



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Stellungnahme der Universität Paderborn

Die Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) haben in ihrer Sitzung am 02. Juli 2008 die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als gemeinsame Leitlinien anerkannt und sich auf diese verpflichtet. Jede Mitgliedseinrichtung wurde zudem aufgefordert, eine Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu verfassen.

Mit der vorliegenden Stellungnahme kommt die Universität Paderborn dieser Selbstverpflichtung gerne nach, denn sie betrachtet die Verwirklichung der Chancengleichheit als wichtiges strategisches Ziel für ihre weitere Entwicklung.

Die Stellungnahme orientiert sich an der seitens der DFG vorgenommenen Differenzierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in A. Strukturelle Gleichstellungsstandards und B: Personelle Gleichstellungsstandards. Sie berücksichtigt zudem die fünf vorgegebenen Kategorien: Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung und Kompetenz.

Die Stellungnahme basiert auf den vielfältigen Diskussionen, strategischen Überlegungen und Maßnahmen, die die Universität Paderborn in den vergangenen Jahren zur Erreichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen unternommen hat. Eine letzte umfassende Analyse, Bilanzierung und Fortentwicklung fand im Kontext der Erstellung des Gleichstellungskonzepts für die Bewerbung im Professorinnenprogramm des BMBF statt. Die Universität Paderborn ist sich jedoch bewusst, dass das Ziel der Gleichstellung noch lange nicht erreicht ist und weitere Anstrengungen unternommen werden müssen.

Um einen Überblick über die Universität Paderborn zu geben, werden vor der Stellungnahme ein Kurzprofil sowie das spezielle Gleichstellungsprofil eingefügt. Zudem wird dargestellt, über welche Prozesse Gleichstellungsmaßnahmen bereits in der Universität Paderborn verankert worden sind.

I. Überblick über die Universität Paderborn

I. 1. Kurzprofil der Universität Paderborn

Die Universität Paderborn ist eine Universität mittlerer Größe mit 13.496 Studierenden sowie 1.679 Beschäftigten und orientiert sich an dem Leitbild der *Universität der Informationsgesellschaft*. Sie steht damit gleichermaßen für zeitgemäße Bildung und innovative Forschung. Die Universität bündelt ihre Aktivitäten auf den Wissenschaftsgebieten, die für die Fortentwicklung der modernen Informationsgesellschaft von Bedeutung sind. Dies sind zum einen die Verbindung von Informatik zu den Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, und Wirtschaftswissenschaften und zum anderen die Auseinandersetzung mit Fragestellungen zu kulturellen, sozialen und ökonomischen Veränderungen in der Informations- und Wissensgesellschaft.

In ihrem Hochschulentwicklungsplan hat sich die Universität Paderborn dem Ziel der nachhaltigen Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie einer familienfreundlichen Hochschule verpflichtet. Für das Präsidium ist Gender Mainstreaming integraler Bestandteil der Qualitätssicherung und der Profilschärfung in Forschung und Lehre. Die Universität strebt damit eine Erhöhung der Attraktivität der Universität für Studierende und Beschäftigte sowie eine Steigerung der nationalen und internationalen Wettbewerbsfähigkeit an.

I. 2. Gleichstellungsprofil der Universität Paderborn

Die Universität Paderborn hat schon sehr früh institutionelle Voraussetzungen für die Gleichstellung geschaffen. Bereits 1987 wurde die landesweit erste Gleichstellungsbeauftragte (damals noch Frauenbeauftragte) gewählt, eine Gleichstellungskommission eingesetzt und Frauenförderpläne erarbeitet. Es folgten die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen in den Fakultäten. 1989 wurde in Paderborn bereits die erste Frauenforschungsprofessur landesweit eingerichtet. Die damit verbundenen Kommunikations- und Verhandlungsprozesse in den unterschiedlichsten Gremien und Organisationsebenen führten schon sehr früh zu einer gendersensiblen Bewusstseinsbildung in der Hochschule.

Schwerpunkte der Gleichstellungsmaßnahmen bildeten die intensive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren und die Konzipierung von Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern. Erfolge dieser Strategie zeigten sich beispielsweise in den bereits in den 1990er Jahren vom Bund geförderten Modellprojekten in diesem Bereich und über den seit Jahren im Bundesvergleich hohen Frauenanteil an den Professuren mit einem Stand von 23,4 % (Stand 01/2008).

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

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist mittlerweile in alle Entscheidungsprozesse der Hochschule eingebunden und nimmt an den Sitzungen der Leitungsgremien (Hochschulrat, Präsidium, Senat etc.) als beratendes Mitglied teil. Neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität gibt es ein Netz von insgesamt fünfzehn Gleichstellungsbeauftragten in stellvertretender Funktion, die in den Fakultäten, den zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung tätig sind. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind als beratende Mitglieder in die Fakultätsräte eingebunden. Darüber hinaus unterstützt die Gleichstellungskommission die Hochschulleitung und die Gleichstellungsbeauftragte in ihren gleichstellungspolitischen Aufgaben.

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

I. 3. Bisherige Prozessintegration der Gleichstellung

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

Frauen und Männern) als auch auf der dezentralen Ebene der Fakultäten (Frauenförderpläne der Fakultäten) etabliert.

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

- Verankerung der Gleichstellung im Leitbild der Universität
- Verankerung der Gleichstellung und der Zielsetzung einer familienfreundlichen Hochschule in der Grundordnung der Universität
- Verankerung der Gleichstellung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT)
- Einbeziehung des Aspekts Gleichstellung in die Zielvereinbarungen zum *audit familiengerechte hochschule*
- Umsetzung eines Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Frauenförderplänen der Fakultäten und organisatorischen Einheiten
- Einbeziehung des Aspekts Gleichstellung in die Hochschulinterne Mittelvergabe

I.4. Bilanz bisheriger Gleichstellungsaktivitäten und Herausforderung für die Zukunft

Um die bisherige, jedoch noch nicht abgeschlossene Diskussion zu dokumentieren sowie die bereits erreichten Erfolge der Universität Paderborn darzustellen, aber auch die im Hinblick auf Chancengleichheit zentralen strategischen Felder der Zukunft aufzuzeigen, wird die für die Antragstellung im Rahmen des Professorinnenprogramms des BMBF erstellte Kurzbilanz eingefügt.

I.4.1. Bisherige Erfolge durch Gleichstellungsaktivitäten

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

- Hoher Frauenanteil an den Professuren (23,4 % in 2008) im Landes- und Bundesvergleich und damit langjährige Spitzenposition in NRW.
- Erste Universität in NRW, die als *familiengerechte Hochschule* auditiert wurde. Zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit (Gleitzeit, Telearbeit, kostenlose Kinderferienbetreuung, kostenlose Kinderkurzeitbetreuung, Einrichtung eines Eltern-Service-Büros etc.). Erfolgreiche Re-Auditierung in 2008.
- Vom Bund geförderte Modellprojekte zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und bereits 1992 Einrichtung eines Projektlabors. Weiterführung dieser Projekte in der Projektstelle „*Frauen gestalten die Informationsgesellschaft*“ mit hochschulinterner Finanzierung (1999-heute), BMBF-Projekt im Bereich Nanotechnologien, zahlreiche Maßnahmen wie Girls' Day, Schnupperstudium für Studentinnen, Preis der Wirtschaft, Werbekampagnen, Schulbesuche etc.

- Bereits 1989 Institutionalisierung der Geschlechterforschung durch Einwerbung von vier Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW. Weitere Schwerpunktsetzung in der Geschlechterforschung durch die Einrichtung eines Zentrums für Gender Studies.
- Erfolgreiche Einführung verschiedener Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen: Qualifizierungsmaßnahmen, die in der Reihe „Karriere als Wissenschaftlerin“ zusammengefasst sind, regelmäßige Vergabe von Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung, regelmäßige Vergabe von Post-Doc-Stipendien speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Einführung eines Mentoring-Programms für Doktorandinnen.

I.4.2. Strategische Herausforderungen für die Zukunft

Zentrale Herausforderung der nächsten Jahre ist die generelle Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere aber in den forschungsstarken Profildbereichen der Universität Paderborn. Wie die Statistiken auch für die Universität Paderborn zeigen, scheiden noch zu viele Frauen im Laufe des Qualifizierungsprozesses aus. Damit geht ein großes Potenzial an exzellenten Wissenschaftlerinnen für Forschung und Lehre verloren. (Siehe hierzu auch die ausführlichen Ausführungen unter Punkt B.2. der Stellungnahme.)

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

Zudem ist es Ziel, für einen nachhaltigen Erfolg Gender Mainstreaming an der Universität Paderborn umfassend zu implementieren. Für den Implementierungsprozess wird eine Steuerungsgruppe unter Vorsitz des Vizepräsidenten für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen eingesetzt, die durch externe Beratung professionell unterstützt wird. Die systematische Einbeziehung erfolgte zwar an prominenten Stellen, aber bisher nur in der hochschulinternen Mittelvergabe, den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung, und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen, den Zielvereinbarungen im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule*, der Leitbildentwicklung sowie den Frauenförderplänen. Um im Sinne einer Qualitätssicherung das Gleichstellungsprofil der Universität Paderborn künftig zu optimieren, ist eine durchgängige Einbindung gleichstellungsrelevanter Prozesse auf allen Leitungsebenen und in alle Entscheidungen der Universität Paderborn im Sinne von Gender Mainstreaming erforderlich. Diese Prozesse sollen zukünftig auch in die Strukturpläne der Fakultäten sowie in die Zielvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium eingebunden werden.

II. Stellungnahme der Universität Paderborn zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Im Folgenden werden bestehende sowie geplante Maßnahmen der Universität Paderborn den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zugeordnet. Hierbei wird die seitens der DFG vorgegebene Differenzierung in A. Strukturelle Gleichstellungsstandards und B: Personelle Gleichstellungsstandards sowie die weiter unterteilenden Kategorisierungen (Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung und Kompetenz) beibehalten. Zur besseren Übersichtlichkeit sind die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fett und kursiv gesetzt. Im Anschluss an die Ausführungen zu jedem Forschungsstandard sind die dazu gehörenden Maßnahmen noch einmal tabellarisch zusammengefasst. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es sich nicht um eine abschließende Aufzählung handelt, sondern auch an anderer Stelle genannte Maßnahmen die jeweilige Zielerreichung unterstützen können.

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

A.1. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet, dieses Ziel sichtbar und auf allen Ebenen der Organisation zu verfolgen, es als Teil der Leitungsaufgaben der wissenschaftlichen Einrichtung zu verankern, mit bestehenden unabhängigen Strukturen zu kooperieren und alle Maßnahmen in der Einrichtung zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen systematisch gleichstellungsorientiert zu gestalten. Das Ziel der Gleichstellung ist bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der wissenschaftlichen Einrichtung ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren. Standard ist die systematische Überprüfung von Steuerungsmaßnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung, auch hinsichtlich der Gestaltung von Kooperationsbeziehungen mit erwerbswirtschaftlich tätigen Einrichtungen.

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

Die Universität Paderborn hat die Gleichstellung als wichtigen Aspekt in ihrer Hochschulentwicklungsplanung und in ihrer Grundordnung verankert und sich auf deren nachhaltige Verwirklichung verpflichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied des Hochschulrats, des Präsidiums sowie des Senats in die Leitungsgremien der Universität unmittelbar eingebunden. Wie bereits dargestellt, war die Universität Paderborn landesweit die erste Hochschule, die das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten eingeführt hat.

Die Bedeutung, die der Aspekt der Gleichstellung für die Universität und ihr Präsidium besitzt, wird durch die **Aufnahme in die Zielvereinbarungen mit dem Land NRW** unterstrichen. So wurden Übereinkünfte im Bereich des *Gender Mainstreaming* bereits in der Zielvereinbarung II (2005-2007) sowie auch in der aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarung III (2007-2010) mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung, und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen festgeschrieben. Es wurden konkrete Verpflichtungen in den Kategorien *Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren*, *Erhöhung des Frauenanteils in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern*, *Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses*, *Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium* und *Genderforschung* formuliert. So wurde beispielsweise vereinbart, von den im Zeitraum von 2007 bis einschließlich 2009 aus Altersgründen freiwerdenden 27 Professuren, 8 Stellen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Zudem werden zusätzliche Mittel für Qualifizierungsangebote für Promovendinnen zur Verfügung gestellt. Im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming in Lehre und Forschung sollen in der Fakultät Kulturwissenschaften die frei werdenden Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW mit Denomination Genderforschung wiederbesetzt werden. Durch das neu entstehende Zentrum für Gender Studies soll ein Modell zur Integration genderrelevanter Lehrveranstaltungen in die Curricula aller kulturwissenschaftlichen Studiengänge entwickelt werden.

Die Universität Paderborn hat daneben hochschulintern einen **Rahmenplan zur Gleichstellung** von Frauen und Männern verabschiedet, auf dessen Basis die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung für die jeweiligen Bereiche spezifische Frauenförderpläne mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verfasst haben. In dreijährigem Abstand wird über eine Bestandsaufnahme und Analyse die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft.

Die Bedeutung der Gleichstellung wird nicht zuletzt durch die **Aufnahme als Parameter in die hochschulinterne Mittelvergabe** unterstrichen. Dies fungiert als finanzielles Anreizsystem für die Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils, aber auch, um Leistungen bei der Erfüllung der Gleichstellungsstandards zu honorieren. Für die Verteilung der Mittel werden die Frauenanteile an den Professuren, an den Absolventen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen.

Das Präsidium führt zudem ein **Anreizsystem für die Gewinnung von Professorinnen** ein. Bei Ruferteilung an eine Professorin können zusätzlich bis zu 30.000,- € für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Im Bereich der Personalverfahren hat die Universität Paderborn verschiedene konkrete Maßnahmen unternommen, um Gleichstellung zu sichern (eine ausführliche Darstellung ist unter Punkt A.4. zu finden). Als Stichpunkte sollen hier nur die **gleichstellungsorientierte Gestaltung der Berufungsverfahren** wie auch der **Personalbesetzungsverfahren im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen** genannt werden.

Die Universität Paderborn hat ihr Anliegen einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die frühe Bemühung um die **Zertifizierung als familiengerechte Hochschule** unterstrichen. Hier war sie landesweite Vorreiterin und hat 2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen das Grundzertifikat der Beruf und Familie gGmbH erlangt. Im Rahmen der Auditierung erfolgten eine Ist-Analyse sowie die Formulierung zukünftiger Maßnahmen, auf deren Erfüllung sich die Hochschule durch den Abschluss einer Zielvereinbarung mit der Beruf und Familie gGmbH verpflichtet hat. Die Fortschritte wurden durch einen jährlichen Bericht dokumentiert. Im November 2008 fand die erfolgreiche Reauditierung statt. Sowohl das Präsidium als auch die Dekanate der Fakultäten waren in diesen Prozess einbezogen.

Die Universität Paderborn ist sich bewusst, dass Gleichstellung noch nicht auf allen Ebenen in der Weise berücksichtigt und umgesetzt wurde, wie es erklärtes Anliegen ist. **Ziel ist es** daher, die **Implementierung von Gender Mainstreaming** umfassend und zielführend voranzutreiben. Dies soll qualitätsgesichert, unter Einbeziehung der vielfältigen internen Expertise sowie unter Berücksichtigung der verschiedenen Fächerkulturen geschehen. Daher wird die Universität eine Steuerungsgruppe einsetzen, die unter externer Beratung hierzu ein Konzept erarbeiten und umsetzen wird. Diese Steuerungsgruppe wird aktuell zusammengestellt. Den Vorsitz führt der Vizepräsident für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen. Mitglieder sind u.a. die Dekane der Fakultäten, die Vorsitzende der Gleichstellungskommission sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

Daneben hat die Universität Paderborn bereits sehr früh mit der Einführung auch **dezentraler Gleichstellungsbeauftragten** ihr Bewusstsein dafür dokumentiert, dass es sich bei der Verankerung von Gender-Aspekten nicht allein um einen top-down-Prozess handeln darf, sondern die jeweiligen Charakteristika und Besonderheiten der Fachbereiche einbezogen werden müssen, um nachhaltig Gleichstellungsaspekte zu verankern. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind Mitglieder der jeweiligen Fakultätsräte, in denen eigene **Frauenförderpläne** erstellt werden, die mit dem Rahmenplan der Hochschule abgestimmt sind. Die Fakultätspläne bilden so wiederum einen Baustein zur Zielerreichung der Gesamteinrichtung. Um die Bedeutung der Gleichstellung weiter zu unterstreichen, soll sie zudem als Kriterium in die Strukturpläne der Fakultäten sowie in die zukünftigen Zielvereinbarungen des Präsidiums mit den Fakultäten aufgenommen werden. Zudem sind an den Fakultäten wichtige Gleichstellungsprojekte der Universität angesiedelt. So ist das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ an das Dekanat der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik angebunden, das Zentrum für Gender Studis an das Dekanat der Fakultät für Kulturwissenschaften.

Die Universität Paderborn ist bestrebt, den Aspekt der Gleichstellung bei ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen durchgehend zu beachten. Oberstes Kriterium ist grundsätzlich

die wissenschaftliche Qualität in Forschung und Lehre der beteiligten Einrichtungen und Akteure. Dennoch ist sich die Universität bewusst, dass strukturelle Barrieren existieren, die einer ausschließlichen Beurteilung nach Qualitätskriterien entgegenstehen und fokussiert ihre Anstrengungen, um diese Strukturen zu erkennen, für sie zu sensibilisieren und sie hierdurch langfristig außer Kraft zu setzen. Zudem werden bereits jetzt Gleichstellungskriterien in die **hochschulinterne Mittelvergabe** einbezogen. Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags werden über die Einbeziehung des Parameters Anteil der Frauen bei Professuren, Promotionen und Absolventen honoriert. Umgekehrt wird der unterdurchschnittliche Frauenanteil in den o.g. Qualifikationsstufen auch als Malus in die Mittelvergabe eingerechnet. Hierdurch soll der Unterrepräsentanz von Frauen in den unterschiedlichen Fachgebieten und Qualifikationsstufen begegnet werden. Wie weiter oben bereits genannt, ist daneben der Abschluss von **Zielvereinbarungen mit den Fakultäten** geplant, in die ebenfalls gleichstellungspolitische Aspekte einfließen und berücksichtigt werden sollen.

Die Universität Paderborn integriert das Ziel der Gleichstellung durchgängig in ihre **Verfahren der Qualitätssicherung**. Dies geschieht z.B. im Rahmen des Monitorings der verschiedentlich abgeschlossenen Zielvereinbarungen (u.a. mit dem Land NRW, zwischen Präsidium und Fakultäten, im Rahmen des *audit familiengerechte Hochschule*). Zudem werden der Rahmenplan zur Gleichstellung wie auch die Frauenförderpläne der Fakultäten in dreijährigem Turnus evaluiert. Hierdurch wird der Grad der Erreichung von Gleichstellungszielen zu verschiedenen Zeitpunkten und mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung überprüft. Zudem wird im Rahmen der Strukturentwicklungsplanungen mit den Fakultäten auch die Forschung der jeweiligen Bereiche evaluiert, wobei Gleichstellungsaspekte mit berücksichtigt werden (z.B. die Anzahl der beteiligten Wissenschaftlerinnen).

Vor dem Hintergrund der durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellung wird die Universität Paderborn auch in Kooperationsbeziehungen mit erwerbswirtschaftlich tätigen Einrichtungen auf die für sich gesetzten Gleichstellungsstandards achten und diese konsequent einhalten.

<p>Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:</p>	<p>Durchgängige Sicherung der Gleichstellung (Verankerung der Gleichstellung als Teil der Leitungsaufgabe der wissenschaftlichen Einrichtung sowie auf allen Ebenen der Organisation; Systematisch gleichstellungsorientierte Gestaltung der Maßnahmen zum Personal, zur Organisationsentwicklung und zu strategisch-inhaltlichen Fragen; Durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen sowie Einbeziehung in die Verfahren der Qualitätssicherung)</p>
<p>Maßnahmen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Unmittelbare Einbindung des Präsidiums in die wesentlichen Prozesse (z.B. Implementierung von Gender Mainstreaming durch eine Steuerungsgruppe unter Vorsitz des Vizepräsidenten für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen; Erarbeitung der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch eine Kommission unter Vorsitz des Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs) (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Verankerung des Aspekts der Gleichstellung in Leitbild und Grundordnung der Universität Paderborn (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Einbeziehung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten als beratendes Mitglied in die Leitungsgremien der Hochschule (<i>bereits umgesetzt</i>)

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitglieder in den Fakultätsräten (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung sowie fakultätsspezifischer Frauenförderpläne (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Aufnahme der Gleichstellung als Parameter in die Ziel- und Leistungsvereinbarung III mit dem MIWFT des Landes NRW (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Aufnahme der Gleichstellung als Parameter in die hochschulinterne Mittelvergabe (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Aufnahme der Gleichstellung als Parameter in zukünftige Zielvereinbarungen mit den Fakultäten (<i>Umsetzung in 2009/2010</i>) ➤ Einführung eines Anreizsystems für die Gewinnung von Professorinnen (<i>Umsetzung in 2009</i>) ➤ Zertifizierung als <i>familiengerechte Hochschule 2005</i>, Reauditierung im November 2008 (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Gleichstellungsorientierte Gestaltung von Berufungsverfahren (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Gleichstellungsorientierte Gestaltung der Personalbesetzungsverfahren im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Systematische Evaluation der Gleichstellung im Rahmen des Monitorings der verschiedenen Zielvereinbarungen (<i>bereits umgesetzt</i>)
--	--

A. 2. Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.

Die Universität Paderborn erhebt bereits zum jetzigen Zeitpunkt in umfassenden Maß (geschlechter-)differenzierte Daten, stellt sie jährlich den Fakultäten zur Verfügung und veröffentlicht sie. **Ziel ist es**, diese **Transparenz** zukünftig noch weiter zu **erhöhen**, indem die Daten an prominenter Stelle im Internet-Auftritt der Universität zugänglich gemacht werden. (Siehe auch die nähere Ausführung unter Punkt B.2.)

Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:	Transparente Sicherung der Gleichstellung (Fortlaufende Erhebung und Veröffentlichung differenzierter Daten)
Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortlaufende differenzierte Datenerhebung zur Gleichstellungssituation (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Weitergabe an die Fakultäten; Diskussion der Ergebnisse (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Weitere Erhöhung der Transparenz durch Veröffentlichung im Internet-Auftritt der Hochschule (<i>neue Maßnahme</i>)

A.3. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellungsstand zu sichern bedeutet, in den Mitgliedseinrichtungen der DFG für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere für Männer und Frauen aktiv Sorge zu tragen, veralteten Rollenstereotypen entgegen zu wirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen zu berücksichtigen.

Die Universität Paderborn ist seit langem bestrebt, die **Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere** umfassend zu ermöglichen. Ein unmittelbarer Ausdruck dieser Bemühungen ist die **Erlangung des Grundzertifikats *familiengerechte hochschule als erste Universität in Nordrhein-Westfalen*** im Jahr 2005, die mit der Formulierung weiterer konkreter Verbesserungsmaßnahmen einherging. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen hat die Universität Paderborn fünfzehn Zielvereinbarungen mit der Beruf und Familie gGmbH abgeschlossen. Die Hochschulleitung hat hierdurch verbindliche Zusagen gegeben. Die Maßnahmen beziehen sich u.a. auf den Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, auf die Sensibilisierung von Führungskräften für die Thematik, auf den Ausbau des Informationsangebots im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auf die Flexibilisierung des Arbeitsorts sowie auch auf die bessere Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft. Viele der angestrebten Ziele wurden bereits erreicht. Ein Beispiel hierfür ist das **mehrstufige Kinderbetreuungskonzept**, das u.a. eine kostenfreie Kinderferienbetreuung in den Herbst- und Osterferien (in teilweiser Zusammenarbeit mit den MINT-Fächern), eine **kostenlose Kinderkurzeitbetreuung** für Kinder von Hochschulangehörigen sowie ein **Eltern-Service-Büro** umfasst, das Kinderbetreuungsangebote vermittelt und Beratungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet. Daneben gibt es ein **Betreuungsangebot für Kinder von Neuberufenen und Gastdozenten** für eine Überbrückungszeit. Das Betreuungskonzept setzt auch bereits bei der Unterstützung von studierenden Eltern an und bietet vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten. Ein breites Informationsangebot und Kommunikationsnetz für alle Bereiche ist vorhanden. Die Reauditierung als *familiengerechte hochschule* fand im November 2008 statt, wobei wiederum neue Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung formuliert wurden. Diese beziehen sich u.a. auf die Optimierung des Kurzzeit-Betreuungsangebots wie auch auf den Ausbau einer Kindertagesstätte zur Erweiterung des regulären Betreuungsangebots für Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Zudem wurde als ein weiterer Aspekt die **Einrichtung eines „Dual-Career-Service“** beschlossen, um hier intensive Unterstützung anzubieten. Auch in der Frage pflegebedürftiger Angehöriger soll über die Einrichtung einer Informationsplattform Hilfe ermöglicht werden.

Die Universität Paderborn ist darüber hinaus bestrebt, veralteten Rollenstereotypen aktiv entgegen zu treten und individuelle Lebensgestaltung zu berücksichtigen. Als Beispiele sollen an dieser Stelle die im November 2008 veranstaltete Podiumsdiskussion „Berufsziel: Professorin“, die im WS 07/08 vom Zentrum für Gender Studies organisierte Ringvorlesung „Gender-Studies im Spiegel der Wissenschaft“ sowie die für das WS 09/10 geplante Ringvorlesung „Neue Väterlichkeit“ genannt werden.

<p>Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:</p>	<p>Wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Sicherung der Gleichstellung</p> <p>(Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere; Aufhebung veralteter Rollenvorstellungen; Berücksichtigung individueller Lebensentwurfsgestaltungen)</p>
<p>Maßnahmen:</p>	<p>➤ Erlangung des Grundzertifikats <i>familiengerechte hochschule als erste Universität in Nordrhein-Westfalen</i> in 2005, Reauditierung</p>

	<p>in 2008, in diesem Kontext u.a. beschlossen: Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, insb. auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Etablierung eines mehrstufigen Kinderbetreuungskonzepts (<i>bereits umgesetzt</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Konzept bzw. Einrichtung eines „Dual-Career-Service“ (<i>Umsetzung in 2010</i>) ➤ Ausbau des Informationsangebots im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Sensibilisierung von Führungskräften auch im wissenschaftlichen Bereich für die Thematik (<i>Umsetzung in 2009</i>) ➤ Flexibilisierung des Arbeitsorts auch im wissenschaftlichen Bereich (<i>Umsetzung in 2009</i>) ➤ Regelmäßiges Angebot von Fortbildungen, in denen aktiv veralteten Rollenvorstellungen entgegen getreten wird (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Aufbau einer Informationsplattform zur Frage pflegebedürftiger Angehöriger (<i>Umsetzung in 2009/2010</i>)
--	---

A. 4. Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, Verfahren in den Mitgliedseinrichtungen der DFG transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren. Dazu gehört es, persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten. Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard ist die nachprüfbare Absicherung der Kompetenz zur vorurteilsfreien Begutachtung von Personen, wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben sowohl im Hinblick auf die beteiligten Personen wie auch im Hinblick auf eventuelle geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung.

Die Universität Paderborn ist bestrebt, Verfahren transparent, strukturiert und formalisiert zu organisieren und durchzuführen. Dies zeigt sich im Bereich der Personalverfahren beispielsweise bei den Berufungsverfahren für Professuren aber auch bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenstellen.

Das **Verfahren für die Besetzung von Professuren** hat die Universität Paderborn in einer **Berufungsordnung** festgelegt. Die Berufungsordnung ist vom Senat der Universität im März 2007 beschlossen worden. Sie legt u.a. die **geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommission** fest und regelt die **aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten** an allen Schritten eines Berufungsverfahrens. Hinsichtlich der Auswahl und Einladung von geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen ist in der Berufungsordnung festgelegt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerberinnen einzuladen sind, sofern sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen. Die Berufungsordnung sieht zudem die Begleitung des gesamten Verfahrens durch **Berufungsbeauftragte** vor. Für die Berufungsbeauftragten sind spezielle Fortbildungsveranstaltungen vorgesehen, die u.a. das Ziel haben, für unbewusste Geschlechterdiskriminierung und homosoziale Kooptationen zu sensibilisieren, um diese zu vermeiden. Den Berufungsbeauftragten wird zudem eine **Checkliste** zur Verfügung gestellt, die in kompakter Form die wesentlichen Punkte zusammenfasst, die es innerhalb von Berufungsverfahren zu berücksichtigen gilt. So wird sichergestellt, dass kein Aspekt außer Acht gelassen wird. Diesem Ziel dient auch der **Leitfaden für Berufungsverfahren**, den die gesamte Berufungskommission erhält und mit dessen Hilfe Verfahren transparent, formal einwandfrei und ohne zeitliche Verzögerung durchgeführt

werden sollen. Sowohl in der Checkliste als auch im Leitfaden werden explizit Gleichstellungsaspekte überprüft.

Auch bei der Besetzung von **wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen** wird ausdrücklich auf Gleichstellung geachtet. Hier wird über ein auszufüllendes **Formblatt** bei jeder wissenschaftlichen Mitarbeiterstelle überprüft, wie die Ausschreibung der Stelle stattgefunden hat, wie viele Bewerbungen insgesamt und wie viele davon von Frauen eingegangen sind. Zudem wird abgefragt, wie viele Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Darüber hinaus wird geprüft, ob eine Auswahlkommission gebildet wurde und ob diese paritätisch besetzt worden ist. Wenn dies nicht der Fall war, muss eine Begründung beigefügt werden.

Sowohl bei Berufungen als auch bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen muss die **Gleichstellungsbeauftragte** durch eine Mitzeichnung ihre Zustimmung dokumentieren.

Die Universität Paderborn ist darüber hinaus bestrebt, zum einen Personen auf begutachtende Tätigkeiten kompetent vorzubereiten und zum anderen **Begutachtungsverfahren** chancengleich zu gestalten. Sie wird daher regelmäßig **Fortbildungsveranstaltungen** für die **Beteiligten an Auswahl- und Berufungsverfahren** anbieten und hierüber einen Beitrag zur Qualitätssicherung der Verfahren leisten. Sie wird zudem **spezifische Informationen** für an Begutachtungsverfahren beteiligte Personen in Form von Leitfäden aufbereiten, um eine chancengleiche und vorurteilsfreie Begutachtung zu unterstützen.

Daneben wird die Universität Paderborn bestehende Begutachtungsverfahren – wie z.B. die Vergabe von Promotions- und Habilitationstipendien- noch einmal auf den Aspekt der Chancengleichheit überprüfen. Dies ist teilweise bereits schon geschehen. So wird es zukünftig **keine strikte Altersbegrenzung** bei der Vergabe dieser Stipendien mehr geben, sondern die bisher erbrachten Leistungen vor dem Hintergrund des individuellen Lebenslaufs und der jeweiligen Lebensumstände bewertet. Zudem werden **Elternzeiten** bei der Bewertung der wissenschaftlichen Produktivität (z.B. bei der Anzahl der Publikationen) mit berücksichtigt. Die Vergabe von Promotionsstipendien soll zukünftig nicht mehr nur einmal im Jahr erfolgen, sondern flexibilisiert werden, um die Situation der Antragsteller und Antragstellerinnen besser berücksichtigen zu können. Zudem soll die Anzahl der Dissertationen von Frauen in strukturierten Promotionsprogrammen deutlich gesteigert werden.

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

<p>Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:</p>	<p>Kompetente Sicherung der Gleichstellung (Transparente, strukturierte, formalisierte Organisation von Verfahren)</p>
<p>Maßnahmen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gleichstellungsorientierte (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung von Berufungsverfahren (z.B. Verankerung des Verfahrens in einer Berufsordnung, Leitfaden für die Berufungskommission, Begleitung der Verfahren durch Berufsbeauftragte, aktive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten) <i>(bereits umgesetzt)</i> ➤ Gleichstellungsorientierte (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung der Personalbesetzungsverfahren im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (z.B. Hinweis und Überprüfung von Gleichstellungsaspekten)

	<p>durch ein begleitendes Formblatt) (<i>bereits umgesetzt</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Fortbildungsveranstaltungen für die Beteiligten an Auswahl und Berufungsverfahren (<i>Umsetzung in 2009/2010</i>) ➤ Aufbereitung spezifischer Informationen (Leitfäden) für an Begutachtungsverfahren beteiligte Personen (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Angebot von genderspezifischen Veranstaltungen im allgemeinen Fort- und Weiterbildungsprogramm (<i>bereits umgesetzt</i>)
--	--

B. Personelle Gleichstellungsstandards

B.1. Durchgängig Gleichstellung zu sichern bedeutet mit Blick auf das Personal der Einrichtungen der DFG, ausdrücklich und auf allen Ebenen der Organisation Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen, aber auch schon in Vorphasen der Rekrutierung und in allen anderen Schritten eines personenbezogenen Verfahrens sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal zu sichern.

Wie bereits in Teil A. ausgeführt, hat die Universität das **erklärte Ziel**, insgesamt ein **noch stärkeres Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte bei der Personalauswahl zu schaffen** und verfolgt dies u.a. durch die **chancengerechte Gestaltung von Personal- und Begutachtungsverfahren** sowie das **Angebot gezielter Fortbildungen und Informationen** hierzu.

Wie in Punkt A.4. ausführlich beschrieben, sind die **Personalauswahlverfahren** an der Universität Paderborn formalisiert, strukturiert und transparent gestaltet, wobei der Gleichstellung ein hoher Stellenwert zukommt. Dies gilt zum einen für den Bereich der **Berufungsverfahren** für die Besetzung von Professuren, wobei an dieser Stelle nur noch einmal stichpunktartig auf die umfassende Neugestaltung der Berufungsverfahren im Zuge der Verabschiedung einer neuen Berufsordnung (2007) verwiesen werden soll. In die Berufungsverfahren wurde der Aspekt der Qualitätssicherung z.B. über die Einbeziehung von Berufsbeauftragten sowie die aktive Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an allen Schritten eines Verfahrens in besonderer Weise mit einbezogen. Die Universität Paderborn verfolgt im Bereich der Professuren zudem eine **strategische Personalrekrutierung**, u.a. durch die aktive Suche und Ansprache von Kandidatinnen bereits im Vorfeld wie auch durch die internationale Ausschreibung von Stellen.

Die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung gilt zum anderen auch für die Besetzung von **wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen**, die umfassend dokumentiert werden müssen, wobei detailliert Gleichstellungsaspekte abgefragt werden (auch hierzu wird auf die ausführliche Darstellung unter Punkt A.4. verwiesen). Um möglichen Vorbehalten bei der Einstellung von Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zusätzlich offen entgegenzutreten wurde ein **Fonds zum Ausgleich von Mutterschaftsausfällen** eingerichtet. Über ihn sollen Fakultäten einen finanziellen Ausgleich für anfallende Vertretungskosten während der Mutterschutzzeiten erhalten.

Die Verankerung des Frauenanteils als **Parameter in der internen Mittelverteilung** soll zudem zur Erhöhung der Chancengleichheit beitragen und hier erzielte Erfolge honorieren. Das Präsidium führt zudem ein **Anreizsystem für die Gewinnung von Professorinnen** ein (siehe hierzu Punkt A.1.).

Vor dem beschriebenen Hintergrund ist die Universität Paderborn bestrebt, bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal chancengleich zu agieren. Durch vielfältige Informationen soll zudem auf die Thematik aufmerksam gemacht und für diese sensibilisiert werden.

<p>Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:</p>	<p>Durchgängige Sicherung der Gleichstellung (Sicherung der Gleichstellung bei der Personalauswahl, bei der Rekrutierung von Personen sowie allen weiteren Schritten eines personenbezogenen Verfahrens; chancengleiche Entscheidung über Ressourcen)</p>
<p>Maßnahmen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gleichstellungsorientierte (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung von Berufungsverfahren (z.B. Verankerung des Verfahrens in einer Berufsungsordnung, Leitfaden für die Berufungskommission, Begleitung der Verfahren durch Berufsungsbeauftragte, aktive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten) <i>(bereits umgesetzt)</i> ➤ Gleichstellungsorientierte (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung der Personalbesetzungsverfahren im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (z.B. Hinweis und Überprüfung von Gleichstellungsaspekten durch ein begleitendes Formblatt) <i>(bereits umgesetzt)</i> ➤ Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für die Beteiligten an Auswahl und Berufungsverfahren <i>(Umsetzung in 2009/2010)</i> ➤ Strategische Personalrekrutierung im Bereich der Professuren <i>(bereits umgesetzt)</i> ➤ Internationale Ausschreibung von Professuren <i>(bereits umgesetzt)</i> ➤ Fonds zum Ausgleich von Mutterschaftsausfällen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen <i>(bereits umgesetzt)</i> ➤ Verankerung des Frauenanteils als Parameter in der hochschulinternen Mittelverteilung <i>(bereits umgesetzt)</i> ➤ Chancengleiche Entscheidungen über Ressourcen <i>(bereits umgesetzt)</i> ➤ Anreizsystem für die Gewinnung von Professorinnen <i>(Umsetzung in 2009)</i>

B. 2. Transparent Gleichstellung zu sichern bedeutet jedenfalls, auf der Grundlage differenzierter Daten eigene Ziele für die Erreichung von echter Gleichstellung zu definieren, zu veröffentlichen und zu realisieren. Die Mitglieder der DFG betrachten die Anzahl von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, an dem sie sich zu messen gedenken. Die relevanten Stufen sind

a. Immatrikulationen – Studienabschluss MA

b. Promovierende, wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen - Promotionen

c. Juniorprofessuren, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen, Habilitierende

d. Professuren

- e. Hinsichtlich Funktion und/oder Ausstattung herausgehobene Professuren*
f. Jeweils getrennt zu erfassende Leitungspositionen mittlerer Ebene, z.B. Dekanate, und Leitungspositionen höchster Ebene, z.B. Rektorate, Präsidien
Dazu kommen die Daten zur Anzahl von Männern und Frauen in entfristeten Positionen.

Zu diesem Punkt wird zudem auf die zusätzliche Tabelle in der Anlage verwiesen.

Aktuelle Zahlen der Universität Paderborn *Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn		
Studierende: 13.496 (Frauenanteil 44,6 %)		Studienabschlüsse insg. (ohne Promotion): 2.294 (Frauenanteil 47%)
Studienanfänger/innen: 2.650 (Frauenanteil 42,9 %) *Stand: WS 2007/08		Masterabschlüsse: 137 (Frauenanteil 43,8%) * WS 2007/08 + SoSe 2008 = 2008
Promotionsstudierende: 671 (Frauenanteil 30,4%) *WS 2007/08 698 (Frauenanteil 30,2 %) *WS 2008/09	Promotionen: 115 (Frauenanteil 25,2%) * WS 2007/08 + SoSe 2008	Habilitationen: in 2007: 4 (Frauenanteil 75%) in 2008: 5 (Frauenanteil 20%)
Juniorprofessuren: 11 (Frauenanteil 18,2 %) *Stand: Januar 2008		Professuren: 177 (Frauenanteil 23,7%) *Stand: Januar 2008
Präsidium: 5 (Frauenanteil 20%)		Dekanate der fünf Fakultäten: Kulturwissenschaften: Frauenanteil 50% Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteil 25% Naturwissenschaften: Frauenanteil 33% Maschinenbau: Frauenanteil 0% Elektrotechnik, Informatik und Mathematik: Frauenanteil 20% *Stand: Juli 2008
Wissenschaftliche Beschäftigte Wissenschaftliches Personal: 343 (Frauenanteil 29,7%) davon befristet: 278 (Frauenanteil 29,9%) Wissenschaftliche Beamte: 90 (Frauenanteil 20%) *Stand: Januar 2008		

Die Universität Paderborn erhebt regelmäßig in umfassenden Maß (geschlechter-) differenzierte Daten und stellt sie den Fakultäten, Instituten und Einrichtungen jährlich zur Verfügung. **Ziel ist es**, die Transparenz in diesem Bereich weiter zu erhöhen. Daher wird die Universität diese Daten zukünftig an prominenter Stelle in ihrem Internetauftritt platzieren.

Die Universität Paderborn ist sich aufgrund dieser Erhebungen ihrer besonderer Stärken aber auch ihrer Schwächen bewusst. So zeigen die statistischen Daten bereits seit einem längeren Zeitraum eine deutliche Diskrepanz zwischen dem **bundesweit hohen Frauenanteil an den Professuren** an der Universität Paderborn und dem **geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal**. Ein möglicher Erklärungsansatz liegt in der Schwerpunktbildung der

Universität in den technikorientierten Fächern mit geringem Frauenanteil sowie in der Lehramtsausbildung mit anschließender Referendariatszeit. Eine **fundierte und systematische Analyse** der Gründe für den niedrigen Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen steht jedoch noch aus. **Ziel ist es**, diese in Form einer **wissenschaftlichen Studie** zur geringen Repräsentanz von Promovendinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Universität Paderborn durchzuführen, um passgenaue weitere Maßnahmen entwickeln zu können. Die Universität Paderborn wird daher für dieses Vorhaben ein über drei Jahre laufendes **thematisch vorgegebenes Promotionsstipendium** neu ausschreiben.

Die Universität Paderborn hat zuletzt im Rahmen der Antragstellung im Professorinnenporgramm des BMBF 2008 ihr **Ziel** formuliert, die **Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu verbessern**. Ein **besonderer Fokus** soll –aufgrund der dort bestehenden Unterrepräsentanz- auf dem Bereich der **Nachwuchswissenschaftlerinnen** liegen. Im Folgenden wird jedoch die Situation auf den verschiedenen Stufen Professorinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen zunächst noch einmal differenziert beleuchtet.

Erhöhung des Anteils an Professorinnen

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

2008 betrug der Frauenanteil an den Professuren inkl. Juniorprofessuren an der Universität Paderborn 23,4 %, so dass heute fast ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt ist.

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

Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten der Universität Paderborn weist die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) 2008 den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 48,5 % auf (Abb. 1). Danach folgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) mit 14,8 %. In der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) beträgt der Frauenanteil 7,4 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) 9,4 %. In der Fakultät für Maschinenbau (MB) konnte bislang noch keine Professur mit einer Frau besetzt werden.

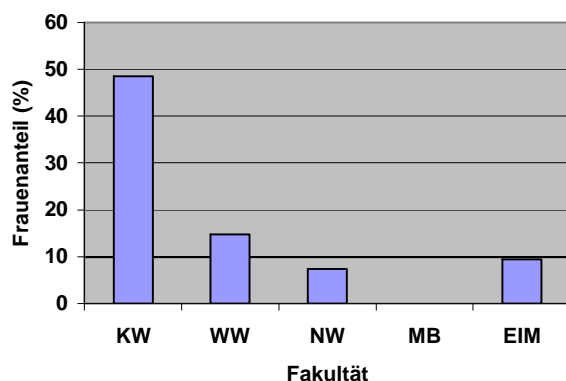


Abbildung: Frauenanteil an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

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

Die Analyse macht deutlich, dass der Anteil der Frauen an den Professuren in Paderborn im universitären Vergleich relativ hoch ist. **Ziel ist es**, diesen Stand beizubehalten und noch weiter auszubauen. Steigerungsbedarf besteht insbesondere vor dem Hintergrund des Leitbildes als Universität der Informationsgesellschaft in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften. Eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen würde zur weiteren Profilbildung der Hochschule beitragen. **Ziel der Universität Paderborn ist es daher, den hohen Frauenanteil an den Professuren zu halten, ihn in den profilbildenden Bereichen der Hochschule zu verstärken und ihn für die ganze Hochschule um 5% in drei Jahren zu erhöhen.**

Wie bereits in Punkt A.1. ausgeführt, hat die Universität Paderborn in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III (ZLV 2007-2010) mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung, und Technologie (MIWFT) vereinbart, von den im Zeitraum von 2007 bis einschließlich 2009 aus Altersgründen freiwerdenden 27 Professuren, 8 Stellen mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Darüber hinaus sollen zwei der in den nächsten Jahren freiwerdenden Professuren in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mit Frauen besetzt werden.

Als Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen sollen an dieser Stelle beispielhaft genannt werden:

- **Gleichstellungsorientierte** (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung von **Berufungsverfahren** für Professuren (z.B. Verankerung des Verfahrens in einer Berufsordnung, Leitfaden für die Berufungskommission, Begleitung der Verfahren durch Berufsbeauftragte, aktive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten).
- **Strategische Personalrekrutierung** zur weiteren Erhöhung des Professorinnenanteils. Siehe hierzu auch die Punkte A. 4 sowie B.1. Beispielhaft sollen an dieser Stelle die aktive Suche und Ansprache von Kandidatinnen bereits im Vorfeld sowie die internationale Ausschreibung von Stellen genannt werden.
- **Qualifizierungsmaßnahmen für genderfaire Auswahl- und Berufungsverfahren**
Regelmäßige Fortbildungen für die Beteiligten an Berufs- und Auswahlverfahren – insbesondere für Berufsbeauftragte- mit dem Ziel, für unbewusste Geschlechtsdiskriminierung und homosoziale Kooptationen zu sensibilisieren und diese zu vermeiden.
- **Gleichstellungsorientiertes Personalmarketing**
Beispielsweise durch die Umsetzung eines Dual Career Programms in Kooperation mit regionalen Unternehmen und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Paderborn mit dem Ziel, Informationen und gezielte Beratung für Dual Career Paare bereitzustellen und Partner bzw. Partnerinnen von Neuzuberufenen bei der Suche nach einer passenden Stelle bzw. Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereweg zu unterstützen. Zudem soll gezielt mit dem Gleichstellungsprofil und der familienfreundlichen Hochschule in Stellenausschreibungen, im Hochschulmarketing (Broschüren, Flyer, etc.) und auf der Homepage der Universität geworben werden.
- **Anreiz- und Benefitsysteme für Fakultäten zur Gewinnung von Professorinnen**
Als finanzielles Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen sollen den Fakultäten bei der Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin finanzielle Mittel in Höhe von 30.000 € zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wie z. B. durch Mentoringprogramme, durch die Unterstützung von Forschungsprojekten, oder durch Professionalisierungsmaßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen

Wie bereits erläutert, ergibt sich für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ein deutlich anderes Bild. Hier zeigt die Auswertung der statistischen Erhebungen, dass in allen Bereichen des wissenschaftlichen Nachwuchses Frauen an der Universität Paderborn **unterrepräsentiert** sind:

Im Jahr 2007 betrug der Anteil der **Promotionen** von Frauen an der Universität Paderborn 21,7 % und liegt damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (40,9 % in 2006) und dem internen Frauenanteil an den Professuren. Zwar konnte der Anteil im Jahr 2008 auf 25,2 % gesteigert werden, doch bleibt abzuwarten, ob sich diese positive Tendenz weiter fortsetzt.

Auch beim **wissenschaftlichen Personal** sind Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2008 betrug der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beamten 20,0 % und des wissenschaftlichen Personals 29,7 %. Von den wissenschaftlichen Beschäftigten aus Drittmitteln waren 24,0 % Frauen. Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen einer hohen Attraktivität der Stelle (Dotierung, Dauerstelle) und einem geringen Anteil von Frauen, die diese Stellen besetzen.

Der Frauenanteil an den **Habilitationen** stellte sich für das Jahr 2007 zwar sehr positiv dar (drei von vier Habilitationen wurden von Frauen durchgeführt), allerdings ist sich die Universität bewusst, dass es sich hierbei nur um eine günstige Momentaufnahme handeln kann. So lag die Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008 bei fünf, wobei nur eine Frau habilitiert wurde. Insgesamt lassen sich jedoch aufgrund der niedrigen Fallzahlen keine allgemeinen Aussagen treffen und keine Zielzahlen festlegen.

Ein möglicher **Erklärungsansatz** für den geringen Frauenanteil im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses (Schwerpunktbildung der Universität in den technikorientierten Fächern mit geringem Frauenanteil sowie hoher Frauenanteil in der Lehramtsausbildung mit anschließender Referendariatszeit) wurde bereits zu Beginn dieses Punktes ausgeführt und soll daher an dieser Stelle nicht noch einmal detailliert wiederholt werden. Eine genaue Überprüfung dieser Annahme ist vorgesehen. Dessen ungeachtet ist sich die Universität Paderborn jedoch bewusst, dass es zum Kern und Wesen einer Universität und ihrer Wissenskultur gehört, eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs auszubilden und zu fördern. Daher ist es **erklärtes Ziel** und Anliegen der Hochschule, sich weiterhin für die **umfassende Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses** einzusetzen und den **Frauenanteil** in diesem Bereich zu **erhöhen**.

Grundsätzlich wird das **Kaskadenprinzip**, also das Erreichen eines Frauenanteils, der mindestens dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe entspricht, als geeignetes Modell angesehen. Allerdings muss die Universität Paderborn es im Interesse einer realistischen Zieldefinition für ihre Situation **modifizieren**. Die derzeit bestehenden **Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen** sind zu groß, um sie in dem seitens der DFG vorgegebenen Zeitraum ganz auszugleichen. So lag beispielsweise der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn zum Wintersemester 2007/2008 bei 44,6 %. Der Frauenanteil an den Absolventen betrug im Prüfungsjahr 2007 48,4 %, wobei erwartungsgemäß der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich war. Im Jahr 2007 betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 21,7 %, im Jahr 2008 bei 25,2%. Damit liegt der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn weit unter dem Bundesdurchschnitt sowie unter dem internen Frauenanteil an den Professuren. Die Universität Paderborn sieht es jedoch als unrealistisch an, im strengen Sinne des Kaskadenmodells den Anteil an Promovendinnen während der vereinbarten Frist von fünf Jahren zu verdoppeln, zumal –wie bereits erläutert– eine fundierte Ursachenanalyse noch aussteht. **Ziel ist es jedoch, den Anteil an Promovendinnen deutlich zu steigern** und ihn um **5 % innerhalb von drei Jahren zu erhöhen**.

Daneben wird sich die Universität Paderborn dafür einsetzen, den **Anteil der Promotionen von Frauen in strukturierten Programmen** ebenfalls deutlich zu erhöhen. Dies gilt zum einen für die

Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft und anderer großer Fördereinrichtungen. Dies gilt zum anderen für geplante fakultätsweite strukturierte Promotionsprogramme wie z.B. das in der Ziel- und Leistungsvereinbarung III mit dem Land NRW verankerte strukturierte Promotionsprogramm in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft. Dies bedeutet aber auch, Formen von Zusammenschlüssen von Promovendinnen, wie z.B. Doktorandinnennetzwerke auch in den anderen Fakultäten gezielt anzuregen, zu unterstützen und zu fördern. Ziel der Universität Paderborn ist es, das Angebot strukturierter Promotionsprogramme auszubauen. Das Vorhaben in den Wirtschaftswissenschaften soll hierfür exemplarisch stehen. Die Universität regt zudem dazu an, bei der Vergabe von Stellen bzw. Stipendien in Graduiertenkollegs die Verfahrenskriterien der Besetzungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit einzubeziehen.

Auch im Bereich der **Habilitationen** ist die Definition einer konkreten Zahl nicht zielführend. So stellte sich der Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 2007 zwar äußerst positiv dar: Von den vier an der Universität Paderborn erfolgten Habilitationen wurden drei von Frauen durchgeführt, was für dieses Jahr einen Anteil von 75% bedeutet. Wie jedoch weiter oben dargestellt, war das Bild im Folgejahr genau umgekehrt (fünf Habilitationen, davon eine abgeschlossene Habilitation einer Frau). Die Fallzahl an Habilitationen ist jedoch an der Universität Paderborn grundsätzlich niedrig, sodass die geschlechterdifferenzierte Verteilung nicht sehr aussagekräftig ist. Die Universität Paderborn sieht es daher nicht als zweckdienlich an, für diese Qualifikationsstufe gegrieffene Zielzahlen zu formulieren, und verweist auf die im Folgenden mit aufgeführten besonderen **Förderungsmaßnahmen für Habilitandinnen**. Ziel der Universität Paderborn ist es jedoch, Habilitandinnen in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit und bei ihrer wissenschaftlichen Karriere aktiv zu unterstützen und zu fördern. Beispielhaft soll an dieser Stelle die Einrichtung von **Kompetenzteams** (Teamcoaching) für Habilitandinnen genannt werden, weitere Maßnahmen sind im Folgenden mit aufgeführt.

Die Universität Paderborn unterstreicht noch einmal ihr Anliegen, geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Karriere in der Wissenschaft zu motivieren und sie hierbei zu unterstützen. Beispielhaft für diesen Bereich sollen an dieser Stelle folgende (z.T. neu eingerichtete) Maßnahmen aufgeführt werden:

- **Information der Studentinnen über Promotionsmöglichkeiten**
Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Paderborn werden darin bestärkt, gezielt Studentinnen auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen.
- **Information der besten Absolventinnen über Promotionsmöglichkeiten**
Die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten sollen persönlich angeschrieben und über Promotionsmöglichkeiten und Finanzierungsoptionen hingewiesen werden. Zudem soll eine Liste von Stellen innerhalb der Universität beigelegt werden, die zur Promotion beraten können.
- **WHK-Stellen bzw. Personalmittel für Absolventinnen mit Interesse an einer weiteren wissenschaftlichen Karriere**
Die Universität Paderborn richtet einen Pool mit WHK-Stellen (bzw. mit entsprechenden Personalmonaten) im Umfang von 100.000,- €p.a. ein, der unter den besten Absolventinnen, die eine Promotion anstreben, vergeben wird. Die Mittel sollen als Anschubfinanzierung für die Promotion für die Dauer eines Jahres zur Verfügung gestellt werden. Das Vorschlagsrecht liegt bei den betreuenden Professorinnen und Professoren. Die Mittel können auch verwendet werden, um Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aufzustocken und sind somit nicht ausschließlich auf die Stellenqualität „Wissenschaftliche Hilfskraft“ bezogen.

- **Qualifizierungsmaßnahmen für Absolventinnen mit Interesse an einer weiteren wissenschaftlichen Karriere**
Die Veranstaltungsreihe *Fit in den Job* richtet sich mit Vorträgen und Workshops, z. B. mit Themen wie *Potenzialanalyse*, *Bewerbungstraining*, *Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb* und *Berufsfelder in der Wissenschaft*, an Absolventinnen mit dem Ziel, Berufsorientierung zu erleichtern und über Karrierewege in der Wissenschaft zu informieren.
- **Qualifizierungsmaßnahmen für Promovendinnen**
Die Veranstaltungsreihe *Karriere als Wissenschaftlerin* beinhaltet Workshops und Vorträge, die speziell für Promovendinnen konzipiert sind und diese Zielgruppe bei dem Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützen soll, z. B. zu Themen wie *Erfolgreiche Drittmittelakquise*, *Networking*, *Karrierestrategien*.
- **Mentoring-Programm für Doktorandinnen**
Um Frauen auch über die Promotion hinaus für eine weitere Karriere in der Wissenschaft zu motivieren und für den Beruf der Professorin zu begeistern, hat die Universität Paderborn im Jahr 2008 das Mentoring-Programm für Doktorandinnen eingerichtet. Hier werden qualifizierte Doktorandinnen mit erfahrenen Professorinnen in einer One-to-One-Beziehung zusammengebracht, um Erfahrungen aus erster Hand und eine individuelle und praxisnahe Begleitung zu erhalten. Die Mentorinnen beraten u.a. bei der Karriereplanung und geben konstruktives Feedback zu Leistungen und Fähigkeiten. Sie erläutern ungeschriebene "Spielregeln" des Wissenschaftsbetriebs und erleichtern den Zugang zu beruflichen und fachlichen Netzwerken. Das Programm enthält zudem begleitende Qualifizierungsmaßnahmen sowie interne Netzwerktreffen der teilnehmenden Doktorandinnen. Zudem ist das Mentoring-Programm bestrebt, über umfassende Informationen sowie begleitende –auch den Kreis der Mentees überschreitende– Veranstaltungen veralteten Rollenvorstellungen entgegen zu treten. So wurde im November 2008 eine öffentliche Podiumsdiskussion zum Thema „Berufsziel: Professorin“ veranstaltet, in der Professorinnen der Universität Paderborn über ihren persönlichen Werdegang berichteten. Die Podiumsdiskussion fand in Kooperation mit dem Zentrum für Gender Studies statt und war Teil der von dort aus organisierten Ringvorlesung „Gender Studies im Spiegel der Wissenschaft“, die im Wintersemester 08/09 stattfand und auf rege Resonanz stieß. Das Mentoring-Programm soll auch über die zunächst festgesetzte Pilotphase (Ende 2010) fortgesetzt werden.
- **Gleichstellungsorientierte** (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung der **Personalbesetzungsverfahren** im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (siehe hierzu auch die Punkte A.4. sowie B.1.)
- **Reisekostenzuschuss für Doktorandinnen**
Doktorandinnen können auf Antrag einen Zuschuss für Reisen bspw. zu Tagungen erhalten. Hierüber kann auch eine Unterstützung für eventuell notwendige Kinderbetreuung beantragt werden.
- **Promotionsstipendien in der Genderforschung**
Jährliche Vergabe von Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung zur gezielten Nachwuchsförderung und weiteren Profilstärkung in diesem Gebiet.
- **Vergabe eines Preises für die Betreuerinnen und Betreuer von Doktorandinnen**
Anhand der Zahlen der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen der letzten 5 Jahre soll 2013 ein Preis in Höhe von je 5.000,- € an den/die Hochschullehrer/-in jeder Fakultät mit den meisten Promotionen von Frauen verliehen werden. Durch diese Maßnahme soll zum einen das Engagement der beteiligten Hochschullehrer/-innen honoriert und zudem – im Sinne von Best-Practice- Beispiele erfolgreicher Betreuungsarbeit gezeigt werden. Das Preisgeld soll für Maßnahmen zur Förderung von Doktorandinnen eingesetzt werden.

- **Hochschuleigenes Postdoc-Stipendium**
Die Universität Paderborn vergibt (mind.) ein Postdoc-Stipendium pro Jahr, das Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion den Aufbau einer Nachwuchsgruppe in Kooperation mit einer etablierten Arbeitsgruppe der Universität Paderborn ermöglichen soll. Diese Anzahl soll um ein weiteres Stipendium erhöht werden.
- **Einrichtung von Kompetenzteams (Teamcoaching) für Habilitandinnen**
Die Habilitandinnen werden in einer Kleingruppe unter externer Anleitung von für den Wissenschaftsbereich ausgewiesenen Trainern/-innen in das Prinzip der Kompetenzteams eingewiesen. Ziel ist es, sich in einem Peer-Verfahren gegenseitig zu coachen, zu motivieren und zu unterstützen. Das Vorhaben kann durch Elemente aus dem Mentoring-Bereich (Treffen mit einer berufserfahrenen Professorin, zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen) ergänzt werden.
- **Unterstützung von Forschungsvorhaben von Nachwuchswissenschaftlerinnen**
Postdocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen können in ihren Forschungsvorhaben auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt werden.
- **Das Projekt nano4women**
Unter Federführung des Faches Physik der Universität Paderborn wurde ein vom BMBF gefördertes Projekt für Frauen in den Nanotechnologien durchgeführt. Dabei handelt es sich zum einen um eine Karrierenetzwerkbildung international ausgerichteter Nachwuchswissenschaftlerinnen der Nanotechnologien als auch weiterführend durch das Projekt NENA, um Coaching und Unterstützung zu Gründungsinitiativen von Wissenschaftlerinnen aus den Nanotechnologien
- **Maßnahmen für Schülerinnen**
Die Universität Paderborn ist sich zudem bewusst, dass bereits auf der Stufe der Schülerinnen angesetzt werden muss, um langfristig Mädchen gezielt für bestimmte Fächergruppen und Wissenschaftsfelder zu begeistern bzw. für eine Karriere in der Wissenschaft zu motivieren. Sie verfügt daher über ein umfassendes Angebot für diese Zielgruppe, um auch hier nicht mehr zeitgemäßen Rollenvorstellungen aktiv entgegen zu treten. Diese Bemühungen setzen bereits auf der Ebene der Schule an, in dem Schülerinnen (aber auch Schülern) über Angebote wie z.B. Schnupperstudium, Girl's Day, das Projekt *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft*, spezielle Werbekampagnen sowie über die Informationstage der Fakultäten das gesamte Fächerspektrum der Universität –insbesondere Schülerinnen die MINT- Fächer- nahe gebracht werden soll. Hervorzuheben ist an dieser Stelle die Aktion „Mädchen machen MINT“-Osterprogramm an der Universität Paderborn für Schülerinnen der Klasse 9 bis 13.

Als **Querschnittsmaßnahmen** zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen sind zudem vorgesehen:

- Eine stärkere **Verankerung der Gleichstellung** in der **Hochschulentwicklungsplanung**, der **Evaluation** und in den **Strukturplänen** der Universität sowie im **Hochschulmarketing**
- Die Implementierung gleichstellungsbezogener Ziele in die **Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium**
- Ein **Gleichstellungspolitisches Monitoring** im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung

Für ein strategisches **Controlling** der Zielerreichung sind folgende Meilensteine zu benennen:

- Berichtspflicht im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarung II und III zwischen der Universität Paderborn und dem MIWFT (Laufzeit bis Ende 2010)
- Berichtspflicht im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule*
- Berichtspflicht und Evaluation im Rahmen der Frauenförderpläne
- Jährliche geschlechterdifferenzierende Datenerhebung
- Bewerbung um das Total E-QUALITY-Prädikat (aktuell in 2009 eingereicht); Prüfung der Bewerbung durch eine Jury
- Überprüfung des im Rahmen der Beteiligung am Professorinnenprogramm des BMBF erstellten Gleichstellungskonzepts auf seine Wirksamkeit und den Umfang der Finanzierung zum 31.12.2010
- Erstellung eines Zwischenberichts zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards im Frühjahr 2011

Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:	Transparente Sicherung der Gleichstellung (Definierung, Veröffentlichung und Realisierung eigener Ziele echter Gleichstellung; hierbei Berücksichtigung relevanter Karrierestufen)
Maßnahmen: Maßnahmen zum Ausbau des Professorinnenanteils	<ul style="list-style-type: none">➤ Fortlaufende differenzierte Datenerhebung zur Gleichstellungssituation (<i>bereits umgesetzt</i>)➤ Weitergabe an die Fakultäten; Diskussion der Ergebnisse (<i>bereits umgesetzt</i>)➤ Weitere Erhöhung der Transparenz durch Veröffentlichung der Daten im Internet-Auftritt der Hochschule (<i>neue Maßnahme</i>)➤ Vergabe eines thematisch vorgegebenen Promotionsstipendiums zur Ursachenanalyse der derzeit bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in verschiedenen Qualifikationsstufen (<i>neue Maßnahme</i>)➤ Gleichstellungsorientierte (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung von Berufungsverfahren (z.B. Verankerung des Verfahrens in einer Berufsordnung, Leitfaden für die Berufungskommission, Begleitung der Verfahren durch Berufungsbeauftragte, aktive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten) (<i>bereits umgesetzt</i>)➤ Strategische Personalrekrutierung im Bereich der Professuren (<i>bereits umgesetzt</i>)➤ Qualifizierungsmaßnahmen für genderfaire Auswahl- und Berufungsverfahren (<i>Umsetzung in 2009/2010</i>)➤ Gleichstellungsorientiertes Personalmarketing (<i>bereits umgesetzt</i>)

<p>Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Anreiz- und Benefitsysteme für Fakultäten zur Gewinnung von Professorinnen (<i>Umsetzung in 2009</i>) ➤ Bereitstellung von Information zu Promotionsmöglichkeiten für Studentinnen und die besten Absolventinnen (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Einrichtung eines Pools mit WHK-Stellen als Anschubfinanzierung für eine Promotion sehr gut qualifizierter Absolventinnen (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Qualifizierungsmaßnahmen für Absolventinnen und Promovendinnen (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Mentoring-Programm für Doktorandinnen (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Gleichstellungsorientierte Gestaltung der Personalbesetzungsverfahren von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (z.B. Hinweis und Überprüfung von Gleichstellungsaspekten durch ein begleitendes Formblatt) (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Vergabe eines hochschuleigenen Promotionsstipendiums in der Genderforschung (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Reisekostenzuschuss für Doktorandinnen (inkl. Kinderbetreuung) (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Vergabe eines Preises an die Betreuerinnen und Betreuer mit den meisten abgeschlossenen Promotionen von Frauen (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Vergabe von hochschuleigenen Post-doc-Stipendien (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Einrichtung von Kompetenzteams für Habilitandinnen (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Unterstützung von Forschungsvorhaben von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch WHK- Stellen (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Nanotechnologie durch das Projekt nano4women (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Informationsveranstaltungen für Schülerinnen (z.B. Girl's Day, Schnupperstudium, Aktionen des Projekts <i>Frauen gestalten die Informationsgesellschaft</i>) (<i>bereits umgesetzt</i>)
<p>Querschnittsmaßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verankerung der Gleichstellung in der Hochschulentwicklungsplanung, der Evaluation und in den Strukturplänen der Universität sowie im Hochschulmarketing (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Implementierung gleichstellungsbezogener Ziele in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit

	<p>dem Präsidium (<i>Umsetzung in 2009/2010</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gleichstellungspolitisches Monitoring im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung (<i>Umsetzung in 2009/2010</i>)
--	---

B.3. Falls das Verhältnis von Männern und Frauen auf einer Karrierestufe signifikant von dem der jeweils darunter liegenden Stufe abweicht, werden die Mitgliedseinrichtungen der DFG festlegen und publizieren, um welchen Anteil dieser Abstand innerhalb von fünf Jahren verringert werden soll.

Die Universität Paderborn hat sich –wie bereits ausgeführt- zum **Ziel** gesetzt, den **Frauenanteil** sowohl bei den **Professuren** (hier insbesondere in den profilbildenden Schwerpunktbereichen der Universität) als auch im Bereich der **Nachwuchswissenschaftlerinnen** (Promotion, Habilitation) sowie bei den wissenschaftlichen **Mitarbeiterstellen** zu **erhöhen**. Während der Anteil der Professorinnen überdurchschnittlich hoch ist, jedoch noch weiter ausgebaut werden soll, muss der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen als deutlich zu niedrig betrachtet werden. Auf die möglichen Gründe ist bereits an anderer Stelle verwiesen worden wie auch auf die geplante systematische Ursachenanalyse, die eine fundierte Aufschlüsselung bringen soll.

Die Universität Paderborn strebt an, den Frauenanteil in den Karrierestufen „Professuren“, „Promovierende“ sowie im Bereich „Wissenschaftliche Mitarbeiter“ um jeweils fünf Prozent in den nächsten drei Jahren zu steigern. Sie wird in dem Zwischenbericht zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards im Frühjahr 2011 Stellung zum Grad der Zielerreichung nehmen. Die hierzu vorgesehenen Maßnahmen sind bereits unter Punkt B.2. aufgeführt worden und sollen an dieser Stelle nicht noch einmal wiederholt werden. Aus den dort ebenfalls genannten Gründen kann die Universität Paderborn das Kaskadenmodell nicht in der eigentlichen Form auf sich übertragen. Daher hat die Hochschule beschlossen, den gerade dargestellten Weg zur Erhöhung des Frauenanteils auf den genannten Karrierestufen zu wählen.

Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:	Definition von Zielzahlen für die nächsten fünf Jahre
Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	➤ Erhöhung des derzeitigen Standes um 5% in den nächsten drei Jahren. Mind. jedoch Erhalt des jetzigen Standes
Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen	➤ Erhöhung des derzeitigen Standes um 5% in den nächsten drei Jahren
Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen	➤ Erhöhung des derzeitigen Standes um 5% in den nächsten drei Jahren
Erhöhung der Zahl der Habilitandinnen	➤ Unterstützung der Habilitandinnen durch die Einrichtung von Kompetenzteams
Maßnahmen:	➤ Siehe Punkt B.2.

B. 4. Wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert Gleichstellung zu sichern bedeutet, bei allen personenbezogenen Entscheidungen strikt nach Leistung bzw. Potenzial und – auch eingedenk der europäischen Standards der Chancengleichheit - nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung zu urteilen. Gleichstellungsstandard ist für die wissenschaftliche Einrichtung, im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen eine Chance zu geben. Dazu gehört es, die Beteiligung von Frauen an Förderverfahren – insbesondere der DFG- sichtbar zu steigern, soweit eine Unterrepräsentanz festgestellt wird.

Die Universität Paderborn hat auch bisher Leistung und Potenzial als oberste Entscheidungskriterien betrachtet. Um jedoch noch stärker auf geschlechtersensible Aspekte in Wettbewerbssituationen aufmerksam zu machen, wird die Universität Paderborn neben den bereits genannten Maßnahmen (zusätzliche) **Informationen für verschiedene Zielgruppen** (z.B. für Berufungsbeauftragte, für Beteiligte in Begutachtungsverfahren, Unterlagen für Personalbesetzungsverfahren) aufbereiten, um weiter zu sensibilisieren und Chancengleichheit zu fördern.

Zudem wird das Dezernat für „Forschungsangelegenheiten, Drittmittel, akademische und internationale Aufgaben“ sein bestehendes umfassendes Beratungsangebot noch einmal fokussieren, in dem es z.B. **Professorinnen und Doktorandinnen gezielt auf Programme sowie Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten** aufmerksam macht und in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten ein spezifisches Beratungsangebot für Wissenschaftlerinnen erstellt.

Daneben soll zentral die Möglichkeit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geschaffen werden, sich bei **Antragstellungen in großen koordinierten Forschungsprogrammen zu Gleichstellungsaspekten beraten** zu lassen. Dieses Angebot soll mehrere Aspekte umfassen:

- **Information** über die Möglichkeiten der Beantragung von zusätzlichen Finanzmitteln zur Gleichstellung (im Rahmen großer koordinierter Forschungsprojekte)
- **Beratung und Entwicklung** von maßgeschneiderten und somit passgenauen Gleichstellungskonzepten für die jeweiligen Vorhaben
- **Unterstützung bei der Umsetzung** der Konzepte bei positiver Begutachtung. Übernahme konkreter Servicefunktionen, wie z.B. Koordinierung von Qualifizierungsmaßnahmen.

<p>Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:</p>	<p>Wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Sicherung der Gleichstellung</p> <p>(Personenbezogene Entscheidungen nach den Kriterien Leistung bzw. Potenzial; Ermöglichung gleicher Chancen im Wettbewerb; Förderung von Frauen bei Unterrepräsentanz in Förderverfahren)</p>
<p>Maßnahmen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aufbereitung spezieller Informationen für verschiedene Zielgruppen zur Sensibilisierung für Chancengleichheit (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Spezielles Beratungsangebot für Wissenschaftlerinnen (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Beratung zu Gleichstellungsaspekten im Rahmen der Antragstellung von großen strukturierten Forschungsprojekten (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Erstellung passgenauer Gleichstellungskonzepte für

	Forschungsvorhaben sowie Unterstützung bei der Umsetzung (<i>neue Maßnahme</i>)
--	---

B.5. Kompetent Gleichstellung zu sichern bedeutet, gerade bei der Beurteilung von Personen Verfahren so zu gestalten, dass Verzerrungseffekte aufgedeckt und korrigiert werden. Gleichstellungsstandard ist für die Mitglieder der DFG, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um dies zu sichern.

Wie bereits an verschiedenen Stellen mehrfach ausgeführt, unternimmt die Universität Paderborn vielfältige Maßnahmen, um in Beurteilungsverfahren Transparenz und Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Universität Paderborn verzichtet allerdings darauf, an dieser Stelle noch einmal alle Maßnahmen detailliert aufzuzählen, sondern verweist auf die unten angefügte Tabelle sowie auf die bisherigen Punkte der Stellungnahme.

Forschungsorientierter Gleichstellungsstandard:	Kompetente Sicherung von Gleichstellung (Chancengleiche Gestaltung von Verfahren)
Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gleichstellungsorientierte (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung von Berufungsverfahren (z.B. Verankerung des Verfahrens in einer Berufsordnung, Leitfaden für die Berufungskommission, Begleitung der Verfahren durch Berufsbeauftragte, aktive Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten) (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Gleichstellungsorientierte (transparente, strukturierte und formalisierte) Gestaltung der Personalbesetzungsverfahren im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen (z.B. Hinweis und Überprüfung von Gleichstellungsaspekten durch ein begleitendes Formblatt) (<i>bereits umgesetzt</i>) ➤ Nochmalige Überprüfung bestehender Begutachtungsverfahren (z.B. zur Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien) auf Umsetzung der Chancengleichheit (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Fortbildungsveranstaltungen für die Beteiligten an Auswahl und Berufungsverfahren (<i>Umsetzung in 2009/2010</i>) ➤ Aufbereitung spezifischer Informationen (Leitfäden) für an Begutachtungsverfahren beteiligte Personen (<i>neue Maßnahme</i>) ➤ Angebot von genderspezifischen Veranstaltungen im allgemeinen Fort- und Weiterbildungsprogramm (<i>bereits umgesetzt</i>)