

Bericht

zum

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

2009-2012

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Stellenausschreibungen	4
2. Personal und Personalauswahlverfahren	4
2.1 Allgemeine Verfahrensregeln	4
2.2 Professuren und Juniorprofessuren	4
2.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Promotionen und Habilitationen.....	7
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	19
4. Fort- und Weiterbildung	20
5. Studium und Lehre	22
6. Frauen- und Geschlechterforschung.....	26
7. Stipendien und Forschungsförderung.....	27
8. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt	29
9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung.....	29
10. Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung	30
11. Mittelverteilung	31
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 zum größten Teil im Berichtszeitraum 2009-2012 umgesetzt wurden. Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen und Projekte initiiert und durchgeführt, beispielsweise im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013, der Stellungnahme der Universität Paderborn zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und den Zielvereinbarungen im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule*.

Seit dem In-Kraft-Treten des Rahmenplans 2009 konnten die Frauenanteile¹ an den Professorinnen, am wissenschaftlichen Personal und am Personal im Bereich Technik und Verwaltung weiter gesteigert werden. Herauszuheben ist hierbei der Frauenanteil an den Professuren, bei dem die Universität Paderborn eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich innehat. Zur weiteren Steigerung des Professorinnenanteils hat sich die Universität Paderborn erfolgreich am **Professorinnenprogramm** des Bundes und der Länder mit drei eingeworbenen Professuren beteiligt. Der Universität Paderborn wurde 2009 der **Genderpreis** des Landes NRW für ihr Gleichstellungskonzept verliehen. 2010 wurde das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn von der DFG einstimmig als „vorbildlich“ eingestuft. Im Juni 2011 wurde auch der Zwischenbericht der Universität Paderborn zur **Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“** von der DFG als „besonders vorbildlich“ bewertet. Sie gehört damit zu den 20 Hochschulen mit der höchsten Bewertungsstufe Kategorie 4. Außerdem 2009 und 2012 erhielt die Universität Paderborn das **Total E-Quality-Prädikat**.

Eine wichtige Zielsetzung des Rahmenplans war die Steigerung des sehr geringen Frauenanteils am weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden hierzu beispielsweise das **Peer-Mentoring-Programm** „Einblick“ initiiert, welches seit 2010 erfolgreich läuft, 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 implementiert.

Wichtige Verbesserungen wurden im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erreicht. Die Universität Paderborn unterzog sich beispielsweise erfolgreich der Re-Auditierung zum *audit familiengerechte hochschule*. Die **Kinderkurzzeitbetreuung PUKi** und die Angebote der Kinderferienbetreuungen wurden ausgebaut und die **Kindertagesstätte Kunigunde** des Studentenwerks für Kinder von Beschäftigten der Universität Paderborn erweitert.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick, inwieweit die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen und Ziele umgesetzt bzw. erreicht wurden.

¹ Den Statistiken in diesem Bericht liegen teilweise geringe Fallzahlen zu Grunde.

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.

Im Rahmenplan ist gemäß LGG § 8.2 festgelegt, dass Stellen öffentlich ausgeschrieben werden sollen, nachdem sich auf eine interne Ausschreibung keine Frauen beworben haben, die die geforderte Qualifikation erfüllen. Im Berichtszeitraum wurde keine Stelle neu ausgeschrieben, weil sich keine Frauen beworben haben.

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 2011, welches auf den Daten aus dem Jahr 2009 beruht, ist die Universität Paderborn beim Professorinnenanteil an erster Stelle platziert. Die Universität Paderborn lag mit einem Professorinnenanteil von 27,6 % fast zehn Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 18,0 % für das Jahr 2009. Der Bundesdurchschnitt lag 2009 bei 18,2 % und 2010 bei 19,2 %².

Der Frauenanteil an den Professuren³ stieg im Berichtszeitraum von 2009-2012 von 26,2 % auf 29,2 % (Abb. 1).

² Quelle: Statistisches Bundesamt und Cews, siehe http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_t.gif

³ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2012, Statistiken über den Frauenanteil an den Professuren: Professuren inkl. Juniorprofessuren., IST-Besetzung der Stellen

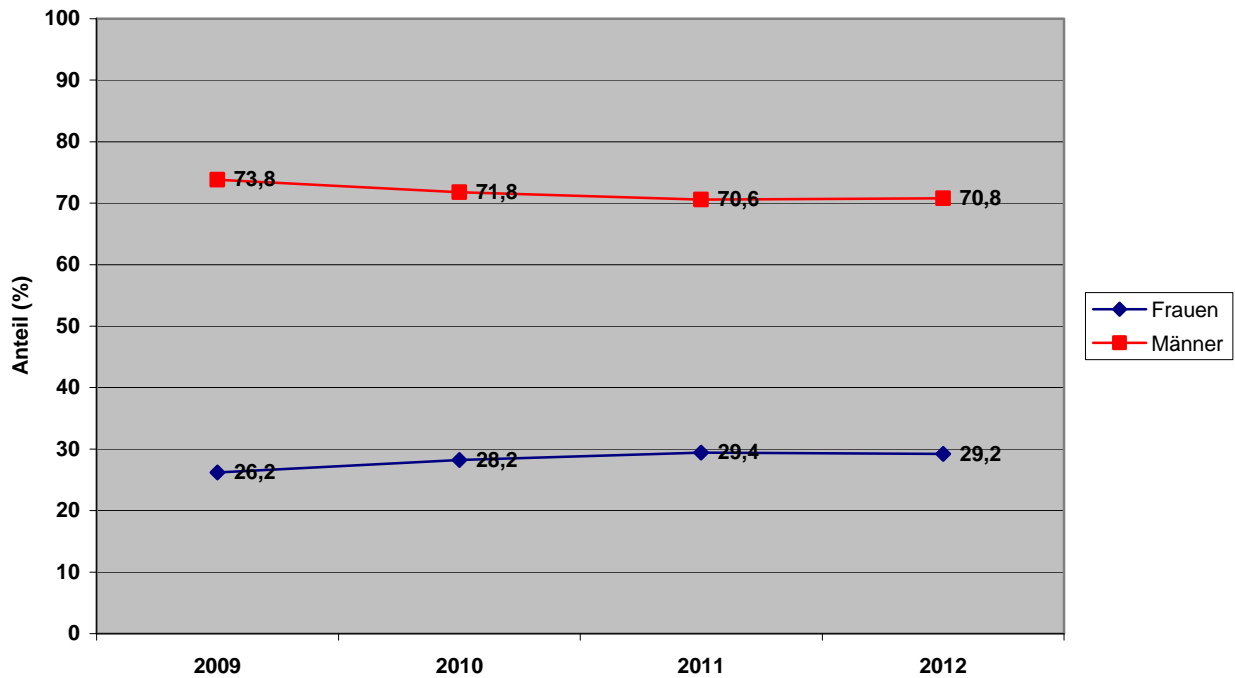


Abbildung 1: Frauenanteil an den Professuren 2009-2012

Deutliche Unterschiede zeigen sich in den einzelnen Fächergruppen. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten der Universität Paderborn weist die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) 2012 den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 57,5 % (2009: 52,1 %⁴) auf (Abb. 2). Danach folgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) mit 19,4 % (2009: 16,1 %). In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) beträgt der Frauenanteil 17,5 % (2009: 14,0 %) und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) 9,4 % (2009: 7,4 %). In der Fakultät für Maschinenbau (MB) wurde bislang noch keine Professur mit einer Frau besetzt. Somit konnten mit Ausnahme der Fakultät Maschinenbau alle Fakultäten ihren Frauenanteil an den Professorinnen im Berichtszeitraum erhöhen.

⁴ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2009

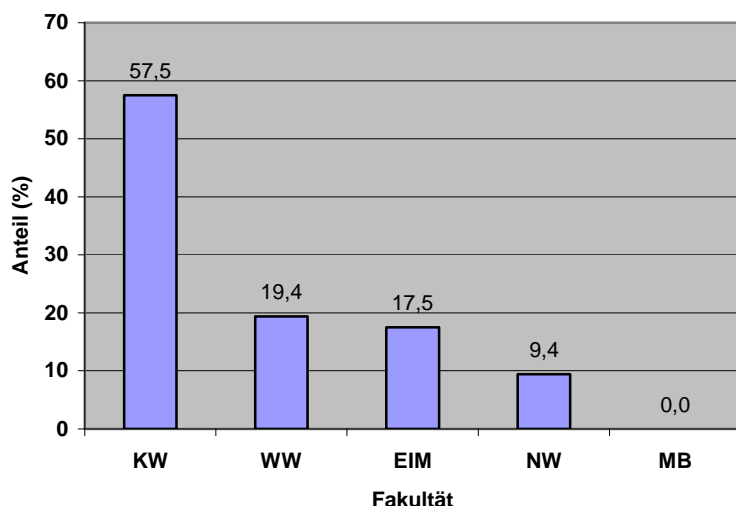


Abbildung 2: Frauenanteil an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten (2012)

Die Entwicklung der Frauenanteile in den Fakultäten von 2009-2012 zeigt Tabelle 1. Es ist allen Fakultäten außer der Fakultät für Maschinenbau gelungen, den Frauenanteil an den Professuren im Berichtszeitraum zu steigern.

Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren in den Fakultäten von 2009-2012 (Ist Besetzung der Stellen, Stand: 01/2012)

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2009	35	38	52,1	26	5	16,1	25	2	7,4	15	0	0,0	43	6	14,0
2010	37	42	53,2	26	5	16,1	25	2	7,4	15	0	0,0	45	9	16,7
2011	33	40	54,8	24	6	20,0	26	3	10,3	15	0	0,0	44	10	18,5
2012	31	42	57,5	25	6	19,4	29	3	9,4	16	0	0,0	47	10	17,5

	Gesamt		
	m	w	w (%)
2009	144	51	26,2
2010	148	58	28,2
2011	142	59	29,4
2012	148	61	29,2

Gemäß Rahmenplan sollen die Berufungskommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden und 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 2009-2011 haben sich in 72 Berufungsverfahren 488 Frauen und 1338 Männer beworben⁵ (Frauenanteil: 26,7 %). Davon wurden 162 Frauen und 260 Männer eingeladen (Frauenanteil: 38,4 %) und 36 Frauen und 59 Männer (Frauenanteil: 37,9 %) berufen.

Zur weiteren Steigerung des Frauenanteils an den Professuren hat sich die Universität Paderborn 2008 mit ihrem Gleichstellungskonzept am Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) beteiligt und durch eine positive Begutachtung erfolgreich abgeschnitten. Der Hochschule ist es dadurch gelungen, drei Professuren für fünf Jahre aus dem Programm einzuwerben.

Seit 2012 wird an der Universität ein Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und Professoren in Form eines Einzel-Coachings angeboten. Ziel ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position. Außerdem wurde ein Konzept für ein Dual Career Programm umgesetzt sowie eine Webseite zu diesem Thema erstellt. Diese wurde 2012 an zentraler Stelle auf der Webseite der Universität Paderborn online gestellt. Als weitere Maßnahme wurde 2009 das Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, die Förderlinie 3 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013, eingerichtet (siehe Kap. 11).

2.3 Wissenschaftliches Personal⁶ und wissenschaftliche BeamtInnen einschließlich Promotionen und Habilitationen

Beim wissenschaftlichen Personal und bei den wissenschaftlichen BeamtInnen sind Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2012⁷ betrug der Frauenanteil der wissenschaftlichen BeamtInnen 21,5 % und des wissenschaftlichen Personals 38,0 %. Die Abbildungen 3 und 4 stellen die Veränderungen der Frauenanteile im Berichtszeitraum 2009-2012 dar.

Während beim Frauenanteil an den wissenschaftlichen BeamtInnen im Berichtszeitraum eine rückläufige Tendenz festzustellen ist, stieg der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal seit 2009 um 7,2 Prozentpunkte.

⁵ 01.01.2009-31.12.2011

⁶ Analog der Datenerhebung der Universität Paderborn werden unter dem Begriff „wissenschaftliches Personal“ die tarifbeschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universität Paderborn zusammengefasst.

⁷ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2012, Ist-Besetzung der Stellen

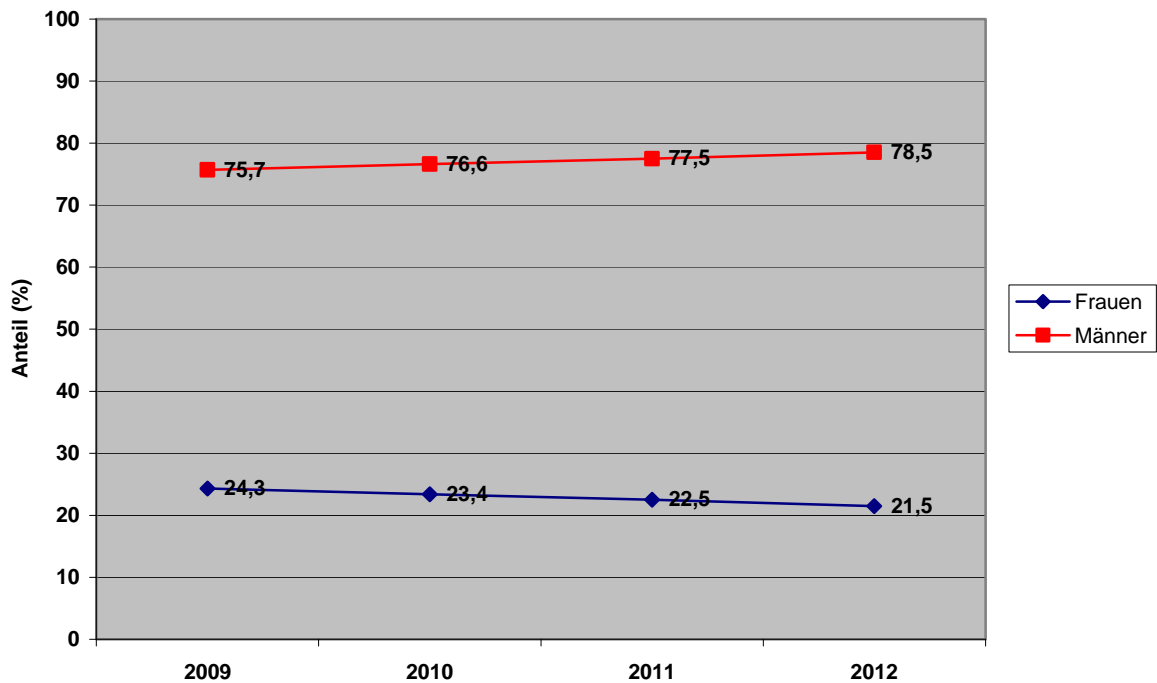


Abbildung 3: Frauenanteil an den wissenschaftlichen BeamtInnen 2009-2012

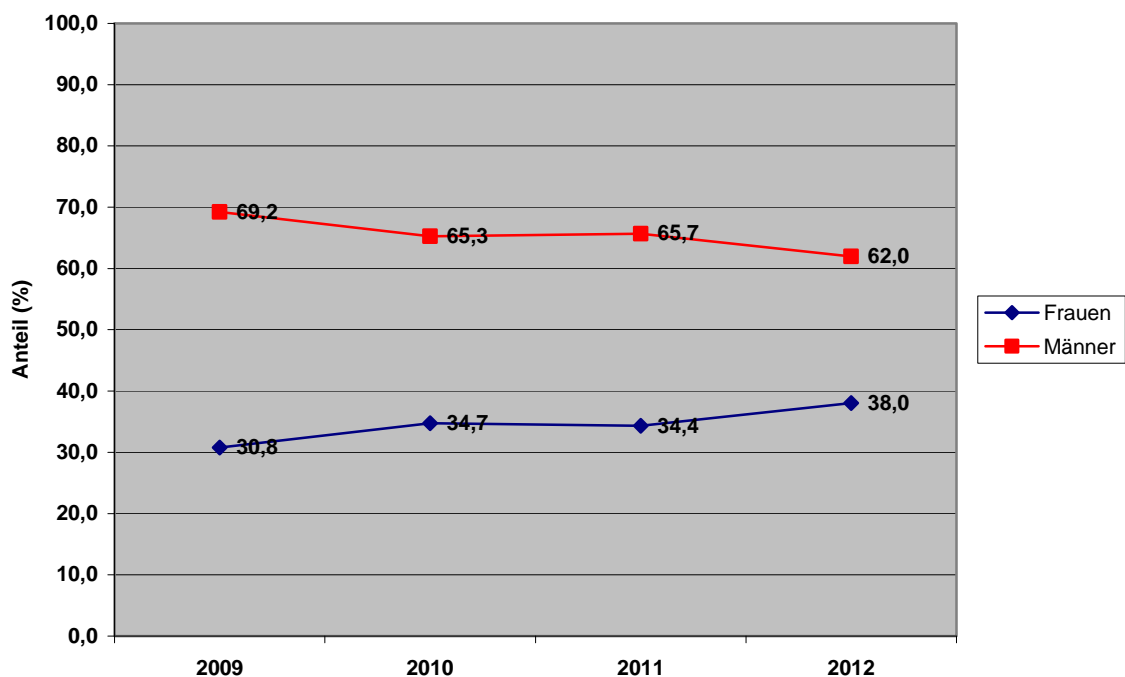


Abbildung 4: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal 2009-2012 (Besetzung der Stellen und Drittmittelpersonal)

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 Haushaltstellen 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 2009-2012, IST-Besetzung der Stellen

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	W	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2009	11	9	45,0	5	2	28,6	15	3	16,7	16	4	20,0	23	1	4,2
2010	12	10	45,5	5	2	28,6	17	2	10,5	20	4	16,7	21	1	4,6
2011	16	10	38,5	5	2	28,6	18	3	14,3	21	2	8,7	19	1	5,0
2012	18	8	30,8	5	2	28,6	15	3	16,7	20	3	13,0	18	1	5,3

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	W	w (%)
2009	8	6	42,9	78	25	24,3
2010	10	7	41,2	85	26	23,4
2011	7	7	50,0	86	25	22,5
2012	8	6	42,9	84	23	21,5

Tabelle 3: Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal von 2009-2012, IST-Besetzung der Stellen

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	W	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2009	27	49	64,5	31	19	38,0	30	12	28,6	22	7	24,1	63	17	21,3
2010	42	87	68,0	36	29	44,6	43	16	27,1	23	9	28,1	80	14	14,9
2011	42	80	65,6	35	26	42,6	44	16	26,7	19	12	38,7	79	15	16,0
2012	53	89	62,7	37	32	46,4	36	23	39,0	30	15	33,3	83	15	15,3

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	W	w (%)
2009	40	26	39,4	213	130	37,9
2010	51	24	32,0	274	179	39,5
2011	36	29	44,6	255	178	41,1
2012	31	34	52,3	270	208	43,5

Tabelle 4: Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal von 2009-2012, Drittmittelpersonal (inkl. aus Studienbeiträgen/Qualitätssicherungsmitteln Beschäftigte)

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2009	15	21	58,3	24	8	25,0	54	22	29,0	68	10	12,8	95	15	13,6
2010	18	44	71,0	27	18	40,0	58	24	29,3	83	17	17,0	115	21	15,4
2011	25	46	64,8	35	21	37,5	62	23	27,1	102	19	15,7	85	13	13,3
2012	29	71	71,0	38	31	44,9	60	29	32,6	104	19	15,5	100	22	18,0

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2009	22	13	37,1	278	89	24,3
2010	26	17	39,5	327	141	30,1
2011	40	16	28,6	349	138	28,3
2012	46	17	27,0	377	189	33,4

Tabelle 5: Entwicklung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal von 2009-2012, 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 (%)
2009	42	70	62,5	55	27	32,9	84	34	28,8	90	17	15,9	158	32	16,8
2010	59	131	68,9	63	47	42,7	101	40	28,4	106	26	19,7	195	35	15,2
2011	67	126	65,3	70	47	40,2	106	39	26,9	121	31	20,4	164	28	14,6
2012	82	160	66,1	75	63	45,7	96	52	35,1	134	34	20,2	183	37	16,8

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2009	62	39	38,6	491	219	30,8
2010	77	41	34,7	601	320	34,7
2011	76	45	37,2	604	316	34,3
2012	77	51	39,8	647	397	38,0

Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal konnte außer in der Fakultät EIM im Berichtszeitraum in allen Bereichen erhöht werden.

Im Berichtszeitraum gab es im wissenschaftlichen Bereich zwei Beförderungen von Beamtinnen (Frauenanteil: 100,0 %). Es gab keine Höhergruppierung beim wissenschaftlichen Personal.

Um den Frauenanteil am übrigen wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, wurde im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (gemäß LGG) gefordert, dass in Bereichen, 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 umgesetzt. Außerdem wurde in Einstellungsverfahren, in denen Auswahlkommissionen gebildet wurden, auf eine paritätische Besetzung der Kommission geachtet.

Im Jahr 2011⁸ betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 22,8 %. Damit liegt der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn weit unter dem Bundesdurchschnitt (44,1 % in 2010). 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.

Die Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen im Berichtszeitraum stellt die Abbildung 5 dar.

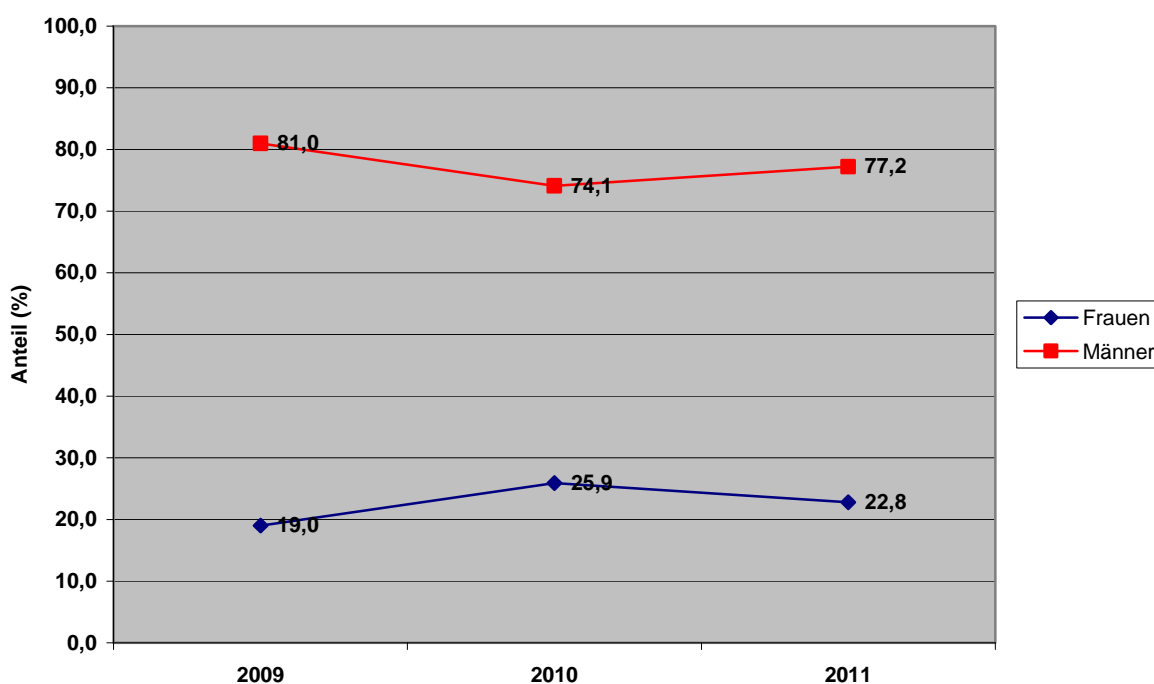


Abbildung 5: Frauenanteil an den Promotionen der Prüfungsjahre 2009-2011

Positiv stellte sich im Berichtszeitraum 2009-2011 der Frauenanteil an den Habilitationen dar: Von den zehn an der Universität Paderborn erfolgten Habilitationen wurden vier von Frauen durchgeführt. Der Frauenanteil an den Habilitationen betrug damit insgesamt 40,0 %. Dies bestätigt die gute Positionierung der Universität im Hochschulvergleich: Mit einem Frauenanteil von 53,8 % befand sich Paderborn beim Ranking des CEWS in 2011, bei dem Habilitationen von 2007-2009 betrachtet wurden, in der Spitzengruppe⁹. Bundesweit betrug der Frauenanteil an den Habilitationen beispielsweise 2011 rund 25,0 %¹⁰. Allerdings muss bei den Zah-

⁸ Das Prüfungsjahr 2011 umfasst das Wintersemester 2010/2011 und das Sommersemester 2011.

⁹ Als Indikator für ein Ranking der Habilitationen wurde der Quotient der Habilitationen der Jahre 2003-2005 und dem Frauenanteil an den Studierenden 2005 herangezogen.

¹⁰ Quelle: Statistisches Bundesamt

len der Universität Paderborn beachtet werden, dass auf Grund der geringen Gesamtzahl die Daten nur bedingt aussagekräftig sind.

Die statistischen Zahlen zeigen einen erhöhten Handlungsbedarf im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils an den Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche Maßnahmen konzipiert, 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 Jahr zeigte sich allerdings eine geringere Teilnahme. Momentan werden Gespräche geführt, um in Zusammenarbeit mit dem Career Service der Universität Paderborn die Angebote für Studentinnen besser zu vernetzen und zu bündeln.
- **Informationen zu Promotionsmöglichkeiten:** Im Rahmen der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde festgeschrieben, dass Absolventinnen verstärkt über Promotionsmöglichkeiten informiert werden sollen. 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 sehr gut angenommen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bewerbungen und die Teilnehmerinnen der ersten vier Jahrgänge:

Tabelle 6: Teilnehmerinnen am Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“, 2010-2012

	1. Jahrgang (10/10-03/11)	2. Jahrgang (03/11-07/11)	3. Jahrgang (10/11-03/12)	4. Jahrgang (03/12-07/12)
KW	12	15	8	11
WW	3	1	1	1
NW	0	2	2	1
MB	3	0	0	0
EIM	1	1	0	1
Gesamt	19	19	11	14
davon Lehr- amt	9	10	6	5
Bewerbungen	26	20	11	14

Die Zahlen zeigen ein großes Interesse von Studierenden der Kulturwissenschaften an einer Teilnahme am Peer-Mentoring-Programm. Studierende der anderen Fakultäten nehmen in einem sehr viel geringeren Umfang an dem Programm teil. Im Rahmen einer Evaluation des Programms sollte nach der Ursache hierfür gefragt werden.

Im Rahmen der Evaluation wird ein Fokus auf die Gruppe der Lehramtsstudentinnen unter den Teilnehmerinnen gelegt, da ein möglicher Erklärungsansatz für den geringen Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn in der Schwerpunktbildung der Hochschule in der Lehramtsausbildung mit anschließender Referendariatszeit vermutet wird.

(2) Maßnahmen für Promovendinnen

- **Qualifizierungsmaßnahme „Karriere als Wissenschaftlerin“ für Promovendinnen:** Diese Qualifizierungsmaßnahme wird jeweils im Sommersemester mit in der Regel drei Angeboten (Vorträge, Workshops etc.) durchgeführt. Die meisten Angebote wurden in den letzten Jahren gut besucht. Die Maßnahme soll zukünftig noch besser mit anderen Angeboten für die Zielgruppe, insbesondere dem Mentoring-Programm für Promovendinnen, koordiniert werden.
- **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 folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bewerbungen und die Teilnehmerinnen der ersten fünf Jahrgänge:

Tabelle 7: Teilnehmerinnen am Mentoring-Programm für Promovendinnen, 2008-2012

	1. Jahrgang 2008	2. Jahrgang 2009	3. Jahrgang 2010	4. Jahrgang 2011	5. Jahrgang 2012	Summe
KW	9	7	13	10	10	49
WW	1	4	2	1	0	8
NW	3	0	0	1	0	4
MB	0	1	1	1	2	5
EIM	3	1	1	3	1	9
Gesamt	16	13	17	16	13	75
Bewerbungen	24	18	22	32	15	111

- **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 weitere neue Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen formuliert, 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 31 Frauen im Rahmen der Förderlinie 1 gefördert, davon sind 13 Wissenschaftlerinnen zum Berichtszeitpunkt noch in der Förderung. Die Förderfälle verteilen sich wie folgt auf die Fakultäten:

Tabelle 8: Geförderte Promovendinnen aus der Förderlinie 1, 2009-2012, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	16
WW	1
NW	8
MB	5
EIM	1
Summe	31

Von den 18 Personen, deren Förderung bereits ausgelaufen ist, wurden Berichte angefordert und bislang gab es 14 Rückläufe. Das Ziel einer Weiterfinanzierung nach Ablauf der Anschubfinanzierung wurde bei den meisten der geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen erreicht:

- Drei Promovendinnen (alle KW) erhielten ein Graduiertenstipendium der Universität Paderborn.
- Eine Promovendin (KW) erhielt ein Promotionsstipendium im Bereich der Genderforschung.
- Eine Promovendin (KW) erhielt ein externes Stipendium (Cusanuswerk + Fullbright).
- Sieben Promovendinnen erhielten im Anschluss eine Mitarbeiterinnenstelle, davon eine in einem BMBF Projekt (KW), zwei konnten freiwerdende Stellen besetzen (NW) und vier Promovendinnen wurden in Drittmittelprojekten beschäftigt (alle MB).

Lediglich zwei Promovendinnen führten die Promotion nach der Förderphase nicht weiter: Eine Promovendin brach ihre Promotion ab um eine Arbeitsstelle in der Industrie anzunehmen (EIM) und eine Promovendin fand keine Weiterfinanzierung (KW).

Somit war die Förderlinie 1, soweit bereits Berichte vorliegen, sehr erfolgreich, da das Ziel einer Weiterfinanzierung nach dem Anschubzeitraum bei fast allen 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 wurde 2009 erstmals ein Kompetenzteam eingerichtet. Ziel der Kompetenzteams ist es, sich in einem Peer-Verfahren mit Hilfe der kollegialen Beratung gegenseitig zu coachen, zu motivieren und zu unterstützen. Das erste Kompetenzteam wurde erfolgreich beendet. Für die Zukunft steht die Bildung eines neuen Teams aus.
- **Postdoc-Stipendien:** siehe Kapitel 7

2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil an den Stellen im Bereich Technik und Verwaltung hat sich von 2009-2012 von 55,4 % auf 57,7 % gesteigert (Abb. 6).

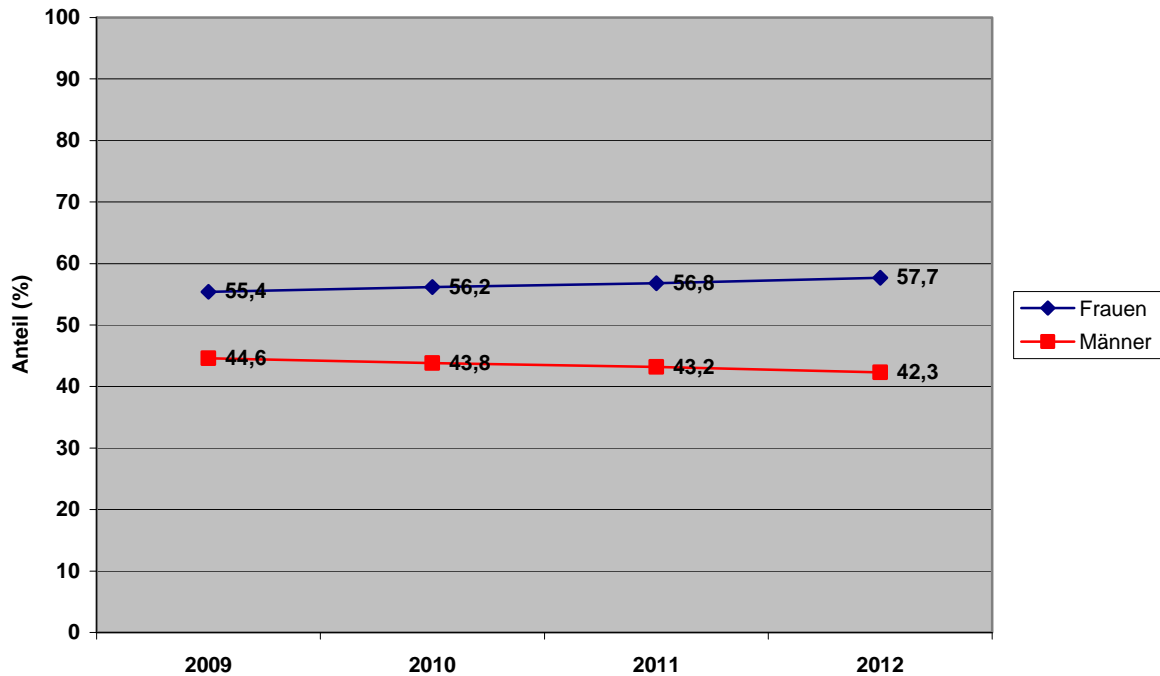


Abbildung 6: Frauenanteil an den Stellen in Technik und Verwaltung 2009-2012, IST-Besetzung der Stellen

Die Tabelle 9 differenziert die Stellen im Bereich Technik und Verwaltung nach Personal und BeamtenInnen sowie nach Besoldungs- bzw. damit vergleichbaren Entgeltgruppen.

Tabelle 9: Stellen in Technik und Verwaltung, 2009-2012, aufgeschlüsselt nach Personal/BeamtenInnen sowie Besoldungs- bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen

	Personal			BeamtenInnen			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
2009	234	265	53,2	28	61	68,5	262	326	55,4
2010	240	277	53,6	26	64	71,1	266	341	56,2
2011	243	294	54,8	27	61	69,3	270	355	56,8
2012	247	302	55,0	24	67	73,6	271	369	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 (%)
2009	6	1	14,3	89	229	72,0	151	82	35,2	16	14	46,7	262	326	55,4
2010	6	1	14,3	90	230	71,9	154	91	37,1	16	19	54,3	266	341	56,2
2011	7	1	12,5	97	242	71,4	152	91	37,5	14	21	60,0	270	355	56,8
2012	7	1	12,5	97	245	71,6	151	98	39,4	16	25	60,1	271	369	57,7

Bei Besetzungsverfahren wurden die im Rahmenplan formulierten Maßnahmen, wie beispielsweise die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen und das Vorliegen von Tätigkeitsbeschreibungen bei Neueinstellungen, beachtet.

Im Berichtszeitraum 2009-2011 gab es im Bereich Technik und Verwaltung 73 Beförderungen und Höhergruppierungen. Diese betrafen 42 Frauen und 31 Männer. Dies entspricht einem Frauenanteil von 77,8 %.

2.5 Ausbildungsplätze

Der Frauenanteil an den Auszubildenden lag im Berichtszeitraum¹¹ immer bei ungefähr 30 % (Abb. 7).

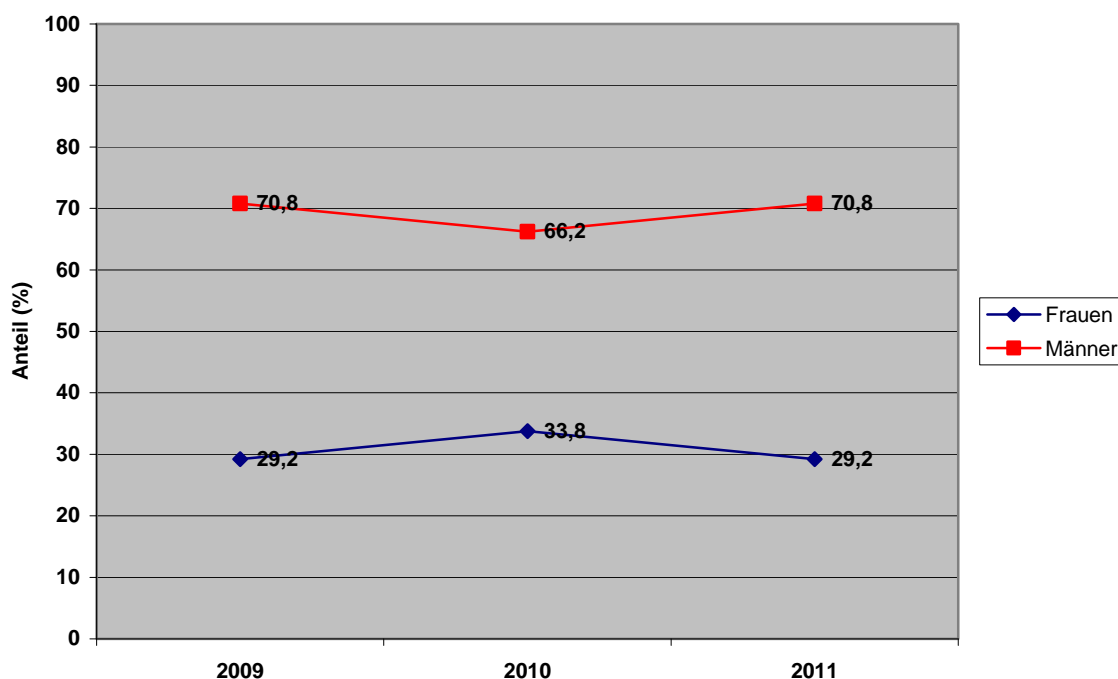


Abbildung 7: Frauenanteil an den Auszubildenden 2009-2011

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

Im Berichtszeitraum wurde ein gendersensibler „Leitfaden für die Ausbildung an der Universität Paderborn“ für die AusbilderInnen erstellt. Dieser behandelt u. a. das Thema „Bewerbungen von Frauen“.

Nach der Ausbildung wurden im Berichtszeitraum 2009-2011 39 Personen übernommen, davon 25 Männer und 14 Frauen (Frauenanteil: 35,9 %).

¹¹ Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, 01.01.2009 bis 31.12.2011

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 und 2011 erfolgte jeweils die erfolgreiche Reauditierung. Für das Audit hat die Universität ihre bereits vorhandenen, familienorientierten Maßnahmen begutachten lassen und sich durch eine Zielvereinbarung mit dem Auditrat der Beruf & Familie gGmbH verpflichtet, weitere Verbesserungen vorzunehmen. Es wurden Zielvereinbarungen getroffen, deren Umsetzung die Hochschulleitung verbindlich zugesagt hat. Hierbei handelt es sich um Maßnahmen zum Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, zur Sensibilisierung von Führungskräften für die Thematik, zum Ausbau des Informationsangebots im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Flexibilisierung des Arbeitsorts und zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft.

Auch in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III (ZLV 2007-2010) und IV (2012-2013) zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWFT) wurden Zielvereinbarungen mit konkreten Verpflichtungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf formuliert.

Im Rahmenplan wurde ausdrücklich hervorgehoben, dass die Hochschulleitung die aktive Vaterschaft begrüßt und unterstützt. Als neue Maßnahme wird seit 2011 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. Ein Konzept für ein vergleichbares Angebot für Wissenschaftlerinnen wird momentan entwickelt und umgesetzt. Außerdem wurden im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung Veranstaltungen zum Thema „Vaterschaft“ angeboten.

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 zu vereinbaren 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.
- Der Mutterschaftsfonds für den Ausfall auf Grund von Mutterschutzzeiten wurde für Beschäftigte durch das Aufwendungsausgleichsgesetz ersetzt. Für Beamtinnen besteht der Mutterschaftsfonds weiterhin.

Außerdem gibt es eine weitreichende Dienstvereinbarung zur Gleitzeit und es wurde eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit umgesetzt.

3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Im Berichtszeitraum (2009-2011) nahmen 177 Personen, davon 100 Frauen und 77 Männer eine Beurlaubung in Anspruch. Die Beurlaubungsgründe waren:

- Elternzeit: 113 Personen (66 Frauen und 47 Männer)
- Sonderurlaub: 64 Personen (34 Frauen und 30 Männer), davon 13 Personen (13 Frauen und 0 Männer) aus familiären Gründen.

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

- Beschäftigten, 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. Zukünftig sollen entsprechende Inhalte in die Rahmenstudien- und Prüfungsordnung eingearbeitet werden.

Das Kriterium *Familiengerechte Hochschule* wurde als ein wesentliches Ziel im Qualitätsmanagement für Studium und Lehre definiert. Als eine Maßnahme wurde beispielsweise festgelegt, dass prüfungsrelevante Lehrangebote, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, nach Möglichkeit zeitlich so terminiert werden sollen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Durch die herrschende Raumnot an der Universität Paderborn ist dies allerdings nicht immer möglich.

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 einige Fächern umgesetzt: Es wurden Teilzeitstudiengänge in den Informatik und in der Elektrotechnik eingeführt.

3.4 Kinderbetreuung

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

- **Kinderkurzzeitbetreuung 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.

- **Eltern-Service-Büro:** Das Eltern-Service-Büro vermittelt Kinderbetreuungsangebote, wie Tagespflegepersonen, Babysitter und „Ersatzomas“ und bietet umfassende Beratungen für Studierende und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.
- **Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte 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.
- **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 in der Regel drei bis vier unterschiedlichen Kurse in den Ferien sind meist ausgebucht.

Außerdem verfügt die Hochschule über drei Wickel- und Stillräume.

Nicht umgesetzt wurde bislang die Vorgabe, dass Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit tagen.

2010 wurde die Kita des Studentenwerks mit 20 Betreuungsplätzen für Kinder von Beschäftigten erweitert. Durch die Erweiterung wurden die vorher vorhandenen Betreuungsplätze für Neuberufene und Gastdozentinnen und -dozenten in einer privaten Kindertagesstätte nicht mehr benötigt. Stattdessen stehen in der Kita des Studentenwerks Betreuungsplätze zur Verfügung, die bevorzugt an neuberufene Professorinnen und Professoren vergeben werden. Somit kann flexibel auf die Bedürfnisse im Rahmen von Berufungen reagiert werden.

Auch das Angebot der PUKi wurde in den letzten Jahren erweitert. Die Öffnungszeiten wurden 2010 montags bis donnerstags von 18.15 Uhr auf 19.45 Uhr verlängert, um auch eine Betreuung während der späten Veranstaltungszeiten zu gewährleisten.

Durch die Ausweitung der Kinderferienfreizeiten war es nicht mehr möglich die Freizeiten kostenfrei anzubieten. Für die Teilnahme an den Kinderfreizeiten wird daher seit 2010 ein geringer Kostenbeitrag erhoben.

4. Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildung ist eine wichtige Aufgabe in der Personalentwicklung. Im Berichtszeitraum 2009-2011 gab es an der Universität Paderborn insgesamt 1101 Teilnahmen an internen Fort- und Weiterbildungen und 595 Teilnahmen an externen Fortbildungen. Der Frauenanteil lag bei den internen Fortbildungen bei 76,0 % und bei den externen bei 57,7 %. Dementsprechend nahmen mehr Frauen als Männer sowohl an den internen als auch an den externen Fortbildungen teil. Bei den Führungskräfte-seminaren sind Frauen im Berichtszeitraum insgesamt immer noch leicht unterrepräsentiert. Es ist aber gelungen den Frauenanteil

an den Führungskräfteseminaren im Berichtszeitraum von 32,1 % (2009) und 32,3 (2010) auf 55,6 % (2011) zu steigern.

Die Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Teilnahme an internen und externen Fort- und Weiterbildungen bzw. an Führungsseminaren.

Tabelle 10: Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen (%)
Intern	1101	264	837	76,0
Extern	595	251	344	57,8
Führungskräfteseminare (intern und extern)	95	54	41	43,2

Im gesamten Berichtszeitraum wurde lediglich ein Fortbildungsantrag von einem Mann 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, insbesondere für Führungskräfte, im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms der Universität Paderborn angeboten. Themen dieser Seminare waren beispielsweise „Hochschulbezogene Genderkompetenz“, „Managing Gender and Diversity“ und „Work-Life-Balance“. Auch wurde regelmäßig ein Workshop zum Thema „Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz“ angeboten.
- Es gab regelmäßige Informationen über Weiterbildungsangebote der Hochschulübergreifenden Fortbildung und des Innenministeriums NRW.
- Fort- und Weiterbildungsangebote fanden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt.
- Die Schulungen wurden von 98 Referentinnen (53,0 %) und 84 Referenten (42,0 %) durchgeführt. Damit sank der Frauenanteil, der im letzten Berichtszeitraum bei 58,0 % lag, ein wenig, liegt aber weiterhin bei über 50 %.

Die Forderungen, dass die Hochschule

- insbesondere qualifizierte Frauen in Personalentwicklungskonzepte einbezieht, um sie für Leitungspositionen weiterzuqualifizieren und
- dass Vorgesetzte im Rahmen der Personalentwicklung Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam machen und ihnen die Teilnahme ermöglichen,

wurden insbesondere im Bereich der Zentralverwaltung und der Bibliothek umgesetzt.

Eine weitere 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, Fortbildungsakademie des Innenministeriums und der 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 aber nur ca. 10 Prozent aller Fortbildungen.

5. Studium und Lehre

Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn lag zum Wintersemester 2011/2012 bei 48,1 %. Der Studentinnenanteil ist im Berichtszeitraum nahezu konstant geblieben (Abb. 8).

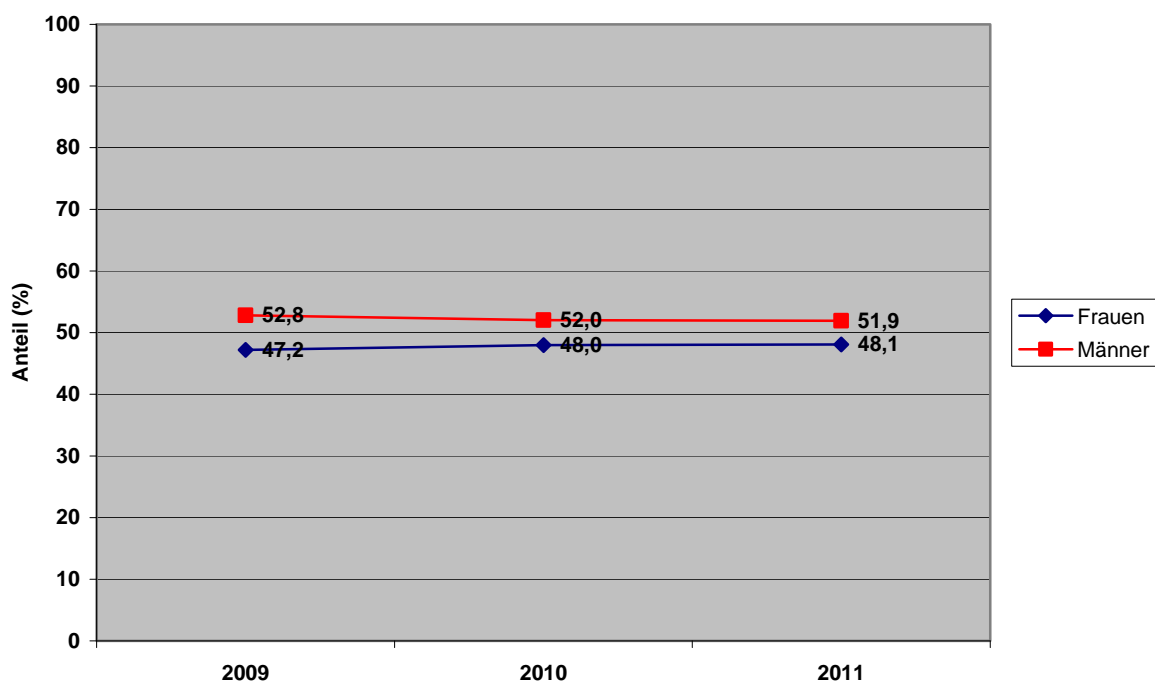


Abbildung 8: Frauenanteil an den Studierenden WS 2009/2010 bis WS 2011/2012

Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich (Abb. 9)¹²: Im Wintersemester 2011/2012 lag der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) bei 71,6 %, in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) bei 46,9 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) bei 40,3 %. Wesentlich geringer ist der Anteil in der Fakultät für Maschinenbau (MB) mit 14,0 % Studentinnen und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) mit 27,2 %.

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

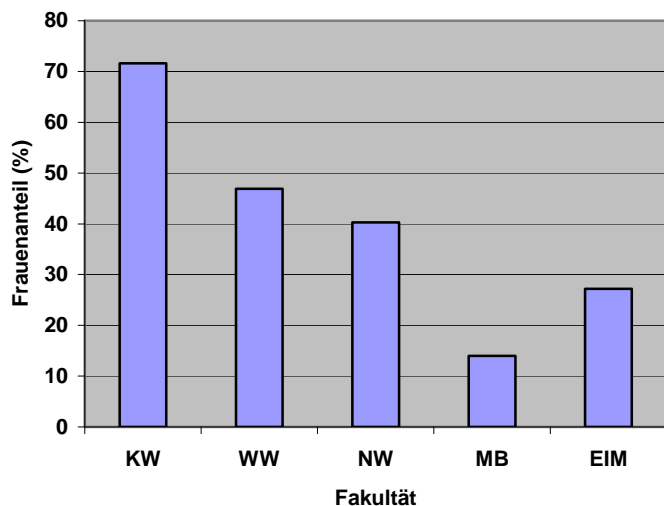


Abbildung 9: Frauenanteil an den Studierenden im WS 2011/2012

Der Frauenanteil an den AbsolventInnen (ohne Promotionen) betrug im Prüfungsjahr 2011¹³ 47,2 %. Summiert über den Berichtszeitraum 2009-2012 wurden 49,9 % der Abschlüsse an der Universität Paderborn von Frauen gemacht. Die Abbildung 10 zeigt die Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum.

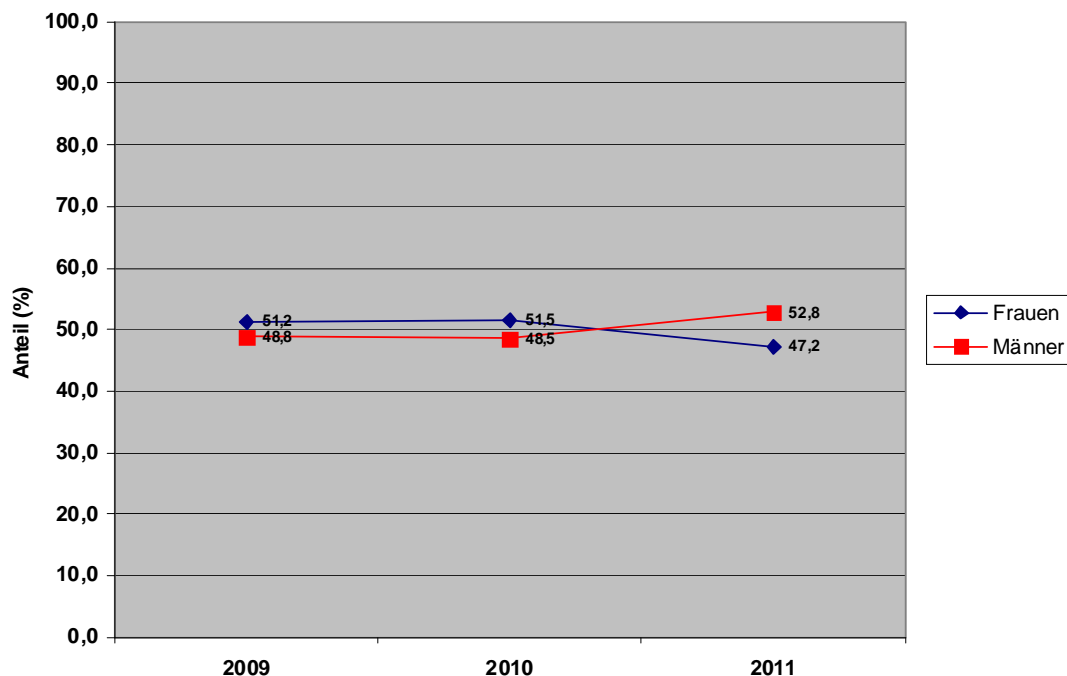


Abbildung 10: Frauenanteil an den AbsolventInnen der Prüfungsjahre 2009-2011

¹³ Prüfungsjahr 2011 = Wintersemester 2010/11 + Sommersemester 2011

Zur Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, arbeitet die Universität Paderborn mit Schulen, Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren zusammen. Es wurden Maßnahmen implementiert, 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 jedes Jahr am bundesweiten Girls' Day).
- **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.
- **Schnupperstudium für Schülerinnen (seit 2011 Herbstuni)**: In der interdisziplinären Herbsthochschule erhalten Schülerinnen der Sekundarstufe II einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten MINT-Fächer.
- **Easter + Summer School (seit 2012 Frühlingsuni)**: In Workshops können Schülerinnen der Jahrgangsstufen 7-13 praxisorientierte Themen aus MINT-Fächern selbst ausprobieren.
- **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 Angebote für Schülerinnen wurden 2011 umstrukturiert. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre und der Bedarfe der Schülerinnen wurden eine Frühlings- und eine Herbst-Uni konzipiert, die das „Schnupperstudium“ sowie die seit 2009 angebotenen „Easter + Summer School“ ersetzen bzw. weiterentwickeln.

Alle Angebote für Schülerinnen und Schüler wurden in den letzten Jahren gut angenommen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anmeldezahlen der Jahre 2008 bis 2012:

Tabelle 11: TeilnehmerInnenzahlen bei den Angeboten für Schülerinnen und Schüler, 2008-2012

Maßnahme	Anmeldezahlen				
	2008	2009	2010	2011	2012
Girls' Day	171	116	148	99	127
Boys' Day	*	*	19	50	25
Easter School/ab 2012 Frühlingsuni	*	52	43	28	23
Summer School	32	**	19	*	*
Schnupperstudium/ab 2011 Herbstuni	68	73	50	44	32

* Maßnahme wurde nicht angeboten.

** Maßnahme wurde aufgrund zu geringer Anmeldezahlen nicht durchgeführt.

Das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ hat 2011 die Maßnahmen Frühlings- und Herbstuni evaluiert. Die Auswertungen zeigten, dass die Maßnahmen von den Teilnehmerinnen gut bewertet wurden.

Des Weiteren wurde von dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ 2011/2012 eine Verbleibstudie durchgeführt¹⁴, die Aufschlüsse über den Einfluss der Maßnahmen auf die Studien- bzw. Berufswahl der Teilnehmerinnen geben sollte. Erste Ergebnisse zeigen, dass durch eine Teilnahme nicht nur MINT-interessierte Mädchen bei der Studien- und Berufswahl gefördert werden, sondern auch diejenigen, die sich grundsätzlich bei der Studien- und Berufswahl unschlüssig sind. Die Maßnahmen können dazu beitragen, die Wahl eines technisch-naturwissenschaftlichen Studienganges für Mädchen attraktiver zu machen.

Einmalig wurde 2011 im Zusammenschluss mit zdi-Zentren und Hochschulen in Ostwestfalen-Lippe das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT angeboten, das Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule-Hochschule die Möglichkeit bietet, ihre Stärken für den MINT-Bereich zu erproben. An diesem Angebot haben 2011 zwölf Oberstufenschülerinnen teilgenommen. Im Moment wird vom Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ an einem spezifischen Assessment für die Universität Paderborn gearbeitet.

Eine weitere Forderung war, dass Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten werden. Ein Workshop zum Thema „Innovativ Lehren: Gender in der Lehre“ wird im März 2013 erstmals angeboten werden. Der Workshop wird 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 soll dann zukünftig regelmäßig im Rahmen der hochschuldidaktischen Weiterbildung angeboten werden. Die

¹⁴ Ines Eckardt, Jasmin Hillebrandt, Sandra Sommerfeld: MI[N]Teinander studieren! in Informatik 2012. U. Goltz, M. Magnor, H.-J. Appelrath, H. Matthies, W.-T. Balke, L. Wolf (Hrsg.)

Stabsstelle Bildungsinnovationen und Hochschuldidaktik hat außerdem 2012 einen Workshop zum Thema „Diversity und Heterogenität in der Hochschullehre“ durchgeführt.

Der im Rahmenplan geforderte Leitfaden mit Bausteinen zu gendersensiblen Lehrinhalten wurde bislang nicht entwickelt. Es ist mittlerweile möglich zu diesem Thema auf die Arbeit von externen ExpertInnen zurückzugreifen. Beispielsweise hat das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW im Rahmen des Forschungsprojektes „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge“ zu 54 Studienfächern Gender Curricula in einer Datenbank zusammengetragen¹⁵.

An der hochschuldidaktischen Weiterbildung gab es im Zeitraum WS 08/09 bis WS 11/12 insgesamt 133 Teilnehmerinnen (57,3 %) und 99 Teilnehmer (42,7 %). 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 79,0 %, aus der Fakultät WW bei 60,1 %, aus der Fakultät NW bei 45,0 %, aus der Fakultät MB bei 0,0 % und aus der Fakultät EIM bei 16,7 %. Mit Ausnahme der Fakultäten EIM und MB, aus der im Zeitraum keine Frau an der hochschuldidaktischen Weiterbildung teilnahm, lag damit der Frauenanteil der Teilnehmenden an der Hochschuldidaktik über dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in dem jeweiligen Bereich.

Es gibt bislang keine Informationen hinsichtlich der Ablehnung von Finanzierungsanträgen zur Teilnahme an hochschuldidaktischen Angeboten von Seiten der Fakultäten.

Von den 38 Workshopleitungen vom WS 08/09 bis zum WS 11/12 waren 21 Moderatorinnen (55,3 %) und 17 Moderatoren (44,7 %).

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. Außerdem sollte ein Zentrum für Geschlechterstudien eingerichtet werden.

Im Februar 2012 wurde die Ziel- und Leistungsvereinbarung IV (2012-2013) zwischen dem NRW-Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung und der Universität Paderborn unterzeichnet. Darin hat sich die Universität Paderborn beispielsweise zum Ziel gesetzt, dass die Professuren, die im Netzwerk Frauenforschung involviert sind, erneut mit der Gender-Denomination ausgeschrieben werden und dass die Genderforschung an der Universität Paderborn weiterhin gestärkt wird.

Das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies wurde 2009 eingerichtet. Es hat sich zum Ziel gesetzt, das an der Universität Paderborn bestehende Lehr- und Forschungsangebot im Bereich der Geschlechterforschung auszuweiten und auszudifferenzieren. Außerdem sollen Studierende und Lehrende darin bestärkt werden, Frauen- und Geschlechterfragen zu fokussieren und neue theoretisch und empirisch ausgerichtete Forschungsprojekte auf den Weg

15 <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite/>

zu bringen. Daneben zählen zu den Aufgaben des Gender-Zentrums die Netzwerkbildung und die Entwicklung eines Moduls Gender-Studien für das Studium Generale verschiedener Bachelor-Studiengänge sowie die Einrichtung eines auf die Genderthematik ausgerichteten Master-Studiengangs.

Ein weiteres Arbeitsfeld des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies ist die Beratung zu Forschungsaktivitäten im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn und die Drittmittelwerbung für Genderforschungsprojekte. Beispielsweise konnte 2012 das BMBF-Projekt „Sexualisierte Übergriffe und Schule - Prävention und Intervention“ eingeworben werden. Das Projekt mit einer Laufzeit von drei Jahren unter der Leitung von Prof. Barbara Rendtorff ist im Institut für Erziehungswissenschaften und dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies angesiedelt.

Seit dem Wintersemester 2002/03 wird der Masterstudiengang Komparatistik mit den Schwerpunkten Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies an der Universität Paderborn angeboten. Themen zur Genderforschung werden darüber hinaus in Seminaren und Vorlesungen einzelner Fächer angeboten. Außerdem wird seit 2009 ein Konzept für einen Zweifach-Masterstudiengang „Kultur und Geschlecht“ erarbeitet. Der Studiengang soll im WS 2013/14 erstmalig angeboten werden.

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.

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 2009-2012 wurden insgesamt 16 Graduiertenstipendien, davon 10 (62,5 %) an Frauen und 6 (37,5 %) an Männer, gewährt. Es wurden 8 Grundstipendien (5 an Frauen) und 8 Abschlussstipendien (5 an Frauen) vergeben.

Tabelle 12: Vergebene Graduiertenstipendien an der Universität Paderborn, Grundstipendien, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	1	2	3	2	8
Davon an Frauen	1	1	2	1	5

Tabelle 13: Vergebene Graduiertenstipendien an der Universität Paderborn, Abschlussstipendien, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	2	3	2	1	8
Davon an Frauen	0	3	2	0	5

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 2009 bis 2012 wurden neun Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung, alle an Frauen, vergeben.

Tabelle 14: Vergebene Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	3	2	2	2	9

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 jungen und begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion der Aufbau einer Nachwuchsgruppe in Kooperation mit einer etablierten Arbeitsgruppe der Universität Paderborn ermöglicht und eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre unterstützt werden. Im Gleichstellungskonzept 2008-2013 wurde festgelegt, die Anzahl der vergebenen Stipendien zu erhöhen. Von 2009 bis 2012 wurden fünf dieser Stipendien vergeben.

Tabelle 15: Vergebene Postdoc-Stipendien an der Universität Paderborn, 2009-2012

	2009	2010	2011	2012	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	2	1	-	2	5

Bei der Vergabe von Stipendien wurden analog zu den Vorgaben der DFG Altersbegrenzungen gestrichen. Außerdem kann bei den Graduierten- und Postdoc-Stipendien der Universität Paderborn 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 vier Frauen und an sechs Männer vergeben. Das entspricht einem Frauenanteil von 40,0 %.

Tabelle 16: Forschungspreis der Universität Paderborn

	Frauen	Männer
2009	2	3
2010	1	2
2011	1	1
Summe	4	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.

Beispielsweise war das Thema *Störungen im Arbeitsklima am Beispiel von sexueller Belästigung und Mobbing* regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen.

Die 2005 verabschiedete Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ hat weiterhin Geltung.

9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

In den wichtigsten Gremien der Universität Paderborn sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Der Frauenanteil¹⁶ im Hochschulrat der Universität Paderborn beträgt 37,5 %. Eine Frau (20 %) ist Mitglied im Präsidium der Hochschule. Im Senat der Hochschule liegt der Frauenanteil momentan bei 34,8 %¹⁷ der stimmberechtigten Mitglieder. In der Kommission für Planung und Finanzen (KPF) beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder 9,1 %, in der Forschungskommission (FK) 45,5 % und der Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung (SK) 25,0 % (Abb. 11). Trotz des hohen Anteils von Frauen (48,1 %¹⁸) an den Studierenden der Universität Paderborn, ist der Anteil der Studentinnen in den Kommissionen sehr gering. Lediglich in der SK (drei studentische Mitglieder) ist eine Studentin Mitglied. In der FK (ein studentisches Mitglied) und der KPF (zwei studentische Mitglieder) sind keine Studentinnen Mitglied.

¹⁶ Stand 9/2012 (Hochschulrat) und 10/2011 (Senat und Senatskommissionen)

¹⁷ Ergebnisse der Wahl 2011

¹⁸ Wintersemester 2011/12

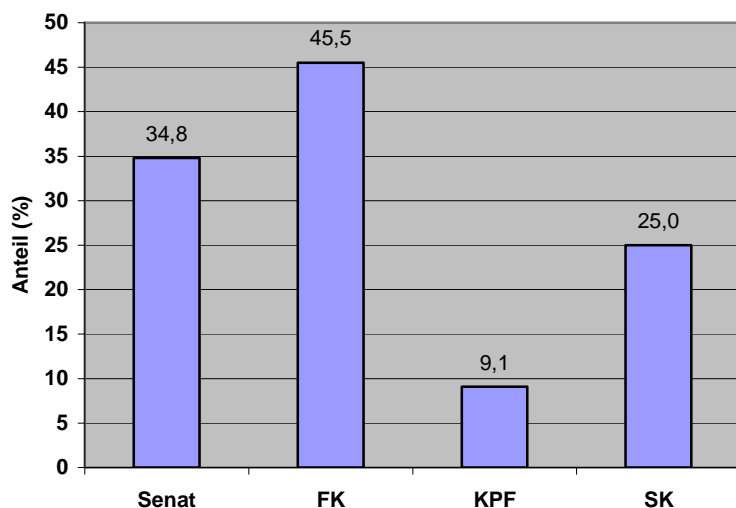


Abbildung 11: Frauenanteil in Gremien der Universität Paderborn

Auf der Leitungsebene der Fakultäten liegt der Frauenanteil in den Dekanaten (nur Dekaninnen und Dekane sowie Prodekaninnen und Prodekanen 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 66,7 %, während im Fakultätsrat der Fakultät für Maschinenbau der Frauenanteil nur bei 7,1 % liegt. Im Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften liegt der Frauenanteil bei 20,0 % in der Fakultät für Naturwissenschaften bei 28,6 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik bei 23,1 %.

Es sollte damit weiterhin darauf geachtet werden, dass entsprechend der im Rahmenplan formulierte Forderung einer „Paritätische[n] Repräsentanz beider Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen“ gehandelt wird um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen.

Die Maßnahme „Unterstützung oder Entlastung von anderen Aufgaben wenn Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahrnehmen“ ist in der Hochschule noch nicht ausreichend bekannt, so dass hierüber zukünftig stärker informiert werden muss.

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 zum Teil verbindlichen Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erstellt.

¹⁹ Stand 11/2012

²⁰ Ergebnisse der Wahl 2011

Aufgrund der positiven statistischen Entwicklung fand während der Laufzeit des Rahmenplans keine Erhebung bezüglich der Erreichung der Ziele des Rahmenplans statt. Somit wurden keine ergänzenden Maßnahmen formuliert.

11. Mittelverteilung

Die Universität Paderborn berücksichtigte Frauenförderung in der Finanzverteilung und hat Anreizsysteme geschaffen. Für die Verteilung der Mittel im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe wurden die Frauenanteile an den Professuren, an den AbsolventInnen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen.

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

Seit 2009 wurden aus dem Anreizsystem insgesamt für acht Besetzungen mit Professorinnen Projektmittel vergeben, davon befinden sich zum Berichtszeitpunkt noch zwei Anträge in der Förderung. Die geförderten Projekte verteilten sich folgendermaßen auf die Fakultäten:

Tabelle 17: Geförderte Projekte aus der Förderlinie 3, 2009-2012, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	4
WW	1
NW	0
MB	0
EIM	3
Summe	8

Von den sechs bereits abgeschlossen Projekten wurden Berichte eingefordert. Bis zum Berichtszeitraum gab es davon vier Rückläufe.

Folgende Projekte wurden gefördert:

- Finanzierung von Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen von Berufungsverhandlungen (DFG-Antragstellung) (KW und EIM)
- Einrichtung des Mentoring-Programms „perspEktIve^M“ (EIM)
- Einstellung von studentischen Hilfskräften für Workshops für Schülerinnen im Rahmen des Girls' Days und der Frühlings- und Herbstuni für Schülerinnen (EIM)
- Teilfinanzierung des Peer-Mentoring-Programms „Einblick“ (KW)
- Erstellung einer Dokumentation zu Wissenschaftlerinnen an der Universität Paderborn im Rahmen der 40-Jahr-Feier der Universität Paderborn (KW)

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

Außerdem wurden für die finanzielle Unterstützung von Projekten, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen, von der Hochschulleitung Mittel zur Verfügung gestellt.

12. Berichtspflicht und Evaluation

Alle Fakultäten und anderen Einrichtungen der Hochschule haben nach Ablauf der Laufzeit der Frauenförderpläne in den Jahren 2009-2011 Berichte über die Umsetzung und Einhaltung der Pläne in ihren Bereichen verfasst und veröffentlicht. Von der Zentralverwaltung und der Universitätsbibliothek liegen bereits neue Berichte von 2012 vor.

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

Es gab keine zentral gesteuerte Lehrevaluation, der Inhalt der Evaluationen lag im Zuständigkeitsbereich der Fakultäten. Inwiefern geschlechterdifferenzierte Evaluationen durchgeführt wurden, wie es im Rahmenplan gefordert wurde, konnte daher nicht festgestellt werden.