

# **GLEICHSTELLUNGSZUKUNFTSKONZEPT DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

**ZUR BEWERBUNG IM PROFESSORINNENPROGRAMM III**



# Inhalt

1	Gleichstellungspolitisches Profil.....	1
2	Situations- und Defizitanalyse   Fazit .....	1
2.1	Situations- und Defizitanalyse .....	1
2.2	Fazit der Situations- und Defizitanalyse .....	3
3	Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur .....	5
4	Lehr- und Forschungsprofil Genderforschung .....	10
5	Anteil von Frauen in Organen und Gremien.....	12
6	Familiengerechte Hochschule .....	12
6.1	Serviceangebote im Bereich Kinderbetreuung und Beratung .....	13
6.2	Rechtliche Regelungen   Vereinbarungen .....	14
6.3	Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für die Thematik .....	14
7	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungszukunftskonzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung.....	14
7.1	Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik auf der zentralen Ebene.....	14
7.2	Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik auf der dezentralen Ebene.....	16
8	Qualitätsmanagement.....	16
9	Fazit und Ausblick .....	18

## 1 Gleichstellungspolitisches Profil

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind wichtige Werte und Ziele, denen sich die Universität Paderborn in ihrer Personal- und Organisationsentwicklung seit langem verpflichtet fühlt. Bereits 1987 erfolgte eine institutionelle Einbindung von Gleichstellung auf zentraler und dezentraler Ebene z. B. durch Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission und die Einrichtung einer Professur für Frauenforschung. Um ihre gleichstellungspolitischen Strategien weiter voranzubringen, beteiligte sich die Universität Paderborn bislang sehr erfolgreich an zentralen bundes- und landesweiten Gleichstellungsprogrammen wie z. B. Genderpreis NRW, Landesprogramme NRW, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Im Rahmen des Professorinnenprogramms I wurde 2008 erstmalig ein Gleichstellungskonzept für die Universität Paderborn aufgestellt. Ziel des Konzepts war es, die Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem durch strategische Zielsetzungen und neue zielgruppenspezifische Gleichstellungsmaßnahmen deutlich zu erhöhen. Bereits bestehende Maßnahmen wurden ausgebaut, gebündelt und verstetigt. Dadurch gelang es, die Frauenanteile in allen wissenschaftlichen Qualifikations- und Statusphasen kontinuierlich zu erhöhen. Um diesen erfolgreichen Weg weiter zu beschreiten, hat die Hochschulleitung der Universität Paderborn 2013 beschlossen, das Gleichstellungskonzept auch über die Laufzeit des Professorinnenprogramms I hinaus bis 2018 zu evaluieren und fortzuschreiben.

Hervorzuhebende Erfolge der gleichstellungspolitischen Arbeit der letzten zehn Jahre sind:

- Landes- und bundesweite Spitzenposition beim Frauenanteil an den Professuren (2018: 37,3 %)
- Steigerung der Frauenanteile in allen wissenschaftlichen Qualifikations- und Statusphasen
- Genderpreis des Landes NRW für das beste Gleichstellungskonzept (2009)
- Auszeichnung mit dem Total E-Quality-Prädikat (2009, 2012, 2015)
- Bewertung des Gleichstellungskonzepts im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG in allen drei Verfahrensschritten (2010, 2011, 2013) mit der Bestnote
- Gleichstellungsquote bei der Berufung von Professor\_innen und der Besetzung von Gremien
- Zielvereinbarungen zur Gleichstellung zwischen Präsidium und den Fakultäten
- Verstetigung des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies sowie Einrichtung einer Juniorprofessur „Technik und Diversity im Maschinenbau“
- Re-Auditierung zur familiengerechten Hochschule (2008, 2012, 2015)

Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept soll die erfolgreiche Gleichstellungspolitik/-strategie der letzten Dekade mit neuer Schwerpunktsetzung über das Jahr 2018 fortsetzen. Neben den bislang wirksamen Individualmaßnahmen (wie z. B. Mentoring-Programme, finanzielle Förderung), die bei positiver Evaluation fortgesetzt werden, liegt der Fokus nun auf einer noch stärkeren Implementierung geschlechtergerechter Strukturen und dem Abbau exkludierender Mechanismen insbesondere in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase. Flankierend dazu soll ein intensiverer Wissenstransfer von Ergebnissen aus der Genderforschung in die Lehre und Forschung, schwerpunktmäßig in die Natur-, Technik-, und Ingenieurwissenschaften, stattfinden.

## 2 Situations- und Defizitanalyse | Fazit

### 2.1 Situations- und Defizitanalyse

In den nächsten Abschnitten erfolgt eine geschlechtsspezifische Analyse der statistischen Daten der Universität Paderborn im Hinblick auf die Repräsentanz von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifikationsphasen. Betrachtet werden die Veränderungen in den letzten zehn Jahren: Die statistischen Daten zum Zeitpunkt der Verabschiedung des im Rahmen des Professorinnenprogramms I erstellten ersten Gleichstellungskonzepts 2008-2013 im Vergleich zur Berichtslegung im Professorinnenprogramm II (2013) und den aktuellen Zahlen zum Professorinnenprogramm III (2018).

#### Studierende|Absolvent\_innen

Der Anteil weiblicher Studierender an der Universität Paderborn lag bei der Verfassung des ersten Gleichstellungskonzepts bei 44,6 % (WS 2007/08). Im ersten Berichtszeitraum 2008-2013 konnte der Frauenanteil unter den Studierenden um 3,5 Prozentpunkte auf 48,1 % im Wintersemester 2012/13 gesteigert werden

und lag im Wintersemester 2017/18 bei 47,5 %. Dies entspricht ungefähr dem bundesweiten Durchschnitt von 48,2 %.

Erwartungsgemäß gibt es bei den Frauenanteilen an den Studierenden sehr große fakultätsspezifische Unterschiede; diese Verteilung hat sich auch in den letzten zehn Jahren nur geringfügig geändert<sup>1</sup>: Im Wintersemester 2017/18 lag der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Kulturwissenschaften bei 70,1 % (WS 2007/08: 72,7 %), in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bei 47,6 % (WS 2007/08: 41,4 %) und in der Fakultät für Naturwissenschaften bei 40,7 % (WS 2007/08: 40,1 %). Geringer ist der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Maschinenbau mit 14,9 % (WS 2007/08: 13,3 %) und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik mit 22,9 % (WS 2007/08: 18,6 %), in der insbesondere die Lehreinheiten Elektrotechnik (WS 2017/18: 13,6 %) und Informatik (WS 2017/18: 15,5 %) geringe Frauenanteile aufweisen. Die Lehreinheit Mathematik verfügt, bedingt durch den hohen Anteil an Lehramtsstudierenden, über einen hohen Studentinnenanteil von 65,1 % (WS 2017/18).

Der Frauenanteil an den Absolvent\_innen (ohne Promotionen) betrug im Prüfungsjahr 2007 48,4 %. Der Anteil konnte 2012 auf 49,9 % gesteigert werden und lag im Prüfungsjahr 2017 bei 55,5% und damit fünf Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt von 50,6 % (2016).

### **Wissenschaftlicher Nachwuchs | Promotionen | Postdoc-Phase**

Die statistischen Daten der Universität Paderborn zeigten in der Vergangenheit eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im Landes- und Bundesvergleich hohen Frauenanteil an den Professuren und dem im Vergleich geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur. In den letzten Jahren ist es aber gelungen, den Frauenanteil an den Promotionen zu steigern: Im Prüfungsjahr 2007<sup>2</sup> betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 21,7 %. Damit lag der Promovendinnenanteil weit unter dem Bundesdurchschnitt (40,9 % in 2006) und unter dem internen Frauenanteil an den Professuren. Der Anteil von Frauen an den Promotionen konnte von 21,7 % (Prüfungsjahr 2007) auf 35,6 % (2012) und aktuell 37,3 % (2017) gesteigert werden. Hier zeigt sich, dass die implementierten Maßnahmen nun greifen. Auch wenn die Differenz zum bundesweiten Durchschnitt in den letzten zehn Jahren um 11,3 Prozentpunkte verringert werden konnte, liegt der Frauenanteil an den Promotionen an der Universität Paderborn immer noch 7,9 Prozentpunkte unter dem bundesweiten Durchschnitt von 45,2 % (2016), so dass in diesem Bereich weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Auch der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden konnte in den letzten zehn Jahren um 19,2 Prozentpunkte von 24,3 % (01/2008)<sup>3</sup>, über 36,7 % (01/2013) auf aktuell 43,5 % (01/2018) erheblich gesteigert werden. Damit liegt die Universität Paderborn knapp über dem bundesweiten Durchschnitt von 42,8 % (2016). Auch hier zeigt sich, dass die in den letzten Jahren zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses implementierten Maßnahmen an der Universität Paderborn nun Auswirkungen zeigen.

Im Gleichstellungskonzept 2008-2013 wurde als strategisches Ziel formuliert, dass ein Frauenanteil an den Promotionen und Habilitationen angestrebt wird, der mindestens dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) entspricht. Dieses ambitionierte Ziel konnte, wie oben beschrieben, bei den Promotionen noch nicht erreicht werden. Erreicht werden konnte dieses Ziel dagegen bei den Habilitationen. Der Frauenanteil an den Habilitationen (seit 2010 inkl. Zwischenevaluationen bei Juniorprofessuren) lag 2008 bei 34,5 % (10 Frauen) und konnte 2013 auf 40,0 % (10 Frauen) und 2018 auf 44,1 % (15 Frauen) gesteigert werden. Da die Fallzahlen an der Universität Paderborn in diesem Bereich relativ gering sind, wurde zur Betrachtung jeweils ein Zeitraum von fünf Jahren herangezogen – für 2008 die Kalenderjahre 2003-2007, für 2013 die Jahre 2008-2012 und für 2018 die Jahre 2013-2017. Die Universität Paderborn liegt damit über dem Bundesdurchschnitt von 30,4 % (2016).

### **Professuren**

Bei dem Frauenanteil an den Professuren nimmt die Universität Paderborn seit mehreren Jahren eine Spitzenposition im Bundesvergleich (2016: Ø 23,4 %) ein; in NRW (2016: Ø 24,8 %) belegt sie seit 2004 den

<sup>1</sup> Die Einordnung der Studierenden geschieht nach der Fakultät, in der sie ihr Wahlrecht ausüben.

<sup>2</sup> Das Prüfungsjahr 2007 umfasst das Wintersemester 2006/2007 und das Sommersemester 2007.

<sup>3</sup> Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008, 01/2013 und 01/2018

ersten Platz. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts 2008 betrug der Frauenanteil an den Professuren inkl. Juniorprofessuren an der Universität Paderborn 23,4 % und konnte bis zum Bericht im Rahmen des Professorinnenprogramms II 2013 auf 31,6 % erhöht werden. Dieser Anteil konnte seitdem weiter gesteigert werden und liegt 2018 bei 37,3 %. Deutliche Unterschiede bezüglich des Professorinnenanteils zeigen sich immer noch in den einzelnen Fakultäten. Besonders hervorzuheben ist die Fakultät für Kulturwissenschaften, die 2018 einen Professorinnenanteil von 60,2 % und damit den höchsten Frauenanteil aufweisen kann. Danach folgt die Fakultät für Naturwissenschaften mit 31,6 %. In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften beträgt der Frauenanteil 18,4 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik 18,3 %. Als besonderer Erfolg kann die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren in der Fakultät für Maschinenbau gewertet werden, der zum Zeitpunkt der Professorinnenprogramme I und II noch bei 0 % lag. Nachdem es 2013 erstmalig gelang, eine Wissenschaftlerin zu berufen, wurde 2017 die zweite Professur mit einer Frau besetzt und damit der Frauenanteil auf 12,5 % erhöht.

Insgesamt wurden von 2008 bis 2012 an der Universität Paderborn 107 Professuren (inkl. Juniorprofessuren) neu besetzt. Der Frauenanteil an den Neuberufenen lag dabei bei 40,2 %. Im Zeitraum 2013-2017 betrug der Frauenanteil unter den 151 Neuberufenen 42,4 %.

## 2.2 Fazit der Situations- und Defizitanalyse

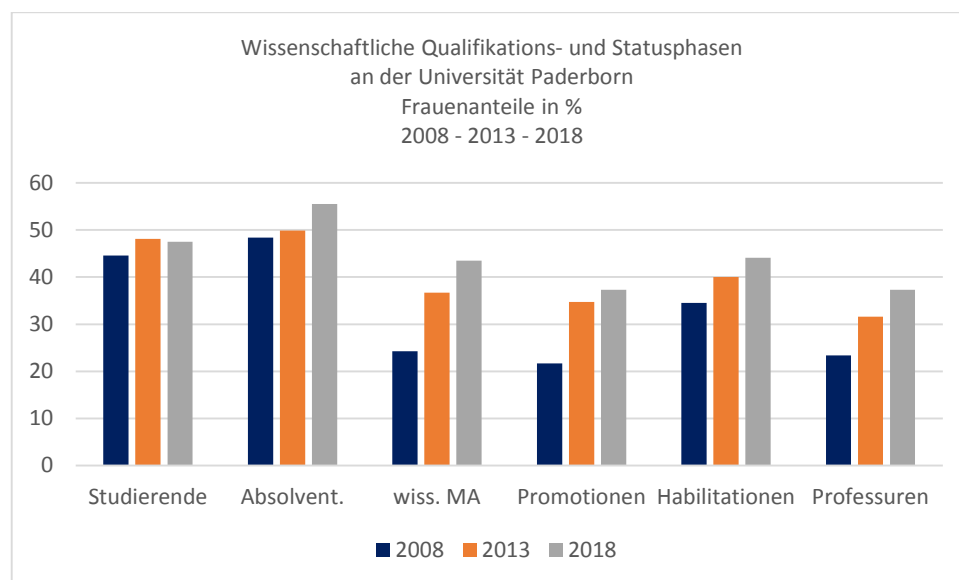


Abb. 1 Wissenschaftliche Qualifikations- und Statusphasen an der Universität Paderborn, Frauenanteile in %

Stand: Wiss. MA und Professuren 01/2008, 01/2013, 01/2018; Absolvent\_innen und Promotionen Prüfungsjahr 2007, 2012, 2017; Studierende WS 07/08, WS 12/13, WS 17/18, Habilitationen (ab 2010 inkl. Zwischenevaluationen Juniorprofessuren) Kalenderjahr 2007, 2012, 2017 (Quelle: Universität Paderborn, Dez. 1.3)

### Studierende|Absolvent\_innen

Beim Frauenanteil an den Studierenden mit 47,5 % und an den Absolvent\_innen mit 55,5 % insgesamt ist eine Geschlechterparität (fast) erreicht. Großer Handlungsbedarf besteht aber immer noch beim Frauenanteil an den Studierenden in den MINT-Fächern. Hier konnten zwar leichte Steigerungen in den letzten zehn Jahren erreicht werden, an der grundsätzlichen Unterrepräsentanz der Studentinnen in diesem Bereich hat sich aber nichts verändert. Trotz einer Überarbeitung und Verstetigung der Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen, zu nennen wären beispielsweise die Frühlings- und Herbsttuni, konnte das im Gleichstellungskonzept formulierte Ziel, den Studentinnenanteil in den MINT-Fächern, insbesondere in den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik deutlich zu steigern, nicht erreicht werden. Da die

bislang implementierten Maßnahmen offensichtlich nicht ausreichend sind, besteht an dieser Stelle weiterer Handlungsbedarf. Diesbezüglich müssen in den kommenden fünf Jahren neue Maßnahmen und Ziele entwickelt werden. Ziel ist es, durch eine stärkere Einbindung von Genderaspekten in die Lehre und Forschung der natur-, technik- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer die Fachkulturen nachhaltig zu verändern und damit einer Geschlechterdifferenzierung in der Studienfachwahl entgegenzuwirken.

Neben der Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich ist eine weitere Zielsetzung, die Studienanfängerinnen während des Studiums zu begleiten, um die Dropout-Quote im Studium zu verringern und schließlich mehr Absolventinnen für eine anschließende Qualifikationsphase zu gewinnen. Hier setzen Programme wie das Mentoring-Programm „perspektiveM“ der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik sowie das Netzwerk „FiMINT - Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik an der Universität Paderborn“ an, die weiter ausgebaut werden sollen.

### **Wissenschaftlicher Nachwuchs | Promotionen | Postdoc-Phase**

Die Abbildung 1 zeigt die Frauenanteile im Wissenschaftsbereich der Universität Paderborn in den Jahren 2008, 2013 und 2018. Es ist ein Erfolg der Maßnahmen zur Chancengleichheit, dass die Frauenanteile in allen wissenschaftlichen Qualifikations- und Statusphasen kontinuierlich erhöht werden konnten. Die Grafik zeigt aber auch, dass immer noch viele Frauen im Laufe des Qualifizierungsprozesses ausscheiden. Das im Rahmen des Professorinnenprogramms I für den Bereich „Nachwuchswissenschaftlerinnen“ aufgestellte Ziel, einen Frauenanteil an den Promotionen und Habilitationen zu erlangen, der mindestens dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) entspricht, konnte bei den Promotionen nicht erreicht werden. Immer noch ist eine starke Dropout-Quote von Frauen nach dem Studienabschluss an der Universität Paderborn zu beobachten. Allerdings konnte dieser Trend in den zehn Jahren verringert werden. Insbesondere der Anstieg beim Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, der an der Universität Paderborn 2018 über dem Bundesdurchschnitt liegt, ist als sehr positiv zu bewerten. Handlungsbedarf besteht dementsprechend immer noch beim Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen, auch wenn in diesem Bereich in den letzten zehn Jahren bereits ein großer Anstieg erreicht werden konnte. Es ist davon auszugehen, dass sich der Erfolg der implementierten Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht nur beim Frauenanteil an den Mitarbeitenden, sondern zeitverzögert auch beim Frauenanteil an den Promotionen zeigt. Ziel für 2023 ist ein Frauenanteil an den Promotionen, der dem aktuellen Anteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden von 43,5 % entspricht.

2013 wurde eine Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen an den Promotionen der Universität Paderborn durchgeführt.<sup>4</sup> Diese zeigte u. a., dass Unsicherheiten im Hinblick auf Berufsperspektiven bestehen und defizitäre Arbeits- und Promotionsbedingungen als Hindernisse für eine Promotion gesehen werden. Es gibt bislang an der Universität keine Erhebungen darüber, ob der geringe Frauenanteil an den Promotionen darin begründet liegt, dass Frauen sich grundsätzlich gegen eine Promotion entscheiden oder daran, dass sie zwar eine Promotion beginnen, diese dann aber nicht beenden. Es ist geplant, dieser Fragestellung in einer vertiefenden Folgestudie nachzugehen.

Bei den Habilitandinnen (seit 2010 inkl. Zwischenevaluationen bei Juniorprofessuren) konnte das im Gleichstellungskonzept formulierte Ziel eines am Kaskadenmodell orientierten Frauenanteils 2013 und 2018 erreicht werden. Ziel bei den Habilitandinnen für die nächsten fünf Jahre ist, die Gesamtzahl der Habilitandinnen zu erhöhen und die Nachwuchswissenschaftlerinnen durch flankierende Maßnahmen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen.

### **Professuren**

Mit ihrem Frauenanteil von 37,3 % an den Professuren liegt die Universität Paderborn weit über dem Landes- und Bundesdurchschnitt. Um diesen hohen Frauenanteil langfristig zu halten und stetig weiter auszubauen, setzt sich die Universität Paderborn das Ziel, bis 2023 den Frauenanteil an den Neuberufenen auf 50,0 % zu erhöhen.

Da die Frauenanteile an den Professuren stark zwischen den einzelnen Fakultäten differieren, werden fakultätsspezifische Ziele für die nächsten fünf Jahre formuliert. In der Fakultät für Kulturwissenschaften, die über einen hohen Frauenanteil an den Professuren verfügt, soll der Status Quo bis 2023 gehalten werden.

---

<sup>4</sup> Riegraf, Birgit; Pilgrim, Irmgard; Reimer, Romy (unter Mitarbeit von Christina Möller) (2013): Wege zur Promotion – Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen an den Promotionen der Universität Paderborn. Paderborn.



In den Blick genommen werden sollen hier insbesondere geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf einen möglichen Gender Pay Gap.

Bei den anderen Fakultäten wird dagegen der Fokus weiterhin auf die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren gelegt. Konkrete Zielquoten werden an dieser Stelle nicht formuliert, da diese im Rahmen von Zielvereinbarungen des Präsidiums mit den Fakultäten in diesem Jahr für weitere 3 Jahre im Dialogverfahren auf Grundlage einer validen Datenbasis und wissenschaftlich gestützter Quotenmodelle neu festgelegt werden.

**Fazit:** Bilanzierend zeigt sich, dass die Frauenanteile in allen wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Statusstufen in den letzten zehn Jahren erhöht werden konnten. Handlungsbedarf besteht insbesondere im Bereich der Promotionen und bei der Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und den Professuren in den MINT-Fächern. Die im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 geplanten Maßnahmen wurden implementiert und auf ihre Wirksamkeit hin überprüft. Diese Maßnahmen werden auch in Zukunft fortgeführt und verstetigt. Dabei werden sie regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt.

Die Situations- und Defizitanalyse hat aber auch gezeigt, dass für eine weitere Steigerung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich eine neue strategische Ausrichtung notwendig ist. Neben den in den letzten zehn Jahren implementierten Individualmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen verstärkt die Strukturen der Nachwuchsförderung in den Blick genommen und verändert werden. Eine strukturierte Promotionsförderung und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler\_innen sowie Transparenz und verbesserte Planbarkeit in der Promotionsphase durch längerfristige und verbesserte Beschäftigungsverhältnisse werden zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem und zu einer Verringerung der Dropout-Quote von Frauen in der Qualifikationsphase beitragen (Kahlert 2012)<sup>5</sup>. Hier will die Universität Paderborn in den nächsten fünf Jahren gezielt ansetzen.

Trotz vielfältiger Maßnahmen konnte die Geschlechtersegregation bei der Studienwahl nicht aufgebrochen und der Studentinnenanteil in den MINT-Fächern nur leicht gesteigert werden. Zukünftig sollen Erkenntnisse aus der Genderforschung noch stärker in didaktische Konzepte und in die Forschung der Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften eingebunden werden als bislang. Langfristig soll damit die Attraktivität und Qualität der MINT-Studiengänge verbessert werden.

### 3 Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur

Zahlreiche Studien belegen, dass die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen vor allem in strukturellen Aspekten des Wissenschaftssystems begründet liegt (u. a. Kahlert 2012). Auch die interne Studie zur Unterrepräsentanz von Frauen an den Promotionen der Universität Paderborn belegt, dass Unsicherheiten im Hinblick auf Berufsperspektiven und schlechte Arbeits- und Promotionsbedingungen als große Hindernisse für eine Promotion gesehen werden. Strukturelle Änderungen können nachhaltig zu einer Verbesserung der Personalrekrutierung von Frauen führen und zu mehr Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem beitragen. Das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Paderborn zielt daher in den nächsten Jahren auf eine systematische und geschlechtergerechte Personalentwicklung und eine noch stärkere Verzahnung von Genderforschung und Gleichstellungsstrategien.

#### Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen

Die Daten zeigen, dass der Studentinnenanteil in den Fakultäten Maschinenbau sowie Elektrotechnik, Informatik und Mathematik nach wie vor gering ist. Daher ist die Steigerung des Studentinnenanteils in diesen Studiengängen ein zentrales Ziel. Zur Erreichung dieses Zieles arbeitet die Universität Paderborn u. a. eng mit Schulen, Arbeitsagenturen und Berufsinformationszentren zusammen. Durch Schulbesuche und die Teilnahme an Berufsmessen wird Werbung für ein Studium in den MINT-Fächern gemacht. Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden wurde eine Vielzahl von Maßnahmen etabliert, die in den letzten Jahren verstetigt, evaluiert und neu ausgerichtet wurden (siehe Tab. 1). Diese Maßnahmen werden vom Projekt „**Frauen gestalten die Informationsgesellschaft**“ organisiert, regelmäßig evaluiert und entsprechend überarbeitet. Die Umsetzung und Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird kontinuierlich durch eine

---

<sup>5</sup> Kahlert, Heike (2012): Riskante Karrieren. Wissenschaftliche Nachwuchskarrieren zwischen Auf- und Ausstieg. Barbara Budrich Verlag, Berlin.

**Steuerungsgruppe**, die sich aus allen beteiligten Fächern aus dem MINT-Bereich, dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammensetzt, begleitet. Die Zahlen zeigen, dass die bislang implementierten Maßnahmen nicht zu einem deutlichen Anstieg der Frauenanteile in den MINT-Fächern führten. Die regelmäßigen Evaluationen, insbesondere der Frühlings- und Herbst-Uni, zeigen aber eine konstant hohe Beteiligung an den Angeboten, eine große Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit den Maßnahmen und eine Relevanz für die Studienentscheidung der Schülerinnen. Daher werden diese Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungszukunftskonzepts weitergeführt.

Zusätzlich sind im Rahmen des Gleichstellungszukunftskonzepts neue Strategien notwendig, um den Frauenanteil in den MINT-Fächern weiter zu erhöhen. Die Evaluationen der Maßnahmen im Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ verdeutlichen den Wunsch der Schülerinnen nach einer stärkeren Bindung an die Universität sowie einer vertieften und intensiveren Orientierungsphase in den MINT-Fächern. Um diesem Bedarf entgegenzukommen ist die Einrichtung eines **Technikums** an der Universität Paderborn in Zusammenarbeit mit der Technikdidaktik und dem dort angebotenen Schülerlabor coolMINT beabsichtigt. Das Technikum beinhaltet ein 6-monatiges Praktikum in einem Unternehmen. Abiturientinnen mit Interesse an natur-, technik- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern bzw. Berufen lernen in dieser Zeit unterschiedliche Bereiche technischer Betriebe kennen und führen eine eigene Projektarbeit durch. Parallel dazu nehmen sie an einem Tag in der Woche an Lehrveranstaltungen des ersten Semesters an der Universität teil. Nach Abschluss des Praktikums und einer öffentlichen Abschlusspräsentation erhalten die Abiturientinnen eine Praktikumsbescheinigung und ein Abschlusszertifikat der Universität. Durch die starke Kooperation der Universität Paderborn mit Partnern aus Industrie, Fraunhofer-Einrichtungen und der Beteiligung am Spitzencluster „it`s OWL“ mit über 180 Kooperationspartnern aus Unternehmen, Hochschulen und wissenschaftlichen Kompetenzzentren sind ideale Voraussetzungen für die Umsetzung des Technikums gegeben. Darüber hinaus sollen Studentinnen in diesen Fächern stärker in Lehre und Forschung eingebunden werden z. B. durch Mentoring-Programme, Tagungsteilnahme und SHK-Verträge.

Durch die gerade besetzte Juniorprofessur „Technik und Diversity im Maschinenbau“ und die geplante Internationale Gastprofessur „Gender und Technologien mit Schwerpunkt Digitalisierung“ sowie dem neu zu gründenden Kompetenzzentrum „Gender und Technologien mit Schwerpunkt Digitalisierung“ sollen Erkenntnisse und Aspekte der Genderforschung in Forschung und Lehre der natur-, technik- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer implementiert werden. Die traditionell enge inhaltliche Ausrichtung natur-, technik- und ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung erfährt somit eine grundlegende Erweiterung um interdisziplinäre, soziale und geschlechterspezifische Aspekte, wodurch die Qualität der Ausbildung insgesamt gesteigert wird und der Frauenanteil insbesondere bei den Studienanfängerinnen erhöht werden kann.

Tabelle 1: Maßnahmen zu „Gewinnung von Studentinnen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Schulbesuche	implementiert		verstetigt
Teilnahme an Berufsmessen	implementiert		verstetigt
„Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“	implementiert	1999	verstetigt
Herbst-Uni	implementiert	2002	verstetigt
Girls' Day	implementiert	2003	verstetigt
Frühlings-Uni	implementiert	2008	verstetigt
Boys' Day	implementiert	2010	verstetigt
look upb	implementiert	2016	verankert bis 2018, bei positiver Evaluation Verstetigung
Steuerungsgruppe für die Umsetzung der Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen	implementiert	2009	verstetigt
Juniorprofessur „Technik und Diversity“	implementiert	2017	2023
Technikum	geplant	2021	in Planung
Gastprofessur/Kompetenzzentrum „Gender und Technologien mit Schwerpunkt Digitalisierung“	geplant		in Planung



## Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Fokus der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses lag in den letzten zehn Jahren überwiegend auf der Implementierung, Evaluierung und Verstetigung aufeinander aufbauender Individualmaßnahmen.

Zur Unterstützung während des Studiums und zur Erleichterung des Übergangs nach Abschluss des Studiums wurden **studienbegleitende Maßnahmen** etabliert. Schwerpunkt dieser Maßnahmen ist die Unterstützung des Entscheidungsprozesses für eine Promotion. Außerdem werden Programme angeboten, um in der **Promotionsphase** die Chancen von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu erhöhen. Um zu vermeiden, dass Frauen während der **Postdoc-Phase** aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden, wurden gezielt Maßnahmen für diese Phase implementiert. Die Tabelle 2 am Ende dieses Abschnitts gibt einen Überblick über die Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Alle Maßnahmen zur Nachwuchsförderung werden regelmäßig evaluiert und angepasst. Beispielsweise wurden die Forschungsvorhaben von Postdoktorandinnen bis 2016 mit WHK-Stellen unterstützt. Um bessere Beschäftigungsbedingungen zu schaffen, wurden die WHK-Stellen in WiMi-Stellen umgewandelt.

Um die Postdoc-Stipendien aufzuwerten, wurde die Förderhöhe des Stipendiums 2017 von 1.800 € auf 2.400 € im Monat erhöht, die Zielsetzung der Stipendien novelliert und damit besser an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst. Je nach Bedarf kann das Stipendium als Brückenfinanzierung/Drittmittelschub in der Postdoc-Phase oder als Abschlussfinanzierung für die Habilitation beantragt werden.

Alle implementierten erfolgreichen Maßnahmen der letzten Jahre für Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen im Rahmen des Gleichstellungszukunftskonzepts bis 2023 weitergeführt und nachhaltig verankert werden. Während der Laufzeit werden die Maßnahmen regelmäßig evaluiert und ggf. optimiert.

Die letzten zehn Jahre haben aber auch gezeigt, dass die Individualmaßnahmen nicht ausreichend sind, um Chancengerechtigkeit beim wissenschaftlichen Nachwuchs zu erreichen, sondern dass strukturelle Änderungen notwendig sind. Deshalb hat sich die Universität zum Ziel gesetzt, eine geschlechtersensible Personalentwicklungsstrategie weiter zu entwickeln und zu implementieren.

Die Universität Paderborn sieht sich seit Jahren einer **gendersensiblen Gestaltung von Einstellungsverfahren** verpflichtet. Beispielsweise wird bei allen Stellenbesetzungen über ein gleichstellungsorientiertes Einstellungsformular überprüft, ob das Verfahren geschlechtergerecht durchgeführt wurde. Zukünftig sollen die Einstellungsprozesse noch weiter standardisiert und auf Genderaspekte hin überprüft werden.

Bei der Ausgestaltung der Stellen für Tarifbeschäftigte setzt die Universität Paderborn den „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ um und bietet so Nachwuchswissenschaftler\_innen faire Rahmenbedingungen für ihre Qualifikation und eine bessere Planbarkeit für die wissenschaftliche Karriere. Es sollen keine Arbeitsverträge mit einer Laufzeit unter einem Jahr mehr abgeschlossen werden. Verträge für Promotionen werden in der Regel mindestens für drei Jahre abgeschlossen. Die Laufzeiten von Arbeitsverträgen mit Drittmittelfinanzierung orientieren sich an der Laufzeit des Drittmittelprojekts.

Bereits 2012 hat sich die Universität Paderborn mit einer Selbstverpflichtung im Rahmen der Zielvereinbarungen IV gegenüber dem Land NRW verpflichtet, verantwortungsvoll mit der Befristung von Arbeitsverhältnissen umzugehen. Dass dies nun gelebte Praxis ist, zeigt die Veränderung der durchschnittlichen Befristungsdauer der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Lag die durchschnittliche Vertragslaufzeit im ersten Halbjahr 2013 bei lediglich 1,02 Jahren, stieg diese 2014 auf 1,93 Jahre und 2016 auf 3,61 Jahre. Aktuell (Stand 01/2018) beträgt die durchschnittliche Vertragslaufzeit 3,75 Jahre. Dabei liegt die durchschnittliche Befristungsdauer der Frauen immer über der Befristungsdauer der Männer (z. B. 01/2018: Befristungsdauer Frauen: 3,94 Jahre, Männer 3,62 Jahre). Betrachtet man die befristeten und unbefristeten Personalstellen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Dagegen sind in Bezug auf Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigte Unterschiede zu beobachten: Während bei wissenschaftlichen Angestellten 64,4 % der Frauen eine Teilzeitstelle innehaben, sind es bei den Männern nur 45,4 %.

Das Präsidium der Universität Paderborn legte 2016 den Grundstein für eine **systematische Personalentwicklung**. Durch eine Steigerung der Transparenz und Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege an der

Universität Paderborn sollen Chancengleichheit und gute Beschäftigungsbedingungen erreicht werden. Dabei steht die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für eine Karriere sowohl in der Wissenschaft als auch in außeruniversitären Berufsfeldern im Fokus. In einem ersten Schritt wurde in einem Bottom-up geführten Prozess in enger Abstimmung mit dem Präsidium, den Fakultäten, den Personalräten, der Gleichstellungs- und Schwerbehindertenvertretung sowie dem Senat ein **Personalentwicklungskonzept** für den wissenschaftlichen Nachwuchs erstellt<sup>6</sup>. Mit dem Personalentwicklungskonzept wurde die Einführung von **Betreuungsvereinbarungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs** umgesetzt. Außerdem legt die Universität Paderborn Wert auf die Qualifizierung in strukturierten Promotionsprogrammen.

Im Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs wurde die Förderung der Führungskultur als zentrales Handlungsfeld definiert. Ziel ist die Entwicklung und Implementierung einer **wertorientierten Führungskultur**. Seit mehreren Jahren wird in der internen Fort- und Weiterbildung bereits ein modulares Fort- und Weiterbildungsangebot zum Auf- und Ausbau von Führungskompetenz angeboten, das weiter ausgebaut soll. Gender- und familiensensible Führungskompetenz sind Inhalte des Programms.

Zudem ist die universitätsweite Etablierung eines **jährlichen Entwicklungsgesprächs** als Führungsinstrument sowie als zentrales Element der Personalentwicklung wissenschaftlicher Mitarbeiter\_innen geplant. Entsprechende Leitfäden und Handreichungen wurden vom Sachgebiet Personalentwicklung in Abstimmung mit den Fakultäten entwickelt und werden im Jahr 2018 im Rahmen eines Pilotprojektes mit einer Fakultät eingesetzt und evaluiert. Auch hier sind Genderaspekte integriert.

Zur Förderung der Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren an der Universität Paderborn sowie einer im Durchschnitt früheren Entscheidung über einen dauerhaften Verbleib von Nachwuchswissenschaftler\_innen im Wissenschaftssystem, beschloss die Hochschulleitung die Entwicklung einer systematischen **Nachwuchsstrategie Tenure Track**. Als erster Schritt formierte sich im April 2018 die Arbeitsgruppe „Nachwuchsstrategie und Tenure Track“. Geleitet wird die Arbeitsgruppe durch den Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Mitglieder der Arbeitsgruppe bzw. des unterstützenden Beirates sind Professor\_innen aller Fakultäten, Nachwuchswissenschaftler\_innen aller Qualifikationsstufen sowie Vertreter\_innen zentraler Einrichtungen (Personalentwicklung, Forschungsreferat, Gleichstellungsbefragte, Personalrat etc.).

Ein Ziel ist es, die Tenure-Track-Professur strukturell als zusätzlichen Karriereweg zur Professur an der Universität Paderborn zu etablieren, um dadurch die Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs planbarer und transparenter zu gestalten. Da häufig die Familiengründungs- und die Qualifizierungsphase zeitlich zusammenfallen, werden auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beispielsweise eine Verlängerungsoption um ein Jahr bei Geburt oder Adoption eines Kindes, in die Strategie mit aufgenommen. In der Strategie wird eine Zielquote von 40 % für die Besetzung der Tenure-Track-Professuren mit Frauen festgeschrieben werden.

---

<sup>6</sup> Aktuell wird in einem vergleichbaren Bottom-up-Prozess auch für die Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung ein Personalentwicklungskonzept entwickelt.

Tabelle 2: Maßnahmen zu „Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
<b>Studienbegleitende Maßnahmen</b>			
„Fit in den Job“	implementiert	2006	verstetigt
Peer-Mentoring-Programm „Einblick“	implementiert	2010	verankert bis 2018, bei positiver Evaluation Verstetigung
Information über Promotionsmöglichkeiten	implementiert	2010	verstetigt
Mentoring-Programm der Fakultät EIM	implementiert	2011	verankert bis 2018, bei positiver Evaluation Verstetigung
FiMINT, Netzwerk für Frauen in MINT-Fächern	implementiert	2014	verstetigt
<b>Promotionsphase</b>			
„Karriere als Wissenschaftlerin“	implementiert	2007	verstetigt
Mentoring-Programm für Doktorandinnen	implementiert	2008	verstetigt
Graduiertenstipendien, mind. zwei Grund- und ein Abschlussstipendium p.a.	implementiert		verstetigt
Personalmittelpool für Absolventinnen	implementiert	2009	verstetigt
<b>Postdoc-Phase</b>			
Postdoc-Stipendien	implementiert	2006	verstetigt
Unterstützung von Forschungsvorhaben	implementiert	2007	verstetigt
Kompetenzteams für Habilitandinnen/ Ergänzung durch Supervisionen, Workshops	implementiert	2009/ 2018	verstetigt
<b>Personalentwicklung</b>			
Gendersensible Einstellungsverfahren	implementiert	ca. 2010	verstetigt
Vertrag „Gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“	implementiert	2015	verstetigt
Personalentwicklungskonzept	implementiert	2017	verstetigt
Betreuungsvereinbarungen für Promovierende	implementiert	2017	verstetigt
Etablierung wertorientierter Führungskultur	implementiert	2017	in Arbeit
Jährliches Entwicklungsgespräch	geplant	2018	Pilotprojekt
Nachwuchsstrategie Tenure Track	geplant		in Arbeit

### Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen

Das Verfahren zur Besetzung von Professuren regelt die Universität Paderborn in einer **gendersensiblen Berufsordnung**, die u. a. die geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Berufungskommission sowie die aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Schritten eines Berufungsverfahrens festlegt. Begleitende Leitfäden, Handreichungen und die Einbindung unterschiedlicher Funktionsträger\_innen garantieren Transparenz und die Rechtmäßigkeit des Verfahrens. Die Verfahrensdurchführung wird durch einen Leitfaden und eine Checkliste überprüft, in denen Gleichstellungsaspekte abgefragt werden. Die Berufsordnung sieht zudem die Begleitung des gesamten Verfahrens durch Berufsbeauftragte vor. Für die Beteiligten an Berufungsverfahren werden Fortbildungen angeboten, z. B. im Rahmen der internen Fortbildung **Workshops zu gendersensiblen Auswahl- und Berufungsverfahren und den Abbau von Gender Bias**. Im Sinne einer strategischen Personalrekrutierung wird aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht und schon im Vorfeld werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen.

Um ideale Startbedingungen für Neuberufene zu gewährleisten, werden diese über Service- und Unterstützungsangebote, wie den Dual-Career-Service oder das FamilienServiceBüro informiert. Es wird das **Coaching-Programm für neuberufene Professor\_innen** in Form eines Einzel-Coachings angeboten. Ziel ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position. Außerdem wurde ein **Programm für neuberufene Professorinnen** entwickelt, welches 2018 starten soll. Das Programm beinhaltet Supervision in einer festen Gruppe, Einzelcoachings und themenbezogene Workshops.

Als weitere Maßnahme wurde 2009 ein **Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren** implementiert. Bei Ruferteilung an mindestens eine Wissenschaftlerin können die Fakultäten finanzielle Mittel in Höhe von 30.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen beantragen. Diese Mittel sollen insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt werden.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren wurde 2016 eine **Gleichstellungsquote** für jede Fakultät beschlossen und in den Amtlichen Mitteilungen veröffentlicht. Des Weiteren werden in den Frauenförderplänen/Gleichstellungsplänen sowie in den **Zielvereinbarungen** zwischen dem Präsidium und den Fakultäten zur Steigerung des Frauenanteils in der Wissenschaft Stellenbesetzungsquoten festgelegt. Die Formulierung von Zielquoten hat sich in den letzten Jahren als zielführende Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich erwiesen. Diese erfolgreiche Strategie soll zukünftig weitergeführt werden.

Tabelle 3: Maßnahmen zu „Gewinnung von Professorinnen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren	implementiert	2009	verstetigt
Gendersensible Berufungsordnung/-verfahren	implementiert	ca. 2010	verstetigt
Workshops zu gendersensiblen Auswahl- und Berufungsverfahren	implementiert	2011	verstetigt
Coaching-Programm für Neuberufene	implementiert	2012	verstetigt
Zielvereinbarungen	implementiert	2014	verstetigt
Gleichstellungsquote	implementiert	2016	verstetigt
Programm für neuberufene Professorinnen	geplant	2018	in Planung

#### 4 Lehr- und Forschungsprofil Genderforschung

Genderaspekte sind in der Lehre und Forschung der Universität Paderborn seit langem fest verankert. Bereits 1988 wurde die erste Professur zur Frauenforschung eingerichtet. Aktuell sind vier reguläre **Professuren aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW** an der Universität Paderborn etabliert. Zusätzlich lehren und forschen fünf assoziierte Professorinnen aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung. Zahlreiche weitere Professuren integrieren Genderthemen in ihre Lehre und Forschung.

Zur Institutionalisierung und interdisziplinären Vernetzung der Genderforschung wurde im Gleichstellungskonzept 2008-2013 die Einrichtung eines Zentrums für Geschlechterforschung festgeschrieben. Dieses Ziel konnte 2009 mit der Gründung des **Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies** erreicht werden. 2012 wurde das Zentrum nachhaltig verankert und 2013 die Mitarbeiterinnenstelle der Leitung entfristet. Ein Ziel der Arbeit des Zentrums ist die fakultätsübergreifende Ausweitung des bestehenden Lehr- und Forschungsangebots im Bereich der Genderforschung. Dieses Ziel konnte in den letzten zehn Jahren noch nicht erreicht werden. Der überwiegende Teil der Aktivitäten konzentrierte sich in den unterschiedlichen Disziplinen der Fakultät für Kulturwissenschaften.

Der Bericht der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu Frauen in MINT-Fächern bemängelt, dass statt einer konsequenten Umgestaltung der klassischen ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge bundesweit bislang relativ einseitig auf Kontext- und Begleitmaßnahmen gesetzt wurde (GWK 2011)<sup>7</sup>. Diese Ausgangslage zeigt die Notwendigkeit, die Kategorie Geschlecht in den Lehr- und Forschungsinhalten, aber auch in didaktischen Konzepten der MINT-Fächer nachhaltiger zu verankern als bislang.

Die 2017 besetzte Juniorprofessur für „Technik und Diversity im Maschinenbau“ setzt an diesem Bedarf an. Über die Juniorprofessur soll u. a. die Kategorie **Geschlecht in Lehre und Forschung in den Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften** systematisch integriert werden. Die Juniorprofessur ist in der Fakultät für Maschinenbau verankert und im Fortschrittskolleg „Leicht-Effizient-Mobil“ integriert. Zugleich soll mit den Fächern Informatik, Physik, Chemie und den Kulturwissenschaften zusammengearbeitet werden. Der inhaltliche Schwerpunkt der Professur liegt an der Schnittstelle zwischen den Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften (insbesondere Maschinenbau, Informatik, Physik, Chemie) und der Gender-, Diversity-, Wissenschafts- und Technologieforschung.

Die traditionell enge Ausrichtung von Lehrinhalten und Curricula in Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften wird in der Genderforschung bereits seit Jahren als wesentlicher Hintergrund für mangelnde Diversität unter den Studierenden und niedrige Frauenanteile diskutiert. Eine verstärkte Einbettung von

<sup>7</sup> GWK (2011): Frauen in MINT-Fächern - Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Bonn. <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf>, Zugriff am 15.05.2018.

Genderaspekten gilt als zentraler Ansatzpunkt, um die Attraktivität und Qualität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge zu verbessern, Gender als Forschungsdimension zu verankern und zu geschlechtergerechteren Ausbildungs- und Arbeitskulturen in technischen Feldern beizutragen (u. a. GIEE 2011)<sup>8</sup>.

Im Bereich der Lehre sind die Lehrveranstaltungen der Professur daher nicht allein auf den Maschinenbau begrenzt, sondern decken die Thematik Gender/Diversity und Technologien insgesamt ab und werden allen Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften, aber auch den Kulturwissenschaften und insbesondere den Lehramtsstudiengängen der Universität zugänglich gemacht. Darüber hinaus sollen zwei weitere Ziele für die Lehre erreicht werden: Erstens werden in diesem Themenfeld interdisziplinäre Perspektiven früh eingeübt; zweitens werden über die Integration von Lehramtsstudierenden zukünftige Studierendengenerationen erreicht und die Vermittlung geschlechterstereotyper Rollenbilder im Schulunterricht thematisiert und kritisch hinterfragt.

Entsprechend stellen auch die Lehrziele im Rahmen der Juniorprofessur darauf ab, Gender als Forschungskategorie in den MINT-Fächern zu verankern, interdisziplinäres Denken zu fördern und gleichstellungsorientierte Kompetenzen zu vermitteln, die ein geschlechtergerechteres Forschungs- und Arbeitsumfeld ermöglichen. Die traditionell enge inhaltliche Ausrichtung natur-, technik- und ingenieurwissenschaftlicher Ausbildung erfährt somit eine grundlegende Erweiterung um interdisziplinäre, soziale und geschlechterspezifische Aspekte, wodurch die Qualität der Ausbildung insgesamt gesteigert wird.

Der skizzierte Ansatz soll im Gleichstellungszukunftskonzept mit dem Ziel weiter verfolgt und ausgebaut werden, die thematische Einbindung theoretischer Erkenntnisse aus der Genderforschung insbesondere in die Technik- und Ingenieurwissenschaften durch eine **Internationale Gastprofessur „Gender und Technologien mit Schwerpunkt Digitalisierung“** zu erweitern und zu vertiefen.

Es ist geplant, die Gastprofessur in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik einzurichten und zunächst auf 5 Jahre zeitlich zu begrenzen. Schwerpunktmäßig sollen inter- und transdisziplinäre internationale Ansätze der Gender Studies in Forschung und Lehre insbesondere in die Natur-, Technik und Ingenieurwissenschaften in einer umfassenden Breite einfließen. Die Gastprofessur soll zudem den Aufbau eines internationalen **Kompetenzzentrums „Gender und Technologien mit Schwerpunkt Digitalisierung“** mit Beteiligung unterschiedlicher Disziplinen initiieren, um die Thematik nachhaltig zu verankern und die an der Universität an vielen Stellen vorhandenen Kompetenzen und Forschungsschwerpunkte in diesem Bereich zu bündeln. Mit dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies, der Juniorprofessur „Technik und Diversity“, weiteren Professuren aus der Fakultät für Kulturwissenschaften mit den Schwerpunkten Technowissenschaften und Gender z. B. in den Medienwissenschaften sind hier sehr gute Voraussetzungen gegeben. Mit einer Einbindung der Professur für Technikdidaktik und dem dort angebotenen Schülerlabor coolMINT in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) sowie dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ ist darüber hinaus auch eine starke Verzahnung mit Schulen und den Lehramtsstudiengängen gegeben.

Tabelle 4: Maßnahmen zu „Forschungsprofil Genderforschung“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Vier Professuren aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung	implementiert	1988	verstetigt
Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies	implementiert	2009	verstetigt
Juniorprofessur „Technik und Diversity im Maschinenbau“	implementiert	2017	2023
Internationale Gastprofessur „Gender und Technologien mit Schwerpunkt Digitalisierung“	geplant		in Planung
Kompetenzzentrum „Gender und Technologien mit Schwerpunkt Digitalisierung“	geplant		in Planung

<sup>8</sup> GIEE (2011): Gender and Interdisciplinary Education for Engineers 2011. Formation Interdisciplinaire des Ingénieurs et Problème du Genre. Proceedings, Paris.

## 5 Anteil von Frauen in Organen und Gremien

Ziel ist eine geschlechtsparitätische Besetzung aller Gremien der Universität Paderborn. Im Hochschulrat der Universität Paderborn liegt der Frauenanteil seit 06/2017 bei 55,6 % und damit erstmals über 50 %. Der Vorsitz des Hochschulrats ist seit 2017 mit einer Frau besetzt. Erstmals wird seit April 2018 die Universität Paderborn von einer Präsidentin geleitet und auch das Amt der hauptberuflichen Vizepräsident\_in für Wirtschafts- und Personalverwaltung wird seit 2013 von einer Frau wahrgenommen. Im Präsidium der Universität Paderborn insgesamt liegt der Frauenanteil seit 04/2018 bei 33,3 %. Auch in anderen Gremien konnte noch keine Geschlechterparität erreicht werden. Im Senat liegt der Frauenanteil aktuell bei 28,6 %. In der Kommission für Planung und Finanzen sowie in der Forschungskommission beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder 33,3 %, und in der Kommission für Lehre, Studium und Qualitätsmanagement 38,5 %.

Das auch in § 11c des Hochschulgesetzes NRW vorgeschriebene Ziel einer geschlechtsparitätischen Besetzung der Gremien konnte dementsprechend bislang nicht erreicht werden. 2015 wurde die Wahlordnung der Universität Paderborn geändert, um auf die Notwendigkeit der geschlechtsparitätischen Besetzung sowie auf die Konsequenzen bei Nichteinhaltung hinzuweisen. Die Nichteinhaltung muss dokumentiert und erläutert werden. Um die Frauenanteile bei der nächsten Gremienbesetzung weiter zu erhöhen, wird eine geschlechtsparitätische Repräsentanz bei der Listenaufstellung angestrebt. Dazu werden gezielt Frauen angesprochen und für eine Kandidatur motiviert. Bei den letzten Wahlen zum Senat 2017 ist beispielsweise in der Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sowie in der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine paritätische Listenaufstellung gelungen. In beiden Gruppen konnte dann auch eine geschlechtsparitätische Besetzung im Senat erreicht werden. Für die anderen beiden Gruppen im Senat ist dies schwieriger durchzusetzen, da es bei der Gruppe der Hochschullehrer\_innen verschiedene Wahlbezirke gibt und bei den Studierenden unterschiedliche Wahllisten kandidieren. Trotzdem ist es Ziel, bei den nächsten Wahlen auch in diesen beiden Gruppen eine geschlechtsparitätische Listenaufstellung zu erreichen.

In dem 2018 startenden **Programm für neuberufene Professorinnen** „Supervision mit Schwerpunkt Genderaspekte in der Hochschul-Gremienarbeit“ werden die Teilnehmerinnen Gelegenheit erhalten, innerhalb einer Jahresgruppe Themen wie Führungs- und Machtfragen in Gremien, Rollenklärung etc. im Rahmen kollegialer Beratung und Supervision zu bearbeiten. Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit zu gewinnen und sie darin zu unterstützen.

Darüber hinaus sollen weitere Formate konzipiert werden, um den Frauenanteil in den Gremien zu erhöhen, z. B. personelle Entlastung für Wissenschaftlerinnen, die sich zeitlich in hohem Maße in Gremien engagieren.

Tabelle 5: Maßnahmen zu „Frauen in Organen und Gremien“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Ansprache von Frauen zur Motivation für Kandidatur	implementiert	1987	verstetigt
Geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien (HG), Dokumentations- und Erläuterungspflicht bei Nichteinhaltung	implementiert	2014	verstetigt
Änderung Wahlordnung im Hinblick auf Geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien	implementiert	2015	verstetigt
Geschlechtsparitätische Aufstellung von Listen	implementiert	2017	verstetigt
Programm für neuberufene Professorinnen	geplant	2018	in Planung
Entlastung für Gremienarbeit	geplant	2019	in Planung

## 6 Familiengerechte Hochschule

Die Universität Paderborn hat sich dem Ziel einer familienfreundlichen Hochschule verpflichtet. Bereits 2005 unterzog sie sich erfolgreich als erste Universität in NRW dem **audit familiengerechte hochschule**. 2008, 2012 und 2015 erfolgten weitere Re-Auditierungen. 2018 wird sie sich der nächsten Re-Auditierung unterziehen.

Zudem ist sie seit 2014 Mitglied im **Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“** und Mitglied im **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“** des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und damit bundesweit in diesem Bereich gut vernetzt.



Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen. Zentral ist die Bereitstellung von Serviceangeboten im Bereich der Kinderbetreuung und der Beratung von (werdenden) Eltern und Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung. Ein zweiter Bereich ist die Konzeption und Umsetzung rechtlicher Regelungen/Vereinbarungen zur Förderung der Vereinbarkeit, wie z. B. die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit. Der dritte Bereich ist die stetige Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für die Thematik.

## 6.1 Serviceangebote im Bereich Kinderbetreuung und Beratung

Um hochschulangehörigen Eltern für nahezu alle Bedarfslagen ein Betreuungsangebot zur Verfügung zu stellen, wurde an der Universität Paderborn in den vergangenen Jahren ein mehrstufiges Betreuungskonzept umgesetzt und stetig ausgebaut. In der **Kita des Studierendenwerkes** stehen 102 Betreuungsplätze zur Verfügung, davon mindestens 24 Plätze für beschäftigte Eltern. 2016 wurde auf dem Campus eine **zweite Kita** mit inzwischen 54 Betreuungsplätzen, schwerpunktmäßig für die Kinder von Beschäftigten, eröffnet.

Das **FamilienServiceBüro** berät zum Thema Kinderbetreuung und vermittelt Tagesmütter, Plätze in Kindertagesstätten, Babysitter\_innen und sog. Ersatzgroßeltern. Das FamilienServiceBüro wurde 2012 verstetigt. In der **Kinderkurzeitbetreuung PUKi** können Kinder von Hochschulangehörigen nachmittags während der Vorlesungszeit kostenlos betreut werden. Das Angebot wurde stetig ausgebaut, flexibilisiert und verstetigt. Allerdings konnte die im Gleichstellungskonzept 2014-2018 festgeschriebene räumliche Erweiterung der PUKi aufgrund der Raumknappheit an der Universität Paderborn bislang noch nicht umgesetzt werden. Hier besteht weiter Handlungsbedarf. Für Schulkinder und Kindergartenkinder wird in den Schulferien/Schließzeiten der Campuskitas ein **Ferienprogramm** angeboten.

Außerdem berät das FamilienServiceBüro Eltern und pflegende Angehörige zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Der **Dual Career Service** unterstützt Neuberufene und neu eingestellte Führungspersonen und ihre Familien beim Neustart in Paderborn. Seit 2011 wird an der Universität Paderborn eine **kollegiale Beratung für Väter** in der Wissenschaft angeboten. Diese Beratung richtet sich an Nachwuchswissenschaftler, die sich mit Themen wie z. B. Rollenkonflikte, Elternzeit auseinandersetzen möchten. 2013 wurde auch eine **kollegiale Beratung für Mütter** aller Statusgruppen eingerichtet.

Tabelle 6: Maßnahmen zu „Serviceangebote im Bereich Kinderbetreuung und Beratung“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Kindertagesstätte MS Kunigunde des Studierendenwerkes, mindestens 24 Plätze für die Kinder von Beschäftigten (2010)	Implementiert	1994	verstetigt
Ferienbetreuung für Schulkinder	implementiert	1999	verstetigt
audit familiengerechte hochschule, Re-Auditorungen 2008, 2012, 2015, 2018 (geplant)	implementiert	2005	verstetigt
FamilienServiceBüro (FSB), Beratung, Vermittlung von Kinderbetreuung	implementiert	2006	verstetigt
Kinderkurzeitbetreuung PUKi	implementiert	2007	verstetigt
Workshops zu Wissenschaft und Vaterschaft	implementiert	2009	verstetigt
Angebote zum Thema „Vereinbarkeit und Pflege“ in der internen Fort- und Weiterbildung	implementiert	2010	verstetigt
Internetportal „Pflege“	implementiert	2010	verstetigt
Pflegeberatung	implementiert	2010	verstetigt
Kollegiale Beratung für Väter	implementiert	2011	verstetigt
Dual Career Service	implementiert	2012	verstetigt
Betreuung für Kitakinder bei Kita-Schließzeiten	implementiert	2012	verstetigt
Kollegiale Beratung für Mütter	implementiert	2013	verstetigt
Zweite Kindertagesstätte auf dem Campus, überwiegend für Kinder von Beschäftigten	implementiert	2016	verstetigt
Erweiterung der PUKi	geplant		in Planung

## 6.2 Rechtliche Regelungen | Vereinbarungen

Die Universität Paderborn nutzt alle rechtlichen Möglichkeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Zentral sind in diesem Bereich die **Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit und alternierenden Telearbeit**, die deutlich zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes beitragen. Die Instrumente gelten grundsätzlich für Beschäftigte aus Technik und Verwaltung. Aber auch das wissenschaftliche Personal kann diese Maßnahmen nutzen. 2014 wurde ein sog. **Familienparagraf für die Studien- und Prüfungsordnungen** verabschiedet. Studierende mit Familienverantwortung haben nun z. B. die Möglichkeit, Studien- und Prüfungsleistungen innerhalb einer verlängerten Bearbeitungszeit zu erbringen. Bei Nachwuchswissenschaftler\_innen in der Qualifikationsphase wird die Verlängerungsmöglichkeit der zulässigen Befristungsdauer durch Kinderbetreuungszeiten nach WissZeitVG umgesetzt. Für Drittmittelbeschäftigte soll ein Fonds zur Vertragsverlängerung nach Betreuungszeiten nach Ende der Projektlaufzeit eingerichtet werden.

Tabelle 7: Maßnahmen zu „Rechtliche Regelungen / Vereinbarungen“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Dienstvereinbarung Gleitzeit	implementiert	2005	verstetigt
Dienstvereinbarung Telearbeit	implementiert	2008	verstetigt
Familienparagraf	implementiert	2014	verstetigt

## 6.3 Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für die Thematik

Um alle Hochschulangehörigen über die Angebote im Rahmen der familiengerechten Hochschule zu informieren und für die Belange von Beschäftigten und Studierenden mit Familienverantwortung zu sensibilisieren, stehen verschiedene Medien zur Verfügung, wie z. B. der **Newsletter „Familiengerechte Uni Paderborn“** und eine **Broschüre zum Thema „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium an der Universität Paderborn“**. **Führungskräfteworkshops**, zu denen die Hochschulleitung einlädt, werden durchgeführt und zielen darauf ab, die Bereitschaft zur Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung stetig zu erhöhen, aber auch sicherzustellen, dass auch die dienstlichen Belange ausreichend im Blick sind. Die regelmäßigen Berichte über die Thematik in den Gremien dienen ebenfalls diesem Ziel.

Alle Maßnahmen haben sich als zielführend erwiesen und sollen fortgesetzt werden. Es hat sich gezeigt, dass Wissenschaftler\_innen mit Kind(ern) in der Postdoc-Phase sowie Beschäftigte und Studierende mit Familienverantwortung (insbesondere mit pflegebedürftigen Angehörigen) aus dem Ausland oftmals mit besonderen Vereinbarkeitsproblemen zu kämpfen haben. Aus diesem Grund werden bis 2023 Konzepte erstellt und Maßnahmen konzipiert, um diesen Hochschulangehörigen passgenaue Unterstützungsmaßnahmen anbieten zu können.

Tabelle 8: Maßnahmen zu „Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für die Thematik“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Information durch Newsletter, Broschüren etc.	implementiert	2007	verstetigt
Führungskräfteworkshops	implementiert	2008	verstetigt

## 7 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungszukunftskonzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe sowohl auf der zentralen strategischen Ebene der Universität Paderborn als auch auf der dezentralen Ebene der Fakultäten strukturell verankert.

### 7.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik auf der zentralen Ebene

Das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist als Querschnittsaufgabe u. a. im **Leitbild**, in der **Grundordnung**, im **Gleichstellungskonzept**, im **Personalentwicklungskonzept**, im **Hochschulvertrag 2015-2016** mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW und im **Hochschulentwicklungsplan**, welcher 2018 an der Universität Paderborn entwickelt wird, festgeschrieben.

„Chancengleichheit“ und „Wertschätzung“ aller Mitglieder sind Eckpunkte der **Werteorientierung** der Universität Paderborn. In den letzten Jahren fand dazu eine intensive Wertediskussion innerhalb der Hochschule statt. Eine Befragung aller Mitglieder der Hochschule bildete die Grundlage für einen Bottom-up geführten Prozess, in dem in unterschiedlichen Foren Themen wie z. B. Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit, Gesundheit und demographischer Wandel bearbeitet wurden. Daraus resultierte ein „Wertekleblatt“, das die Grundlage eines respektvollen und wertschätzenden Umgangs miteinander bildet.

Die Universität Paderborn hat sich der Umsetzung der „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ der DFG verpflichtet. Das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn wurde in allen drei Verfahrensschritten (2010, 2011, 2013) von der DFG in die höchste Bewertungsstufe Stadium 4 eingeordnet und damit mit der Bestnote bewertet.

Regelmäßig wird ein **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit konkreten Zielvorgaben und Umsetzungsmaßnahmen** verabschiedet. Nach Ablauf seiner dreijährigen Laufzeit wird er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin überprüft, gegebenenfalls ergänzt und fortgeschrieben.

Das **Präsidium** der Universität Paderborn betrachtet die Verankerung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe als Teil seiner Leitungsaufgabe und engagiert sich unter Federführung der Präsidentin unmittelbar in den wesentlichen Prozessen.

Für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wurde 2009 eine **Steuerungsgruppe** gebildet, die der Vizepräsident für Wissens- und Technologietransfer leitet. Da die Dekan\_innen bzw. Fakultätsgeschäftsführer\_innen Mitglieder der Steuerungsgruppe sind, ist ein Informationsfluss in die Fakultäten und aus den Fakultäten in die Hochschulleitung gewährleistet. Durch die Einbindung des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies ist ebenfalls der wissenschaftliche Transfer gesichert.

Das **Gleichstellungszukunftskonzept** wird in die bestehenden Gleichstellungsstrukturen integriert und von der Steuerungsgruppe sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Umsetzung begleitet.

Verwaltungstechnisch unterstützt wird die Umsetzung der Maßnahmen zur Chancengleichheit durch die Dezernate der Hochschulverwaltung.

Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** arbeitet eng mit der Hochschulleitung an der Umsetzung der Chancengleichheit zusammen und ist in allen entscheidenden Gremien der Universität Paderborn vertreten. Die Gleichstellungskommission berät und unterstützt die Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer gleichstellungspolitischen Aufgabe.

Tabelle 9: Maßnahmen zu „Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung“ – zentrale Ebene

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Gleichstellungsbeauftragte	implementiert	1987	verstetigt
Gleichstellungskommission	implementiert	1987	verstetigt
Rahmenplan mit Berichtspflicht	implementiert	1990	verstetigt
Verankerung Gleichstellung im Leitbild und in der Grundordnung der Universität Paderborn	implementiert	2007	verstetigt
Gleichstellungskonzept 2008-2013	implementiert	2008	Laufzeit bis 2013
Umsetzung Gleichstellungsstandards der DFG	implementiert	2008	verstetigt
Steuerungsgruppe	implementiert	2009	verstetigt
Werteorientierung	implementiert	2012	verstetigt
Gleichstellungskonzept 2014-2018	implementiert	2014	Laufzeit bis 2018
Verankerung Gleichstellung im Hochschulvertrag	implementiert	2015	Laufzeitende 2016
Personalentwicklungskonzept	implementiert	2017	verstetigt
Gleichstellungszukunftskonzept	implementiert	2018	Laufzeit bis 2023
Hochschulentwicklungsplan	geplant	2018	in Planung

## 7.2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik auf der dezentralen Ebene

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

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/Gleichstellungspläne** (seit 12/2016) mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Entsprechend dem Rahmenplan zur Gleichstellung auf der zentralen Ebene wird auch bei diesen Plänen alle drei Jahre eine Bestandsaufnahme und Analyse erstellt, um die Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls neue zu formulieren.

Auf der dezentralen Ebene gibt es seit 1990 **Gleichstellungsbeauftragte**, die **in den Fakultäten, den zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung** tätig sind. Sie vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte u. a. in den Fakultätsräten.

Da die statistischen Daten immer noch hohe fakultätsspezifische Unterschiede zeigen, beschloss die Hochschulleitung, **gleichstellungsbezogene Ziel- und Leistungsvereinbarungen** zwischen den fünf Fakultäten und dem Präsidium festzuschreiben. Diese wurden erstmals 2014 mit einer Laufzeit bis 2017 geschlossen. Gegenstand sind Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen, die sich am Kaskadenmodell der Deutschen Forschungsgemeinschaft orientieren. Das Präsidium stellt den Fakultäten bei Zielerreichung bis zu 180.000 € zur Verfügung. Anfang 2018 berichteten die Fakultäten über den Grad der Zielerreichung. Im Sommer 2018 schließt das Präsidium mit den Fakultäten neue Zielvereinbarungen ab.

Tabelle 10: Maßnahmen zu „Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung“ – dezentrale Ebene

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	implementiert	1987	verstetigt
Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne mit Berichtspflicht	implementiert	1990	verstetigt
Steuerungsgruppe zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts	implementiert	2009	verstetigt
Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium	implementiert	2014	verstetigt

## 8 Qualitätsmanagement

Die Universität Paderborn integriert das Ziel der Gleichstellung durchgängig in ihre Qualitätssicherungsprozesse. Die Erfolgskontrolle der Konzepte und Maßnahmen wird an der Universität Paderborn durch ein **strategisches Gleichstellungscontrolling** und eine **geschlechterdifferenzierte Datenerhebung** in allen Bereichen der Hochschule durch die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Dez. 1, Sachgebiet Investitions- und Mittelplanung, Berichtswesen gewährleistet. Bereits seit 2000 werden alle Personaldaten geschlechterdifferenziert erhoben und jährlich analysiert. Es erfolgt zudem ein jährliches **Datenmonitoring** für die Frauenförder-/Gleichstellungspläne. Die Studierendendaten werden jährlich in einem Studierenden- und Absolventenspiegel dokumentiert. Die erhobenen Daten werden an die Fakultäten, Institute und Einrichtungen weitergegeben sowie auf den Webseiten der Universität Paderborn veröffentlicht.

Bislang gibt es an der Universität Paderborn kein systematisches **Gleichstellungscontrolling im Bereich der Promotionen**. Da diese Informationen wichtig für die Implementierung und Evaluation von Maßnahmen in dieser Qualifizierungsphase sind, soll 2019 ein Konzept für ein Datenmonitoring in diesem Bereich aufgestellt werden.

Als **finanzielles Anreizsystem zur Erhöhung des Frauenanteils** für die Fakultäten werden Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags als Parameter bei der hochschulinternen Mittelvergabe honoriert. Für die Verteilung der Mittel im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe werden die Frauenanteile an

den Professuren, an den Absolvent\_innen sowie an den Promotionen durch die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen. Zusätzlich werden die Steigerungsraten bei den Frauenanteilen an den Professuren, am wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen berücksichtigt.

Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 wurden nach Ablauf des Konzepts im Hinblick auf ihre Wirksamkeit evaluiert. Die Ergebnisse sind im Bericht zum Gleichstellungskonzept 2008-2013 dargestellt. Dieser Umsetzungsbericht wurde im Professorinnenprogramm II positiv bewertet. Auch während der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungskonzepts 2014-2018 wurden kontinuierlich Evaluationen des Gleichstellungskonzepts und dessen Maßnahmen durchgeführt, die Grundlage für die Weiterentwicklung des Konzepts zum Gleichstellungszukunftskonzept sind. Diese interne Überprüfung wird flankiert durch weitere interne Evaluationen und externe Begutachtungen.

Die Universität Paderborn hat sich 2009, 2012, 2015 und 2018 um das **Total E-Quality-Prädikat** beworben. Mit diesem Qualitätsmanagementprozess bilanziert und reflektiert die Universität regelmäßig ihre Gleichstellungspolitik. Die ersten drei Bewerbungen waren erfolgreich und das Ergebnis der Begutachtung der im April 2018 eingereichten vierten Bewertung steht aktuell aus.

Zu den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der DFG wurden 2008 eine Stellungnahme, 2011 ein Zwischenbericht sowie 2013 ein Abschlussbericht erstellt. Alle drei Berichte wurden von der DFG in die höchste Bewertungsstufe eingeordnet. 2014-2016 berichtete die Universität Paderborn im Reporting-Verfahren der DFG. Auch ab 2018 wird sich die Universität Paderborn weiter an der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beteiligen.

Eine weitere gleichstellungspolitische Evaluation erfolgt in folgenden Bereichen:

- Berichtspflicht im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“
- Berichtspflicht im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten

Durch die **Berichtspflicht** im Rahmen des Gleichstellungskonzepts, der Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne und der Zielvereinbarungen des Präsidiums mit den Fakultäten werden die Entwicklungen der Frauenanteile in allen Bereichen der Universität und die gleichstellungspolitischen Aktivitäten sowohl auf der zentralen als auch der dezentralen Ebene regelmäßig analysiert, so dass bei Bedarf neue Maßnahmen formuliert werden können.

Tabelle 11: Maßnahmen zu „Qualitätsmanagement“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Nachhaltigkeit
Berichtspflicht Rahmenplan und Frauenförderpläne/Gleichstellungspläne	implementiert	1990	verstetigt
Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten	implementiert	2000	verstetigt
Leistungsorientierte Mittelvergabe	implementiert	2000	verstetigt
Berichtspflicht des audit familiengerechte hochschule (2005, 2008, 2012, 2015, 2018 (geplant))	implementiert	2005	verstetigt
Berichte DFG-Gleichstellungsstandards	implementiert	2008	verstetigt
Selbstevaluation im Rahmen des Total E-Quality-Prädikats (2009, 2012, 2015, 2018)	implementiert	2009	verstetigt
Veröffentlichung der Daten im Internet	implementiert	2010	verstetigt
Bericht zum Gleichstellungskonzept 2008-2013	abgeschlossen	2013	einmalig
Zielvereinbarungen	implementiert	2014	verstetigt
Bericht zum Gleichstellungskonzept 2014-2018	geplant	2018	einmalig
Gleichstellungcontrolling Promotionen	geplant	2019	in Planung
Bericht zum Gleichstellungszukunftskonzept	geplant	2023	einmalig

## 9 Fazit und Ausblick

Durch die erfolgreiche Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I und II und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG konnte an der Universität Paderborn in den letzten zehn Jahren die Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem und in der Führungsebene auf allen Qualifikationsstufen erheblich gesteigert werden. Die im Rahmen der Gleichstellungskonzepte implementierten Maßnahmen erwiesen sich weitgehend als zielführend und konnten überwiegend verstetigt werden. Durch ein strategisches Gleichstellungscontrolling wurde die Wirksamkeit der Maßnahmen regelmäßig evaluiert. Auch externe Begutachtungen bestätigen die erfolgreiche Gleichstellungsstrategie der Universität Paderborn der letzten Jahre (Total E-Quality, DFG, audit familiengerechte Hochschule). Die positiv evaluierten und zielführenden Maßnahmen sollen daher auch im Rahmen des Gleichstellungszukunftskonzepts weitergeführt werden.

Die Situations- und Defizitanalyse zeigt aber auch, dass nicht alle gleichstellungspolitischen Ziele erreicht werden konnten. Insbesondere beim Frauenanteil an den Studierenden und Professuren in den MINT-Fächern sowie beim Frauenanteil an den Promotionen insgesamt besteht weiterhin Handlungsbedarf. Um die Ziele in den nächsten fünf Jahren zu erreichen, hat das Präsidium der Universität Paderborn beschlossen, die strategische Ausrichtung ihrer Gleichstellungsstrategie auf die folgenden Schwerpunkte zu fokussieren und zu erweitern:

Durch eine fächerübergreifende Genderforschung der Universität Paderborn soll die Kategorie Geschlecht in den Lehr- und Forschungsinhalten, insbesondere aber auch in didaktischen Konzepten der Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften, besser integriert werden als bislang und zu einer Veränderung des disziplinären Selbstverständnisses sowie der Einbeziehung sozialer und gesellschaftlicher Dimensionen von Forschung in den Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften führen. Ziel ist u. a. das Aufbrechen der geschlechtersegregierten Studienfachwahl und eine Erhöhung der Attraktivität dieser Studiengänge.

Um den Dropout von Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem zu verhindern, wird neben den bestehenden Individualförderungen ein Schwerpunkt auf die Implementierung geschlechtergerechter Strukturen und den Abbau exkludierender Mechanismen gelegt. Eine strukturierte Nachwuchsförderung, die zu einer höheren Transparenz und besseren Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege führt, bessere Beschäftigungsverhältnisse und die Berücksichtigung individueller Karriereverläufe bei der Leistungsbewertung gehören ebenso dazu wie die Einführung von Tenure-Track-Professuren als zusätzlichen Karriereweg.

In Zukunft wird es darum gehen, den hohen Gleichstellungsstandard an der Universität Paderborn zu halten. Zielsetzung ist es darüber hinaus, die Frauenanteile in den Wissenschaftsbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weiter zu erhöhen, die bereits begonnene Implementierung von geschlechtergerechten Strukturen fortzusetzen sowie die Qualitätsmanagementprozesse noch stärker zu standardisieren. Zudem soll eine noch intensivere Verzahnung von interner Gleichstellungspolitik und Genderforschung stattfinden.