

Bericht

zum

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

2012-2015

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
1 Stellenausschreibungen.....	2
2 Personal und Personalauswahlverfahren.....	2
2.1 Allgemeine Verfahrensregeln.....	2
2.2 Professuren und Juniorprofessuren.....	2
2.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Promotionen und Habilitationen.....	5
2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung.....	16
2.5 Ausbildungsplätze.....	17
3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....	18
3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.....	18
3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg.....	19
3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege.....	19
3.4 Kinderbetreuung.....	20
4 Fort- und Weiterbildung.....	21
5 Studium und Lehre.....	22
6 Frauen- und Geschlechterforschung.....	26
7 Stipendien und Forschungsförderung.....	26
8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt.....	28
9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung.....	29
10 Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung.....	30
11 Mittelverteilung.....	30
12 Berichtspflicht und Evaluation.....	32

Einleitung

Mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die Universität Paderborn das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Status- und Beschäftigungsgruppen hinzuwirken. Dazu wurde im Rahmenplan eine Vielzahl von Maßnahmen formuliert, die im Berichtszeitraum 2012-2015 umgesetzt wurden. Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen und Projekte initiiert und durchgeführt, beispielsweise im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 und dessen Fortschreibung 2014-2018, der Stellungnahmen der Universität Paderborn zu den *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und den Zielvereinbarungen im Rahmen des *audits familiengerechte* hochschule. Außerdem hat das Präsidium der Universität Paderborn 2014 zur Steigerung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich mit den Fakultäten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen. Gegenstand der Zielvereinbarungen sind Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen, die sich am Kaskadenmodell orientieren.

Seit dem In-Kraft-Treten des Rahmenplans 2012 konnten die Frauenanteile an den Professuren sowie am wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen gesteigert werden. Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung blieb konstant bei 57,7 %. Herauszuheben ist der Frauenanteil an den Professuren, bei dem die Universität Paderborn nach wie vor eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich innehat. Zur weiteren Steigerung des Professorinnenanteils hat sich die Universität Paderborn 2013 erfolgreich am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder mit zwei eingeworbenen Professuren beteiligt. Zusammen mit dem Professorinnenprogramm I (2008) konnten aus dem Programm insgesamt fünf Professuren für die Universität Paderborn eingeworben werden.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Forschung hat die Universität Paderborn im März 2009 eine Stellungnahme zur Umsetzung der *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der DFG verfasst. Sowohl die Stellungnahme (2010) als auch der Zwischenbericht (2011) und der Abschlussbericht (2013) zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards erhielten von der DFG die höchste Bewertungsstufe Umsetzungsstadium 4. Damit ist sie eine von lediglich neun Universitäten, die von der DFG in allen drei Verfahrensschritten mit der Bestnote bewertet wurde.

2009, 2012 und 2015 erhielt die Universität Paderborn für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik das Total E-Quality-Prädikat.

Eine wichtige Zielsetzung des Rahmenplans war die Steigerung des im Bundesvergleich geringen Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden hierzu beispielsweise im Berichtszeitraum das Peer-Mentoring-Programm „Einblick“ und das Mentoring-Programm für Promovendinnen sowie die Förderlinie 1 „Einrichtung eines 0,5 WiMi-Stellen-/Personalmittelpools für Absolventinnen“ und Förderlinie 2 „Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Mittel“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen weitergeführt. Als Erfolg ist zu verzeichnen, dass im Berichtszeitraum die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen erhöht werden konnten.

Wichtige Verbesserungen wurden im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erreicht. Die Universität Paderborn unterzog sich beispielsweise erneut erfolgreich der Re-Auditierung zum *audit familiengerechte hochschule*. Im Berichtszeitraum wurde eine weitere Kita für 40 Kinder von Beschäftigten der Universität geplant, die im November 2015 eröffnet wird.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über den Umsetzungsstand der im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen und Ziele.

1 Stellenausschreibungen

Die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen zum Themenkomplex *Stellenausschreibungen*, beispielsweise die öffentliche Ausschreibung von W 2- und W 3-Stellen, unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Stellen für den höheren Verwaltungs- und Bibliotheksdienst, wurden umgesetzt.

Beispielsweise verfolgt die Universität Paderborn bei der Besetzung von Professuren ein strategisches Personalrekrutings, u.a. durch die aktive Suche und Ansprache von Kandidatinnen und durch die internationale Ausschreibung von Stellen.

2 Personal und Personalauswahlverfahren

2.1 Allgemeine Verfahrensregeln

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

2.2 Professuren und Juniorprofessuren

Bei dem Frauenanteil an den Professuren nimmt die Universität Paderborn seit mehreren Jahren eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich ein. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) von 2015, welches auf den Daten aus dem Jahr 2013 beruht, ist die Universität Paderborn beim Professorinnenanteil in der Spitzengruppe platziert. Die Universität Paderborn lag mit einem Professorinnenanteil von 30,9 % zehn Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 20,9 % für das Jahr 2013. Der Bundesdurchschnitt lag 2013 bei 21,3 %¹.

Der Frauenanteil an den Professuren² stieg im Berichtszeitraum von 2012-2015 von 29,2 % auf 34,3 % (Abb. 1).

¹ Quelle: Statistisches Bundesamt und CEWS, siehe <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4w3-professuren-1980-2013/> und http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS_Ranking2015.pdf

² Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Statistiken über den Frauenanteil an den Professuren: Professuren inkl. Juniorprofessuren., IST-Besetzung der Stellen

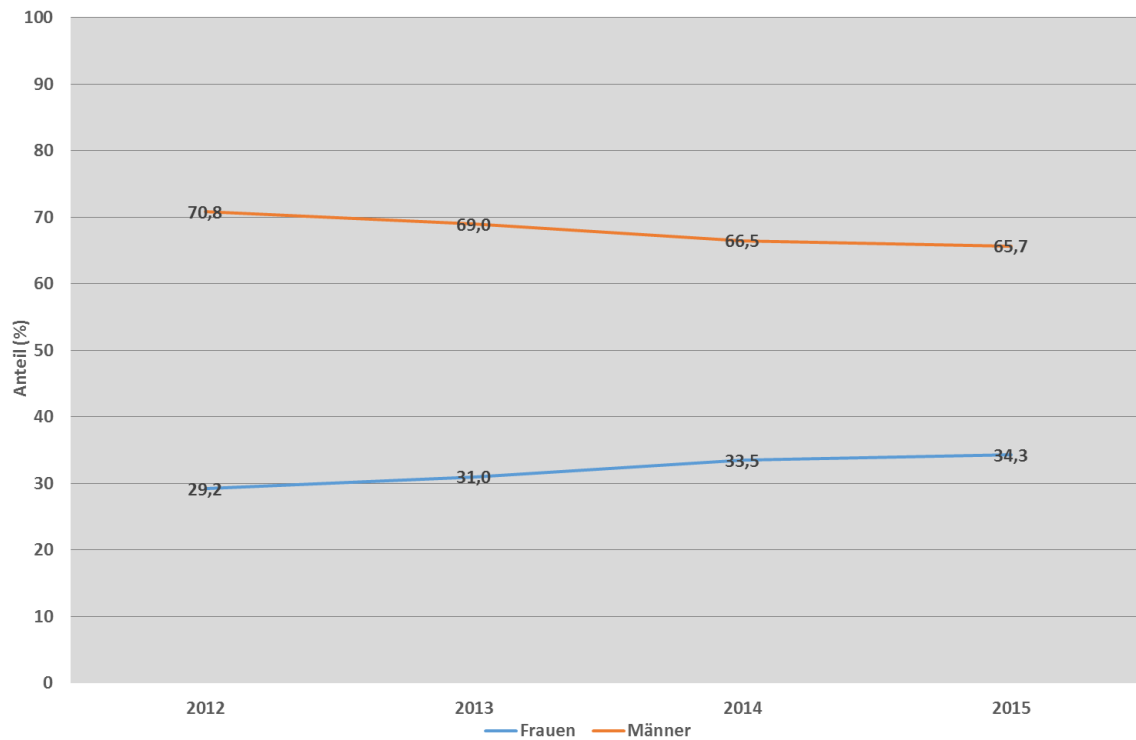


Abbildung 1: Frauenanteil an den Professuren 2012-2015

Deutliche Unterschiede zeigen sich in den einzelnen Fächergruppen. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten der Universität Paderborn weist die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) 2015 den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 59,3 % (2012 57,5 %³) auf (Abb. 2). Danach folgt die Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) mit 20,4 % (2012: 17,5 %). In der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) beträgt der Frauenanteil 18,8 % (2012: 9,4 %) und in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) 18,4 % (2012: 19,4 %). Zum WS 2013/14 wurde in der Fakultät für Maschinenbau (MB) erstmalig eine Frau berufen. Der Frauenanteil liegt damit bei 6,7 % (2012: 0,0 %)

³ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn

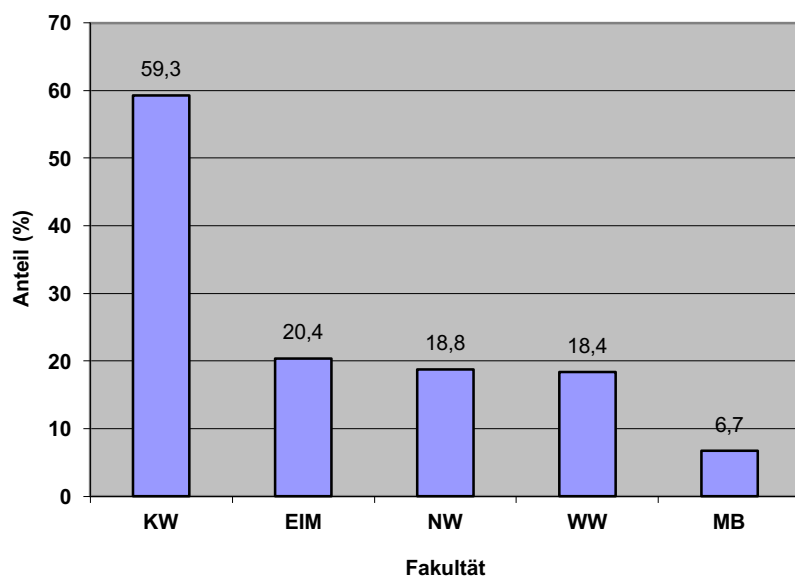


Abbildung 2: Frauenanteil an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten (2015)

Die Entwicklung der Frauenanteile in den Fakultäten von 2012-2015 zeigt Tabelle 1. Es ist in allen Fakultäten außer in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften gelungen, den Frauenanteil an den Professuren im Berichtszeitraum zu steigern.

Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren in den Fakultäten von 2012-2015 (Ist Besetzung der Stellen, Stand: 01/2012, 01/2013, 01/2014, 01/2015)

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	31	42	57,5	25	6	19,4	29	3	9,4	16	0	0,0	47	10	17,5
2013	32	43	57,3	26	7	21,2	25	5	16,7	14	0	0,0	48	10	17,2
2014	34	48	58,5	28	7	20,0	24	6	20,0	14	1	6,7	45	11	19,6
2015	37	54	59,3	31	7	18,4	26	6	18,8	14	1	6,7	43	11	20,4

	Gesamt		
	m	w	w (%)
2012	148	61	29,2
2013	145	65	31,0
2014	145	73	33,5
2015	151	79	34,3

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

Im Berichtszeitraum 2012-2014 haben sich in 73 Berufungsverfahren 488 Frauen und 1338 Männer beworben⁴ (Frauenanteil: 26,7 %). Davon wurden 165 Frauen und 263 Männer eingeladen (Frauenanteil: 38,6 %) sowie 36 Frauen und 59 Männer (Frauenanteil: 37,9 %) berufen.

Zur weiteren Steigerung des Frauenanteils an den Professuren hat sich die Universität Paderborn 2013 mit einem Antrag (Umsetzungsbericht zum Gleichstellungskonzept 2008-2013) am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder beteiligt und durch eine positive Begutachtung erfolgreich abgeschnitten. Der Hochschule ist es dadurch gelungen, zwei Professuren für fünf Jahre aus dem Programm einzuwerben.

Zur Gewinnung von Professorinnen wird bereits während des Berufungsverfahrens mit dem Gleichstellungskonzept und der familienfreundlichen Kultur an der Universität Paderborn geworben. Außerdem wird ein Dual Career Programm angeboten. Als finanzieller Anreiz zur Gewinnung von Professorinnen, stellt die Universität Paderborn den Fakultäten mit der Förderlinie 3 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts bei Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin finanzielle Mittel in Höhe bis zu 30.000 € zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung (siehe Kap. 11). Um unbewusste Diskriminierungen bei Berufungs- und Auswahlverfahren zu vermeiden, werden Fortbildungen durchgeführt, mit dem Ziel speziell Berufungsbeauftragte und Beteiligte an Personalauswahlverfahren für diese Thematik zu sensibilisieren. Die Universität Paderborn bietet außerdem seit 2012 ein Coaching für neuberufene Professorinnen und Professoren in Form eines Einzel-Coachings an. Ziel ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position.

2.3 Wissenschaftliches Personal⁵ und wissenschaftliche BeamtInnen einschließlich Promotionen und Habilitationen

Beim wissenschaftlichen Personal und bei den wissenschaftlichen BeamtInnen sind Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2015⁶ betrug der Frauenanteil der wissenschaftlichen BeamtInnen 28,2 % und des wissenschaftlichen Personals 40,2 %. Die Abbildungen 3 und 4 stellen die Veränderungen der Frauenanteile im Berichtszeitraum 2012-2015 dar. Im Berichtszeitraum ist sowohl bei den wissenschaftlichen BeamtInnen als auch beim wissenschaftlichen Personal eine steigende Tendenz festzustellen.

⁴ 01.01.2012-31.12.2014

⁵ Analog der Datenerhebung der Universität Paderborn werden unter dem Begriff „wissenschaftliches Personal“ die tarifbeschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universität Paderborn zusammengefasst.

⁶ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2015, Ist-Besetzung der Stellen

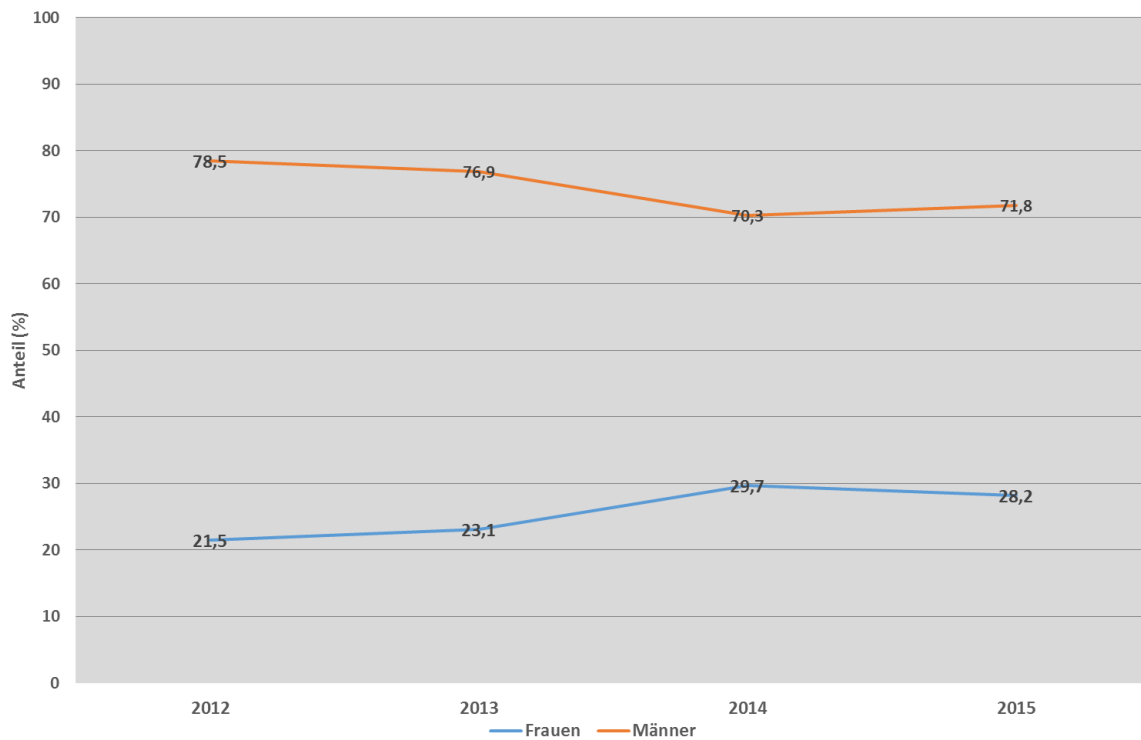


Abbildung 3: Frauenanteil an den wissenschaftlichen BeamtInnen 2012-2015

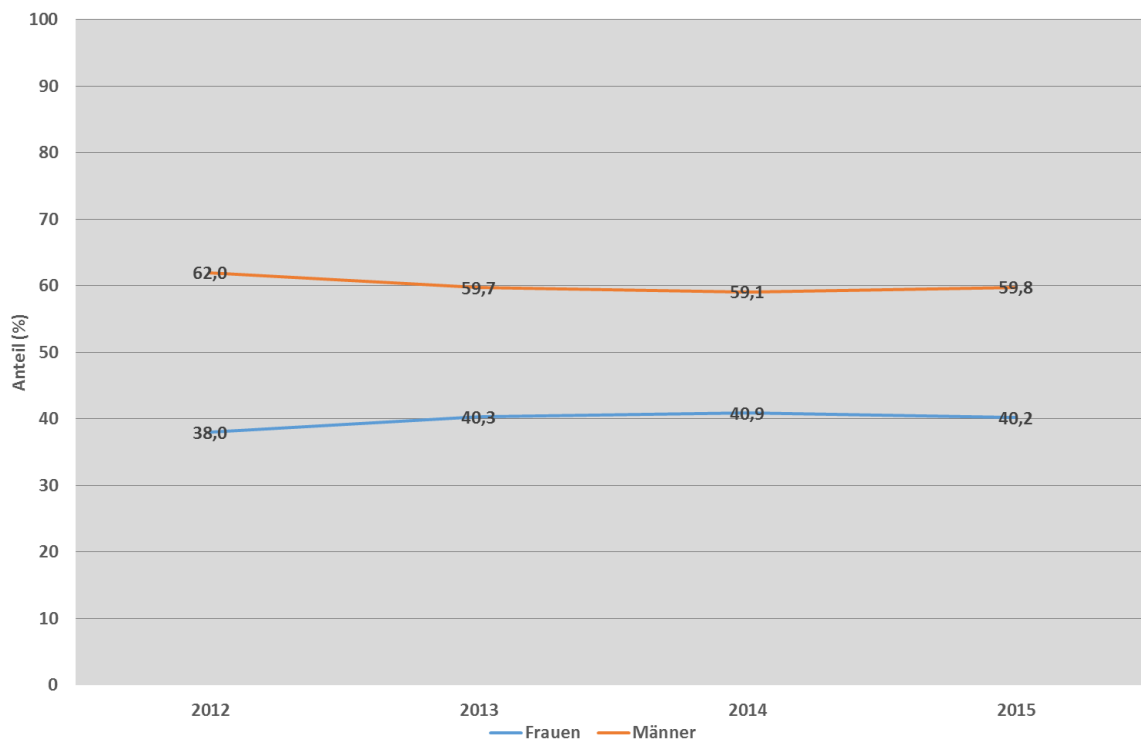


Abbildung 4: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal 2012-2015 (Besetzung der Stellen und Drittmittelpersonal)

Die Tabelle 2 zeigt, wie sich der Frauenanteil an den wissenschaftlichen BeamtInnen im Berichtszeitraum in den einzelnen Bereichen der Universität Paderborn verändert hat. Einen Überblick über die Entwicklung beim wissenschaftlichen Personal geben die Tabellen 3-5. Tabelle 3 zeigt den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal bei den Haushaltsstellen und Tabelle 4 das Drittmittelpersonal (inkl. aus Studienbeiträgen/Qualitätsverbesserungsmitteln Beschäftigte). Tabelle 5 stellt die Summe der Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten dar.

Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen BeamtInnen von 2012-2015, IST-Besetzung der Stellen

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	W	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	18	8	30,8	5	2	28,6	15	3	16,7	20	3	13,0	18	1	5,3
2013	17	10	37,0	5	2	28,6	16	4	20,0	19	3	13,6	17	1	5,6
2014	16	12	42,9	7	4	36,4	14	3	17,6	17	4	19,0	15	2	11,8
2015	17	10	37,0	10	4	28,6	17	3	15,0	14	5	26,3	14	2	12,5

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	W	w (%)
2012	8	6	42,9	84	23	21,5
2013	9	5	35,7	83	25	23,1
2014	9	8	47,1	78	33	29,7
2015	7	7	50,0	79	31	28,2

Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal von 2012-2015, IST-Besetzung der Stellen, ohne Drittmittelbeschäftigte

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	W	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	53	89	62,7	37	32	46,4	36	23	39,0	30	15	33,3	83	15	15,3
2013	58	114	65,9	45	35	43,8	46	31	40,3	32	16	33,3	88	27	23,5
2014	59	124	67,8	48	49	50,5	46	34	42,6	58	19	24,7	85	26	23,4
2015	68	179	72,5	49	58	54,2	48	34	41,5	58	15	20,5	86	30	25,9

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	W	w (%)
2012	31	34	52,3	270	208	43,5
2013	39	31	44,3	306	252	45,2
2014	35	30	46,2	331	282	46,0
2015	32	42	56,8	341	358	51,2

Tabelle 4: Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal von 2012-2015, Drittmittelpersonal (inkl. aus Qualitätssicherungsmitteln Beschäftigte)

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	29	71	71,0	38	31	44,9	60	29	32,6	104	19	15,5	100	22	18,0
2013	42	74	63,8	30	33	52,4	56	33	37,1	112	20	15,2	87	15	14,7
2014	41	86	67,7	24	31	56,4	64	24	27,3	115	25	17,9	70	13	15,7
2015	33	66	66,7	27	16	37,2	78	31	28,4	136	21	13,4	88	11	11,1

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	46	17	27,0	377	189	33,4
2013	39	26	40,0	366	201	35,4
2014	39	12	23,5	353	191	35,1
2015	56	8	12,5	418	153	26,8

Tabelle 5: Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal von 2012-2015, Haushalts- und Drittmittelstellen (Summe der Tabellen 3 und 4)

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	82	160	66,1	75	63	45,7	96	52	35,1	134	34	20,2	183	37	16,8
2013	100	188	65,3	75	68	47,6	102	64	38,6	144	36	20,0	175	42	19,4
2014	100	210	67,7	72	80	52,6	110	58	34,5	173	44	20,3	155	39	20,1
2015	101	245	70,8	76	74	49,3	126	65	34,0	194	36	15,7	174	41	19,1

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	77	51	39,8	647	397	38,0
2013	78	57	42,2	672	453	40,3
2014	74	42	36,2	684	473	40,9
2015	88	50	36,2	759	511	40,2

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen BeamtInnen konnte um knapp sieben Prozentpunkte erhöht werden. Auffällig ist die rückläufige Tendenz in den Fakultäten KW, WW und NW zum Jahr 2015. Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal konnte um zwei Prozentpunkte im Berichtszeitraum erhöht werden. Während die Frauenanteile in den Fakultäten KW, WW und EIM gesteigert werden konnten, sind sie in den Fakultäten NW und MB gefallen.

Im Berichtszeitraum gab es im wissenschaftlichen Bereich⁷ 22 Beförderungen von BeamtInnen (Frauenanteil: 54,5 %). Es gab fünf Höhergruppierungen beim wissenschaftlichen Personal (Frauenanteil: 0,0 %).

Um den Frauenanteil am übrigen wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, wurde im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (gemäß LGG) gefordert, dass in Bereichen,

⁷ Inkl. Professuren, 2012-2014

in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen. Diese Maßnahme wurde im Berichtszeitraum überwiegend umgesetzt. Außerdem wurde in Einstellungsverfahren, in denen Auswahlkommissionen gebildet wurden, auf eine paritätische Besetzung der Kommission geachtet.

Im Jahr 2014⁸ betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 26,7 %. Damit liegt der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn weit unter dem Bundesdurchschnitt (44,2 % in 2013). Die statistischen Daten zeigen eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im Bundesvergleich relativ hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal. Ein möglicher Erklärungsansatz ist die Schwerpunktbildung der Universität in den technikorientierten Fächern mit geringem Frauenanteil sowie in der Lehramtsausbildung mit anschließender Referendariatszeit und dem Fehlen einiger Fächer mit hohem Frauenanteil und hoher Promotionsquote wie z. B. Medizin an der Universität Paderborn.

Um die ausschlaggebenden Faktoren für die geringe Anzahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Paderborn zu untersuchen wurde eine Studie vom Lehrstuhl Soziologie in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Die Ergebnisse wurden veröffentlicht und in den zentralen Gremien der Universität Paderborn vorgestellt.

Der Frauenanteil an den Promotionen konnte im Berichtszeitraum erhöht werden. Die Veränderung des Promovendinnenanteils im Zeitraum 2011-2014 stellt die Abbildung 5 dar.

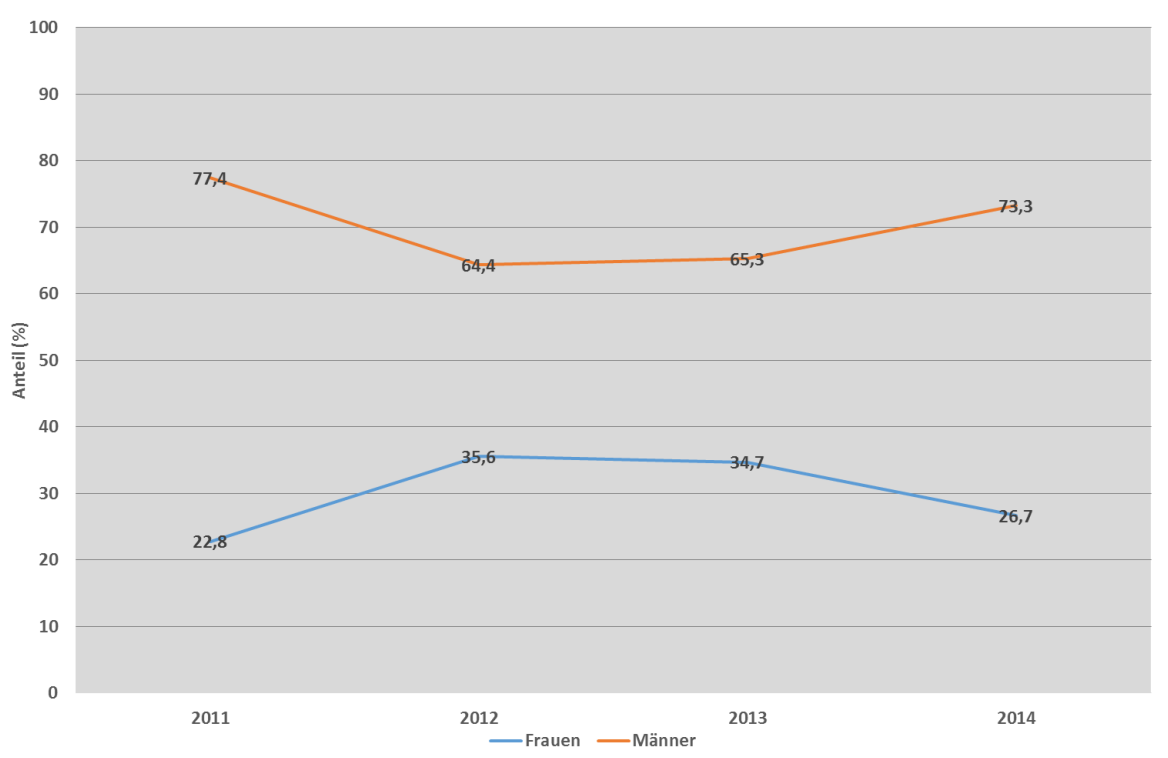


Abbildung 5: Frauenanteil an den Promotionen der Prüfungsjahre 2011-2014

⁸ Das Prüfungsjahr 2014 umfasst das Wintersemester 2013/2014 und das Sommersemester 2014. Zahlen von 2015 lagen bei Berichterlegung noch nicht vor.

Positiv stellte sich im Zeitraum 2012-2014 der Frauenanteil an den Habilitationen dar: Von den 21 an der Universität Paderborn erfolgten Habilitationen (inkl. positiv evaluierte Juniorprofessuren) wurden acht von Frauen durchgeführt. Der Frauenanteil an den Habilitationen betrug damit insgesamt 38,1 %. Dies bestätigt die gute Positionierung der Universität im Hochschulvergleich, die die Universität Paderborn bereits seit Jahren innehat: Bundesweit lag der Frauenanteil an den Habilitationen in den Jahren 2012-2014 bei 27,4 %⁹. Allerdings muss bei den Zahlen der Universität Paderborn beachtet werden, dass auf Grund der geringen Gesamtzahl die Daten nur bedingt aussagekräftig sind.

Die statistischen Zahlen zeigen immer noch einen erhöhten Handlungsbedarf im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere bei den Promovierenden. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils an den Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche Maßnahmen konzipiert und implementiert bzw. weitergeführt:

(1) Maßnahmen für Studentinnen/Absolventinnen

- **Qualifizierungsmaßnahme „Fit in den Job“ für Absolventinnen:** Diese Qualifizierungsmaßnahme wird jeweils im Wintersemester mit in der Regel fünf Angeboten (Vorträge, Workshops etc.) durchgeführt. Die Maßnahme wurde bislang sehr gut angenommen. Im letzten Berichtszeitraum 2009-2012 war allerdings eine geringere Teilnahme zu verzeichnen. Daraufhin wurden im aktuellen Zeitraum einige Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit dem Career Service der Universität Paderborn angeboten, um die Angebote für Studentinnen besser zu vernetzen und zu bündeln. Außerdem wurden die Workshops verstärkt über Emailverteiler beworben. Dadurch wurden die Teilnahmezahlen wieder gesteigert.
- **Informationen zu Promotionsmöglichkeiten:** Im Rahmen der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde festgeschrieben, dass Absolventinnen verstärkt über Promotionsmöglichkeiten informiert werden. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Paderborn werden darin bestärkt, gezielt Studentinnen auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen. Seit 2011 werden die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten vom Präsidenten der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen.
- **Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“:** In Ergänzung zum Mentoring-Programm für Promovendinnen wurde 2009 das Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“ eingerichtet, um Studentinnen den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern. Mit dem Programm wird Studentinnen, die sich in der Abschlussphase ihres Studiums befinden, die Möglichkeit geboten, sich mit anderen Studentinnen über die Perspektive Promotion auszutauschen. Begleitet wird dieser Austausch durch eine Doktorandin als Mentorin, die aus ihrer eigenen Erfahrung Anregungen und Strategien zur Entscheidungsfindung bietet und über die wissenschaftliche Nachwuchsförderung informiert. Das Angebot wird gut angenommen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bewerbungen und die Teilnehmerinnen im Berichtszeitraum 2012-2015. Insgesamt

⁹ Quelle: Statistisches Bundesamt

haben seit Beginn des Programms in zehn Jahrgängen 136 Studentinnen an dem Programm teilgenommen.

Tabelle 6: Teilnehmerinnen am Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“, 2012-2015

	5. Jahrgang (09/12-03/13)	6. Jahrgang (03/13-07/13)	7. Jahrgang (09/13-03/14)	8. Jahrgang (03/14-09/14)	9. Jahrgang (09/14-03/15)	10. Jahrgang (03/15-09/15)
KW	5	10	10	17	5	10
WW	3	0	2	1	2	2
NW	3	0	0	0	0	0
MB	0	0	0	1	1	0
EIM	0	1	0	0	0	0
Gesamt	11	11	12	19	8	12
davon Lehr- amt	10	7	6	13	5	5

Die Zahlen zeigen ein deutliches Interesse von Studentinnen der Kulturwissenschaften an einer Teilnahme am Peer-Mentoring-Programm. Das geringe Interesse von Studentinnen der anderen Fakultäten ist teilweise durch eigene Programme in den Fakultäten erklärbar.

- **Mentoring-Programm „perspektive^M“:** Seit 2011 bietet die Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) als Ergänzung zu dem universitätsweiten Angebot ein Mentoring-Programm für Studentinnen in den ersten Semestern an, um ihnen einen Einblick in die fachspezifische wissenschaftliche Arbeit und den Forschungsalltag in den beteiligten Fächern zu geben. Seit Beginn des Programms haben insgesamt 35 Studentinnen und 22 Mentorinnen und Mentoren an dem Programm teilgenommen. Die Tabelle 7 zeigt, wie sich die Teilnehmerinnen auf die einzelnen Durchgänge sowie Fachrichtungen verteilen.

Tabelle 7: Teilnehmerinnen am Mentoring-Programm „perspektive^M“, 2011-2015

	1. Jahrgang (06/11-05/12)	2. Jahrgang (06/12-04/13)	3. Jahrgang (06/13-04/14)	4. Jahrgang (06/14-04/15)	5. Jahrgang (06/15-04/16)
Elektro- technik	2	-	-	3	-
Informa- tik	2	2	1	2	3
Mathe- matik	5	4	5	3	3
EIM ge- samt	9	6	6	8	6

- **FiM - Frauen im Maschinenbau:** Das Projekt der Fakultät für Maschinenbau bietet seit 2015 Studentinnen fachspezifische Informationen und Entscheidungshilfen zur Karriereplanung und Vernetzungsmöglichkeiten.

(2) Maßnahmen für Promovendinnen

- **Qualifizierungsmaßnahme „Karriere als Wissenschaftlerin“ für Promovendinnen:** Diese Qualifizierungsmaßnahme wird in der Regel jeweils im Sommersemester mit ca. drei Angeboten (Vorträge, Workshops etc.) durchgeführt. Die meisten Angebote wurden in den letzten Jahren gut besucht. Die Maßnahme ist mit anderen Angeboten für die Zielgruppe, insbesondere dem Mentoring-Programm für Doktorandinnen, koordiniert.
- **Mentoring-Programm für Doktorandinnen:** Mit dem Ziel, die Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn zu erhöhen sowie die damit verbundene Karriereplanung zu unterstützen, hat die Universität Paderborn 2008 ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen eingerichtet. Dieses richtet sich an Wissenschaftlerinnen während aller Phasen des Promotionsprozesses, die sich für eine weitere Karriere in der Wissenschaft interessieren. Das Angebot wird sehr gut angenommen, die Tabelle 8 gibt einen Überblick über die Bewerbungen und die Teilnehmerinnen im Berichtszeitraum. Insgesamt haben seit 2008 in bislang acht Jahrgängen 113 Promovendinnen an dem Mentoring-Programm teilgenommen.

Tabelle 8: Teilnehmerinnen am Mentoring-Programm für Promovendinnen, 2012-2014 (der 9. Jahrgang beginnt im Herbst 2015)

	6. Jahrgang 2012	7. Jahrgang 2013	8. Jahrgang 2014
KW	10	8	9
WW	1	1	3
NW	0	0	2
MB	0	1	1
EIM	0	1	1
Gesamt	11	11	16

- **Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung:** siehe Kapitel 7
- **Einrichtung eines 0,5 WiMi-Stellen-/Personalmittelpools für Absolventinnen (Förderlinie 1):** Im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde eine Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert, der Personalmittelpool für Absolventinnen. Als Anschubfinanzierung für eine Promotion können die besten Absolventinnen eines Abschlussjahrgangs mit der Finanzierung von halben wissenschaftlichen Personalstellen für ein Jahr unterstützt werden. Die Förderung beinhaltet das Ziel, innerhalb dieses Jahres die Voraussetzungen für eine Weiterfinanzierung (Stipendium, Antrag für ein Forschungsprojekt) zu erarbeiten und zu sichern. Diese Maßnahme ist die Förderlinie 1 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts.
Seit 2009 wurden insgesamt 54 Frauen im Rahmen der Förderlinie 1 gefördert, davon begannen 24 Förderungen im Berichtszeitraum 2013¹⁰-2015. Aktuell (Stand 08/2015) befinden sich 13 Wissenschaftlerinnen in der Förderung.
Die in den Jahren 2013-2015 bewilligten Förderfälle verteilen sich wie folgt auf die Fakultäten:

¹⁰ Die Zahlen von 2012 wurden bereits in den Bericht zum Rahmenplan 2009-2012 aufgenommen.

Tabelle 9: Geförderte Promovendinnen aus der Förderlinie 1, 2013-2015, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	12
WW	4
NW	6
MB	2
EIM	0
Summe	24

Von den 41 Personen, deren Förderung bereits ausgelaufen ist, wurden Berichte angefordert und bislang gab es 29 Rückläufe. Das Ziel einer Weiterfinanzierung nach Ablauf der Anschubfinanzierung wurde bei den meisten der geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen erreicht:

- Sechs Promovendinnen (alle KW) erhielten ein Graduiertenstipendium der Universität Paderborn. Zwei Stipendien davon waren ein Promotionsstipendium im Bereich der Genderforschung.
- Zwei Promovendinnen (KW) erhielten ein externes Stipendium (Cusanuswerk + Fullbright, KW und Konrad-Adenauer-Stiftung, WW).
- Vierzehn Promovendinnen erhielten im Anschluss eine Mitarbeiterinnenstelle, vier in der Fakultät KW (inkl. WHK-Stellen), fünf in der Fakultät NW und fünf in der Fakultät MB.
- Fünf Promovendinnen hatten zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine Weiterfinanzierung gefunden (alle KW).
- Eine Promovendin brach ihre Promotion ab um eine Arbeitsstelle in der Industrie anzunehmen (EIM).

Somit war die Förderlinie 1, soweit bereits Berichte vorliegen, sehr erfolgreich, da das Ziel einer Weiterfinanzierung nach dem Anschubzeitraum bei vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen erreicht werden konnte.

Die Zahlen zeigen eine überwiegende Nutzung dieser Förderlinie durch die Fakultät für Kulturwissenschaften, die über einen hohen Frauenanteil und über wenig Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt.

(3) Maßnahmen für die Postdoc-Phase

- **Kompetenzteams für Habilitandinnen:** Für die Karriereentwicklung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase wurden Kompetenzteams eingerichtet. Ziel der Kompetenzteams ist es, sich in einem Peer-Verfahren mit Hilfe der kollegialen Beratung gegenseitig zu coachen, zu motivieren und zu unterstützen.

- **Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Mittel (Förderlinie 2):** Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden bei dieser Maßnahme auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt. Seit 2009 wurden im Rahmen dieser Förderlinie insgesamt 29 Wissenschaftlerinnen gefördert. Im Berichtszeitraum 2013-2015 erfolgten 12 Zusagen für eine Förderung aus der Förderlinie 2. Diese verteilen sich folgendermaßen auf die Fakultäten:

Tabelle 10: Geförderte Postdocs aus der Förderlinie 2, 2013-2015, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	7
WW	1
NW	4
MB	0
EIM	0
Summe	12

Die zehn bislang eingegangenen Berichte zu den geförderten WHK-Stellen zeigen, dass die Förderlinie von den Nachwuchswissenschaftlerinnen als sehr hilfreich für Ihre Forschungsvorhaben bewertet wurde und Forschungsprojekte erfolgreich durchgeführt werden konnten. Bei acht der zehn WHKs erfolgte nach der Förderung eine Weiterfinanzierung (WHK, WiMi-Stelle, Stipendium), bei den beiden anderen Förderungen war die weitere Finanzierung offen.

- **Postdoc-Stipendien:** siehe Kapitel 7

2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil an den Stellen im Bereich Technik und Verwaltung blieb im Berichtszeitraum 2012-2015 nahezu konstant. Er liegt 2015 bei 57,7 % (Abb. 6).

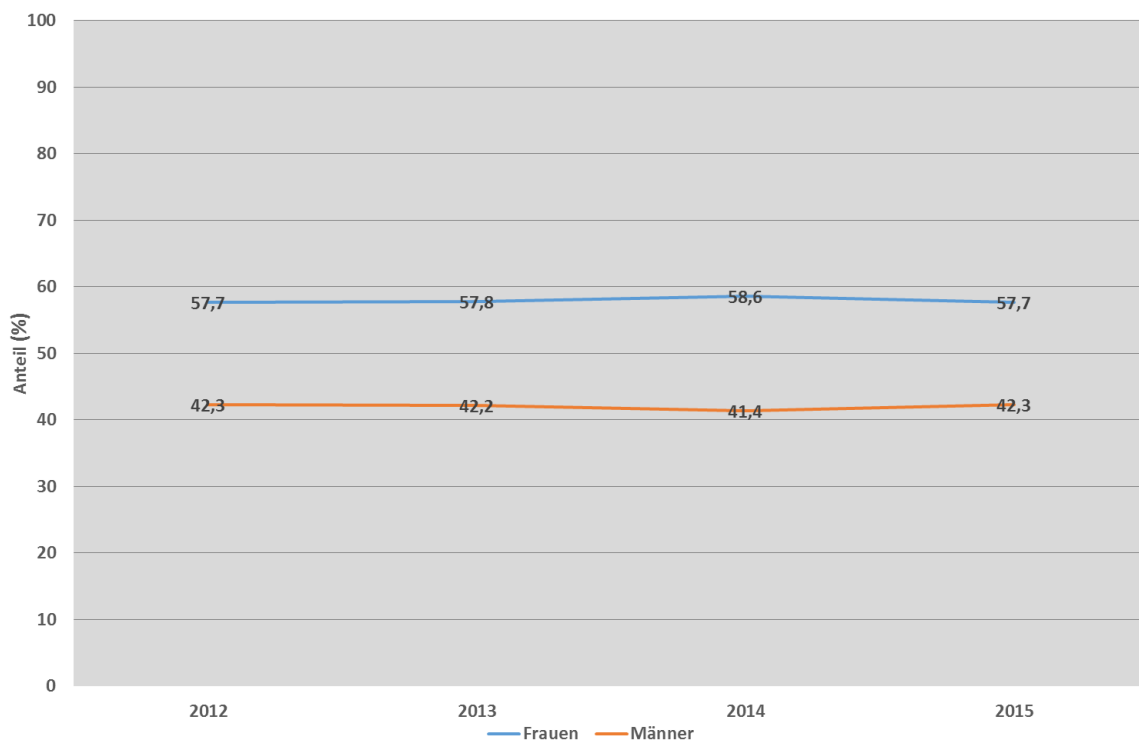


Abbildung 6: Frauenanteil an den Stellen in Technik und Verwaltung 2012-2015, IST-Besetzung der Stellen

Die Tabelle 11 differenziert die Stellen im Bereich Technik und Verwaltung nach Personal und BeamtenInnen sowie nach Besoldungs- bzw. damit vergleichbaren Entgeltgruppen.

Tabelle 11: Stellen in Technik und Verwaltung, 2012-2015, aufgeschlüsselt nach Personal/BeamtenInnen sowie Besoldungs- bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen

	Personal			BeamtenInnen			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	247	302	55,0	24	67	73,6	271	369	57,7
2013	252	317	55,7	22	66	75,0	280	383	57,8
2014	254	328	56,4	23	64	73,6	277	392	58,6
2015	258	320	55,4	23	63	73,3	281	383	57,7

	Einfacher Dienst			Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2012	7	1	12,5	97	245	71,6	151	98	39,4	16	25	60,1	271	369	57,7
2013	6	1	14,3	103	252	71,0	151	104	40,8	20	26	56,5	280	383	57,8
2014	6	1	14,3	100	257	72,0	150	107	41,6	21	27	56,3	277	392	58,6
2015	6	1	14,3	103	245	70,4	145	109	42,9	27	28	50,9	281	383	57,7

Auffällig ist, dass der Frauenanteil im höheren Dienst im Berichtszeitraum um fast zehn Prozentpunkte gesunken ist.

Im Berichtszeitraum 2012-2014 gab es im Bereich Technik und Verwaltung 13 Beförderungen (Frauenanteil: 69,2 %) und 96¹¹ Höhergruppierungen (Frauenanteil: 61,5 %).

2.5 Ausbildungsplätze

Im Berichtszeitraum 2012-2014 haben 57 Auszubildende, davon 19 Frauen und 38 Männer, ihre Ausbildung an der Universität Paderborn erfolgreich beendet. Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Ausbildungen lag damit im Berichtszeitraum¹² bei 33,3 %.

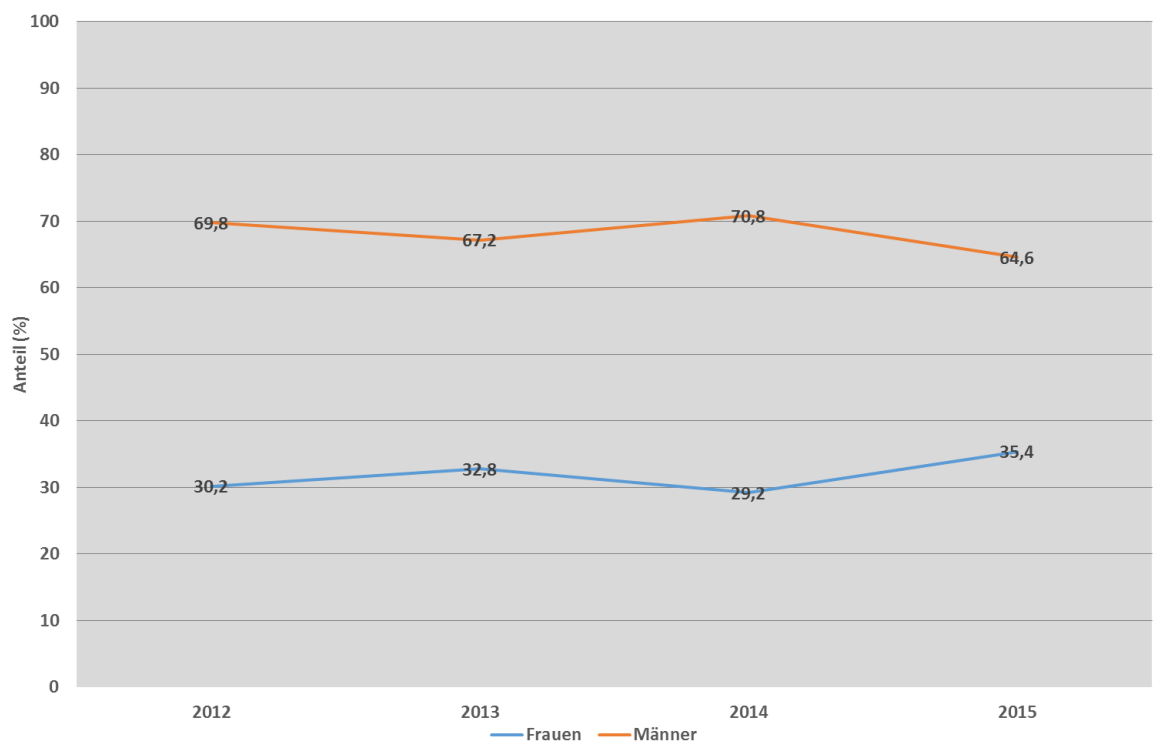


Abbildung 7: Frauenanteil an den Auszubildenden 2012-2015

Es ist somit noch nicht gelungen, wie im Rahmenplan gefordert, die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen.

Die Universität Paderborn verfügt über einen gendersensiblen „Leitfaden für die Ausbildung an der Universität Paderborn“ für die AusbilderInnen. Dieser behandelt u. a. das Thema „Bewerbungen von Frauen“.

Nach der Ausbildung wurden im Berichtszeitraum 2012-2014 34 Personen übernommen, davon 12 Frauen (Frauenanteil: 35,3 %).

¹¹ Davon 2012 als Auswirkung der neuen Entgeltordnung des TV-L 63 Höhergruppierungen.

¹² Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, 01.01.2012 bis 31.12.2014

3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beteiligte sich die Universität Paderborn am *audit familiengerechte hochschule* der Beruf & Familie gGmbH. Sie wurde 2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet. 2008, 2011 und 2015 erfolgten jeweils Re-Auditierungen. Für das Audit lässt die Universität ihre familienorientierten Maßnahmen begutachten und verpflichtet sich durch die Formulierung einer Zielvereinbarung mit dem Auditrat der Beruf & Familie gGmbH, weitere Verbesserungen vorzunehmen. Es wurden Zielvereinbarungen getroffen, deren Umsetzung die Hochschulleitung verbindlich zugesagt hat.

Um alle Hochschulangehörigen über die Angebote im Rahmen der familiengerechten Hochschule zu informieren und für die Belange von Beschäftigten und Studierenden mit Familienverantwortung zu sensibilisieren, stehen verschiedene Medien zur Verfügung, wie z. B. das Portal *Familiengerechte Hochschule*, der Newsletter *Familiengerechte Uni Paderborn*, eine Broschüre zum Thema „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium an der Universität Paderborn“ und die Handreichungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben. Darüber hinaus wird in hochschuleigenen Medien, wie z. B. der PUZ (Paderborner Universitätszeitschrift) und dem internen Blog für Beschäftigte, regelmäßig über die Thematik berichtet. Führungskräfteworkshops, zu denen die Hochschulleitung einlädt, werden durchgeführt und zielen darauf ab, die Bereitschaft zur Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung stetig zu erhöhen, aber ebenfalls sicherzustellen, dass dienstliche Belange berücksichtigt werden sowie Zielkonflikte thematisiert und geklärt werden. Auch die regelmäßigen Berichte über die Thematik „Vereinbarkeit von Familien und Studium/Beruf“ in den verschiedensten Gremien der Universität Paderborn dienen diesem Ziel.

Im Rahmenplan wurde ausdrücklich hervorgehoben, dass die Hochschulleitung die aktive Vaterschaft begrüßt und unterstützt. Im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung wurden Veranstaltungen zum Thema „Vaterschaft“ angeboten. Beispielsweise 2013 ein „Vätertag“ mit einem Vortrag zum Thema „Aktiv Vater sein: Herausforderungen – Blockaden – Chancen – Strategien“ und einem Workshop zum Thema „Väter wollen beides – Erfolg im Beruf und Familie“.

Seit 2011 wird eine kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter angeboten. Diese Beratung richtet sich an Nachwuchswissenschaftler, die sich mit Themen wie Elternzeit oder Rollenkonflikten als Wissenschaftler und Vater auseinandersetzen wollen. Im Berichtszeitraum 2012-2015 wurde ein Konzept für ein vergleichbares Angebot für Wissenschaftlerinnen entwickelt und umgesetzt. Die kollegiale Beratung für Mütter und werdende Mütter soll Frauen, die zugleich berufliche und familiäre Ziele verfolgen, die Möglichkeit geben, sich in einer geschützten Atmosphäre über ihre Doppelrolle als Mutter und Berufstätige/Studentin und die an sie gestellten gesellschaftlichen und persönlichen Erwartungen auszutauschen und mit Hilfe des Instruments der kollegialen Beratung sich gegenseitig zu unterstützen.

3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

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

- Beschäftigungsverhältnisse wurden so gestaltet, dass sie mit Familienaufgaben vereinbar sind. Auch Leitungsfunktionsstellen wurden wenn möglich so gestaltet, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

- Teilzeitbeschäftigten wurden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.
- Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen wurden bei gleichwertiger Qualifikation bislang teilzeitbeschäftigte Hochschulbedienstete vorrangig berücksichtigt.
- Ein Mutterschutzfonds sorgt bei Beamtinnen für einen finanziellen Ausgleich bei Ausfällen aufgrund von Mutterschutzzeiten.

Außerdem gibt es eine weitreichende Dienstvereinbarung zur Gleitzeit und eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit.

3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Im Berichtszeitraum (2012-2014) nahmen 404 Personen, davon 246 Frauen und 96 Männer (Frauenanteil: 60,9 %) eine Beurlaubung in Anspruch. Die Beurlaubungsgründe waren:

- Elternzeit: 295 Personen (210 Frauen und 85 Männer), der Männeranteil lag damit im Berichtszeitraum 2012-2014 bei 28,8 % und ist damit im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gesunken. Im Berichtszeitraum 2009-2011 lag der Männeranteil bei 41,6 %. Allerdings ist die absolute Anzahl im aktuellen Berichtszeitraum stark gestiegen. 2009-2011 nahmen nur 47 Männer und 66 Frauen Elternzeit.
- Sonderurlaub: 109 Personen (68 Frauen und 41 Männer), davon 47 Personen (36 Frauen und 11 Männer) aus familiären Gründen.

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

- Beschäftigte, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt waren, wurden über die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule informiert.
- Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollten, wurden auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen unterrichtet.
- Mit den Beschäftigten wurden rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche geführt, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert wurden.
- Die Universität garantiert nach Ablauf der Beurlaubung einen gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit reduziert wird.

3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Im Rahmenplan wurde gefordert, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken dürfen. Durch ein Schreiben des Präsidenten an die Lehrenden wurde diese Forderung an alle Lehrenden herangetragen. 2014 wurde an der Universität Paderborn ein sog. Familienparagraf für die Studien- und Prüfungsordnungen verabschiedet. Studierende mit Familienverantwortung haben nun z. B. die Möglichkeit, Studien- und Prüfungsleistungen innerhalb einer verlängerten Bearbeitungszeit zu erbringen.

Die Forderung, das Lehrangebot so zu organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann und Präsenz- und Fernstudium kombinierbar sind, wurde bislang in einigen Fächern umgesetzt: Es gibt Teilzeitstudiengänge in der Informatik und in der Elektrotechnik.

3.4 Kinderbetreuung

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit verfügt die Universität Paderborn über verschiedene Kinderbetreuungsangebote:

- **Kinderkurzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids):** In der PUKi können Kinder von Hochschulangehörigen ab einem Jahr von qualifizierten Erzieherinnen kostenlos betreut werden. Die Einrichtung deckt ebenfalls Notfallbetreuungen ab.
- **FamilienServiceBüro:** Das FamilienServiceBüro vermittelt Kinderbetreuungsangebote, wie Tagespflegepersonen, Babysitter sowie „Ersatzgroßeltern“ und bietet umfassende Beratungen für Studierende und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf. Das FamilienServiceBüro wurde 2012 verstetigt und die Mitarbeiterinnenstelle entfristet.
- **Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte *Kunigunde des Studentenwerks*:** In der Kita stehen insgesamt 90 Betreuungsplätze für Kinder von vier Monaten bis sechs Jahren zur Verfügung. Davon sind 50 Plätze für die Kinder von Studierenden und 20 Plätze für die Kinder von Beschäftigten reserviert. Darüber hinaus stehen Betreuungsplätze für die Kinder von Neuberufenen zur Verfügung. Somit kann flexibel auf die Bedürfnisse im Rahmen von Berufungen reagiert werden.
- **Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte *Unizwerge*:** Im Berichtszeitraum wurde eine neue Kita mit 40 Betreuungsplätzen insbesondere für die Kinder von Beschäftigten geplant. Diese wird ab November 2015 zur Verfügung stehen.
- **Ersatzgroßeltern:** Durch das Projekt „Ersatzgroßeltern für Unikids“ werden besonders Eltern, die nicht aus der Region kommen und somit über kein engmaschiges soziales Netz verfügen, unterstützt. Derzeit gibt es zwölf aktive Ersatzgroßeltern.
- **Betreuungsangebot für die Kinder alleinerziehender Studierender:** Das Projekt „Känguru“ wird seit 2013 zusammen mit dem Zonta Club Paderborn umgesetzt. Das FamilienServiceBüro vermittelt Betreuungspersonen für besondere Betreuungsbedarfe allein erziehender Studierender und erstattet die Betreuungskosten aus Mitteln, die der Zonta Club zur Verfügung stellt.
- **Kinderferienbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien:** Seit 1999 wird eine Ferienbetreuung für 40-60 Schulkinder in den Oster- und Herbstferien angeboten. 2010 wurde dieses Angebot auch auf die Sommerferien erweitert. 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. Die Kurse sind in der Regel ausgebucht.

Außerdem verfügt die Hochschule über sechs Wickelräume und zwei speziell dafür eingerichtete Wickel- und Stillräume.

Bislang ist es nicht gelungen die Vorgabe, dass Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit tagen, und die Maßnahme, dass die Räumlichkeiten der PUKi erweitert und verbessert werden, umzusetzen.

4 Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung ist eine wichtige Aufgabe in der Personalentwicklung. Im Berichtszeitraum 2012-2014 gab es an der Universität Paderborn insgesamt 2149 Teilnahmen an internen Fort- und Weiterbildungen und 919 Teilnahmen an externen Fortbildungen. Der Frauenanteil lag bei den internen Fortbildungen bei 64,3 % und bei den externen bei 55,7 %. Dementsprechend nahmen mehr Frauen als Männer sowohl an den internen als auch an den externen Fortbildungen teil. Bei den Führungskräfteseminaren (intern und extern) sind Frauen im Berichtszeitraum insgesamt immer noch leicht unterrepräsentiert. Insgesamt nahmen von 2012-2014 178 Personen an internen und externen Führungskräfte-Seminaren teil. Der Frauenanteil lag bei 42,1 %.

Die Tabelle 12 gibt einen Überblick über die Teilnahme an internen und externen Fort- und Weiterbildungen bzw. an Führungsseminaren.

Tabelle 12: Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen 2012-2014

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen (%)
Intern	2149	767	1382	64,3
Extern	919	407	512	55,7
Führungskräfteseminare (intern und extern)	178	103	75	42,1

Im gesamten Berichtszeitraum wurde kein Fortbildungsantrag abgelehnt.

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

- Es wurden regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen zur Vermittlung von Genderkompetenz, im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms der Universität Paderborn angeboten. Themen dieser Seminare waren beispielsweise „Hochschulbezogene Genderkompetenz“ und „Managing Gender & Diversity“. Außerdem wurde ein Workshop zum Thema „Erfolgstraining für Frauen“ angeboten.
- Es gab regelmäßige Informationen über Weiterbildungsangebote der Hochschulübergreifenden Fortbildung (HÜF) und des Innenministeriums NRW.
- Fort- und Weiterbildungsangebote fanden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt.

Eine Forderung im Rahmenplan war, dass die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstandenen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren übernommen werden. Im Berichtszeitraum wurden keine Anträge auf Kostenübernahme gestellt und daher auch keine Kosten erstattet. Bei den internen Fortbildungen entfällt dies im Regelfall, da die Fortbildungen während der Dienstzeit stattfinden und daher die Betreuung bereits geregelt ist. Bei den externen Fortbildungen der HÜF, der Fortbildungsakademie des Innenministeriums und des Zentrums für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung der TH Köln (ZBIW)

werden von den Veranstaltern bei Bedarf Betreuungsmöglichkeiten bereitgestellt. Für eine mögliche Erstattung kommen daher in der Regel nur sonstige externe Anbieter in Frage, diese entsprechen nur einem kleinen Teil aller Fortbildungen.

5 Studium und Lehre

Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn lag zum Wintersemester 2014/15 bei 48,1 %. Der Studentinnenanteil ist im Berichtszeitraum nahezu konstant geblieben (Abb. 8).

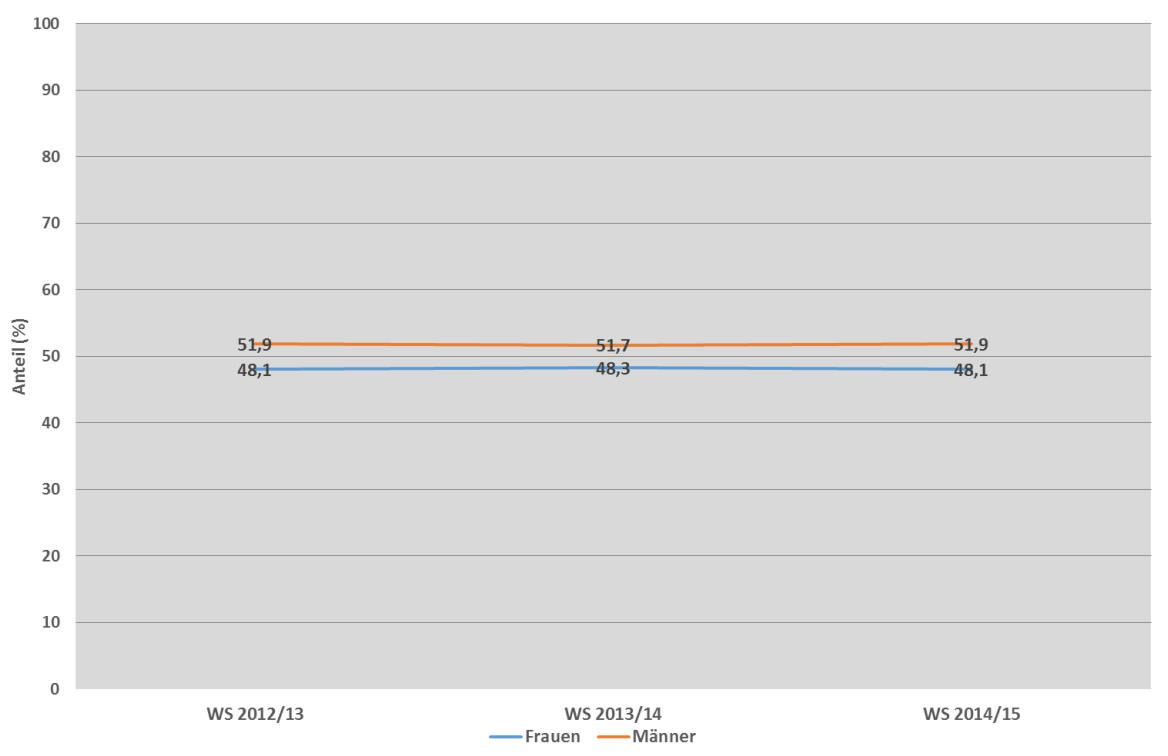


Abbildung 8: Frauenanteil an den Studierenden WS 2012/13 bis WS 2014/15

Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich (Abb. 9)¹³: Im Wintersemester 2014/15 lag der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) bei 71,2 %, in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) bei 48,8 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) bei 39,3 %. Der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Maschinenbau (MB) lag bei 14,5% und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) bei 29,7 %.

¹³ Die Einordnung der Studierenden geschieht nach der Fakultät, in der sie ihr Wahlrecht ausüben.

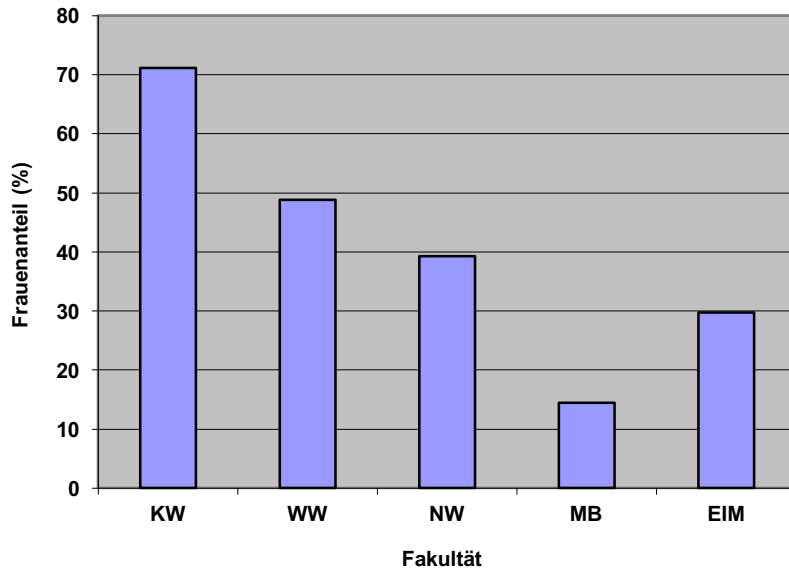


Abbildung 9: Frauenanteil an den Studierenden im WS 2014/2015

Der Frauenanteil an den AbsolventInnen (inkl. Promotionen) betrug im Prüfungsjahr 2014¹⁴ 52,2 %. Summiert über den Berichtszeitraum 2012-2014 wurden 50,4 % der Abschlüsse an der Universität Paderborn von Frauen gemacht. Die Abbildung 10 zeigt die Veränderung des Frauenanteils an den AbsolventInnen im Berichtszeitraum.

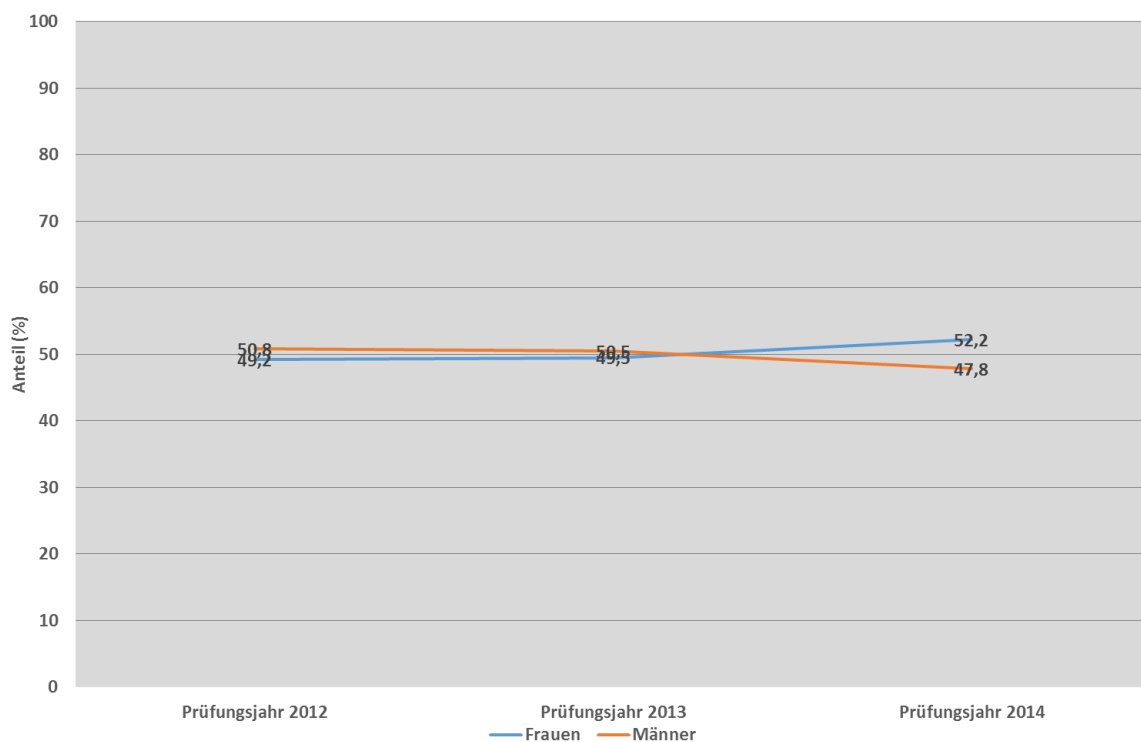


Abbildung 10: Frauenanteil an den AbsolventInnen der Prüfungsjahre 2012-2014

¹⁴ Das Prüfungsjahr 2014 umfasst das Wintersemester 2013/2014 und das Sommersemester 2014. Zahlen von 2015 lagen bei Berichterlegung noch nicht vor.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, arbeitet die Universität Paderborn mit Schulen, Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren zusammen. Es werden Maßnahmen angeboten, um das Interesse von Schülerinnen an einem Studium, insbesondere in den MINT-Fächern, zu wecken:

- **Projekt *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft***: Ziel der in der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik angesiedelten Projektstelle ist es, Gleichstellungsaspekte insbesondere in den Studienfächern und Forschungsbereichen zu fördern, die maßgeblich zu der Profilbildung der Hochschule als Universität der Informationsgesellschaft beitragen. Ein weiteres Ziel des Projekts ist es, den geringen Frauenanteil an den Studierenden und am wissenschaftlichen Personal dieser Fächer zu erhöhen.
- **Werbekampagnen**: Durchführung von Werbekampagnen, um Schülerinnen für ein natur- bzw. ingenieurwissenschaftliches Studium zu motivieren.
- **Girls' Day**: Die Universität Paderborn beteiligt sich in der Regel jedes Jahr am bundesweiten Girls' Day. 2015 gab es einmalig keine Beteiligung am Girls' Day, da die Mitarbeiterinnenstellen des Projekts *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft* im Frühjahr 2015 unbesetzt war.
- **Boys' Day**: Seit 2010 nimmt die Universität Paderborn am bundesweiten Boys' Day teil. Schüler erhalten hierbei einen Einblick in „mädchen- und frauentypische“ Ausbildungsberufe und Studienfächer. 2015 gab es einmalig keine Beteiligung am Boys' Day, da die Mitarbeiterinnenstellen des Projekts *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft* im Frühjahr 2015 unbesetzt war.
- **Frühlingsuni**: In Workshops können Schülerinnen der Jahrgangsstufen 7-13 praxisorientierte Themen aus MINT-Fächern selbst ausprobieren.
- **Herbstuni für Schülerinnen**: In der interdisziplinären Herbsthochschule erhalten Schülerinnen der Sekundarstufe II einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten MINT-Fächer.
- **Förderpreis der Wirtschaft**: Jährlich wird für die jeweils beste Schülerin und den besten Schüler mit der besten Gesamtnote in den naturwissenschaftlichen Fächern der 9. und 10. Klassen aller Gesamtschulen und Gymnasien der Kreise Paderborn und Höxter (ca. 300 Schülerinnen und Schüler) ein Förderpreis in Form einer Urkunde und eines Preisgeldes in einer öffentlichen Veranstaltung vergeben.

Die folgende Tabelle 13 gibt einen Überblick über die Anmeldezahlen der Jahre 2012 bis 2015:

Tabelle 13: TeilnehmerInnenzahlen bei den Angeboten für Schülerinnen und Schüler, 2012-2015

Maßnahme	Anmeldezahlen			
	2012	2013	2014	2015
Girls' Day	127	37	28	*
Boys' Day	25	43	32	*
Frühlingsuni	23	18	21	22
Summer School	32	*	*	*
Herbstuni	32	30	35	**

* Maßnahme wurde nicht angeboten.

** Maßnahme ist momentan in der Planungsphase.

Der starke Rückgang der Anmeldezahlen zum Girls' Day im Jahr 2013 begründet sich mit einem geänderten Konzept des Girls' Days seit 2013. Während bis 2012 der Schwerpunkt im Bereich der Studienfächer lag, wird seit 2013 ein Schwerpunkt auf Ausbildungsberufe gelegt.

Eine weitere Forderung war, dass Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten werden. Ein Workshop zum Thema „Innovativ Lehren: Gender in der Lehre“ wurde im März 2013 erstmals angeboten. Der Workshop wurde von der Stabsstelle Bildungsinnovationen und Hochschuldidaktik der Universität Paderborn in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn, dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ und dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies organisiert. Ein entsprechender Workshop wird seit 2013 regelmäßig, in der Regel einmal im Jahr, im Rahmen der hochschuldidaktischen Weiterbildung angeboten werden.

An der hochschuldidaktischen Weiterbildung insgesamt gab es im Berichtszeitraum 2012-2014 252 Teilnehmerinnen (64,7 %) und 89 Teilnehmer (35,3 %). Somit nahmen Frauen überproportional häufig an Angeboten der Hochschuldidaktik teil. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten lag der Frauenanteil der Teilnahmen aus der Fakultät KW bei 78,2 %, aus der Fakultät WW bei 66,7 %, aus der Fakultät NW bei 52,8 %, aus der Fakultät MB bei 33,3 % und aus der Fakultät EIM bei 42,9 %. Damit lag der Frauenanteil der Teilnehmenden an der Hochschuldidaktik in allen Fakultäten über dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in dem jeweiligen Bereich.

Von den 44 Workshopleitungen von 09/2012 bis 08/2014 waren 27 Personen weiblich (61,4 %) und 17 männlich (38,6 %).

6 Frauen- und Geschlechterforschung

Eine Forderung des Rahmenplans zur Gleichstellung war der weitere Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Paderborn und die Aufnahme dieses Ziels in die Strukturplanungen. Zur weiteren Institutionalisierung und Vernetzung der Genderforschung richtete die Universität Paderborn 2009 das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies ein. 2012 wurde das Zentrum nachhaltig verankert und 2013 die Mitarbeiterinnenstelle der Leitung entfristet.

Das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies organisierte im Berichtszeitraum eine Vielzahl von Tagungen, Seminaren, Workshops und Vorträgen zur Geschlechterforschung. Themen zur Genderforschung werden darüber hinaus in Seminaren und Vorlesungen einzelner Fächer behandelt (siehe Jahresberichte des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies). Im Wintersemester 2014/15 startete der Zweifach-Masterstudiengang „Kultur und Gesellschaft“ mit dem Teilstudiengang „Geschlechterstudien/Gender Studies“ an der Universität Paderborn.

In den letzten Jahren gelang es dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies mehrfach Drittmittelprojekte im Bereich Genderforschung einzuwerben, beispielsweise das vom 1. Oktober 2012 bis zum September 2015 laufende Forschungsprojekt „Sexualisierte Übergriffe und Schule – Prävention und Intervention“ unter der Leitung von Prof. Dr. Barbara Rendtorff. Momentan wird ein interdisziplinäres Graduiertenkolleg im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Paderborn geplant und beantragt.

7 Stipendien und Forschungsförderung

Eine Forderung des Rahmenplans zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses war die Einrichtung zusätzlicher Promotionsmöglichkeiten für Frauen. Des Weiteren soll die Hochschule darauf hinwirken, dass 50 % der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden. Bei der Stipendienvergabe und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung finden individuelle Lebensbiographien, wie z. B. Elternzeiten, Berücksichtigung und es entstehen dadurch keine Nachteile. Zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung vergibt die Universität Paderborn regelmäßig folgende Stipendien:

a) Graduiertenstipendien

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

Im Zeitraum 2012-2015 wurden insgesamt 19 Graduiertenstipendien, davon 13 (68,4 %) an Frauen und 6 (37,5 %) an Männer, gewährt. Die Graduiertenstipendien unterteilen sich in 11 Grundstipendien (9 an Frauen) und 8 Abschlussstipendien (4 an Frauen).

Tabelle 14: Vergebene Graduiertenstipendien an der Universität Paderborn, Grundstipendien, 2012-2015

	2012	2013	2014	2015	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	2	3	3	3	11
Davon an Frauen	1	3	3	2	9

Tabelle 15 Vergebene Graduiertenstipendien an der Universität Paderborn, Abschlussstipendien, 2012-2015

	2012	2013	2014	2015	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	1	3	1	3	8
Davon an Frauen	0	1	1	2	4

b) Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung:

Die Universität Paderborn vergibt seit 2006 jährlich zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung. Von 2012 bis 2015 wurden fünf Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung, alle an Frauen, vergeben.

Tabelle 16 Vergebene Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn, 2012-2015

	2012	2013	2014	2015	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	2	1	1	1	5

c) Postdoc-Stipendien

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase verleiht die Universität Paderborn seit 2006 Postdoc-Stipendien Mit diesem Programm soll begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre ermöglicht werden. In Berichtszeitraum wurden bislang fünf dieser Stipendien vergeben.

Tabelle 17: Vergebene Postdoc-Stipendien an der Universität Paderborn, 2012-2015

	2012	2013	2014	2015	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	2	2	1	*	5

* Die Vergabe der Postdoc-Stipendien erfolgte 2015 bis zur Berichtslegung noch nicht.

Bei den Graduierten- und Postdoc-Stipendien der Universität Paderborn kann entsprechend den Regelungen der DFG der maximale Förderzeitraum um bis zu zwölf Monate verlängert werden,

wenn die Stipendiatin/der Stipendiat mit mindestens einem Kind unter zwölf Jahren in einem Haushalt lebt und es werden Kinderzulagen gezahlt.

Um Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über Forschungsmittelakquisition und Stipendien zu informieren, fanden regelmäßig Informationsveranstaltungen statt. Außerdem werden seit 2011 die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten vom Präsidenten der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen (siehe 2.3).

Zur Forschungsförderung wird jährlich der Forschungspreis der Universität Paderborn verliehen. Im Rahmenplan wird gefordert, dass Frauen bei der Vergabe von Forschungspreisen berücksichtigt werden sollen. Der Forschungspreis wurde im Berichtszeitraum insgesamt an zwei Frauen und an vier Männer vergeben. Das entspricht einem Frauenanteil von 25,0 %.

Tabelle 18: Forschungspreis der Universität Paderborn¹⁵

	Frauen	Männer
2012	0	2
2013	1	2
2014	1	2
Summe	2	6

8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Zur Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt wurden im Rahmenplan Maßnahmen formuliert und in seiner Laufzeit umgesetzt. Die Aufnahme des Themas als regelmäßiger Bestandteil in der internen Fort- und Weiterbildung sowie regelmäßige Untersuchungen der universitären Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen sind verpflichtend festgelegt.

Die 2005 verabschiedete Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ hat weiterhin Geltung. Die Senatsrichtlinie beinhaltet Commitments zum guten Arbeits- und Studienklima an der Universität Paderborn und hebt im Besonderen die Verantwortlichkeit von Führungskräften und Lehrpersonen in dieser Hinsicht hervor. Zudem werden konkrete Hinweise und Handlungsrichtlinien zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing festgelegt. Über die betreffenden Beratungs- und Beschwerdestellen an der Universität Paderborn wird informiert und auf ergänzende Maßnahmen und Schulungen hingewiesen.

Im *Leitbild zur Personalentwicklung*, das 2010 im Senat verabschiedet wurde, verpflichtet sich die Universität Paderborn ebenfalls dazu, keine sexuelle Belästigung, kein Mobbing, keinen Rassismus und keine Gewalt zu dulden.

Es wurden Ringvorlesungen und Workshops zum Themenbereich „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ organisiert wie z. B. im Sommersemester 2013 die Veranstaltungsreihe

¹⁵ Teilweise Gruppenanträge, die Statistik erfasst nur die Antragstellerin/den Antragsteller

„Grenzen setzen! - Vortragsreihe sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ in Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit der studentischen Initiative Gender- und Frauenprojektbereich MIA oder die Vortragsreihe des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies „Sexualität und Macht“ im Sommersemester 2015 sowie Informationsveranstaltungen über sexualisierte Gewalt mit Selbstverteidigungsworkshops unter Leitung einer Kriminalkommissarin.

Im Rahmen des im Institut für Erziehungswissenschaft und im Zentrum für Geschlechterstudie/Gender Studies angesiedelten BMBF-Forschungsprojekts „Sexualisierte Übergriffe und Schule“ wurde ein Fortbildungskonzept zur Qualifizierung von Lehrerinnen, Lehrern und Lehramtsstudierenden zum Thema entwickelt und 2015 durchgeführt.

9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Während der Frauenanteil im Präsidium mit drei Vizepräsidentinnen 60% beträgt¹⁶, sind Frauen im Berichtszeitraum in den weiteren wichtigen Gremien der Universität deutlich unterrepräsentiert. Der Frauenanteil¹⁷ im Hochschulrat der Universität Paderborn beträgt 37,5 %. Im Senat der Hochschule liegt der Frauenanteil momentan bei 20,8 % der stimmberechtigten Mitglieder. In der Kommission für Planung und Finanzen (KPF) beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder 9,1 %, in der Forschungskommission (FK) 36,4 % und der Kommission für Lehre, Studium und Qualitätsmanagement (SK) 33,3 % (Abb. 11). Trotz des hohen Anteils von Frauen (48,1 %¹⁸) an den Studierenden der Universität Paderborn, ist keine Studentin Mitglied in der SK (drei studentische Mitglieder), in der FK (ein studentisches Mitglied) und der KPF (zwei studentische Mitglieder).

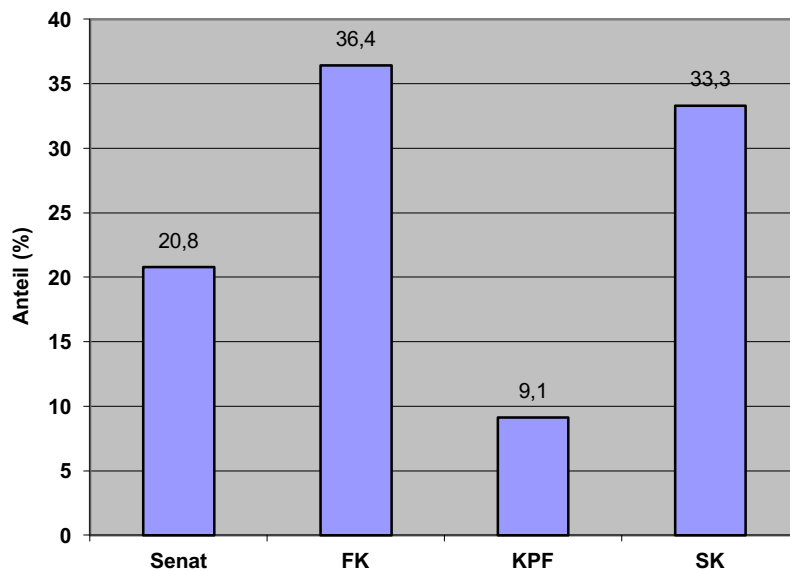


Abbildung 11: Frauenanteil in Gremien der Universität Paderborn (Stand 07/2015)

¹⁶ Stand 7/2015

¹⁷ Stand 7/2015

¹⁸ Wintersemester 2014/15

Auf der Leitungsebene der Fakultäten liegt der Frauenanteil in den Dekanaten (nur Dekaninnen und Dekane sowie Prodekaninnen und Prodekane ohne Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) bei 21,1 %¹⁹. Beim Frauenanteil in den Fakultätsräten²⁰ existiert ein großer Unterschied zwischen den Fakultäten: In der Fakultät für Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil im Fakultätsrat bei 73,3 %, während im Fakultätsrat der Fakultät für Maschinenbau der Frauenanteil nur bei 6,7 % liegt. Im Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften liegt der Frauenanteil bei 40,0 % in der Fakultät für Naturwissenschaften bei 13,3 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik bei 23,1 %.

Für die Wahlen zum Senat im Sommersemester 2015 wurden gezielt Frauen für eine Kandidatur angesprochen, um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen. Die Ergebnisse der Wahlen sind Gegenstand des nächsten Berichts zum Rahmenplan.

10 Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung

Alle Fakultäten, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung haben auf der Grundlage des Rahmenplans für ihren jeweiligen Bereich spezifische Frauenförderpläne mit Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erstellt. Nach drei Jahren Laufzeit wurden von allen Bereichen Berichte zu den Förderplänen erstellt und damit über den Umsetzungsstand berichtet.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung wird mit dem Gleichstellungskonzept 2008-2013 sowie dessen Weiterführung, dem Gleichstellungskonzept 2014-2018, und den Zielvereinbarungen zum *audit familiengerechte hochschule* ergänzt und konkretisiert. Außerdem hat das Präsidium der Universität Paderborn 2014 zur Steigerung des Frauenanteils mit den Fakultäten konkrete Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen. Gegenstand der Zielvereinbarungen sind Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen, die sich am Kaskadenmodell orientieren.

11 Mittelverteilung

Die Universität Paderborn berücksichtigt Frauenförderung in der Finanzverteilung und hat Anreizsysteme geschaffen. Für die Verteilung der Mittel im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe werden seit 2001 die Frauenanteile an den Professuren, an den AbsolventInnen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen. Diese Parameter wurden im Berichtszeitraum erweitert: 2013 wurden die Parameter „Steigerungsrate des Frauenanteils an den Promotionen“ und „Steigerungsrate des Frauenanteils an den Professuren“ hinzugenommen. Eine weitere Erweiterung der internen LOM erfolgte 2014 durch die Hinzunahme des Parameters „Steigerungsrate des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal“.

2009 wurde das Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, die Förderlinie 3 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013, eingerichtet. Bei Ruferteilung an eine Professorin können den Fakultäten auf Antrag zusätzlich 30.000 € für

¹⁹ Stand 07/2015

²⁰ Stand 07/2015

Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Verfügung gestellt werden.

Seit 2009 wurden aus dem Anreizsystem insgesamt für siebzehn Besetzungen mit Professorinnen Projektmittel vergeben. Im Berichtszeitraum 2013-2015 wurden in sechs Fällen Mittel vergeben. Die geförderten Projekte verteilten sich folgendermaßen auf die Fakultäten:

Tabelle 19: Geförderte Projekte aus der Förderlinie 3, 2013-2015, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	3
WW	1
NW	1
MB	0
EIM	1
Summe	6

Folgende Projekte wurden im Berichtszeitraum gefördert:

- Finanzierung von Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (KW)
- Ausbau und Weiterentwicklung eines Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen (WW)
- Mitfinanzierung der Stelle „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ (NW)
- Unterstützung zur Teilnahme an Karrierefördermaßnahmen (NW)
- Einrichtung einer Mitarbeiterinnen-Stelle zur „Implementierung von Gender-Aspekten und Koordination von Fördermaßnahmen“ (NW)
- Fortführung des Mentoring-Programms „perspektive^M“ (EIM)

Durch die Förderlinie 3 konnten damit neue Maßnahmen eingerichtet werden, durch die der Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen erhöht werden kann.

Vom Präsidium wurden finanzielle Mittel im Rahmen der 2014 verabschiedeten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten bereitgestellt. Gegenstand der Zielvereinbarungen sind Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen, die sich am Kaskadenmodell orientieren. Das Präsidium stellt jeder Fakultät bei Zielerreichung bis zu 180.000 € zur Verfügung.

12 Berichtspflicht und Evaluation

Alle Fakultäten und anderen Einrichtungen der Hochschule haben nach Ablauf der Laufzeit der Frauenförderpläne in den Jahren 2012-2014 Berichte über die Umsetzung und Einhaltung der Pläne in ihren Bereichen verfasst und veröffentlicht.

Erhebungen und Untersuchungen zum Zwecke der Hochschulstatistik sowie Evaluationsverfahren wurden geschlechterdifferenziert durchgeführt und ausgewertet. Die Fakultäten erhalten die Daten, um Schlussfolgerungen und eventuell Maßnahmen daraus abzuleiten. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert auf ihren Webseiten über die Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen der Universität Paderborn.