden regelmäßig gemeinsame Formate angeboten und auch die Hochschulleitung lädt zu Führungskräfteschulungen ein, bei denen ein Baustein **familiensensibles Führen** sein soll. Weiterhin setzt sich die Universität Paderborn dafür ein, **partnerschaftliche Sorgearbeit** zu ermöglichen.

Ein besonderer Fokus soll zukünftig noch stärker auf die **Stärkung der Rolle der Väter** und der Möglichkeit zur gleichberechtigten Übernahme von Familienaufgaben gelegt werden. Die Universität Paderborn nimmt Hochschulangehörige mit Sorgeverantwortung in ihrer Rolle wahr und erkennt dies als wichtig und wertvoll an. Sie sieht jedoch auch den **Kompetenzerwerb durch Care-Arbeit** und möchte Beschäftigte sowie Studierende verstärkt dahingehend empowern, private Fürsorgeaufgaben sichtbar zu machen und so eine familiengerechte Hochschulkultur zu verstärken. Denn, neben dem gesellschaftlichen Beitrag, entwickeln und erweitern Eltern sowie pflegende Angehörige durch ihre Care-Arbeit zahlreiche Kompetenzen, die auch im Arbeitskontext von großem Wert sind (Problemlösungsfähigkeiten, Geduld und Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit und Zeitmanagement, Stressresistenz u. v. m.). Zudem wird die **Stärkung einer familiengerechten**

Führungskultur weiter intensiviert. Zukünftig sollen sich Angebote, insbesondere Schulungen für Führungskräfte, an intern entwickelten Führungsleitlinien orientieren. Familiengerechtes Führen wird in den universitätsinternen Führungsleitlinien ein fester Bestandteil sein. Die zahlreichen implementierten Maßnahmen und Angebote tragen dazu bei, Barrieren abzubauen und allen Mitarbeitenden sowie Studierenden gleiche Entwicklungschancen zu bieten – unabhängig von ihrer individuellen Lebenssituation.

5 Geschlechterforschung

Gender- und Diversityaspekte sind vielfältig in der Forschung und Lehre der Universität Paderborn verankert. Die Universität Paderborn hat bereits 1988 die erste Professur zur Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet. Heute sind an der Universität Paderborn vier reguläre **Professuren aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW** etabliert. In Strategiepapieren der Universität Paderborn, z. B. im Hochschulentwicklungsplan, ist der Erhalt der Denominierungen der Genderprofessuren aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW sowie eine verstärkte interdisziplinäre Vernetzung der Genderforschung an der Universität Paderborn festgeschrieben. Zur Institutionalisierung und Vernetzung der Geschlechterforschung richtete die Universität Paderborn 2009 das **Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies (ZG)** ein. Ziel des Zentrums ist die Ausweitung des bestehenden Lehr- und Forschungsangebots im Bereich der Geschlechterforschung. Ein Arbeitsfeld des Zentrums ist die **Beratung zu Forschungsaktivitäten im Bereich Geschlechterforschung** und zu Genderaspekten in geplanten Forschungsvorhaben. Außerdem organisiert das Zentrum regelmäßig **Tagungen, Vorträge und Ringvorlesungen**. Während der Corona-Zeit startete das Zentrum den **Podcast „Zeit für Gender“**. Mittlerweile wurden 40 Podcasts (Stand 08/2024) zu geschlechtertheoretischen Fragestellungen veröffentlicht und damit die Sichtbarkeit der Geschlechterforschung an der Universität Paderborn erhöht. Mit der vom ZG angebotenen digitalen Fortbildung „Schule – Geschlecht – Einfach digital“ für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte findet ein Wissenstransfer der Geschlechterforschung in die pädagogische Praxis statt.

Ein großer Erfolg war 2017 die Einrichtung der **Juniorprofessur „Technik und Diversity“** in der Fakultät für Maschinenbau. Mit diesem Forschungsschwerpunkt ist es erstmalig gelungen, die Genderforschung auch im Bereich der Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften an der Universität Paderborn zu verankern. 2024 wurde in der Fakultät für Maschinenbau als Fortführung der Juniorprofessur ein Berufungsverfahren zur Besetzung einer auf fünf Jahre befristeten W3-Professur für Technik, Diversität und Gesellschaft durchgeführt. Das Berufungsverfahren war nicht erfolgreich, sodass der Forschungsschwerpunkt Gender und Diversity in der Fakultät Maschinenbau nicht mehr vertreten ist.

Es ist Ziel der Universität Paderborn, die Geschlechter- und Diversitätsforschung in möglichst allen Fakultäten stärker zu verankern. Aktuell beschäftigt sich das im ZG verankerte **BMBF-Projekt „Geschlecht als Analysekategorie in Forschungs- und Wissenszusammenhängen“** (Laufzeit 2024-2029) an der Universität Paderborn mit dieser Thematik. Als neue Maßnahme soll im Rahmen des Professorinnenprogramms eine **Gastprofessur für Geschlechterforschung** in einer der Fakultäten eingerichtet werden, die aktuell noch nicht über eine Professur mit dieser (Teil)-

Denomination verfügt. Eine enge Zusammenarbeit der Gleichstellung mit dem ZG soll hierbei die jeweilige Fakultät bei der Einrichtung unterstützen.

6 Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Seit dem ersten Professorinnenprogramm im Jahr 2008 wurde die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Paderborn kontinuierlich erweitert. 2024 beträgt das Budget für Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Paderborn inkl. Personalmittel [REDACTED]. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Ressourcen, die für die aktuellen Maßnahmen zur Verfügung stehen, sowie eine Schätzung der Mittel für die im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2030 geplanten Maßnahmen. Die Universität Paderborn plant eine Vorgriffsprofessur und zwei Regelprofessuren durch das Professorinnenprogramm zu besetzen. Zusätzlich zu den hier aufgeführten Haushaltssmitteln werden weitere Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Drittmittelprojekten, z. B. SFBs, finanziert und umgesetzt.

Tab. 3: Personelle und finanzielle Ausstattung der implementierten Maßnahmen

	ca. Kosten p.a.	Nachhaltigkeit
Gleichstellungsbüro [REDACTED]	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Sachmittel Gleichstellung (z. B. Ferienfreizeiten)	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Referentin für Diversity [REDACTED]	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Projektstelle Gleichstellungsbüro [REDACTED]	[REDACTED]	Laufzeit 12/2025
Genderstipendien	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Postdoc-Stipendien	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Peer-Mentoring [REDACTED]	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Mentoring [REDACTED]	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Förderlinie 1	[REDACTED]	Aktuelle Laufzeit 2024
Förderlinie 2	[REDACTED]	Aktuelle Laufzeit 2024
Förderlinie 3	[REDACTED]	Aktuelle Laufzeit 2024
Zielvereinbarungen [REDACTED]	[REDACTED]	Aktuelle Laufzeit 2027
Fortbildungsmaßnahmen (Coaching, Workshops, Jahresgruppe Supervision) für Wissenschaftlerinnen	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
FamilienServiceBüro [REDACTED]	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Kinderkurzzeitbetreuung PUKi [REDACTED]	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Zuschuss Kindertagesstätte	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Genderzentrum	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
Frauen gestalten die Informationsgesellschaft, Maßnahmen zur Gewinnung von MINT-Studentinnen	[REDACTED]	Nachhaltig verankert
NRW-Technikum [REDACTED]	[REDACTED]	Aktuelle Laufzeit 2026
Summe	[REDACTED]	

Tab. 4: Finanzielle Ausstattung der im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2030 geplanten Maßnahmen

	ca. Kosten p.a.
Nachhaltige Verankerung Förderlinie 1 (anteilige Finanzierung)	
Nachhaltige Verankerung Förderlinie 2 (anteilige Finanzierung)	
Nachhaltige Verankerung Förderlinie 3 (anteilige Finanzierung)	
Film Gendersensible Berufungsverfahren	
Gastprofessur	
Entlastung für Gremientätigkeit	
Mentoring Postdoktorandinnen	
Betreuungsfonds	
Workshops/Fortbildung SBDG	
Workshop Wissenschaftskommunikation	
Mittel zur Qualifizierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	
Summe	

Um die Förderlinien 1-3 über die Laufzeit des Professorinnenprogramms in voller Summe anbieten zu können, wird der Differenzbetrag zu der anteiligen Finanzierung aus dem Gleichstellungskonzept 2024 aus Eigenmitteln der Universität bereitgestellt.

7 Gleichstellungscontrolling und Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule

7.1 Gleichstellungscontrolling zur Qualitätssicherung

Um die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und gleichstellungspolitischen Themen zu erhöhen und damit die Parität der Geschlechter zu erreichen und dauerhaft halten zu können, ist es zielführend, die **Nachhaltigkeit** der einzelnen Sichtbarkeitsmaßnahmen bereits ab Beginn der Laufzeit des Konzepts zu monitoren und Controllinginstrumente einzusetzen, damit sich einzelne Maßnahmen nach Abschluss nicht verlieren, sondern zukünftig weitergelebt und verbessert werden können. Hierbei erfolgt eine kontinuierliche **Erfolgskontrolle** der Sichtbarkeitsmaßnahmen und gegebenenfalls ein **Transfer erfolgreicher Maßnahmen** auf andere Bereiche, beispielsweise soll die Entlastung aufgrund überproportionaler Gremientätigkeit für Professorinnen auf Mitarbeiterinnen ausgeweitet werden, falls sich die Maßnahme als zielführend erweist. Des Weiteren ist die **Reproduzierbarkeit** effektiver Maßnahmen von großer Bedeutung, um bereits durchgeführte Maßnahmen in regelmäßigm Turnus erneut anbieten zu können, beispielsweise wiederkehrende Mentoring-Programme.

Die Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit erfolgt an der Universität Paderborn durch ein **strategisches Gleichstellungscontrolling**. Grundlage ist ein sich kontinuierlich immer weiterentwickelndes Gleichstellungsmonitoring in allen Bereichen der Universität Paderborn: Seit 2000 werden die Personaldaten der Universität Paderborn geschlechterdifferenziert erhoben und jährlich analysiert. Es erfolgt zudem auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene ein jährliches

Datenmonitoring für die Gleichstellungspläne. Die Studierendendaten werden jährlich im „Zahnspiegel Studierende und Abschlüsse“ dokumentiert. Die erhobenen Daten werden in der Universität an die Fakultäten, Institute und Einrichtungen kommuniziert sowie auf den Webseiten der Universität Paderborn veröffentlicht. Im Rahmen des Controllings werden systematisch gleichstellungsrelevante Entwicklungen der Universität Paderborn analysiert und mit landes- und bundesweiten Vergleichszahlen in Beziehung gesetzt, um neue Maßnahmen daraus abzuleiten. Ein weiterer wichtiger Faktor des Gleichstellungscontrollings ist die **Erfolgskontrolle der Gleichstellungskonzepte und bereits implementierter Maßnahmen**. Eine Gesamtbetrachtung und Bewertung der Maßnahmen erfolgt im Rahmen der Berichte zum Rahmenplan zur Gleichstellung sowie den Gleichstellungsplänen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung. Zusätzlich werden in der Hälfte der Laufzeit der Gleichstellungspläne Zwischenberichte verfasst, in denen die Gleichstellungsmaßnahmen bewertet und gegebenenfalls angepasst werden. Eine weitere gleichstellungspolitische Evaluation erfolgt durch die Berichtspflicht im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen dem Präsidium und den Fakultäten. Der vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW herausgegebene Gender-Report 2019 zum Gender Pay Gap an Hochschulen hat aufgezeigt, dass Professorinnen an den Hochschulen in NRW pro Monat durchschnittlich 521 € weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Die Universität Paderborn entwickelt aktuell ein **Monitoring- und Controllingkonzept zur Vergütung von Professor*innen**, welches 2025 implementiert werden soll. Auf der Grundlage der Zahlen sollen dann Maßnahmen zum Abbau der Einkommenslücke formuliert werden.

Das interne Gleichstellungscontrolling wird ergänzt durch **externe Begutachtungen**. Beispielsweise bilanziert und reflektiert die Universität Paderborn seit 2009 kontinuierlich erfolgreich ihre Chancengleichheits- und Vielfaltspolitik im Rahmen des Total E-Quality-Prädikats. 2024 wurde sie erneut mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet. Weitere externe gleichstellungspolitische Evaluationen erfolgen z. B. im Rahmen der Auditierungen zur familiengerechten Hochschule und zur vielfaltsgerechten Hochschule, der Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG sowie der Begutachtung im Rahmen des Professorinnenprogramms.

7.2 **Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität auf zentraler und dezentraler Ebene der Hochschule**

Das Präsidium der Universität Paderborn betrachtet **Gleichstellung als Querschnittsaufgabe** als Teil seiner Leitungsaufgabe und engagiert sich unter Federführung der Präsidentin unmittelbar in allen wesentlichen Prozessen. Für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts sind insbesondere die zentralen und dezentralen Leitungsebenen mit Unterstützung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zuständig. Das Gleichstellungskonzept wird in die bestehenden Gleichstellungsstrukturen (vgl. Kap. 4.3) und -strategien, wie den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die Gleichstellungspläne der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung, sowie die Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen dem Präsidium der Universität Paderborn und den Fakultäten, integriert. In allen zentralen und dezentralen Gremien werden die **Inhalte des Konzepts thematisiert** und regelmäßig über den **Umsetzungsstand berichtet**.

Anhang

**A.1 Frauenanteil (in %) an den Studierenden, aufgeschlüsselt nach Fakultäten;
WS 2007/08 (PP I), WS 2012/13 (PP II), WS 2017/18 (PP III), WS 2023/24 (PP IV)**

	WS 2007/08	WS 2012/13	WS 2017/18	WS 2023/24
Kulturwissenschaften	72,7	71,0	70,1	72,1
Wirtschaftswissenschaften	41,4	48,7	47,6	43,8
Naturwissenschaften	40,1	41,1	40,7	37,9
Maschinenbau	13,3	14,4	14,9	15,4
Elektrotechnik, Informatik, Mathe-matik	18,6	32,6	22,9	23,0
Gesamt	44,6	48,1	47,5	50,5

**A.2 Frauenanteil (in %) an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten; 2008
(PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)**

	2008	2013	2018	2024
Kulturwissenschaften	48,5	57,9	60,2	60,2
Wirtschaftswissenschaften	14,8	23,5	18,4	22,0
Naturwissenschaften	7,4	16,7	31,6	32,5
Maschinenbau	0,0	0,0	12,5	25,0
Elektrotechnik, Informatik, Mathe-matik	9,3	17,2	18,3	24,1
Gesamt	23,4	31,6	37,3	40,5

A.3 Frauenanteile an den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Universität Paderborn⁴

A.3.1 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Kulturwissenschaften; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)

	2008	2013	2018	2024
Studierende	72,7	71,0	70,1	72,1
Absolvent*innen	80,9	86,8	77,4	80,9
Wissenschaftliche Mitarbeitende	50,4	61,9	65,4	67,2
Promotionen	43,5	71,4	62,2	62,5
Habilitationen	58,3	66,7	68,4	55,0
W1-Professuren	50,0	100,0	75,0	66,7
W2-Professuren	75,9	68,8	71,7	67,9
W3-Professuren	27,0	42,1	44,2	44,2

A.3.2 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)

	2008	2013	2018	2024
Studierende	41,4	48,7	47,6	43,8
Absolvent*innen	46,5	53,8	54,0	51,6
Wissenschaftliche Mitarbeitende	27,8	42,5	52,1	58,9
Promotionen	33,3	36,8	38,5	60,0
Habilitationen	0,0	25,0	33,3	25,0
W1-Professuren	25,0	50,0	25,0	100,0
W2-Professuren	0,0	0,0	0,0	18,2
W3-Professuren	20,0	21,7	21,4	16,0

⁴ Datenstichtage: Studierende: WS 2007/08, WS 2017/18, WS 2012/13, WS 2023/24; Absolvent*innen und Promotionen: PJ (Prüfungsjahr) 2007, PJ 2013, PJ 2017, PJ 2023; Habilitationen (Aufgrund der geringen Fallzahlen wird bei den Habilitationen ein 5-Jahres-Zeitraum betrachtet.): 2004-2008, 2009-2013, 2014-2018, 2019-2023; Professuren: 01/2009, 01/20013, 01/2018, 01/2024

A.3.3 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Naturwissenschaften; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)

	2008	2013	2018	2024
Studierende	40,4	41,1	40,7	37,9
Absolvent*innen	48,8	62,0	61,5	64,5
Wissenschaftliche Mitarbeitende	28,8	36,1	37,4	47,6
Promotionen	20,0	44,4	54,5	25,9
Habilitationen	-	0,0	25,0	37,5
W1-Professuren	-	0,0	50,0	100,0
W2-Professuren	16,7	25,0	37,5	36,8
W3-Professuren	0,0	7,7	23,5	22,0

A.3.4 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Maschinenbau; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)

	2008	2013	2018	2024
Studierende	13,3	14,4	14,9	15,4
Absolvent*innen	24,6	17,7	12,2	17,7
Wissenschaftliche Mitarbeitende	12,6	27,1	20,0	16,1
Promotionen	6,3	9,5	20,5	14,3
Habilitationen	25,0	-	0,0	100,0
W1-Professuren	0,0	-	100,0	-
W2-Professuren	0,0	0,0	0,0	-
W3-Professuren	0,0	0,0	7,7	25,0

A.3.5 Frauenanteile (in %) im wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik, Mathematik; 2008 (PP I), 2013 (PP II), 2018 (PP III) und 2024 (PP IV)

	2008	2013	2018	2024
Studierende	13,3	14,4	14,9	15,4
Absolvent*innen	24,6	17,7	12,2	17,7
Wissenschaftliche Mitarbeitende	12,6	27,1	20,0	16,1
Promotionen	6,3	9,5	20,5	14,3
Habilitationen	25,0	-	0,0	100,0
W1-Professuren	0,0	-	100,0	-
W2-Professuren	0,0	0,0	0,0	-
W3-Professuren	0,0	0,0	7,7	25,0

A.4 Anzahl der geförderten Projekte nach Förderlinie 1-3

	Anzahl der Projekte 2015-2018	Anzahl der Projekte 2019-2023
Förderlinie 1	21	33
Förderlinie 2	16	22
Förderlinie 3	15	12