



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Abschlussbericht

zur Umsetzung der

**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der
Deutschen Forschungsgemeinschaft**

Januar 2013



Inhalt

Einleitung und Besonderheiten der Universität Paderborn	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards.....	1
1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	1
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	1
1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	2
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen.....	3
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	3
2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	5
3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	5
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	5
3.2 Kinderbetreuungsangebote.....	6
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen.....	7
3.4 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege von Angehörigen	7
3.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Vaterschaft	7
3.6 Internetportale	8
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	8
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen.....	8
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	9
B) Personelle Gleichstellungsstandards	10
1 Personal und die Verteilung von Ressourcen.....	10
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung.....	10
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	11
2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	12
2.1 Maßnahmen für Studentinnen	12
2.2 Maßnahmen für Doktorandinnen	12
2.3 Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase	13
2.4 Maßnahmen für Professorinnen	13
2.5 Forschungsförderung	13
3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	14
Bilanz.....	15
Ausblick	15
Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben	16

Einleitung und Besonderheiten der Universität Paderborn

Die Universität Paderborn hat im März 2009 eine Stellungnahme und im Februar 2011 einen Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards formuliert, die beide in die höchste Bewertungsstufe Kategorie 4 eingeordnet wurden. Der Umsetzungsprozess wird an der Universität Paderborn vom Präsidium und von einer Steuerungsgruppe unter Leitung des Vizepräsidenten für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen geleitet. Bereits zum Zeitpunkt des Zwischenberichts waren die meisten der in der Stellungnahme neu formulierten Maßnahmen umgesetzt. Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit seit Erreichen des Zwischenberichts war daher die Konsolidierung der bestehenden Maßnahmen. Beispielsweise wurden in diesem Zeitraum wissenschaftliche Mitarbeiterinnenstellen im Gleichstellungsbüro und im Eltern-Service-Büro entfristet, um die Arbeit in diesen Bereich zu stärken und zu verstetigen. Die Maßnahmen der Förderlinien „Personalmittelpool für Absolventinnen“ (Förderlinie 1, vgl. B 2.2), „Unterstützung von Forschungsvorhaben“ (Förderlinie 2, vgl. B 2.3) sowie „Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen“ (Förderlinie 3, vgl. B 1.2) und die Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen (B 1.1) wurden evaluiert und falls notwendig optimiert.

Ein weiterer Schwerpunkt seit Verabschiedung des Zwischenberichts war die stärkere Einbindung der Fakultäten in die gleichstellungspolitische Arbeit. Durch die Beteiligung der Dekane sowie der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer aller Fakultäten in der Steuerungsgruppe waren die Fakultäten in alle Entscheidungsprozesse involviert. Der vorliegende Abschlussbericht betrachtet im Gegensatz zur Stellungnahme und zum Zwischenbericht nicht nur die Gesamtstatistiken der Universität Paderborn, sondern auch die Statistiken der Fakultäten. Da diese in die vorhergehenden Berichte noch nicht einbezogen wurden, liegen keine Zielvorgaben auf Fakultätsebene vor. Auf Basis der fakultätsspezifischen Zahlen werden zurzeit auf der Grundlage des Kaskadenmodells Zielvereinbarungen mit den Fakultäten erarbeitet, die in die Hochschulentwicklungsplanung eingehen. Diese verbindlichen Zielvereinbarungen zwischen den Fakultäten und dem Präsidium mit konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile wurden in der Neufassung des Rahmenplans zur Gleichstellung im Dezember 2012 festgeschrieben.

Wie bereits zum Zeitpunkt der Stellungnahme und des Zwischenberichts zeigen die statistischen Daten der Universität Paderborn eine Besonderheit: Es ist eine Diskrepanz zwischen dem im Landes- und Bundesvergleich relativ hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem im Bundesvergleich geringen Frauenanteil an den Promotionen zu beobachten. Ein möglicher Erklärungsansatz für den geringen Promovendinnenanteil ist die Schwerpunktbildung der Universität in den technikorientierten Fächern mit geringem Frauenanteil sowie in der Lehramtsausbildung mit anschließender Referendariatszeit. Außerdem werden einige Fächer mit bundesweit hohem Frauenanteil wie z. B. Architektur, Biologie und Medizin an der Universität Paderborn nicht angeboten. Allerdings ist es gelungen, den Frauenanteil an den Promotionen im Berichtszeitraum deutlich zu verbessern. Dennoch bleibt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses der Handlungsschwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit an der Universität Paderborn. Beispielsweise wurde 2011 eine Studie durchgeführt, in der die Gründe für den geringen Frauenanteil an den Promovierenden untersucht und Handlungsempfehlungen erarbeitet wurden (siehe A 2). Die Ergebnisse werden 2013 veröffentlicht und in den Fakultäten diskutiert.

Der vorliegende Abschlussbericht über den Umsetzungsprozess der Gleichstellungsstandards an der Universität Paderborn wurde im Präsidium diskutiert und erhielt die Zustimmung der Forschungskommission, der Gleichstellungskommission sowie der Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe auf der zentralen strategischen Ebene der Universität Paderborn verankert. Das gesamte Präsidium der Universität Paderborn betrachtet die durchgängige Verankerung der Gleichstellung innerhalb der Hochschule als Teil seiner Leitungsaufgabe und engagiert sich unmittelbar in den wesentlichen Prozessen. Beispielsweise entscheidet das Präsidium über die Vergabe der Mittel aus den Förderlinien 1-3 (vgl. B 2.2, B 2.3, B 1.2). Im Präsidium wird regelmäßig über den Stand der Gleichstellung an der Universität Paderborn berichtet.

Einzelne gleichstellungspolitische Schwerpunkte werden an die Mitglieder des Präsidiums delegiert. Der Vizepräsident für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen führt den Vorsitz in der Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Die Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde von einer Arbeitsgruppe unter Vorsitz des Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeitet. In der von ihm geleiteten Forschungskommission werden u.a. auch die Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben.

Die Gleichstellungskommission der Universität Paderborn berät und unterstützt die Hochschulleitung sowie die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer gleichstellungspolitischen Aufgabe.

Die Gleichstellungsaufgabe ist in den Basisdokumenten der Universität Paderborn verankert: In ihrem Leitbild hat sich die Universität Paderborn dem Ziel verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu verwirklichen. Das Präsidium sieht Gender Mainstreaming als integralen Bestandteil der Qualitätssicherung und der Profilschärfung in Forschung und Lehre. Weiteres Ziel ist eine familienfreundliche Hochschule, welche optimale Strukturen etabliert, um Beruf, Studium und Familie miteinander vereinbaren zu können.

In der Grundordnung der Universität Paderborn sind die nachhaltige Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Förderung der familien- und elterngerechten Hochschule festgelegt.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (aktuell ZLV IV 2012-2013) sind verbindliche Zielvereinbarungen im Bereich Gleichstellung festgeschrieben.

Als erster Schritt einer Wertediskussion an der Universität Paderborn fand im März 2012 eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Werte und Kultur“ statt, bei der auch die Gleichstellungsarbeit und die Familienfreundlichkeit der Hochschule bewertet wurden. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Befragung fanden im Oktober 2012 thematische Arbeitsgruppentreffen und eine Podiumsdiskussion mit der Hochschulleitung statt, um die Themen der Befragung weiter zu bearbeiten und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Der Diskussionsprozess wird zukünftig weitergeführt werden.

Somit ist gewährleistet, dass Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen sowohl im Top-down- als auch im Bottom-up-Prozess umgesetzt werden.

Tabelle 1: Maßnahmen zu „Verankerung auf Leitungsebene“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung ¹	Nachhaltigkeit
Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	implementiert	2009	-	nachhaltig verankert
Arbeitsgruppe zur Erarbeitung der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	abgeschlossen	2008	-	Für die Stellungnahme zu den Gleichstellungsstandards gebildet.
Gleichstellungskommission	implementiert	1987	-	nachhaltig verankert
Verankerung Gleichstellung in die Grundordnung der Universität Paderborn	implementiert	2007	-	nachhaltig verankert
Verankerung Gleichstellung in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW	implementiert	2002, 2005, 2006, 2012	-	aktuelle Laufzeit bis 2013
Wertediskussion mit Mitarbeiterbefragung	implementiert	2012	-	nachhaltig verankert

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Um den Unterschieden der fünf Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung gerecht zu werden, erfolgt ergänzend zu den in 1.1 dargestellten Verankerungen der Gleichstellungspolitik auf der zentralen Leitungsebene der Hochschule auch eine strukturelle Einbindung auf der dezentralen Ebene:

Im Sinne des Gender Mainstreaming werden gleichstellungspolitische Zielsetzungen auch auf der Ebene der Fakultäten noch stärker implementiert. Für den Implementierungsprozess wurde unter der Leitung des Vizepräsidenten für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen die Steuerungsgruppe gebildet. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind der ständi-

¹ Unter dem Punkt „Finanzierung“ werden konkrete Angaben gemacht, falls für die Maßnahme bezifferbare finanzielle Mittel bzw. Personal bereitgestellt werden. Die anderen Maßnahmen werden vom vorhandenen Personal umgesetzt, so dass sich die finanziellen Mittel nicht beziffern lassen.

ge Vertreter des Kanzlers, die Dekane bzw. Fakultätsgeschäftsführerinnen und Fakultätsgeschäftsführer, die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Geschäftsführung des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies. Die Steuerungsgruppe wurde zu Beginn ihrer Arbeit durch externe Beratung durch das CHE begleitet. Im Januar 2011 wurden die erarbeiteten Ergebnisse der Steuerungsgruppe von der externen Beraterin im Rahmen der jährlichen Klausurtagung der Hochschulleitung mit den Dekanen vorgestellt. Es wurde festgelegt, dass gleichstellungsrelevante Prozesse auch in die Strukturpläne der Fakultäten eingebunden werden sollen. Mit dem 2012 verabschiedeten Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn wurde umgesetzt, dass gleichstellungsbezogene Zielvorgaben und Maßnahmen der Fakultäten in verbindlichen Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten und dem Präsidium festgeschrieben werden.

Auf der Grundlage des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfassen die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung für die jeweiligen Bereiche spezifische Frauenförderpläne mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Zielerreichung. Alle drei Jahre werden Berichte mit einer Bestandsaufnahme und Analyse erstellt, um die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und diese gegebenenfalls zu optimieren.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität gibt es auf der dezentralen Ebene ein Netz von insgesamt siebzehn Gleichstellungsbeauftragten in stellvertretender Funktion, die in den Fakultäten, den zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung tätig sind. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind als beratende Mitglieder in die Fakultätsräte eingebunden. Sie kooperieren eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und vertreten sie in den jeweiligen Bereichen.

Tabelle 2: Maßnahmen zu „Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	implementiert	2009	-	nachhaltig verankert
Frauenförderpläne mit Berichtspflicht	implementiert	1990	-	nachhaltig verankert
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	implementiert	1987	-	nachhaltig verankert
Gleichstellungsbezogene Ziele in Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium	beschlossen	2008, 2012 (Rahmenplan)	-	nachhaltig verankert

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn ist als beratendes Mitglied des Hochschulrats, des Präsidiums sowie des Senats und dessen Kommissionen in alle Leitungsgremien der Universität unmittelbar eingebunden und ist somit an allen strategischen Prozessen und Entscheidungen der Hochschule beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind Mitglieder in den Fakultätsräten.

Zur Stärkung und Vernetzung der Geschlechterforschung an der Universität Paderborn wurde 2009 das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies gegründet. Das Zentrum arbeitet sehr eng mit den einzelnen Fakultäten, mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie mit anderen Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren wie beispielsweise dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist Mitglied im Vorstand des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies und im Beirat des Projekts „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“. Die drei Bereiche kooperieren sehr eng miteinander und stellen ihre Aktivitäten gemeinsam in dem Portal „Gender und Gleichstellung“ (vgl. A 3.7) dar. Darüber hinaus bestehen überregionale Kooperationen.

Tabelle 3: Maßnahmen zu „Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Beteiligung Gleichstellungsbeauftragte	implementiert	1987	-	nachhaltig verankert
Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies	implementiert	2009	98.000 € p.a.	nachhaltig verankert

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Universität integriert das Ziel der Gleichstellung durchgängig in ihre Qualitätssicherungsprozesse. Die Erfolgskontrolle der Gleichstellungskonzepte und -maßnahmen wird an der Universität Paderborn durch ein strategisches Gleichstellungscontrolling und eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung in allen Bereichen der Hochschule gewährleistet (vgl. A 2).

Die Erhebung der geschlechtsspezifischen Daten ist der Hochschulverwaltung (Dez. 1) zugeordnet. Um die beabsichtigten strategischen Wirkungen zu steuern, werden Evaluationen zum Zielerreichungsgrad durchgeführt.

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

Ein wichtiger Qualitätssicherungsprozess ist die Berichtspflicht und Evaluation zum Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zu den Frauenförderplänen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung. Die Pläne haben eine Geltungsdauer von drei Jahren. Ist zur Hälfte der Laufzeit bereits erkennbar, dass die festgeschriebenen Ziele nicht erreicht werden, sind bereits dann ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. Zum Ende der Laufzeit werden Berichte zur Umsetzung der Pläne verfasst. Dabei werden jeweils eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung erstellt. Diese geben Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Pläne. Die Überprüfung der Umsetzung des Rahmenplans und der Frauenförderpläne ist der Personalabteilung der Hochschule (Dez. 4) zugeordnet.

Gleichstellungskonzept 2008-2013 (Professorinnenprogramm)

Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder wurde an der Universität Paderborn ein Gleichstellungskonzept mit neuen Maßnahmen beschlossen. Das Konzept hat eine Gültigkeit von 2008-2013 und wurde von einer externen Jury positiv begutachtet. Drei Professuren konnten erfolgreich aus dem Programm angeworben werden. 2012 wurde das Konzept evaluiert und auf seine Wirksamkeit und Umsetzung überprüft. Einzelne Angebote wurden daraufhin modifiziert. Die Maßnahmen wurden in den 2012 aktualisierten Rahmenplan zur Gleichstellung übernommen und dadurch verstetigt. Die Universität Paderborn wird das Gleichstellungskonzept fortschreiben und sich 2013 erneut an dem Professorinnenprogramm beteiligen.

TOTAL E-QUALITY-Prädikat

Die Universität Paderborn hat 2009 und 2012 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat erhalten. Ziel ist es, durch diesen Qualitätsmanagementprozess die Gleichstellungspolitik regelmäßig zu evaluieren und zu optimieren.

„audit familiengerechte hochschule“

Die Universität Paderborn wurde 2005, 2008 und 2011 als familiengerechte Hochschule auditiert. Mit diesem Managementinstrument gestaltet die Universität Paderborn ihre Personalpolitik familienbewusst und setzt sich für die Verbesserung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen ein. Neben der externen Evaluation wird die Zielsetzung „familienfreundliche Hochschule“ mit verbindlichen Zielen als Kategorie in das interne Qualitätsmanagement aufgenommen.

Externe Evaluation

2010 erfolgte eine externe Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen und -pläne der Universität Paderborn durch das CHE. Die Ergebnisse der Evaluation fließen in die Arbeit der Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming und Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ein.

Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und zur internen Beratung zu Gleichstellungsaspekten bei der Antragstellung von Forschungsprojekten wurde eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle eingerichtet.

Tabelle 4: Maßnahmen zu „Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Zuordnung gleichstellungspolitischer Maßnahmen zur Verwaltung, Controlling	implementiert	1999	-	nachhaltig verankert
Rahmenplan und Frauenförderpläne mit Berichtspflicht	implementiert	1990	-	nachhaltig verankert
Gleichstellungskonzept 2008-2013 (Professorinnenprogramm)	implementiert	2008	996.000 € Teilfinanzierung (bis 2012) für angeworbene Professuren + ca. 900.000 € p.a. für Gleichstellungsmaßnahmen ²	Laufzeit bis 2013, Verlängerung vom Präsidium beschlossen
TOTAL E-QUALITY-Prädikat	implementiert	2009, 2012	2.000 € pro Teilnahme	2015, Verlängerung geplant
audit familiengerechte hochschule	implementiert	2005, 2008, 2011	10.000 € pro Auditierung	2014, Verlängerung geplant
Qualitätsmanagementsystem „Lehre und Studium“	implementiert	2009	-	nachhaltig verankert
Externe Evaluation durch das CHE	abgeschlossen	2010	30.000 €	einmaliges Projekt
Umsetzung der Gleichstellungsstandards	implementiert	2009	16.000 € p.a.	nachhaltig verankert

² Durchschnittswert aller Ausgaben für Gleichstellungsmaßnahmen der Jahre 2009-2013 (Ist-Werte bzw. geplante Ausgaben)

2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Universität Paderborn erhebt regelmäßig geschlechterdifferenzierte Daten. Diese sind nach Organisationseinheiten (Fakultäten, zentralen Einrichtungen etc.) und nach Stufen der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Laufbahn (Besoldungs- bzw. Entgeltstufen) sowie nach Teilzeit/Vollzeit differenziert. Die Daten werden den Fakultäten, Instituten und Einrichtungen jährlich von der Hochschulverwaltung zur Verfügung gestellt. Von der Gleichstellungsbeauftragten werden die Daten analysiert und seit 2010 im Internet veröffentlicht. Die Daten werden außerdem als Grundlage für eine regelmäßige Stärken-Schwächen-Analyse, aus der Schlüsse für die Konzeption und Implementierung neuer gleichstellungspolitischer Maßnahmen gezogen werden, sowie für die Erstellung der Frauenförderpläne und der dazugehörigen Berichte verwendet.

Beispielsweise zeigen die statistischen Daten bereits seit längerer Zeit eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im Bundesvergleich hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal. Eine Analyse der Gründe für den niedrigen Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgte 2009-2012. Es wurde eine wissenschaftliche Studie zur geringen Repräsentanz von Promovendinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Universität Paderborn durchgeführt. Diese Studie ist abgeschlossen und die Ergebnisse sowie aus der Studie resultierende Handlungsempfehlungen werden 2013 der Hochschulleitung und den Fakultäten vorgestellt.

Tabelle 5: Maßnahmen zu „Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten	implementiert	2000	-	nachhaltig verankert
Weiterleitung der Daten an Fakultäten, Institute, Einrichtungen	implementiert	2000	-	nachhaltig verankert
Veröffentlichung der Daten im Internet	implementiert	2010	-	nachhaltig verankert
Analyse des geringen Promovendinnenanteils	abgeschlossen	2012	36.000 €	einmaliges Projekt
Bericht der Ergebnisse der Analyse	geplant	2013	-	einmaliges Projekt

3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Der Universität Paderborn wurde 2005 als erster Universität in NRW das Grundzertifikat zum *audit familiengerechte hochschule* verliehen. Re-Auditierungen zur Bestätigung des Zertifikats und zur weiteren Optimierung der Maßnahmen erfolgten 2008 und 2011. Auch engagiert sich die Universität Paderborn regional im „Lokalen Bündnis für Familie“ und bundesweit als eine der Erstunterzeichnerinnen im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“.

Zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten wurden sehr weitreichende Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit – ohne Kernzeiten – und zur alternierenden Telearbeit abgeschlossen. Vor Einführung der alternierenden Telearbeit wurde am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie eine Pilotstudie mit anschließender Evaluation durchgeführt.

Als Maßnahme zur familienfreundlichen Studienorganisation wurde 2009 ein Teilzeitstudiengang Informatik eingeführt, der es ermöglicht, ein Studium mit einer Familien- oder Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Seit 2011 wird ein weiterer Teilzeitstudiengang im Fach Elektrotechnik angeboten.

Die Teilzeitregelungen an der Universität Paderborn sind sehr umfassend. Auch Professorinnen und Professoren werden Teilzeitmöglichkeiten geboten. Dies ist z. B. im Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften explizit festgeschrieben. In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik ist eine Professur in Teilzeit besetzt.

Tabelle 6: Maßnahmen „Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
audit familiengerechte hochschule	implementiert	2005, 2008, 2011	10.000 € pro Auditierung	2014, Verlängerung geplant
Dienstvereinbarung Gleitzeit	implementiert	2005	-	nachhaltig verankert
Pilotphase Telearbeit	implementiert	2007	ca. 20.000 €	abgeschlossen
Dienstvereinbarung Telearbeit	implementiert	2008	-	nachhaltig verankert
Teilzeitstudiengang Informatik	implementiert	2009	-	nachhaltig verankert
Teilzeitstudiengang Elektrotechnik	implementiert	2011	-	nachhaltig verankert

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie wurde an der Universität Paderborn in den letzten Jahren ein mehrstufiges Betreuungskonzept für die Kinder von Angehörigen der Universität Paderborn umgesetzt:

Kindertagesstätte

Zur Verbesserung der Betreuungssituation für Kinder von Beschäftigten wurden 2010 an der Universität Paderborn für Kinder zwischen vier Monaten und sechs Jahren 20 zusätzliche Plätze in der vom Studentenwerk Paderborn betriebenen Kindertagesstätte Kunigunde insbesondere für Kinder von wissenschaftlichen Beschäftigten geschaffen. 2011 wurden zehn weitere Plätze für Studierende geschaffen. Von den insgesamt 90 Betreuungsplätzen sind mindestens 50 Plätze für Kinder von Studierenden und mindestens 20 Plätze für Kinder von Beschäftigten reserviert. Zusätzlich stehen für Kinder von Neuberufenen Betreuungsplätze zur Verfügung. Es ist weiterer Bedarf an Plätzen vorhanden. Zurzeit ist der Bau einer Kindertageseinrichtung für Beschäftigte in Planung. Sie soll 2014 eröffnet werden.

Kinderkurzzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids)

Kinder von Angehörigen der Universität Paderborn im Alter von ein bis zwölf Jahren können in der Kurzzeitbetreuung von qualifizierten Erzieherinnen in der Zeit von 13.45 bis 19.45 Uhr kostenlos betreut werden. Mit dem Angebot sollen kurzfristige/kurzzeitige Betreuungsbedarfe gedeckt werden, die sich durch den Ausfall der regulären Betreuung ergeben oder durch besondere Anlässe wie Sprechstunden, Arbeitsbesprechungen, Seminare, Treffen von Prüfungsgruppen, Bibliotheksbesuchen oder Gremiensitzungen entstehen. Ein weiterer Ausbau der PUKi ist in Planung und soll bis 2014 umgesetzt sein.

Ferienbetreuung

In den Oster-, Sommer- und Herbstferien wird eine Ferienbetreuung für jeweils 40-60 Schulkinder von Angehörigen der Universität Paderborn angeboten. Ziel ist es erstens die Vereinbarkeitsproblematik der Beschäftigten und Studierenden zu erleichtern und zweitens bei jüngeren Mädchen vor der Orientierungsstufe ein Interesse an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern zu wecken bzw. zu stärken. So werden z. B. regelmäßig experimentelle Workshops in der Chemie, der Elektrotechnik und der Informatik angeboten. Der Bedarf ist durch das Angebot gedeckt.

Eltern-Service-Büro

Das Eltern-Service-Büro ist eine Beratungs- und Vermittlungsstelle für Studierende und Beschäftigte der Universität Paderborn. Schwerpunkt der Arbeit ist die individuelle Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten wie Tagesmüttern, Babysittern, „Ersatzgroßeltern“, Plätzen in Kindertagesstätten und die Organisation von Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen.

Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern werden für Kinderbetreuungskosten, die im Rahmen von Tagungs-, Informations- und Forschungsreisen entstehen, Zuschüsse gewährt.

Verlängerung von Stipendien und Zuschüsse bei Stipendien

Bei den Graduierten- und Postdoc-Stipendien der Universität Paderborn kann entsprechend den Regelungen der DFG der maximale Förderzeitraum um bis zu zwölf Monate verlängert werden, wenn die Stipendiatin/der Stipendiat mit mindestens einem Kind unter zwölf Jahren in einem Haushalt lebt. Außerdem werden Kinderzulagen für Kinder unter 18 Jahren gezahlt.

Tabelle 7: Maßnahmen zu „Kinderbetreuungsangebote“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Erweiterung Kindertagesstätte	implementiert	2010	Investitionskosten 200.000 €; Betriebskosten 30.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Bau einer Kindertagesstätte für Beschäftigte	geplant	2014	Investitionskosten ca. 1.000.000 €; Betriebskosten 30.000 € p.a.	in Planung
Reservierte Plätze für Kinder von Neuberufenen in der Kita	implementiert	2010	s.o.	nachhaltig verankert
Kinderkurzzeitbetreuung PUKi	implementiert	2007	32.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Erweiterung der PUKi	geplant	2014		in Planung
Ferienbetreuung	implementiert	1999	ca. 5.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Eltern-Service-Büro	implementiert	2006	32.000 € p.a.	nachhaltig verankert (MA-Stelle wurde 2012 entfristet)
Betreuungsplätze für Kinder von Neuberufenen und GastdozentInnen	abgeschlossen	2008	13.000 € p.a.	durch Kitaerweiterung nicht mehr notwendig
Kinderbetreuungskosten bei Tagungen etc.	implementiert			nachhaltig verankert
Verlängerung von Stipendien/Zuschüsse bei Stipendien	implementiert		400 € pro Monat für ein Kind, 100 € pro Monat für jedes weitere Kind	nachhaltig verankert

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Dual Career Service

Es wurde ein Konzept für ein Dual Career Programm umgesetzt sowie eine Webseite mit Informationen für Dual Career Paare an zentraler Stelle der Webseite der Universität Paderborn online gestellt. Die Vermittlungsstelle für Dual Career Paare wurde organisatorisch bei der Referentin des Präsidiums angebunden.

Tabelle 8: Maßnahmen zu „Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Konzeption und Umsetzung Dual Career Programm	umgesetzt	2011	ca. 16.000 € für Konzeption Programm und Portal	einmalig
Internetportal „Dual Career“	implementiert	2012		nachhaltig verankert
Vermittlungsstelle Dual Career	implementiert	2012		nachhaltig verankert

3.4 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege von Angehörigen

Für Beschäftigte mit pflege- oder hilfsbedürftigen Angehörigen wurden erstmalig in 2010 Maßnahmen im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege“ implementiert. Dieser Bereich wurde in den letzten Jahren durch regelmäßige Veranstaltungen im Fort- und Weiterbildungsprogramm, durch ein Internetportal zu dem Thema sowie durch eine Pflegeberatung ausgebaut.

Tabelle 9: Maßnahmen zu „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege von Angehörigen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Angebote zum Thema „Vereinbarkeit und Pflege“ in der internen Fort- und Weiterbildung	implementiert	2010	-	nachhaltig verankert
Konzeption und Erstellung Internetportal „Pflege“	implementiert	2010	8.500 €	nachhaltig verankert
Pflegeberatung	implementiert	2010	-	nachhaltig verankert

3.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Vaterschaft

Die Universität Paderborn hat sich in den letzten Jahren verstärkt mit dem Thema „Väter an der Hochschule“ auseinandergesetzt, um rollenstereotypischen Zuschreibungen entgegenzuwirken.

Fort- und Weiterbildung

Um die Sichtbarkeit von Vätern zu erhöhen und mehr zu diesem Thema zu informieren, werden seit 2010 im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung Workshops zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Vaterschaft – Väterfreundliche Hochschule“ angeboten.

Kollegiale Beratung für Väter

Seit 2011 wird an der Universität Paderborn eine kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter in der Wissenschaft 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 2013 erstmalig umgesetzt.

Tabelle 10: Maßnahmen zu „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Vaterschaft“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Workshops zu Wissenschaft und Vaterschaft	implementiert	2009	ca. 1.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Kollegiale Beratung für Väter	implementiert	2011	2.400 € p.a.	nachhaltig verankert

3.6 Internetportale

Als weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit wurden die Internetportale „Gender und Gleichstellung“ und „Familiengerechte Hochschule“ entwickelt, um Interessierten den Zugang zu Informationen zu erleichtern. Außerdem wurden Portale zum Thema „Dual Career“ (siehe A 3.3) und „Pflege“ (siehe A 3.4) erstellt.

Tabelle 11: Maßnahmen zu „Internetportale“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Internetportal „Gender und Gleichstellung“	implementiert	2010	-	nachhaltig verankert
Internetportal „Familiengerechte Hochschule“	implementiert	2007	-	nachhaltig verankert
Internetportal „Dual Career“	implementiert	2012	ca. 16.000 € für Konzeption Dual Career Programm und Portal	nachhaltig verankert
Internetportal „Pflege“	implementiert	2010	8.500 €	nachhaltig verankert

Auch an anderer Stelle aufgeführte Maßnahmen wie z. B. das PACE (vgl. A 4.2), die Mentoring-Programme (vgl. B 2) und die Stipendien (vgl. B 2) werden als ein Wettbewerbsfaktor für die Universität Paderborn gesehen.

4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Gleichstellungsorientierte Besetzungsverfahren im Wissenschafts- und MTV-Bereich

Um eine Chancengleichheit bei der Besetzung von neuen Stellen zu gewährleisten, werden alle Stellen an der Universität Paderborn öffentlich ausgeschrieben. In Besetzungsverfahren mit Auswahlkommissionen wird auf eine paritätische Besetzung der Kommission geachtet. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, wenn diese die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen.

Bei allen Stellenbesetzungen wird über ein gleichstellungsorientiertes Formblatt überprüft, ob das Verfahren geschlechtergerecht durchgeführt wurde. Dafür wird beispielsweise erfasst, wie die Stelle ausgeschrieben wurde, wie viele Frauen sich beworben haben und zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden. Eine Stellenbesetzung erfolgt nur mit vorliegender Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten.

Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren

Das Verfahren für die Besetzung von Professuren hat die Universität Paderborn in einer Berufungsordnung festgelegt. Sie legt u. a. die geschlechterparitätische Zusammensetzung der Berufungskommission fest und regelt die aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Schritten eines Berufungsverfahrens. Hinsichtlich der Auswahl und Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern ist festgelegt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerberinnen einzuladen sind, wenn diese die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen. Schon bei der Ausschreibung der Stelle, und somit vor Eingang der Bewerbungen, ist ein Kriterienkatalog für die Stelle festzulegen.

Die Berufungsordnung sieht zudem die Begleitung des gesamten Verfahrens durch Berufsbeauftragte des Präsidiums vor. Für die Beteiligten an Berufungsverfahren werden Fortbildungsveranstaltungen angeboten (vgl. B 3), die u. a. das Ziel

haben, für unbewusste Geschlechterdiskriminierung sowie homosoziale Kooptationen zu sensibilisieren. Den Berufungsbeauftragten wird zudem eine Checkliste zur Verfügung gestellt. Mit Hilfe des Leitfadens für Berufungsverfahren, den die gesamte Berufungskommission erhält, werden Verfahren transparent, formal einwandfrei und ohne zeitliche Verzögerung durchgeführt. Sowohl in der Checkliste als auch im Leitfaden werden explizit Gleichstellungsaspekte überprüft. Bei jedem Berufungsverfahren ist der Hochschulleitung die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen. 2011 wurde im Rahmen der Fort- und Weiterbildung erstmalig ein Workshop zu gendersensiblen Auswahl- und Berufungsverfahren angeboten (siehe B 3).

Überprüfung bestehender Begutachtungsverfahren

Als neue Maßnahme wurde in der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die nochmalige Überprüfung bestehender Begutachtungsverfahren, insbesondere zur Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien, auf Umsetzung der Chancengleichheit formuliert. Eine 2012 durchgeführte Evaluation der Vergabe der Nachwuchsstipendien an der Universität Paderborn ergab, dass in den letzten vier Jahren (2009-2012) 62,5 % der Graduiertenstipendien und 100,0 % der Graduiertenstipendien im Bereich der Genderforschung an Frauen vergeben wurden. Die Postdoc-Stipendien der Universität Paderborn werden nur für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben.

Tabelle 12: Maßnahmen zu „Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Erfassung gleichstellungsrelevanter Daten bei Auswahlverfahren	implementiert	ca. 1998	-	nachhaltig verankert
Leitfaden für Berufungsverfahren mit Genderaspekten	implementiert	2007	-	nachhaltig verankert
Berufungsbeauftragte des Präsidiums	implementiert	2007	-	nachhaltig verankert
Überprüfung Begutachtungsverfahren	abgeschlossen	2012	-	nachhaltig verankert

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“

2005 hat der Senat der Universität Paderborn die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ verabschiedet. Dort ist verankert, dass „die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz nicht geduldet werden, sondern als Rechtsverletzung betrachtet und geahndet werden“.

Strukturierte Promotionsprogramme

An der Universität Paderborn werden verstärkt strukturierte Promotionsprogramme (Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs) umgesetzt. Das Paderborn Institute for Advanced Studies in Computer Science and Engineering (PACE) koordiniert verschiedene Promotionsprogramme an der Universität Paderborn. Durch formalisierte Auswahlverfahren erfolgt eine begründete und nachvollziehbare Auswahl der Promovendinnen und Promovenden. Im Rahmen des Promotionsprogramms des PACE werden für die Promovendinnen und Promovenden auch Workshops zu Softskills, z. B. zum Thema „Respectful Workplace“, angeboten.

Programme wie z. B. das Mentoring-Programm für Doktorandinnen und das Graduiertenforum der Fakultät für Kulturwissenschaften bieten Vernetzungsmöglichkeiten für Promovendinnen und damit ein Forum, um persönlichen Abhängigkeiten entgegenzuwirken.

Ombudsfrau/-mann

Zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis hat die Universität einen Ombudsmann ernannt.

Tabelle 13: Maßnahmen zu „Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten“	implementiert	2005	-	nachhaltig verankert
Strukturierte Promotionsprogramme	implementiert	2000 (IGS) ³	-	nachhaltig verankert
Ombudsfrau/-mann	implementiert	2004	-	nachhaltig verankert

³ International Graduate School (IGS)

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

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

Durch ein gleichstellungsorientiertes Personalmarketing sollen qualifizierte Wissenschaftlerinnen für eine Professur an der Universität Paderborn gewonnen werden. Beispielsweise wird mit dem Gleichstellungsprofil und der familienfreundlichen Hochschule in Stellenausschreibungen, im Hochschulmarketing (Broschüren, Flyer etc.) und auf der Homepage der Universität gezielt geworben.

Zur Erhöhung des Studentinnenanteils wurde in den letzten Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen etabliert. Ein Hauptfokus lag dabei entsprechend dem Leitbild der Universität Paderborn auf den MINT-Studiengängen. Die differenzierten Angebote haben zum Ziel, bei Mädchen das Interesse für ein Studium in einem MINT-Fach zu wecken:

„Girls' Day“ und „Boys' Day“

Die Universität Paderborn beteiligt sich jedes Jahr mit Workshops und Praktika für 120-160 Schülerinnen in den MINT-Fächern am bundesweiten Girls' Day. Seit 2010 werden auch für Schüler Workshops in den Studiengängen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, z. B. in den Fächern Erziehungswissenschaft, Kunst und Sprachen, angeboten.

Frühlings- (bis 2011 „Easter + Summer School“) und Herbst-Uni (bis 2010 „Schnupperstudium“)

Die Angebote für Schülerinnen wurden 2011 evaluiert und umstrukturiert. Es wurden eine Frühlings- und eine Herbst-Uni konzipiert, die das „Schnupperstudium“ sowie die „Easter + Summer School“ ersetzen bzw. weiterentwickeln. Im Rahmen der Frühlings-Uni können Schülerinnen der Jahrgangsstufen 8-13 in Workshops praxisorientierte Themen aus MINT-Fächern selbst ausprobieren. Beispielsweise konnten Webseiten programmiert, virenbefallene Computer „kuriert“, ein Kurzfilm produziert oder Roboter „zum Leben erweckt“ werden. In der jährlich überregional stattfindenden interdisziplinären Herbst-Uni erhalten Schülerinnen der Sekundarstufe II in Vorträgen und Workshops sowie einem informativen Rahmenprogramm einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten MINT-Fächer.

tasteMINT

Das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT wurde 2011 einmalig an der Universität Paderborn angeboten. Momentan wird an einem Konzept für ein Nachfolgeprojekt gearbeitet.

Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“

Die Projekte zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern werden von der Gleichstellungsbeauftragten und vom Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ konzipiert und durchgeführt. Das Projekt wurde in Anknüpfung an die Anfang der 90er Jahre an der Universität Paderborn durchgeführten Modellversuche des Bundes zur Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern gegründet. Ziel der in der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik angesiedelten Projektstelle ist es, Gleichstellungsaspekte insbesondere in den Studienfächern und Forschungsbereichen zu fördern, die maßgeblich zu der Profilbildung der Hochschule als Universität der Informationsgesellschaft beitragen. Vom Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ wurde 2011/2012 eine Verbleibstudie durchgeführt⁴, die den Einfluss der Angebote für Schülerinnen auf die Studien- bzw. Berufswahl der Teilnehmerinnen untersuchte. Die Ergebnisse zeigen, dass durch eine Teilnahme nicht nur MINT-interessierte Mädchen bei der Studien- und Berufswahl gefördert werden, sondern auch diejenigen, die grundsätzlich bei der Studien- und Berufswahl unschlüssig sind.

Außerdem setzt die Hochschule Maßnahmen um, mit denen Schülerinnen und Schüler für ein Studium im MINT-Bereich gewonnen werden sollen:

⁴ 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.).

Sommerschule/Sommerakademie in den Naturwissenschaften

Seit 2007 wird vom Department Chemie in den Sommerferien eine Sommerschule angeboten. Die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler können dort eine chemische Vorbildung erwerben, die für den Einstieg in das 2. Fachsemester des Studiengangs Chemie qualifiziert. Seit 2010 führt auch das Department Physik eine Sommerakademie durch.

Schülerlabor

2010 hat die Universität Paderborn in Kooperation mit dem Heinz Nixdorf MuseumsForum das Schülerlabor coolMINT eingerichtet. Schülerinnen und Schüler ab der Grundschule erfahren dort durch Experimentieren die Faszination der MINT-Fächer.

Förderpreis der Wirtschaft

Jährlich wird für die jeweils beste Schülerin und den besten Schüler mit der besten Gesamtnote in den naturwissenschaftlichen Fächern der 9. und 10. Klassen aller Gesamtschulen und Gymnasien der Kreise Paderborn und Höxter (ca. 300 Schülerinnen und Schüler) ein Förderpreis in Form einer Urkunde und eines Preisgeldes vergeben.

Tabelle 14: Maßnahmen zu „Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Gendersensibles Personalrekrutierung	implementiert	1992	-	nachhaltig verankert
Gendersensibles Personalmarketing	implementiert	2008	-	nachhaltig verankert
Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“	implementiert	1999	Für das Projekt, welches in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten die Maßnahmen im MINT-	nachhaltig verankert
Girls' Day	implementiert	2003	Bereich konzipiert und durchführt, werden	nachhaltig verankert
Neue Wege für Jungs/Boys' Day	implementiert	2010	74.000 € p.a. verausgabt.	nachhaltig verankert
Frühlings-Uni; bis 2011 Easter + Summer School	implementiert	2008	-	nachhaltig verankert
Herbst-Uni; bis 2010 Schnupperstudium	implementiert	2002	-	nachhaltig verankert
tasteMINT	abgeschlossen	2011	18.500 €	einmaliges Projekt
Verbleibstudie	abgeschlossen	2012	-	einmaliges Projekt
Sommerschule Chemie	implementiert	2007	-	nachhaltig verankert
Sommerakademie Physik	implementiert	2010	-	2013, Verlängerung geplant
Schülerlabor coolMINT	implementiert	2010	-	nachhaltig verankert
Förderpreis der Wirtschaft	implementiert	2007	ca. 22.500 € Preisgeld p.a.	nachhaltig verankert

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Leistungsorientierte Mittelvergabe mit dem Indikator „Gleichstellung“

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

Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen (Förderlinie 3)

Das Präsidium der Universität Paderborn führte 2009 ein Anreizsystem für die Gewinnung von Professorinnen ein. 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.

Überprüfung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Leistungsbezügen und Ausstattungen von Professuren

Eine Überprüfung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei den Leistungsbezügen und Ausstattungen wurde 2010 in den Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften aufgenommen.

Tabelle 15: Maßnahmen zu „Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Leistungsorientierte Mittelvergabe	implementiert	2000	-	nachhaltig verankert
Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen	implementiert	2009	ca. 150.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Überprüfung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Leistungsbezügen/Ausstattungen	beschlossen auf Fakultätsebene (Fakultät KW)	2010	-	Pilotprojekt

2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Aufgrund des geringen Frauenanteils an den Promotionen der Universität Paderborn besteht ein großer Handlungsbedarf bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. In den letzten beiden Jahren wurden verstärkt mehrstufige Programme eingesetzt und verstetigt, um die Chancen von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen. Die Maßnahmen setzen bei den verschiedenen Qualifikationsstufen einer wissenschaftlichen Karriere an, aufgrund des Handlungsbedarfs bei den Promovendinnen liegt dabei der Schwerpunkt auf Maßnahmen in diesem Bereich.

2.1 Maßnahmen für Studentinnen

Peer-Mentoring-Programm „Einblick“

Das Projekt bietet Studentinnen in der Studienabschlussphase Informationen zur Promotion und bietet eine Plattform, um sich für einen Weg in die Wissenschaft zu entscheiden. Begleitet wird der Austausch durch eine Doktorandin als Mentorin.

Mentoring-Programm perspektive^M der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik

Durch das Mentoring-Programm für Studentinnen der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik erhalten Studentinnen Einblicke in die wissenschaftliche Arbeit und den Forschungsalltag und setzen sich mit ihren persönlichen sowie beruflichen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten auseinander.

Qualifizierungsprogramm „Fit in den Job“

Jedes Jahr wird für Studentinnen die Veranstaltungsreihe „Fit in den Job“ angeboten. Durch Vorträge und Workshops, z. B. mit Themen wie Potenzialanalyse, Bewerbungstraining, Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb und Berufsfelder in der Wissenschaft, soll die Berufsorientierung erleichtert und über Karrierewege in der Wissenschaft informiert werden.

2.2 Maßnahmen für Doktorandinnen

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 ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen eingerichtet. Dieses richtet sich an Wissenschaftlerinnen während der Promotionsphase, die sich für eine weitere Karriere in der Wissenschaft interessieren.

Genderstipendien und Graduiertenstipendien

Es werden jährlich zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung zur gezielten Nachwuchsförderung und Profilstärkung der Genderforschung sowie Graduiertenstipendien in Form von Grundstipendien (Laufzeit zwei Jahre) und Abschlussstipendien (Laufzeit sechs Monate) an Doktorandinnen und Doktoranden vergeben.

Information über Promotionsmöglichkeiten

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Paderborn werden darin bestärkt, gezielt Studentinnen auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen. Die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten werden vom Präsidenten der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen.

Personalmittelpool für Absolventinnen (Förderlinie 1)

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. Das Programm wurde 2012 evaluiert. Ab 2013 wird diese Förderlinie aufgrund der hohen Nachfrage aufgestockt, indem jährlich eine größere Anzahl Stellen vergeben wird.

Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“

Das jährlich stattfindende Qualifizierungsangebot „Karriere als Wissenschaftlerin“ beinhaltet Workshops und Vorträge, die speziell für Promovendinnen konzipiert sind, z. B. zu Themen wie erfolgreiche Drittmittelakquise, Networking und Karrierestrategien. Es soll die Zielgruppe beim Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützen.

Preis für die Betreuerinnen und Betreuer von Doktorandinnen/Karrieretag für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler

Diese im Rahmen der Stellungnahme zu den DFG-Gleichstellungsmaßnahmen formulierten neuen Maßnahmen wurden zugunsten des sehr erfolgreich durchgeführten Programms „Personalmittelpool für Absolventinnen“ umgewidmet. Die für die Maßnahmen bereitgestellten Mittel fließen in die Aufstockung dieses Programms.

2.3 Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase

Postdoc-Stipendien

Die Universität Paderborn verleiht jährlich Postdoc-Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Leitungsposition in der Wissenschaft anstreben sowie ein Forschungsprojekt in Kooperation mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Paderborn durchführen wollen. Mit dem Stipendium soll eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre unterstützt werden. Das zweijährige Stipendium beträgt 1.800 €/Monat.

Unterstützung von Forschungsvorhaben (Förderlinie 2)

Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt.

Kompetenzteams für Habilitandinnen

Für die Karriereentwicklung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase wurden Kompetenzteams eingerichtet. Ziel ist es, sich in einem Peer-Verfahren gegenseitig zu coachen, zu motivieren und zu unterstützen.

2.4 Maßnahmen für Professorinnen

Coaching für Neuberufene

Seit 2012 wird ein Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und Professoren in Form eines Einzel-Coachings angeboten, um optimale Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position zu schaffen.

2.5 Forschungsförderung

Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise

Die Hochschulleitung der Universität Paderborn nominiert gezielt herausragende Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise. Beispielsweise erhielt Prof. Dr. Christine Silberhorn 2011 den Leibniz-Preis.

Beratung bei der Antragstellung

Die Universität Paderborn hat im Kontext der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG 2009 eine Stelle eingerichtet, die Antragstellerinnen und Antragsteller von großen strukturierten Forschungsprojekten (z. B. SFB, Graduiertenkolleg) bei der Antragstellung zu Gleichstellungsaspekten berät.

Tabelle 16: Maßnahmen zu „Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Peer-Mentoring-Programm „Einblick“	implementiert	2010	ca. 30.000 € p.a.	nachhaltig verankert
„Fit in den Job“	implementiert	2006	ca. 3.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Mentoring der Fakultät EIM	implementiert	2011	31.000 €	2013, Verlängerung geplant
Mentoring-Programm für Doktorandinnen	implementiert	2008	48.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Genderstipendien	implementiert	2006	i.d.R. zwei Stipendien p.a.; Stipendium: 12.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Graduiertenstipendien	implementiert		mind. zwei Grund- und ein Abschlussstipendium p.a.; Stipendium: 12.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Information über Promotionsmöglichkeiten	implementiert	2010	-	nachhaltig verankert
Personalmittelpool für Absolventinnen	implementiert	2009	ca. 150.000 € p.a./ab 2013 ca. 210.000 € p.a.	nachhaltig verankert
„Karriere als Wissenschaftlerin“	implementiert	2007	ca. 4.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Preis für erfolgreiche Betreuung/Karrieretag	umgewidmet	-	Mittel fließen in den Personal- mittelpool	umgewidmet zugunsten des Personalmittelpools
Postdoc-Stipendien	implementiert	2006	bis zu zwei Stipendien p.a.; Stipendium: 21.600 € p.a.	nachhaltig verankert
Unterstützung von Forschungsvorhaben	implementiert	2007	60.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Kompetenzteams für Habilitandinnen	implementiert	2009	2.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Coaching für Neuberufene	implementiert	2012	10.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Nominierung für Wissenschaftspreise	implementiert		-	nachhaltig verankert
Beratung bei der Antragstellung	implementiert	2009	16.000 € p.a.	nachhaltig verankert

3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Fort- und Weiterbildung

Um auf breiter Basis für genderspezifische Verzerrungseffekte zu sensibilisieren, werden im Rahmen des internen Fort- und Weiterbildungsprogramms der Universität Paderborn insbesondere für Führungskräfte Veranstaltungen wie beispielsweise „Managing Gender & Diversity – Zur produktiven Nutzung von Vielfalt in der Organisation“ und „Hochschulbezogene Genderkompetenz“ angeboten. 2011 wurde erstmalig für Beteiligte an Auswahl- und Berufungsverfahren ein Workshop zum Thema „Gender und Diversity bei der Personalgewinnung und in Auswahl- und Berufungsverfahren“ durchgeführt.

Gendersensible Lehre

Seit dem Wintersemester 2008/09 bietet das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies jedes Semester eine Veranstaltung zur Genderforschung mit unterschiedlichen Schwerpunkten an, z. B. im WS 2012/13 das Seminar „Die Geschichte der Geschlechterbildung“. Ab 2013 werden regelmäßig hochschuldidaktische Veranstaltungen zur gendersensiblen Lehre angeboten, z. B. ein Workshop „Innovativ Lehren: Gender in der Lehre“ im Rahmen der Hochschuldidaktik. Darüber hinaus finden regelmäßig Ringvorlesungen und internationale Tagungen zu Genderthemen statt.

Masterstudiengang „Geschlechterstudien/Gender Studies“

Der Zweifach-Masterstudiengang „Kultur und Geschlecht“ soll im WS 2014/15 erstmalig angeboten werden. Seit 2002 gibt es den Masterstudiengang Komparatistik mit den Schwerpunkten Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies.

Projekt „FIT girls“

Um das Interesse von jungen Mädchen an Technik zu fördern, wurde das Projekt „FIT FÜR DIE ZUKUNFT“ durchgeführt, welches mittlerweile abgeschlossen ist. Im Rahmen des Projekts wurden gemeinsame Technik-Tage für Eltern und ihre Töchter angeboten und untersucht, ob dadurch das Interesse der Mädchen an Technik nachhaltig gestärkt werden kann.

Tabelle 17: Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Veranstaltungen zur Sensibilisierung für genderspezifische Verzerrungseffekte in der Fort- und Weiterbildung	implementiert	2000	ca. 2.000 p.a.	nachhaltig verankert
Hochschuldidaktische Fortbildungen zum Thema „gender-sensible Lehre“	implementiert	2013	ca. 1.000 p.a.	nachhaltig verankert
Masterstudiengang	geplant	2014	-	nachhaltig verankert
FIT girls	abgeschlossen (2011)	2010	35.000 €	Pilotprojekt, abgeschlossen

Bilanz

Für ihre Gleichstellungsstrategien wurde die Universität Paderborn bereits wiederholt ausgezeichnet. Sie erhielt die Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“ (2005, 2008, 2011), das TOTAL E-QUALITY-Prädikat (2009, 2012) und den Genderpreis des Landes NRW für das beste Gleichstellungskonzept (2009). Ebenfalls beteiligte sie sich erfolgreich mit drei eingeworbenen Professuren am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (2008).

Die Beteiligung der Universität Paderborn an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG war ein weiterer wichtiger Schritt zur Erreichung der Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich. Als besonders wichtig herauszuheben ist dabei die gesteigerte Präsenz des Themas in der gesamten Hochschule, insbesondere durch die Diskussion der Stellungnahme und daraus resultierender Maßnahmen in allen Bereichen der Hochschule. Durch die Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, deren Aufgabe u. a. die Prozessbegleitung bei der Umsetzung der Gleichstellungsstandards ist, konnte die Thematik besser in der Hochschulleitung und den Fakultäten verankert werden und die Relevanz hochschulweit gesteigert werden. Es konnten alle in der Stellungnahme neu formulierten Maßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt werden – einige wenige Maßnahmen aufgrund der Evaluationsergebnisse in modifizierter Form. Ebenfalls konnten die angestrebten Zielvorgaben erreicht werden.

Im Berichtszeitraum konnte die Universität Paderborn ihren bereits zu Beginn im Bundes- und Landesvergleich hohen Professorinnenanteil (inkl. Juniorprofessuren), mit dem sie seit 2004 landesweit den Spitzenplatz einnimmt, von 23,4 % (01/2008) auf 29,2 % (01/2012) steigern. Betrachtet man die Professuren ohne Juniorprofessuren stieg der Frauenanteil von 23,7 % (01/2008) auf 28,5 %. Damit konnte die im ersten Bericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards formulierte Zielvorgabe „Stand mindestens halten bzw. Erhöhung um 5 Prozentpunkte“ bei den Professuren mit einer Steigerung von 5,8 Prozentpunkten erreicht werden. Die aktuellsten Zahlen vom 30.06.2012 zeigen eine weitere Steigerung beim Professorinnenanteil. Dieser lag bei 31,1 % bei den W2/C3- und W3/C4-Professuren sowie bei 50,0 % bei den Juniorprofessuren. 2012 waren 65,0 % aller Neuberufenen (inkl. Juniorprofessuren) Wissenschaftlerinnen. Die Daten zeigen hohe fakultätsspezifische Unterschiede bei den Professorinnenanteilen. Deshalb wurde die Umsetzung verbindlicher Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten zur Steigerung des Professorinnenanteils vereinbart. Als Grundlage für die angestrebten Professorinnenanteile wird das Kaskadenmodell herangezogen. Die Zielvereinbarungen werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden.

Bei den Promotionen wurde die formulierte Zielvorgabe einer Steigerung des Frauenanteils von 5 Prozentpunkten im Berichtszeitraum weit übertroffen. Der Anteil von Frauen an den Promotionen lag 2008 bei 25,2 %, 2010 bei 25,9 % und 2012 bei 35,6 %. Somit konnte der Frauenanteil an den Promotionen im Berichtszeitraum sogar um über 10 Prozentpunkte erhöht werden. Zur Steigerung des Frauenanteils an den Promotionen wurden im Berichtszeitraum gezielt Maßnahmen implementiert. Während zum Zeitpunkt des Zwischenberichts noch keine Auswirkungen dieser Maßnahmen beobachtbar waren, greifen die Maßnahmen jetzt. Ebenfalls ist der Frauenanteil im gesamten Mittelbau im Berichtszeitraum von 24,3 % (01/2008) auf 35,1 % (01/2012) erheblich gestiegen. Auch in diesem Bereich wurde die in der Stellungnahme formulierte Zielgröße von 5 Prozentpunkten mit einer Steigerung von fast 11 Prozentpunkten weit übertroffen. Dieser Anstieg sollte sich in den nächsten Jahren weiterhin in den Promotionszahlen widerspiegeln.

Ausblick

Die Universität Paderborn wird die erfolgreiche Gleichstellungsstrategie der letzten Jahre fortführen und die im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingeführten Maßnahmen nachhaltig verankern. Ziel ist eine Steigerung der Frauenanteile an den Professuren und dem wissenschaftlichen Nachwuchs um mindestens weitere 5 Prozentpunkte in den nächsten Jahren. Das Gleichstellungskonzept wird optimiert und fortgeschrieben. Schwerpunkte werden sowohl bei der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, insbesondere im MINT-Bereich, als auch in der Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs gesehen. Beispielsweise wird der 2009 eingeführte Personalmittelpool für Absolventinnen ab 2013 zweimal im Jahr ausgeschrieben und damit die Anzahl der vergebenen Stellen für Promovendinnen aus dieser Förderlinie erhöht. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie werden die Betreuungsplätze für Kinder durch den Bau einer weiteren Kindertageseinrichtung und die Erweiterung der Kinderkurzzeitbetreuung PUKi erheblich ausgebaut.

Die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen wird flankiert durch Evaluationen und externe Begutachtungen, z. B. durch eine erneute Teilnahme am Professorinnenprogramm, am TOTAL E-QUALITY-Prädikat und am „audit familiengerechte hochschule“.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.03.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.02.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende; Stand erster Bericht: WS 07/08, Zwischenbericht: WS 10/11, Abschlussbericht: WS 12/13	7.483	6.013	55,4	44,6	7.913	7.315	52,0	48,0	9.660	8.970	51,9	48,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr; Stand erster Bericht: WS 2007/08 und SS 2008, Zwischenbericht: WS 2009/10 und SS 2010, Abschlussbericht: WS 2011/12 und SS 2012	86	29	74,8	25,2	86	30	74,1	25,9	65	36	64,4	35,6		Erhöhung um 5%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr; Kalenderjahr; ab 2011 Zwischenevaluierungen	2007: 1 2008: 4	2007: 3 2008: 1	2007: 25,0 2008: 80,0	2007: 75,0 2008: 20,0	2009: 1 2010: 2	2009: 3 2010: 0	2009: 25,0 2010: 100,0	2009: 75,0 2010: 0,0	2011: 1 2012: 2	2011: 1 2012: 3	2011: 50,0 2012: 40,0	2011: 50,0 2012: 60,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	9	2	81,8	18,2	10	6	62,5	37,5	6	6	50,0	50,0	Zielvorgabe gültig für die Summe der Professuren	
Professuren C3/C2/W2; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	48	26	64,9	35,1	42	26	61,8	38,2	45	29	60,8	39,2		
Professuren C4/W3; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	87	16	84,5	15,5	90	27	76,9	23,1	91	29	75,8	24,2		
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)**; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	144	44	76,6	23,4	142	59	70,6	29,4	142	64	68,9	31,1		Stand mind. halten bzw. Erhöhung um 5%**
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien): Hochschulrat, Präsidium; Dekanate (inkl. GeschäftsführerInnen), Stand Abschlussbericht: 12/2012	24	8	75,0	25,0	28	9	75,7	24,3	27	10	73,0	27,0		

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** In der Stellungnahme der Universität Paderborn und im Zwischenbericht wurde nicht nach C3/W2-Professuren und C4/W3-Professuren unterschieden. Es wurde dementsprechend auch eine Zielvorgabe für die gesamten Professuren formuliert. Daher werden auch in den Abschlussbericht diese Zahlen eingefügt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Fakultät für Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.03.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.02.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende; Zuordnung nach der Belegung des ersten Faches; Stand erster Bericht: WS 07/08, Zwischenbericht: WS 10/11, Abschlussbericht: WS 12/13	1.321	3.516	27,3	72,7	1.503	3.812	28,3	71,7	2.029	4.956	29,0	71,0		
Anzahl der Promotionen im Jahr; Stand erster Bericht: WS 2007/08 und SS 2008, Zwischenbericht: WS 2009/10 und SS 2010, Abschlussbericht: WS 2011/12 und SS 2012	6	14	30,0	70,0	8	7	53,3	46,7	6	19	24,0	76,0		**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr; Kalenderjahr; ab 2011 Zwischenevaluationen	2007: 0 2008: 2	2007: 2 2008: 1	2007: 0,0 2008: 66,7	2007: 100,0 2008: 33,3	2009: 1 2010: 1	2009: 3 2010: 0	2009: 25,0 2010: 100,0	2009: 75,0 2010: 0,0	2011: 0 2012: 1	2011: 0 2012: 3	2011: - 2012: 25,0	2011: - 2012: 75,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	1	1	50,0	50,0	0	3	0,0	100,0	0	3	0,0	100,0		**
Professuren C3/C2/W2; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	7	22	24,1	75,9	10	20	33,3	66,7	9	23	28,1	71,9		**
Professuren C4/W3; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	27	10	73,0	27,0	23	17	57,5	42,5	21	18	53,8	46,2		**
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren); Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	35	33	51,5	48,5	33	40	45,2	54,8	30	44	40,5	59,5		**
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***														

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** In der Stellungnahme der Universität Paderborn und im Zwischenbericht wurde bei den Statistiken nicht nach Fakultäten unterschieden. Somit wurden auch keine fakultätsspezifischen Zielvorgaben formuliert. 2012 wurde die Umsetzung verbindlicher Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten vereinbart, in denen konkrete Ziele zur Steigerung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich festgeschrieben werden. Die Zielvereinbarungen werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden (vgl. Abschlussbericht S. 3 und S. 15).

*** Die Dekanate werden in der Gesamtübersicht bei den Leitungspositionen mitaufgeführt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.03.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.02.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende; Zuordnung nach der Belegung des ersten Faches; Stand erster Bericht: WS 07/08, Zwischenbericht: WS 10/11, Abschlussbericht: WS 12/13	1.815	1.280	58,6	41,4	1.733	1.535	53,0	47,0	2.090	1.634	56,1	43,9		
Anzahl der Promotionen im Jahr; Stand erster Bericht: WS 2007/08 und SS 2008, Zwischenbericht: WS 2009/10 und SS 2010, Abschlussbericht: WS 2011/12 und SS 2012	11	3	78,6	21,4	17	8	68,0	32,0	13	2	86,7	13,3		**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr; Kalenderjahr; ab 2011 Zwischenevaluationen	2007: 0 2008: 1	2007: 0 2008: 0	2007: - 2008: 100,0	2007: - 2008: 0,0	2009: 0 2010: 2	2009: 0 2010: 0	2009: - 2010: 100,0	2009: - 2010: 0,0	2011: 0 2012: 0	2011: 1 2012: 0	2011: 0,0 2012: -	2011: 100,0 2012: -		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	1	1	50,0	50,0		**
Professuren C3/W2; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	8	0	100,0	0,0	6	1	85,7	14,3	6	0	100,0	0,0		**
Professuren C4/W3; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	12	3	80,0	20,0	15	4	78,9	21,1	17	5	77,3	22,7		**
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren); Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	23	4	85,2	14,8	24	6	80,0	20,0	24	6	80,0	20,0		**
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***														

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** In der Stellungnahme der Universität Paderborn und im Zwischenbericht wurde bei den Statistiken nicht nach Fakultäten unterschieden. Somit wurden auch keine fakultätsspezifischen Zielvorgaben formuliert. 2012 wurde die Umsetzung verbindlicher Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten vereinbart, in denen konkrete Ziele zur Steigerung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich festgeschrieben werden. Die Zielvereinbarungen werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden (vgl. Abschlussbericht S. 3 und S. 15).

*** Die Dekanate werden in der Gesamtübersicht bei den Leitungspositionen mitaufgeführt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Fakultät für Naturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.03.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.02.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende; Zuordnung nach der Belegung des ersten Faches; Stand erster Bericht: WS 07/08, Zwischenbericht: WS 10/11, Abschlussbericht: WS 12/13	711	476	59,9	40,1	682	490	58,2	41,8	827	576	58,9	41,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr; Stand erster Bericht: WS 2007/08 und SS 2008, Zwischenbericht: WS 2009/10 und SS 2010, Abschlussbericht: WS 2011/12 und SS 2012	13	5	72,2	27,8	18	12	60,0	40,0	10	8	55,6	44,4		**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr; Kalenderjahr; ab 2011 Zwischenevaluationen	2007: 0 2008: 0	2007: 0 2008: 0	2007: - 2008: -	2007: - 2008: -	2009: 0 2010: 0	2009: 0 2010: 0	2009: - 2010: -	2009: - 2010: -	2011: 0 2012: 1	2011: 0 2012: 0	2011: - 2012: 100,0	2011: - 2012: 0,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	0	0	0,0	0,0	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		**
Professuren C3/C2/W2; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	10	2	83,3	16,7	11	2	84,6	15,4	13	3	81,3	18,8		**
Professuren C4/W3; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	15	0	100,0	0,0	14	1	93,3	6,7	12	1	92,3	7,7		**
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren); Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	25	2	92,6	7,4	26	3	89,7	10,3	26	4	86,7	13,3		**
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***														

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** In der Stellungnahme der Universität Paderborn und im Zwischenbericht wurde bei den Statistiken nicht nach Fakultäten unterschieden. Somit wurden auch keine fakultätsspezifischen Zielvorgaben formuliert. 2012 wurde die Umsetzung verbindlicher Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten vereinbart, in denen konkrete Ziele zur Steigerung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich festgeschrieben werden. Die Zielvereinbarungen werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden (vgl. Abschlussbericht S. 3 und S. 15).

*** Die Dekanate werden in der Gesamtübersicht bei den Leitungspositionen mitaufgeführt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Fakultät für Maschinenbau

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.03.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.02.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende; Zuordnung nach der Belegung des ersten Faches; Stand erster Bericht: WS 07/08, Zwischenbericht: WS 10/11, Abschlussbericht: WS 12/13	1.202	185	86,7	13,3	1.820	332	84,6	15,4	2.352	396	85,6	14,4		
Anzahl der Promotionen im Jahr; Stand erster Bericht: WS 2007/08 und SS 2008, Zwischenbericht: WS 2009/10 und SS 2010, Abschlussbericht: WS 2011/12 und SS 2012	24	4	85,7	14,3	19	1	95,0	5,0	15	2	88,2	11,8		**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr; Kalenderjahr; ab 2011 Zwischenevaluationen	2007: 1 2008: 0	2007: 1 2008: 0	2007: 50,0 2008: -	2007: 50,0 2008: -	2009: 0 2010: 0	2009: 0 2010: 0	2009: - 2010: -	2009: - 2010: -	2011: 0 2012: 0	2011: 0 2012: 0	-	-		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	1	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		**
Professuren C3/C2/W2; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	4	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0		**
Professuren C4/W3; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	8	0	100,0	0,0	12	0	100,0	0,0	13	0	100,0	0,0		**
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren); Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	13	0	100,0	0,0	15	0	100,0	0,0	16	0	100,0	0,0		**
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***														

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** In der Stellungnahme der Universität Paderborn und im Zwischenbericht wurde bei den Statistiken nicht nach Fakultäten unterschieden. Somit wurden auch keine fakultätsspezifischen Zielvorgaben formuliert. 2012 wurde die Umsetzung verbindlicher Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten vereinbart, in denen konkrete Ziele zur Steigerung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich festgeschrieben werden. Die Zielvereinbarungen werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden (vgl. Abschlussbericht S. 3 und S. 15).

*** Die Dekanate werden in der Gesamtübersicht bei den Leitungspositionen mitaufgeführt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.03.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.02.2011 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.01.2013 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende; Zuordnung nach der Belegung des ersten Faches; Stand erster Bericht: WS 07/08, Zwischenbericht: WS 10/11, Abschlussbericht: WS 12/13	2.434	556	81,4	18,6	2.175	1.146	65,5	34,5	2.362	1.408	62,7	37,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr; Stand erster Bericht: WS 2007/08 und SS 2008, Zwischenbericht: WS 2009/10 und SS 2010, Abschlussbericht: WS 2011/12 und SS 2012	32	3	91,4	8,6	24	2	92,3	7,7	21	5	80,8	19,2		**
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr; Kalenderjahr; ab 2011 Zwischenevaluationen	2007: 0 2008: 1	2007: 0 2008: 0	2007: - 2008: 100,0	2007: - 2008: 0,0	2009: 0 2010: 1	2009: 0 2010: 0	2009: - 2010: 100,0	2009: - 2010: 0,0	2011: 1 2012: 0	2011: 0 2012: 0	2011: 100,0 2012: -	2011: 0,0 2012: -		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	4	0	100,0	0,0	6	2	75,0	25,0	4	2	66,7	33,3		**
Professuren C3/C2/W2; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	19	2	90,5	9,5	12	3	80,0	20,0	14	3	82,4	17,6		**
Professuren C4/W3; Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	25	3	89,3	10,7	26	5	83,9	16,1	28	5	84,8	15,2		**
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren); Stand erster Bericht: 01/2008, Zwischenbericht: 01/2011, Abschlussbericht: 06/2012	48	5	90,6	9,4	44	10	81,5	18,5	46	10	82,1	17,9		**
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)***														

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** In der Stellungnahme der Universität Paderborn und im Zwischenbericht wurde bei den Statistiken nicht nach Fakultäten unterschieden. Somit wurden auch keine fakultätsspezifischen Zielvorgaben formuliert. 2012 wurde die Umsetzung verbindlicher Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten vereinbart, in denen konkrete Ziele zur Steigerung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich festgeschrieben werden. Die Zielvereinbarungen werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden (vgl. Abschlussbericht S. 3 und S. 15).

*** Die Dekanate werden in der Gesamtübersicht bei den Leitungspositionen mitaufgeführt.



Impressum:

Herausgeber: Präsidium
Universität Paderborn
Warburger Straße 100
33098 Paderborn