

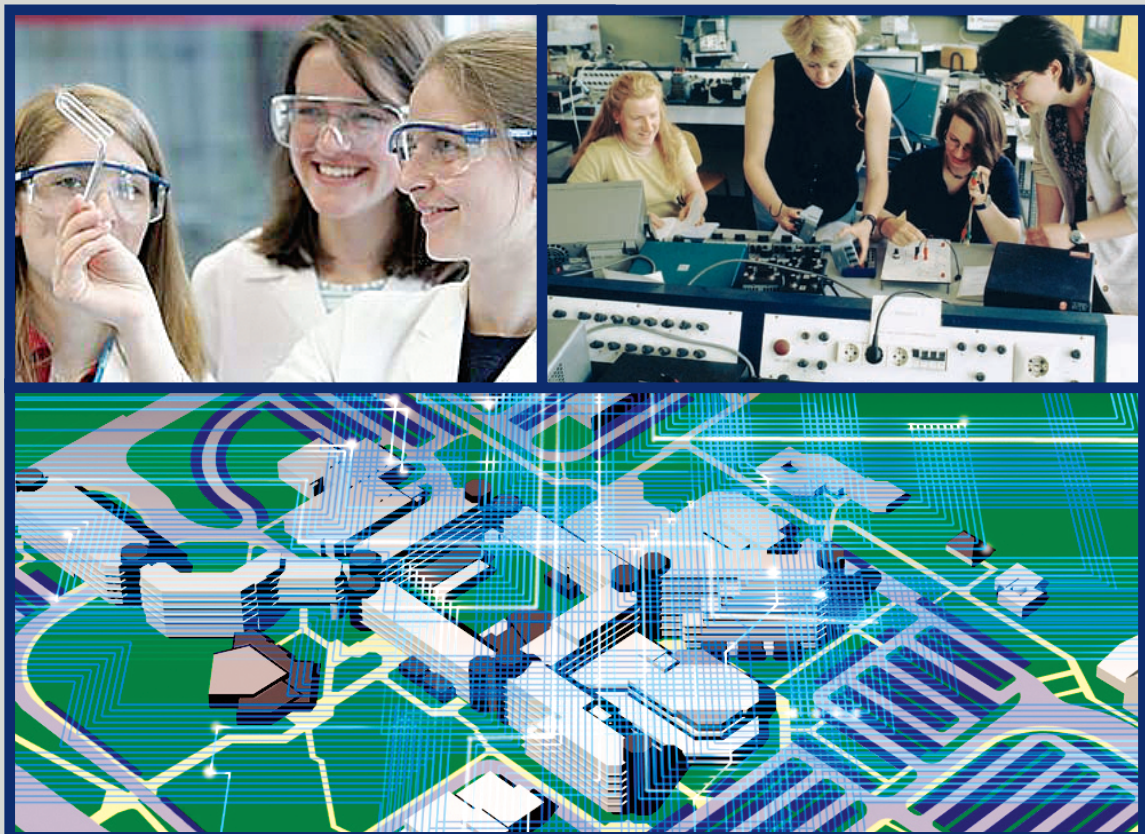


Zwischenbericht

zur Umsetzung der

**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der
Deutschen Forschungsgemeinschaft**

Februar 2011



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	4
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	8
3.6 Gesunde Hochschule.....	8
3.7 Internetportale.....	8
4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	9
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	9
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
Zwischenbilanz.....	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 zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards formuliert. Diese Stellungnahme gibt einen Überblick über bestehende gleichstellungspolitische Maßnahmen und formuliert zusätzlich neue Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit. Die Erarbeitung der Stellungnahme erfolgte durch eine Arbeitsgruppe unter Vorsitz des Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde an der Universität Paderborn eine Steuerungsgruppe unter Leitung des Vizepräsidenten für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen eingerichtet, die durch eine externe Beratung unterstützt wird. Die Ergebnisse der Arbeit der Steuerungsgruppe wurden im Januar 2011 auf der Klausurtagung der Hochschulleitung mit den Dekanen der Universität Paderborn diskutiert.

Die statistischen Daten der Universität Paderborn zeigen bereits seit längerer Zeit eine Besonderheit: Es ist eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im Landes- und Bundesvergleich relativ hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal 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. Aufgrund der geringen Promovendinnenzahlen ist die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses der Handlungsschwerpunkt der gleichstellungspolitischen Arbeit an der Universität Paderborn. Beispielsweise wird 2011 eine Studie durchgeführt, in der die Gründe für den geringen Frauenanteil an den Doktorandinnen untersucht werden (siehe A 2).

Das vorliegende Papier beinhaltet einen Zwischenbericht über den Umsetzungsprozess der Gleichstellungsstandards an der Universität Paderborn und bietet einen Überblick über die Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Paderborn.

Der Zwischenbericht wurde im Präsidium diskutiert und folgenden Kommissionen vorgelegt: Forschungskommission, Gleichstellungskommission, 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 „Personalmittelpool für Absolventinnen“ (vgl. B 2.2), „Unterstützung von Forschungsvorhaben“ (vgl. B 2.3) sowie „Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen“ (vgl. 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. Insbesondere wirkt die Gleichstellungskommission bei der Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne, sowie bei der internen Mittelvergabe mit. Der Kommission gehören je zwei Vertreter/innen aus den einzelnen Statusgruppen an, die vom Senat gewählt werden.

Die Gleichstellungsaufgabe ist in den Basisdokumenten der Universität Paderborn verankert: In ihrem im Zusammenhang mit der Ziel- und Leistungsvereinbarung III mit dem Land NRW formulierten 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 2009 überarbeiteten Grundordnung der Universität Paderborn sind die nachhaltige Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Förderung der familien- und elterngerechten Hochschule festgelegt.

Auch in der Zielvereinbarung II (ZV 2005-2007) und der Ziel- und Leistungsvereinbarung III (ZLV 2007-2010) zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) sind Zielvereinbarungen im Bereich des Gender Mainstreaming festgeschrieben. Es wurden konkrete Verpflichtungen in den Kategorien „Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren“, „Erhöhung des Frauenanteils in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern“, „Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses“, „Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium“ sowie „Genderforschung“ formuliert.

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	implementiert	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	2005	-	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 sollen gleichstellungspolitische Zielsetzungen zukünftig auch auf der Ebene der Fakultäten noch stärker implementiert werden. Deshalb wurde festgelegt, dass gleichstellungsrelevante Prozesse auch in die Strukturpläne der Fakultäten eingebunden werden sollen. Außerdem sollen gleichstellungsbezogene Ziele in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium aufgenommen werden. Für den Implementierungsprozess wurde unter der Leitung des Vizepräsidenten für Planung, Finanzen und Internationale Beziehungen eine Steuerungsgruppe gebildet. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind der ständige Vertreter des Kanzlers, die Dekane bzw. FakultätsgeschäftsführerInnen, die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Geschäftsführung des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies. Die Arbeit der Steuerungsgruppe wird 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.

Auf der Grundlage des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfassen die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung der Universität Paderborn für die jeweiligen Bereiche spezifische Frauenförderpläne mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Zielerreichung. Alle drei Jahre wird eine 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 sechzehn 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.

¹ Unter dem Punkt „Finanzierung“ werden konkrete Angaben gemacht, falls für die Maßnahme bezifferbare finanzielle Mittel bzw. Personal bereitgestellt

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
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung	implementiert	1987	-	nachhaltig verankert
Einbindung gleichstellungsbezogener Ziele in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium	beschlossen	2008	-	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 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 der Universität Paderborn sowie mit anderen

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 der Universität Paderborn hat eine Gültigkeit von 2008-2013 und wird 2011 auf seine Wirksamkeit und seine Umsetzung überprüft. Das Konzept wurde von einer externen Jury positiv begutachtet. Drei Professuren konnten erfolgreich aus dem Programm eingeworben werden.

Total E-Quality-Prädikat

Die Universität Paderborn hat im Januar 2009 das Total E-Quality-Prädikat erhalten. Grundlage für die Bewerbung ist ein Selbstbewertungsinstrument im Hinblick auf die vorhandenen und zukünftigen Aktivitäten einer auf Chancengleichheit orientierten Personal- und Organisationspolitik. Ziel der Universität Paderborn ist es, durch diesen Qualitätsmanagementprozess ihre Gleichstellungspolitik zu evaluieren und zu optimieren.

„audit familiengerechte hochschule“

Die Universität Paderborn ist als familiengerechte Hochschule auditiert. Mit diesem Managementinstrument will die Universität Paderborn ihre Personalpolitik familienbewusst gestalten und sich für die Verbesserung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen einsetzen.

Qualitätsmanagementsystem „Lehre und Studium“

In das Qualitätsmanagementsystem wurde die Zielsetzung „familienfreundliche Hochschule“ als Strategieziel aufgenommen.

Externe Evaluation

2010 erfolgte eine externe Evaluation der Gleichstellungskonzepte 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	implementiert	1999	-	nachhaltig verankert
Rahmenplan und Frauenförderpläne mit Berichtspflicht	implementiert	1990	-	nachhaltig verankert
Gleichstellungskonzept 2008-2013 (Professorinnenprogramm)	implementiert	2008	996.000 € Teilfinanzierung für eingeworbene Professuren + ca. 830.000 € p.a. für Gleichstellungsmaßnahmen ²	Laufzeit bis 2013, Verlängerung geplant
Total E-Quality-Prädikat	implementiert	2009	2.000 € für Teilnahme	2012, Verlängerung geplant
audit familiengerechte hochschule	implementiert	2005	10.000 € pro Auditierung	2011, Verlängerung geplant
Qualitätsmanagementsystem „Lehre und Studium“	implementiert	2009	-	nachhaltig verankert
Externe Evaluation	implementiert	2010	30.000 €	einmalig
Umsetzung der Gleichstellungsstandards der DFG	implementiert	2009	16.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant

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

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

Stärken-Schwächen-Analyse, aus der Schlüsse für die Konzeption und Implementierung neuer gleichstellungspolitischer Maßnahmen gezogen werden, sowie für die Erstellung der Frauenförderpläne und Berichte verwendet.

Beispielsweise zeigen die statistischen Daten bereits seit längerer Zeit eine deutliche Diskrepanz zwischen dem bundesweit hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal. Eine fundierte und systematische Analyse der Gründe für den niedrigen Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen hat bislang noch nicht stattgefunden. Deshalb hat die Universitätsleitung beschlossen, eine wissenschaftliche Studie zur geringen Repräsentanz von Promovendinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Universität Paderborn durchzuführen. Auf der Grundlage der erhaltenen Ergebnisse werden dann passgenaue weitere Maßnahmen entwickelt.

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
Studie zur Analyse des geringen Promovendinnenanteils	beschlossen	2008	36.000 €	einmalig

3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Der Universität Paderborn wurde am 22.11.2005 als erster Universität in NRW das Grundzertifikat zum *audit familiengerechte hochschule* verliehen. Die Re-Auditierung nach drei Jahren zur Bestätigung des Zertifikats und zur weiteren Optimierung als familiengerechte Hochschule erfolgte am 24.11.2008. Auch engagiert sich die Universität Paderborn regional im „Lokalen Bündnis für Familie“ und bundesweit als eine der Erstunterzeichnerinnen im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“:

Zur Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten wurden sehr weitreichende Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit und zur alternierenden Telearbeit abgeschlossen.

Bei der Gleitzeit haben die Beschäftigten die Möglichkeit, innerhalb der Rahmenzeit von 7.00 Uhr bis 19.30 Uhr die tägliche Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten zu erbringen. Währenddessen können durch Vor- oder Nacharbeit bis zu zehn zusätzliche arbeitsfreie Tage z. B. für Ferienzeiten herausgearbeitet werden.

Vor Einführung der Telearbeit wurde im Rahmen einer Diplomarbeit am Lehrstuhl für Arbeitsorganisationspsychologie eine Pilotstudie mit anschließender Evaluation dazu durchgeführt. Die alternierende Telearbeit kann sowohl von Beschäftigten in Technik und Verwaltung als auch von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden.

Als weitere Maßnahme zur familienfreundlichen Studienorganisation wurde 2009 ein Teilzeitstudiengang Informatik eingeführt, der es ermöglicht, ein Studium mit einer Familien- oder Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Weitere Teilzeitstudiengänge sind bereits in Planung.

Die Teilzeitregelungen an der Universität Paderborn sind sehr umfassend. Auch Professorinnen und Professoren werden Teilzeitmöglichkeiten geboten. Dies ist beispielsweise im Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften explizit festgeschrieben. In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik wurde gerade eine Teilzeitprofessur besetzt.

Tabelle 6: Maßnahmen „Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation“

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

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 getragenen Kindertagesstätte Kunigunde geschaffen. Die neu geschaffenen und von der Universität mitfinanzierten Plätze stehen insbesondere für Kinder von wissenschaftlichen Beschäftigten zur Verfügung. Insgesamt verfügt die Tagesstätte nun über 80 Betreuungsplätze, von denen mindestens 40 Plätze für Kinder von Studierenden und mindestens 20 Plätze für Kinder von Beschäftigten reserviert sind. Zusätzlich stehen für Kinder von Neuberufenen Betreuungsplätze zur Verfügung. Die Kindertagesstätte hat montags bis freitags von 7.30 bis 16.30 Uhr geöffnet. Es ist weiterer Bedarf an Kita-Plätzen vorhanden.

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 kostenlos beaufsichtigt und beschäftigt 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. Öffnungszeiten im Semester (Öffnungszeiten in den Semesterferien nach Bedarf): Montags bis donnerstags von 13.45 bis 19.45 Uhr, freitags 13.45 Uhr bis 18.15 Uhr. Der Bedarf ist durch das Angebot gedeckt.

Ferienbetreuung

In den Oster-, Sommer- und Herbstferien wird eine Ferienbetreuung für jeweils 40-60 Schulkinder von Angehörigen der Universität Paderborn angeboten. Das Konzept der Ferienfreizeiten verfolgt zwei Ziele: Erstens soll die Vereinbarkeitsproblematik der Beschäftigten und Studierenden erleichtert werden. Zweitens sollen die Freizeiten dazu beitragen, 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 Tagesmütter, Babysitter, Plätzen in Kindertagesstätten und Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen. Das Eltern-Service-Büro verfügt über eine eigene Tagesmütter- und Babysitter-Datei. Das Projekt „Ersatzgroßeltern“ vermittelt insbesondere für Eltern, die nicht aus der Region kommen und somit nicht über ein engmaschiges soziales Netz verfügen, eine Unterstützung durch sogenannte Ersatzgroßeltern. Die Ersatzgroßeltern können beispielsweise im Krankheitsfall der Kinder oder der Tagesmutter einspringen oder auch am Abend Babysitterdienste übernehmen. Seniorinnen und Senioren können diese Aufgabe ehrenamtlich oder gegen Bezahlung übernehmen.

Betreuungsplätze für Kinder von GastdozentInnen in einer privaten Kindertagesstätte

Für die Kinder von Gastdozentinnen und Gastdozenten wird von der Universität Paderborn ein Kontingent an Betreuungsplätzen in einer privaten Kindertagesstätte gestellt.

Zuschüsse für Kinderbetreuungskosten

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

Zuschüsse bei Stipendien

Bei den Graduierten- und Postdoc-Stipendien der Universität Paderborn werden Kinderzulagen gezahlt. In Anlehnung an die Richtlinien der DFG beträgt die Kinderzulage pauschal 400 €/Monat für ein Kind unter 18 Jahren. Dieser Betrag erhöht sich um jeweils 100 €/Monat für jedes weitere Kind.

Verlängerung von 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.

Tabelle 7: Maßnahmen zu „Kinderbetreuungsangebote“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Erweiterung der Kindertagesstätte	implementiert	2010	Investitionskosten Erweiterung Kita: 200.000 €; Betriebskosten Erweiterung 30.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Reservierte Plätze für Kinder von Neubeurtenen in der Kita	implementiert	2010	s.o.	nachhaltig verankert
Kinderkurzzeitbetreuung PUKi	implementiert	2007	32.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant
Ferienbetreuung	implementiert	1999	ca. 4.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Eltern-Service-Büro	implementiert	2006	32.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant
Betreuungsplätze für Kinder von GastdozentInnen	implementiert	2008	13.000 €	2013, Verlängerung geplant
Kinderbetreuungskosten bei Tagungen etc.	implementiert			nachhaltig verankert
Zuschüsse bei Stipendien	implementiert		400 € pro Monat für ein Kind, 100 € pro Monat für jedes weitere Kind	nachhaltig verankert
Verlängerung von Stipendien	implementiert		siehe Tabelle 16	nachhaltig verankert

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Dual Career Service

Es wird zurzeit ein Konzept für ein Dual Career Programm zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beim Start an der Universität Paderborn entwickelt. Ziel dieses Programms ist es, Informationen und gezielte Beratung für Dual Career Paare bereitzustellen und Partnerinnen bzw. Partner von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei der Suche nach einer passenden Stelle bzw. Anschlussmöglichkeiten an den bisherigen Karriereweg zu unterstützen. Zur Beratung der Dual Career Paare wird gerade ein Internetportal mit Informationen zusammengestellt, welches Anfang 2011 online gestellt wird.

Tabelle 8: Maßnahmen zu „Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Konzeption und Einrichtung Dual Career Programm	beschlossen	2008	ca. 16.000 € für die Konzeption des Dual Career Programms und die Erstellung des Portals	einmalig
Internetportal Dual Career	beschlossen	2011		nachhaltig verankert

3.4 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege von Angehörigen

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie“ wurde bisher hauptsächlich mit der Betreuung von Kindern verbunden. Es gibt aber noch einen weiteren, bislang weniger beachteten Aspekt einer familienfreundlichen Hochschule: Auch Beschäftigte, die sich um pflege- oder hilfsbedürftige Angehörige kümmern, haben oftmals Probleme, die Anforderungen beider Lebensbereiche zu erfüllen. Die Universität Paderborn hat daher in 2010 auch Maßnahmen in diesem Bereich implementiert. So wurde das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen“ erstmals im Fort- und Weiterbildungsprogramm der Universität Paderborn aufgegriffen. Außerdem wurde ein Internetportal mit Informationen zu diesem Thema erstellt.

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 zum Thema Pflege	implementiert	2010	8.500 €	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, Ringvorlesung

Um die Sichtbarkeit von Vätern zu erhöhen und mehr zu diesem Thema zu informieren, wurde im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung 2010 ein Workshop zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Vaterschaft - Väterfreundliche Hochschule“ angeboten. Außerdem wurden in 2009 im Rahmen des Kinder-Uni-Tags und in der Vortragsreihe „Elternschaft und Wissenschaft“ Vorträge zu dem Thema organisiert. Auch in Zukunft soll das Thema in der Fort- und Weiterbildung sowie in anderen Kontexten weiterhin aufgegriffen werden. Im Sommersemester 2011 veranstaltet das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies eine Ringvorlesung zum Thema „Der ‚fremde‘ Mann“, die sich mit der Konstruktion von Männlichkeit beschäftigt.

Kollegiale Beratung für Väter

2011 wird an der Universität Paderborn als Pilotprojekt erstmalig 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.

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

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

3.6 Gesunde Hochschule

Der Arbeitskreis „Gesunde Hochschule“ verfolgt das Ziel, an der Universität Paderborn gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen zu initiieren und zu unterstützen. Im Mittelpunkt steht dabei die Etablierung von Maßnahmen zur Kompetenzsteigerung im Bereich Gesundheit mit dem Ziel einer verstärkten Identifikation mit der Hochschule. Der Arbeitskreis versteht sich als Steuergremium, das sich aus 18 zentralen Einrichtungen und Bereichen der Universität zusammensetzt. Angebote sind z. B. Veranstaltungen zum Thema „Work-Life-Balance“ und die Mobile Massage für Mitarbeitende.

3.7 Internetportale

Als weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit wurden verschiedene Internetportale entwickelt, um Interessierten den Zugang zu Informationen zu erleichtern:

Portal „Gender und Gleichstellung“

Das Portal ist ein Kooperationsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn mit dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ und dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies. Das Portal bündelt die Aktivitäten der Universität Paderborn zu den Themen „Gender“ und „Gleichstellung“ und stellt Informationen zu diesen Themenfeldern bereit.

Portal „Familiengerechte Hochschule“

Das Portal informiert zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie“ und gibt einen Überblick über die Maßnahmen an der Universität Paderborn in diesem Bereich.

Außerdem wurden 2010 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
Portal „Gender und Gleichstellung“	implementiert	2010	-	nachhaltig verankert
Portal „Familiengerechte Hochschule“	implementiert	2007	-	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, in denen Auswahlkommissionen gebildet werden, wird auf eine paritätische Besetzung der Kommission geachtet. Außerdem werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, wenn diese die geforderte Qualifikation erfüllen.

Bei der Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen 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. Bei allen Stellen wird vor der Stellenbesetzung die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten eingeholt.

Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren

Das Verfahren für die Besetzung von Professuren hat die Universität Paderborn in einer Berufsordnung 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 geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern ist festgelegt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerberinnen mit erforderlicher Qualifikation einzuladen sind. Schon vor Erhalt der Bewerbungen ist ein Kriterienkatalog für die Stelle festzulegen.

Die Berufsordnung 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, um diese zu vermeiden. Den Berufsbeauftragten wird zudem eine Checkliste zur Verfügung gestellt, die in kompakter Form die wesentlichen Punkte zusammenfasst, die es innerhalb von Berufungsverfahren zu berücksichtigen gilt. 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 wird im Rahmen der Fort- und Weiterbildung ein Workshop zu gendersensiblen Auswahl- und Berufungsverfahren angeboten (siehe B 3).

Überprüfung bestehender Begutachtungsverfahren

Als weitere neue Maßnahme wurde in der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die nochmalige Überprüfung bestehender Begutachtungsverfahren (z. B. zur Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien) auf Umsetzung der Chancengleichheit formuliert. Diese Überprüfungen werden 2011 erfolgen.

Tabelle 12: Maßnahmen zu „Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Erfassung gleichstellungsrelevanter Daten bei Auswahlverfahren	implementiert	ca. 1998	-	nachhaltig verankert
Gleichstellungsorientierter Leitfaden für Berufungsverfahren	implementiert	2007	-	nachhaltig verankert
Berufsbeauftragte des Präsidiums	implementiert	2007	-	nachhaltig verankert
Überprüfung bestehender Begutachtungsverfahren	beschlossen	2008	-	

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 transpa-

rente 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 benennt die Universität eine Ombudsfrau bzw. einen Ombudsmann.

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

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. Des Weiteren 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. 2010 wurden erstmals im Rahmen des Girls' Days unter der Überschrift „Neue Wege für Jungs“ Workshops für Schüler in den Bereichen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, angeboten. Je nach Zielsetzung richten sich die Veranstaltungen nur an Mädchen/nur an Jungen oder sind für beide Geschlechter offen. Die durchgeführten Maßnahmen bauen aufeinander auf und setzen bei Schülerinnen und Schülern aller Altersstufen an:

- **„Girls' Day“ und „Neue Wege für Jungs“:** Die Universität Paderborn beteiligt sich jedes Jahr mit über 15 Workshops und Praktika für 120-160 Schülerinnen in den MINT-Fächern am bundesweiten Girls' Day. 2010 wurden erstmals in diesem Rahmen auch für Schüler entsprechende Workshops in den Studiengängen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, z. B. in den Fächern Erziehungswissenschaft, Kunst und Sprachen, angeboten.
- **Easter + Summer School: Mädchen machen MINT:** In Workshops können Schülerinnen der Jahrgangsstufen 8-13 praxisorientierte Themen aus MINT-Fächern selbst ausprobieren. Beispielsweise konnten Webseiten programmiert, virenbefallene Computer „kuriert“, ein Kurzfilm produziert oder Roboter „zum Leben erweckt“ werden.
- **Schnupperstudium:** In der jährlich überregional stattfindenden interdisziplinären Herbsthochschule erhalten Schülerinnen der Sekundarstufe II in ca. 30 Vorträgen und Workshops sowie einem informativen Rahmenprogramm einen Einblick in das gesamte Studienangebot der beteiligten MINT-Fächer. An der Veranstaltung mit Vorträgen und Workshops nehmen jährlich ca. 100 Schülerinnen teil.
- **tasteMINT:** Ab 2011 wird die Universität Paderborn das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT anbieten, das Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule-Hochschule die Möglichkeit bietet, ihre Stärken für den MINT-Bereich zu erpro-

³ International Graduate School (IGS)

ben. Die Universität Paderborn ist im Zusammenschluss mit zdi-Zentren und Hochschulen in Ostwestfalen-Lippe Preisträgerin des im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen ausgeschriebenen Wettbewerbs um die besten Konzepte zur Durchführung von tasteMINT.

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. Ein weiteres Ziel des Projekts ist es, den geringen Frauenanteil unter den Studierenden und beim wissenschaftlichen Personal dieser Fächer zu erhöhen.

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

- **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 zur Aufnahme eines Chemiestudiums in das 2. Fachsemester qualifiziert. Die Sommerschule wurde 2010 dauerhaft verankert. Seit 2010 führt auch das Department Physik eine Sommerakademie als Modellversuch durch.
- **Schülerlabor:** 2010 hat die Universität Paderborn in Kooperation mit dem Heinz Nixdorf MuseumsForum das Schülerlabor coolMINT eingerichtet. Schülerinnen und Schüler ab dem Grundschulalter sollen dort durch Experimentieren die Faszination der MINT-Fächer erfahren.
- **Teilnahme an regionalen und überregionalen Berufsmessen:** Mit der Teilnahme an Berufsmessen wird Werbung für ein Studium an der Universität Paderborn in den MINT-Fächern gemacht.
- **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.

Tabelle 14: Maßnahmen zu „Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit	
Personalrekrutierung	implementiert	1992	-	nachhaltig verankert	
Personalmarketing	implementiert	2008	-	nachhaltig verankert	
Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“	implementiert	1999	Für das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“, welches in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten die Maßnahmen im MINT-Bereich konzipiert und durchführt, werden insgesamt 74.000 € p.a. verausgabt.	2013, Verlängerung geplant	
Girls' Day	implementiert	2003		nachhaltig verankert	
Neue Wege für Jungs/Boys' Day	implementiert	2010		nachhaltig verankert	
Easter + Summer School: Mädchen machen MINT	implementiert	2008		nachhaltig verankert	
Schnupperstudium	implementiert	2002		nachhaltig verankert	
tasteMINT	beschlossen	2010 Umsetzung 2011		Pilotphase 2011	
Sommerschule Chemie	implementiert	2007		-	nachhaltig verankert
Sommerakademie Physik	implementiert	2010		-	Modellversuche bis zunächst 2011
Schülerlabor coolMINT	implementiert	2010			nachhaltig verankert
Teilnahme an Berufsmessen	implementiert	1994		-	nachhaltig verankert
Förderpreis der Wirtschaft	implementiert	2007	ca. 22.500 € Preisgeld p.a.	nachhaltig verankert	

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Leistungsorientierte Mittelvergabe

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 Absolventen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen.

Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen

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 ist geplant. Im Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften wurde 2010 festgeschrieben, dass die Fakultät eine entsprechende Erhebung sowohl auf Fakultätsebene wie auch auf zentraler Ebene unterstützt.

Tabelle 15: Maßnahmen zu „Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Leistungsorientierte Mittelvergabe mit dem Indikator „Gleichstellung“	implementiert	2000	-	nachhaltig verankert
Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen	implementiert	2009	ca. 150.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant
Überprüfung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Leistungsbezügen/ Ausstattungen	beschlossen auf Fakultätsebene (Fakultät KW)	2010	-	2013, Verlängerung geplant

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 auf 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“

Um Studentinnen den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern, hat die Universität das Peer-Mentoring-Programm „Einblick“ eingerichtet. Mit dem Programm wird Absolventinnen 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.

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 aller Phasen des Promotionsprozesses, die sich für eine weitere Karriere in der Wissenschaft interessieren.

Genderstipendien

Die Universität Paderborn vergibt jährlich zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung an der Universität Paderborn.

Graduiertenstipendien

Die Universität Paderborn vergibt jährlich Grundstipendien (Laufzeit zwei Jahre) und Abschlussstipendien (Laufzeit sechs Monate) an Doktorandinnen und Doktoranden.

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

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.

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, Karrierestrategien. Es soll die Zielgruppe bei dem Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere unterstützen.

Vergabe eines Preises für die Betreuerinnen und Betreuer von Doktorandinnen

Anhand der Zahlen der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen der letzten fünf Jahre soll 2013 ein Preis in Höhe von je 5.000 € an die Hochschullehrerin bzw. den Hochschullehrer jeder Fakultät mit den meisten Promotionen von Frauen verliehen werden. Das Preisgeld soll für Maßnahmen zur Förderung von Doktorandinnen eingesetzt werden.

Karrieretag für Nachwuchswissenschaftler

Die Universität Paderborn plant für 2011 einen Karrieretag für Nachwuchswissenschaftler. Ziel ist eine Vernetzung und der Austausch über karriererelevante Themen mit Expertinnen und Experten.

2.3 Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase

Postdoc-Stipendien

Die Universität Paderborn verleiht jährlich Postdoc-Stipendien. Mit diesem Programm wird 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. Das Stipendium beträgt 1.800 €/Monat.

Unterstützung von Forschungsvorhaben

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

Die Hochschulleitung der Universität Paderborn hat beschlossen, zukünftig ein Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen anzubieten. Dieses Programm wird in Form eines Einzel-Coachings angeboten. Ziel für die Teilnehmerinnen ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position, für exzellente Forschung und Lehre und für die Bildung von Netzwerken. Ein Konzept für das Programm wird zurzeit entwickelt.

2.5 Forschungsförderung

Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise

Die Hochschulleitung der Universität Paderborn nominiert gezielt herausragende Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise. Beispielsweise erhält Prof. Dr. Christine Silberhorn 2011 den Leibniz-Preis. Außerdem wurde Jun.-Prof. Dr. Sina Ober-Blobaum 2010 neues Mitglied des Jungen Kollegs der nordrhein-westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste.

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, Graduiertenkollegs) bei der Antragstellung zu Gleichstellungsaspekten berät. Dieses Angebot umfasst Informati-

onen über die Möglichkeiten der Beantragung von zusätzlichen Finanzmitteln zur Gleichstellung, die Beratung zur Entwicklung von maßgeschneiderten und somit passgenauen Gleichstellungskonzepten für die jeweiligen Vorhaben sowie die Beratung bei der Umsetzung der Konzepte.

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

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Peer-Mentoring-Programm „Einblick“	implementiert	2010	48.000 € p.a.	2011, Pilotprojekt
„Fit in den Job“	implementiert	2006	ca. 3.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Mentoring-Programm für Doktorandinnen	implementiert	2008	48.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant
Genderstipendien	implementiert	2006	i.d.R. zwei Stipendien p.a.; das Stipendium beträgt 12.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Graduiertenstipendien	implementiert		mind. zwei Grund- und ein Abschlussstipendium p.a.; das Stipendium beträgt 12.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Information über Promotionsmöglichkeiten	implementiert	2010	-	nachhaltig verankert
Personalmittelpool für Absolventinnen	implementiert	2009	150.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant
„Karriere als Wissenschaftlerin“	implementiert	2007	ca. 4.000 € p.a.	nachhaltig verankert
Preis für erfolgreiche Betreuung	beschlossen	2009	einmalig 25.000 €	2013
Karrieretag	geplant	2011		Pilotprojekt
Postdoc-Stipendien	implementiert	2006	i.d.R. zwei Stipendien p.a.; das Stipendium beträgt 21.600 € p.a.	nachhaltig verankert
Unterstützung von Forschungsvorhaben	implementiert	2007	60.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant
Kompetenzteams für Habilitandinnen	implementiert	2009	2.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant
Coaching für Neuberufene	beschlossen	2010	noch in der Planungsphase	2013, Verlängerung geplant
Nominierung für Wissenschaftspreise	implementiert		-	nachhaltig verankert
Beratung bei der Antragstellung	implementiert	2009	16.000 € p.a.	2013, Verlängerung geplant

3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Fort- und Weiterbildung

Um auf breiter Basis für genderspezifische Verzerrungseffekte zu sensibilisieren, werden im Rahmen des allgemeinen 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.

Im Januar 2011 wurde im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung 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 Ringvorlesung zur Genderforschung mit unterschiedlichen Schwerpunkten an wie z. B. zum Thema „Geschlechtertheorie und -forschung in verschiedenen Disziplinen“. Die Ringvorlesung wird als Studienleistung im Studium Generale angerechnet.

Veranstaltungspaket für geschlechterbewusste Lehre

Das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies plant in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn die Entwicklung eines Veranstaltungspakets für geschlechterbewusste Lehre. Dieses soll in den Fachdidaktiken insbesondere jener Fächer eingesetzt werden, die bislang noch wenig geschlechterbewusste Lehre anbieten (besonders aus dem MINT-Bereich). Ergänzend soll ein Modul geschlechterbewusster Lehre als Fortbildung für Lehrende in Kooperation mit der Stabsstelle Bildungsinnovationen und Hochschuldidaktik Paderborn entwickelt werden. Beide Module sollen erprobt und anschließend verstetigt werden.

Masterstudiengang „Geschlechterstudien/Gender Studies“

Momentan wird von der Fakultät für Kulturwissenschaften und dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies ein Zweifach-Masterstudiengang „Kulturwissenschaften“ mit dem Fach „Geschlechterstudien/Gender Studies“ entwickelt.

Bereits seit dem Wintersemester 2002/03 wird an der Universität Paderborn der konsekutive Masterstudiengang „Komparatistik“ mit den Schwerpunkten Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies angeboten.

Projekt „FIT girls“

Um die Ausbildung von Rollenstereotypen zu verhindern, wurde das Projekt „FIT FÜR DIE ZUKUNFT“ initiiert. Im Rahmen des Projekts, welches zum Ziel hat, das Interesse von jungen Mädchen an Technik zu fördern, wird 2011 zum ersten Mal die Aktion „FIT girls“ für Schülerinnen der 3. Klasse im Schülerlabor der Universität Paderborn stattfinden. Hierbei stehen die Kinder mit ihren Eltern als Akteure im Mittelpunkt. Studien zeigen, dass die Eltern eine wichtige Rolle bei der Förderung der kindlichen Neugier und der Entwicklung von Interesse spielen. Das Projekt bietet daher gemeinsame Technik-Tage für Eltern und ihre Töchter an 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	implementiert	2000	ca. 1.000 p.a.	nachhaltig verankert
Workshop zum Thema Auswahl- und Berufungsverfahren	implementiert	2011	ca. 1.000 €	nachhaltig verankert
Ringvorlesung „Gender“	implementiert	2008	-	nachhaltig verankert
Erweiterung der gendersensiblen Lehre	geplant	2010	Planungsphase	
Masterstudiengang	geplant	2013	-	
FIT girls	implementiert	2010	35.000 €	Pilotprojekt

Zwischenbilanz

Für ihre Gleichstellungsstrategien wurde die Universität Paderborn bereits wiederholt ausgezeichnet. Sie erhielt die Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“ (2005, 2008), das Total E-Quality-Prädikat (2009) 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).

Während die Universität Paderborn bereits über einen im Bundes- und Landesvergleich hohen Professorinnenanteil (inkl. Juniorprofessuren) von derzeit 28,36 % verfügt, mit dem sie seit 2004 landesweit den Spitzenplatz einnimmt, besteht bei einem Frauenanteil von 32,77 % im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ein erhöhter Handlungsbedarf. Die Universität Paderborn sieht es als zentrale gleichstellungspolitische Z(ve) ET-43 (a) -1 (l) 4 (s) -43 (ze) -1(n) -(si-1 (e) -1 () -43 (Z(ve) ET

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht									
	Ausgangslage am 31.03.2009				Status am 15.02.2011				Zielvorgabe für 2013
	Anzahl		%		Anzahl		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	
wiss. Karrierestufen									
Immatrikulationen WS 07/08; WS 10/11	7.483	6.013	55,50%	44,50%	7.913	7.315	51,96%	48,04%	
Promovierende, wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Jahr Anzahl der Promotionen 2008 (=WS 2007/08 + SoSe 2008) Anzahl der Promotionen 2010 (=WS 2009/10 + SoSe 2010)	86	29	74,80%	25,20%	86	30	74,14%	25,86%	Erhöhung um 5%
Habiltierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen; ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Jahr 2007 und 2008; 2009 und 2010	2007: 1 2008: 4	2007: 3 2008: 1	25,00% 80,00%	75,00% 20,00%	2009: 1 2010: 2	2009: 3 2010: 0	25,00% 100,00%	75,00% 0,00%	
Juniorprofessuren Stand :Januar 2008; Stand: Januar 2011	9	2	81,80%	18,20%	11	6	64,71%	35,29%	
Professuren Stand :Januar 2008; Stand: Januar 2011	135	42	76,30%	23,70%	133	51	72,28%	27,72%	Stand mind. Halten bzw. Erhöhung um 5%
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung									
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate/Rekorate/Präsidenten) Hochschulrat, Präsidium, Dekanate: Stand März 2008; Stand: Januar 2011	24	8	75,00%	25,00%	28	9	75,68%	24,32%	



Impressum

Präsidium
Universität Paderborn
Warburgerstr. 100
33098 Paderborn