

# **Bericht**

**zum**

## **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn**

**2015-2018**

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	1
1 Stellenausschreibungen .....	2
2 Personal und Personalauswahlverfahren .....	2
2.1 Allgemeine Verfahrensregeln.....	2
2.2 Professuren und Juniorprofessuren .....	2
2.3 Wissenschaftliches Personal einschließlich Promotionen und Habilitationen.....	5
2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung .....	14
2.5 Ausbildungsplätze .....	15
3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf .....	16
3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.....	17
3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg .....	17
3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege .....	17
3.4 Kinderbetreuung .....	18
4 Fort- und Weiterbildung .....	19
5 Studium und Lehre .....	20
6 Frauen- und Geschlechterforschung.....	23
7 Stipendien und Forschungsförderung.....	24
8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt .....	26
9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung.....	27
10 Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung .....	29
11 Mittelverteilung .....	29
12 Berichtspflicht und Evaluation .....	30

## Einleitung

Mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die Universität Paderborn entsprechend Artikel 3 des Grundgesetzes das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind wichtige Werte und Ziele, denen sich die Universität Paderborn in ihrer Personal- und Organisationsentwicklung seit langem verpflichtet fühlt.

Um dies zu erreichen, wurden Maßnahmen sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene entwickelt und implementiert. Dazu gehören z. B. das Gleichstellungskonzept und die Zielvereinbarungen zur familiengerechten Hochschule im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule*. Außerdem hat das Präsidium der Universität Paderborn 2014 und 2018 zur Steigerung des Frauenanteils im Wissenschaftsbereich mit den Fakultäten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen. Im Berichtszeitraum wurde die Universität Paderborn erneut für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik mit dem *TOTAL E-QUALITY-Prädikat* ausgezeichnet. Erstmals erhielt die Universität Paderborn zusätzlich das Add-on für Diversity.

Seit dem In-Kraft-Treten des Rahmenplans 2015 konnten die Frauenanteile an den Professuren sowie am wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen gesteigert werden. Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung blieb relativ konstant und liegt 2018 bei 59,9 %. Herauszuheben ist der Frauenanteil an den Professuren, bei dem die Universität Paderborn mit 37,4 % (01/2018) nach wie vor eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich innehat. Zur weiteren Steigerung des Professorinnenanteils hat sich die Universität Paderborn 2018 erfolgreich am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder beteiligt.

Eine wichtige Zielsetzung war die Steigerung des im Bundesvergleich geringen Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden hierzu beispielsweise im Berichtszeitraum das Peer-Mentoring-Programm „Einblick“ und das Mentoring-Programm für Promovendinnen sowie die Förderlinie 1 „Einrichtung eines 0,5 WiMi-Stellen-/Personalmittelpools für Absolventinnen“ und Förderlinie 2 „Unterstützung von Juniorprofessorinnen und Postdoktorandinnen durch 0,5 WiMi-Stellen“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen weitergeführt. Als Erfolg ist zu verzeichnen, dass im Berichtszeitraum die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen erhöht werden konnten.

Wichtige Verbesserungen wurden im Bereich der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erreicht. Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise auf dem Campus eine weitere Kita in Kooperation mit dem Studierendenwerk eröffnet, die schwerpunktmäßig Kinder von Beschäftigten der Universität betreut und Platz für 54 Kinder bietet. Ebenso wurde das Angebot zur Unterstützung von Müttern bei der Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Karriere und Familie weiter ausdifferenziert und erweitert. Die Universität Paderborn unterzieht sich ab Ende 2018 erneut der Re-Auditierung zum *audit familiengerechte hochschule*.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über den Umsetzungsstand der im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen und Ziele.

## **1 Stellenausschreibungen**

Die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen zum Themenkomplex *Stellenausschreibungen*, beispielsweise die öffentliche Ausschreibung von W 1-, W 2- und W 3-Stellen, unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Stellen für den höheren Verwaltungs- und Bibliotheksdienst, wurden umgesetzt.

Die Universität Paderborn verfolgt bei der Besetzung von Professuren ein strategisches Personalrekrutierung, u. a. durch die aktive Suche und Ansprache von Kandidatinnen und durch die internationale Ausschreibung von Stellen.

## **2 Personal und Personalauswahlverfahren**

### **2.1 Allgemeine Verfahrensregeln**

Die allgemeinen Verfahrensregeln zu Personalauswahlverfahren, z. B. dass die Gleichstellungsbeauftragte an allen Verfahren beteiligt wird, wurden umgesetzt.

### **2.2 Professuren und Juniorprofessuren**

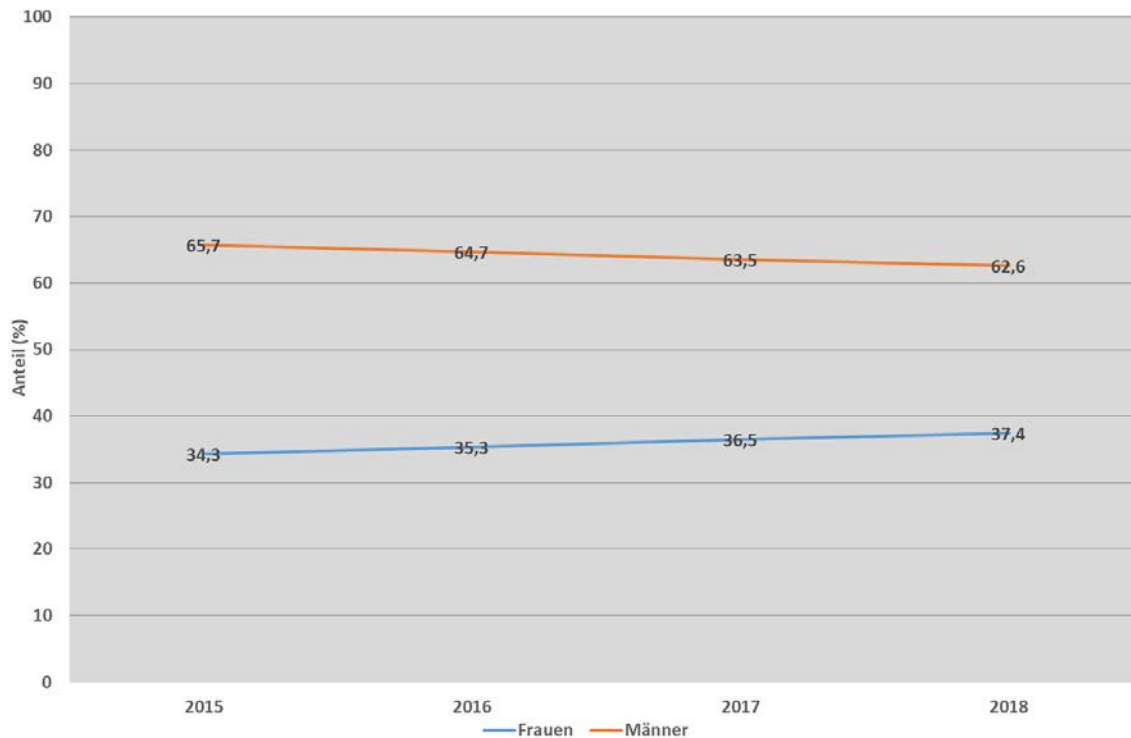
Bei dem Frauenanteil an den Professuren nimmt die Universität Paderborn seit mehreren Jahren eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich ein. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) von 2017, welches auf den Daten aus dem Jahr 2015 beruht, ist die Universität Paderborn beim Professorinnenanteil in der Spitzengruppe platziert. Die Universität Paderborn lag mit einem Professorinnenanteil von 32,9 % zehn Prozentpunkte über dem Landes- und Bundesdurchschnitt von 22,7 % für das Jahr 2015<sup>1</sup>.

Der Frauenanteil an den Professuren<sup>2</sup> stieg im Berichtszeitraum 2015-2018 von 34,3 % auf 37,4 % (Abb. 1).

---

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt und CEWS, siehe <https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4w3-professuren-1980-2016/> und Löther, Andrea, & Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (2017). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52104/ssoar-2017-lother-Hochschulranking\\_nach\\_Gleichstellungsaspekten\\_2017.pdf?sequence=1](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52104/ssoar-2017-lother-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2017.pdf?sequence=1)

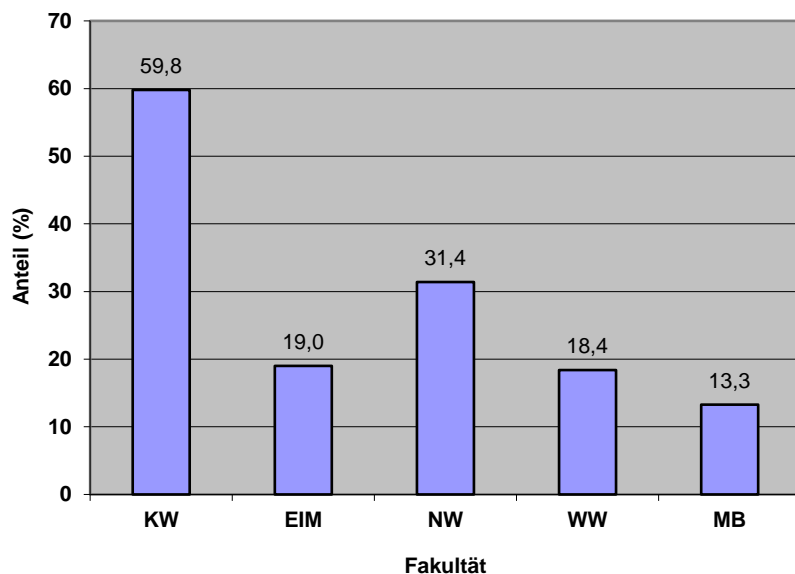
<sup>2</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Statistiken über den Frauenanteil an den Professuren: Professuren inkl. Juniorprofessuren., IST-Besetzung der Stellen



**Abbildung 1: Frauenanteil an den Professuren 2015-2018**

Deutliche Unterschiede zeigen sich in den einzelnen Fächergruppen. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten der Universität Paderborn (Abb. 2) weist die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) 2018 den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 59,8 %<sup>3</sup> (2015: 59,3 %) auf. Danach folgt die Fakultät für Naturwissenschaften (NW) mit 31,4 % (2015: 18,8 %). In der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) beträgt der Frauenanteil 18,4 % (2015: 18,4 %) und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) 19,0 % (2015: 20,4 %). Die Fakultät für Maschinenbau (MB) konnte den Frauenanteil an den Professuren durch die Besetzungen einer zweiten Professur mit einer Frau auf 13,3 % (2015: 6,7 %) erhöhen.

<sup>3</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn



**Abbildung 2: Frauenanteil an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten (2018)**

Die Entwicklung der Frauenanteile in den Fakultäten von 2015-2018 zeigt Tabelle 1. Es ist in allen Fakultäten außer in der Fakultät für Elektrotechnik, Mathematik und Informatik gelungen, den Frauenanteil an den Professuren im Berichtszeitraum zu steigern bzw. zu halten. Hervorzuheben ist die Entwicklung in der Fakultät für Naturwissenschaften, in der der Frauenanteil im Berichtszeitraum von 18,8 % (2015) auf 31,4 % (2018) gesteigert werden konnte.

**Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren in den Fakultäten von 2015-2018 (Ist Besetzung der Stellen, Stand: 01/2015, 01/2016, 01/2017, 01/2018)**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	37	54	59,3	31	7	18,4	26	6	18,8	14	1	6,7	43	11	20,4
<b>2016</b>	41	58	58,6	30	7	18,9	25	10	28,6	13	1	7,1	45	9	16,7
<b>2017</b>	42	64	60,4	29	8	21,6	24	9	27,3	14	1	6,7	49	10	16,9
<b>2018</b>	43	64	59,8	31	7	18,4	24	11	31,4	13	2	13,3	47	11	19,0

	Gesamt		
	m	w	w (%)
<b>2015</b>	151	79	34,3
<b>2016</b>	156	85	35,3
<b>2017</b>	160	92	36,5
<b>2018</b>	159	95	37,4

Gemäß Rahmenplan sollen die Berufungskommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Falls dies aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Außerdem sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen. Diese beiden Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum weitgehend umgesetzt.

Im Berichtszeitraum 2015-2017 haben sich in Berufungsverfahren 453 Frauen und 1010 Männer an der Universität Paderborn beworben<sup>4</sup> (Frauenanteil: 30,9 %). Davon wurden 36 Frauen und 47 Männer (Frauenanteil: 43,4 %) berufen.

Zur weiteren Steigerung des Frauenanteils an den Professuren hat sich die Universität Paderborn 2018 erfolgreich am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder beteiligt.

### **Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren:**

- **Rekrutierung von Professorinnen:** Zur Gewinnung von Professorinnen wird bereits während des Berufungsverfahrens mit der chancengerechten und familienfreundlichen Kultur an der Universität Paderborn geworben. Außerdem wird ein Dual Career Programm angeboten.
- **Gendersensible Berufungsverfahren:** Um einen Gender Bias bei Berufungs- und Auswahlverfahren zu vermeiden, werden Fortbildungen durchgeführt, mit dem Ziel speziell Berufungsbeauftragte und Beteiligte an Personalauswahlverfahren für diese Thematik zu sensibilisieren. Die Nachfrage war allerdings in den letzten Jahren gering.
- **Förderlinie 3:** Als finanzieller Anreiz zur Gewinnung von Professorinnen stellt die Universität Paderborn den Fakultäten mit der Förderlinie 3 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts bei Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin finanzielle Mittel in Höhe bis zu 30.000 € zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung (siehe Kap. 11).
- **Coaching für Neuberufene:** Die Universität Paderborn bietet seit 2012 ein Coaching für neuberufene Professorinnen und Professoren in Form eines Einzel-Coachings an. Ziel ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position.
- **Jahresgruppe für neuberufene Professorinnen:** Seit 2018 wird insbesondere für neuberufene Professorinnen unter Leitung einer im Wissenschaftssystem erfahrenen Supervisorin und Coach eine Supervisionsgruppe mit hohen Anteilen kollegialer Beratung angeboten. Optional begleitend dazu werden einmal pro Semester Workshops zu Themen wie Führungsaufgaben im Hochschulkontext, Personalauswahl, Konflikte im Team etc. mit externen ReferentInnen organisiert. Ein dritter Baustein des Programms sind individuelle Coachings bzw. Mediationen. Durch die hohe Nachfrage wurden 2018 zwei Jahresgruppen gebildet.

### **2.3 Wissenschaftliches Personal<sup>5</sup> und wissenschaftliche BeamtInnen einschließlich Promotionen und Habilitationen**

Beim wissenschaftlichen Personal und bei den wissenschaftlichen BeamtInnen sind Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2018<sup>6</sup> beträgt der Frauenanteil der wissenschaftlichen BeamtInnen 37,1 % und des wissenschaftlichen Personals 44,2 %. Im Berichtszeitraum ist sowohl bei den wissenschaftlichen BeamtInnen als auch beim wissenschaftlichen Personal eine steigende Tendenz festzustellen. Der Frauenanteil am gesamten Mittelbau (wissenschaftliches Personal ohne Professuren) beträgt 2018 43,6 % und konnte im Berichtszeitraum um

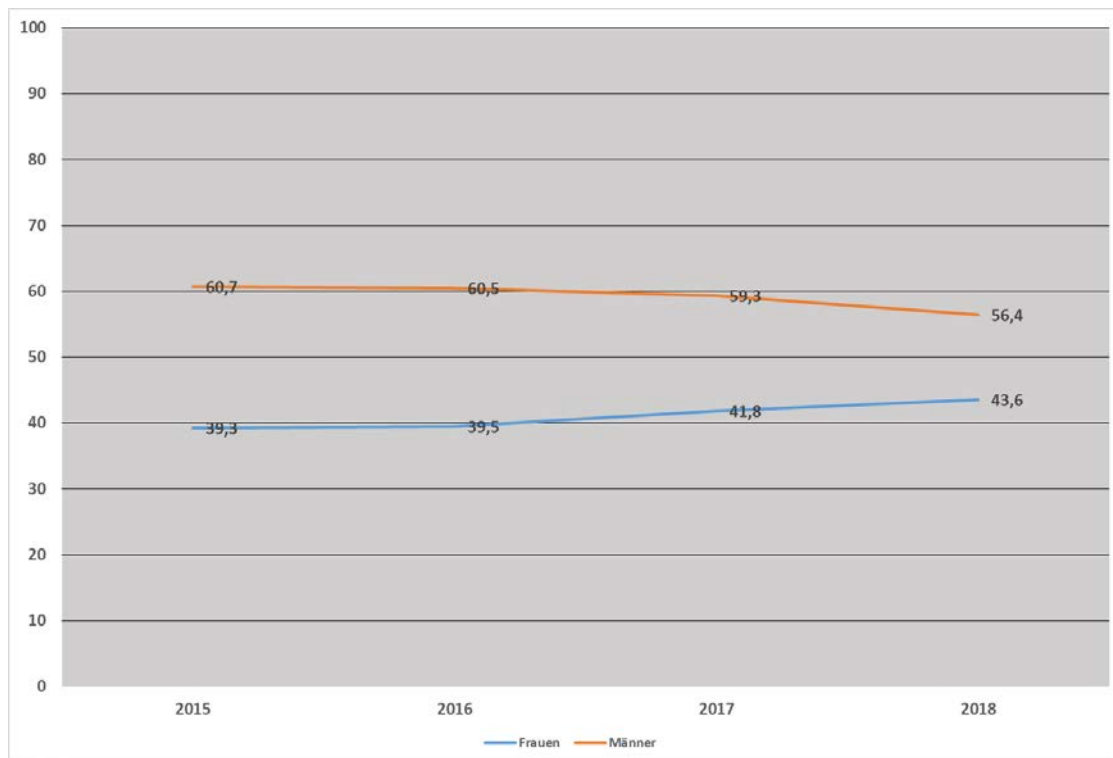
---

<sup>4</sup> 01.01.2015-31.12.2017

<sup>5</sup> Analog der Datenerhebung der Universität Paderborn werden unter dem Begriff „wissenschaftliches Personal“ die tarifbeschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universität Paderborn zusammengefasst.

<sup>6</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2018, Ist-Besetzung der Stellen

4,3 Prozentpunkte gesteigert werden. Damit liegt die Universität Paderborn über dem bundesweiten Durchschnitt von 42,8 % (2016). Die Abbildung 3 stellt die Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum 2015-2018 dar.



**Abbildung 3: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) 2015-2018**

Die Tabelle 2 zeigt, wie sich der Frauenanteil an den wissenschaftlichen BeamtInnen im Berichtszeitraum in den einzelnen Bereichen der Universität Paderborn verändert hat. Einen Überblick über die Entwicklung beim wissenschaftlichen Personal geben die Tabellen 3-5. Tabelle 3 zeigt den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal bei den Haushaltsstellen und Tabelle 4 das Drittmittelpersonal (inkl. aus Studienbeiträgen/Qualitätsverbesserungsmitteln Beschäftigte). Tabelle 5 stellt die Summe der Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten dar.



**Tabelle 2: Frauenanteil an den wissenschaftlichen BeamtInnen von 2015-2018, IST-Besetzung der Stellen**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	17	10	37,0	10	4	28,6	17	3	15,0	14	5	26,3	14	2	12,5
<b>2016</b>	18	10	35,7	7	4	36,4	19	8	29,6	16	5	23,8	17	4	19,0
<b>2017</b>	16	9	36,0	9	6	40,0	19	9	32,1	15	4	21,1	15	7	31,8
<b>2018</b>	17	11	39,3	8	5	38,5	18	7	28,0	15	6	28,6	15	7	31,8

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	7	7	50,0	79	31	28,2
<b>2016</b>	8	9	52,9	85	40	32,0
<b>2017</b>	6	9	60,0	80	44	35,5
<b>2018</b>	5	10	66,7	78	46	37,1

**Tabelle 3: Frauenanteil an den wissenschaftlichen Angestellten von 2015-2018, IST-Besetzung der Stellen, ohne Drittmittelbeschäftigte**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	68	179	72,5	49	58	54,2	48	34	41,5	58	15	20,5	86	30	25,9
<b>2016</b>	73	171	70,1	53	54	50,5	58	36	38,3	81	20	19,8	86	30	25,9
<b>2017</b>	79	182	69,7	59	61	50,8	51	42	45,2	70	19	21,3	89	37	29,4
<b>2018</b>	85	194	69,5	54	69	56,1	62	48	43,6	83	23	21,5	96	41	29,9

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	32	42	56,8	341	358	51,2
<b>2016</b>	37	50	57,5	388	361	48,2
<b>2017</b>	41	50	54,9	389	391	50,1
<b>2018</b>	35	67	65,7	415	442	51,5

**Tabelle 4: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Angestellten von 2015-2018, Drittmittelpersonal (inkl. aus Qualitätssicherungsmitteln Beschäftigte)**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	33	66	66,7	27	16	37,2	78	31	28,4	136	21	13,4	88	11	11,1
<b>2016</b>	33	67	67,0	21	18	46,2	79	30	27,5	118	21	15,1	83	12	12,6
<b>2017</b>	37	72	66,1	22	18	45,0	86	36	29,5	114	19	14,3	82	17	17,2
<b>2018</b>	34	71	67,6	23	22	48,9	76	39	33,9	115	23	16,7	87	22	20,2

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	56	8	12,5	418	153	26,8
<b>2016</b>	45	7	13,5	379	155	29,0
<b>2017</b>	34	10	22,7	375	172	31,4
<b>2018</b>	45	10	18,2	380	187	33,0

**Tabelle 5: Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Angestellten von 2015-2018, Haushalts- und Drittmittelstellen (Summe der Tabellen 3 und 4)**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	101	245	70,8	76	74	49,3	126	65	34,0	194	36	15,7	174	41	19,1
<b>2016</b>	106	238	69,2	74	72	49,3	137	66	32,5	199	41	17,1	169	42	19,9
<b>2017</b>	116	254	68,6	81	79	49,4	137	78	36,3	184	38	17,1	171	54	24,0
<b>2018</b>	119	265	69,0	77	101	56,7	138	87	38,7	198	46	18,9	183	63	25,6

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	88	50	36,2	759	511	40,2
<b>2016</b>	82	57	41,0	767	516	40,2
<b>2017</b>	75	60	44,4	764	563	42,4
<b>2018</b>	80	77	49,0	795	629	44,2

Tabelle 6 gibt einen Überblick über das gesamte wissenschaftliche Personal (ohne Professuren). Im Berichtszeitraum konnte in allen Fakultäten, mit Ausnahme der Fakultät für Kulturwissenschaften, die aber bereits einen hohen Prozentsatz von Frauen aufweist, der Frauenanteil erhöht werden.

**Tabelle 6: Wissenschaftliches Personal gesamt (ohne Professuren) von 2015-2018**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	118	255	68,4	86	78	47,6	143	68	32,2	208	41	16,5	188	43	18,6
<b>2016</b>	124	248	66,7	81	76	48,4	156	74	32,2	215	46	17,6	186	46	19,8
<b>2017</b>	132	263	66,6	90	85	48,6	156	87	35,8	199	42	17,4	186	61	24,7
<b>2018</b>	136	276	67,0	85	106	55,5	156	94	37,6	213	52	19,6	198	70	26,1

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	95	57	37,5	838	542	39,3
<b>2016</b>	90	66	42,3	852	556	39,5
<b>2017</b>	81	69	46,0	844	607	41,8
<b>2018</b>	85	87	50,6	873	675	43,6

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen BeamInnen konnte um 8,9 Prozentpunkte erhöht werden. Der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal konnte um 4,3 Prozentpunkte im Berichtszeitraum erhöht werden.

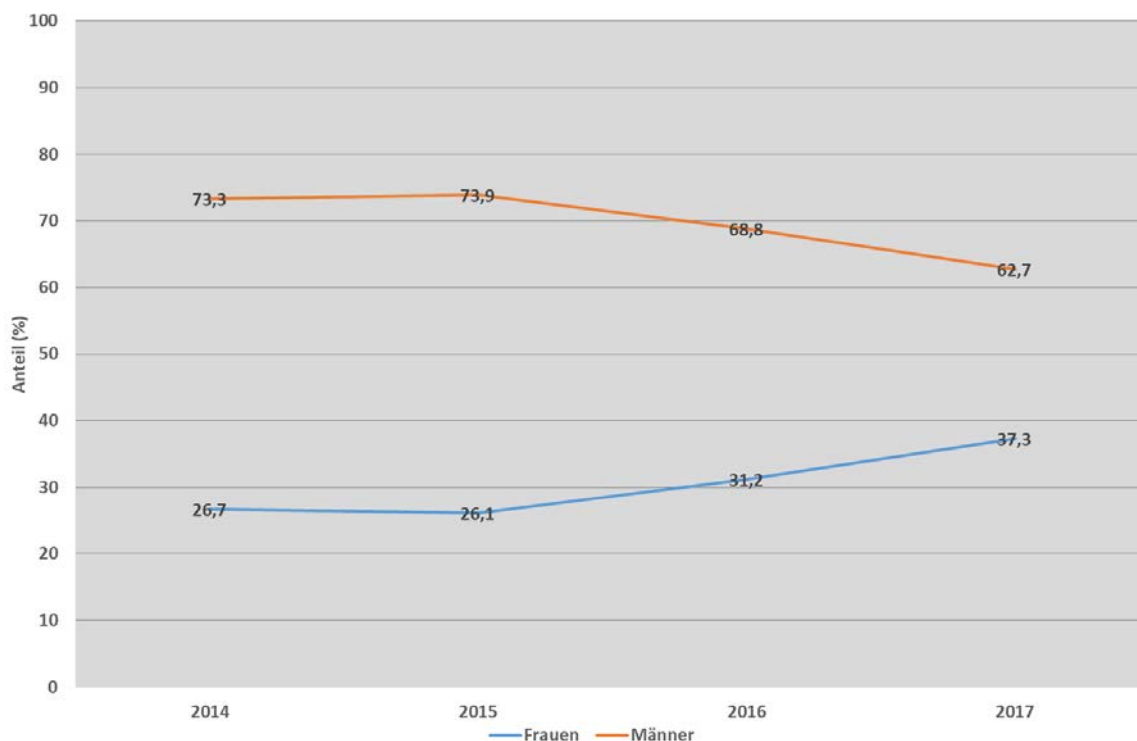
Im Berichtszeitraum 2015-2017 erfolgten im wissenschaftlichen Bereich 11 Beförderungen von BeamInnen (Frauenanteil: 45,5 %) sowie 10 Höhergruppierungen beim wissenschaftlichen Personal (Frauenanteil: 30,0 %).

Um den Frauenanteil am übrigen wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, wurde im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern (gemäß LGG) festgelegt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle

Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen. Diese Maßnahme wurde im Berichtszeitraum überwiegend umgesetzt. Außerdem wurde in Einstellungsverfahren, in denen Auswahlkommissionen gebildet wurden, auf eine paritätische Besetzung der Kommission geachtet.

Im Jahr 2017<sup>7</sup> betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 37,3 %. Damit lag der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn unter dem Bundesdurchschnitt (44,8 % in 2017). Die statistischen Daten zeigen eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im Bundesvergleich hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen.

Der Frauenanteil an den Promotionen konnte im Berichtszeitraum erhöht werden. Die Veränderung des Promovendinnenanteils im Zeitraum 2014-2017 stellt die Abbildung 4 dar.



**Abbildung 4: Frauenanteil an den Promotionen der Prüfungsjahre 2014-2017**

Positiv stellte sich im Zeitraum 2015-2017 der Frauenanteil an den Habilitationen dar: Von den 23 Habilitationen an der Universität Paderborn (inkl. positiv evaluierte Juniorprofessuren) wurden elf von Frauen abgeschlossen. Der Frauenanteil an den Habilitationen betrug damit insgesamt 47,8 %. Dies bestätigt die gute Positionierung der Universität im Hochschulvergleich, die die Universität Paderborn bereits seit Jahren innehat: Bundesweit lag der Frauenanteil an den Habilitationen 2015 bei 28,4 %, 2016 bei 30,4 % und 2017 bei 29,3 %<sup>8</sup>. Allerdings sind diese Zahlen aufgrund der geringen Gesamtzahl nur bedingt aussagekräftig.

<sup>7</sup> Das Prüfungsjahr 2017 umfasst das Wintersemester 2016/2017 und das Sommersemester 2017. Zahlen von 2018 lagen bei Berichtlegung noch nicht vor.

<sup>8</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt

Die statistischen Zahlen zeigen immer noch einen Handlungsbedarf im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere bei den Promovierenden. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils an den Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden im Berichtszeitraum unterschiedliche Maßnahmen konzipiert und implementiert bzw. weitergeführt:

### (1) Maßnahmen für Studentinnen/Absolventinnen

- **Informationen zu Promotionsmöglichkeiten:** Im Rahmen der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde festgeschrieben, dass Absolventinnen verstärkt über Promotionsmöglichkeiten informiert werden. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Paderborn werden darin bestärkt, gezielt Studentinnen auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen. Seit 2011 werden die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten von der Präsidentin/vom Präsidenten der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen.
- **Peer-Mentoring-Programm *Einblick!*:** In Ergänzung zum Mentoring-Programm für Promovendinnen wurde 2009 das Peer-Mentoring-Programm *Einblick!* eingerichtet, um Studentinnen den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern. Mit dem Programm wird Studentinnen, die sich in der Abschlussphase ihres Studiums befinden, die Möglichkeit geboten, sich mit anderen Studentinnen über die Perspektive Promotion auszutauschen. Begleitet wird dieser Austausch durch eine Doktorandin als Mentorin, die aus ihrer eigenen Erfahrung Anregungen und Strategien zur Entscheidungsfindung bietet und über die wissenschaftliche Nachwuchsförderung informiert. Im Berichtszeitraum 2015-2018 (WS 2015/16 bis SS 2018) nahmen 58 Studentinnen an dem Peer-Mentoring teil. Insgesamt haben seit Beginn des Programms in 16 Jahrgängen 194 Studentinnen an dem Programm teilgenommen.

Die Zahlen zeigen ein deutliches Interesse von Studentinnen der Kulturwissenschaften an einer Teilnahme am Peer-Mentoring-Programm – im Berichtszeitraum nahmen 42 Studentinnen aus der Fakultät für Kulturwissenschaften an dem Programm teil.

- **Mentoring-Programm „perspektive<sup>M</sup>“:** Seit 2011 bietet die Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) als Ergänzung zu dem universitätsweiten Angebot ein Mentoring-Programm für Studentinnen in den ersten Semestern an, um ihnen einen Einblick in die fachspezifische wissenschaftliche Arbeit und den Forschungsalltag in den beteiligten Fächern zu geben. Seit Beginn des Programms haben insgesamt 44 Studentinnen in acht Jahrgängen an dem Programm teilgenommen, davon 15 Studentinnen in drei Jahrgängen im Berichtszeitraum. Aktuell wird das Programm umstrukturiert und ein bilinguales Mentoringkonzept entwickelt. Daher beginnt der nächste Mentoring-Jahrgang erst Ende 2018.
- **FiM - Frauen im Maschinenbau:** Das Projekt der Fakultät für Maschinenbau bietet seit 2015 Studentinnen fachspezifische Informationen und Entscheidungshilfen zur Karriereplanung und zu Vernetzungsmöglichkeiten.

## (2) Maßnahmen für Promovendinnen

- **Qualifizierungsmaßnahme „Karriere als Wissenschaftlerin“ für Promovendinnen:** Diese Qualifizierungsmaßnahme wird in der Regel jährlich mit fünf Angeboten (Vorträge, Workshops etc.) durchgeführt. Die Maßnahme ist mit anderen Angeboten für die Zielgruppe, insbesondere dem Mentoring-Programm für Doktorandinnen, koordiniert.
- **Mentoring-Programm für Doktorandinnen:** Mit dem Ziel, die Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn zu erhöhen sowie die damit verbundene Karriereplanung zu unterstützen, hat die Universität Paderborn 2008 ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen eingerichtet. Dieses richtet sich an Wissenschaftlerinnen während aller Phasen des Promotionsprozesses, die sich für eine weitere Karriere in der Wissenschaft interessieren. Im Berichtszeitraum 2015-2018 haben in vier Jahrgängen 54 Nachwuchswissenschaftlerinnen an dem Programm teilgenommen. Insgesamt nahmen seit 2008 in bislang zwölf Jahrgängen 167 Promovendinnen an dem Mentoring-Programm teil.

Das Mentoring-Programm für Doktorandinnen feierte im Juni 2018 mit einer Jubiläumsfeier sein 10-jähriges Bestehen. Im Festvortrag „Traumjob Professorin!?“ stellte Prof. Dr. Heike Kahlert (RUB) Karriereorientierungen von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur dar. Die Relevanz von Netzwerken für diese Entwicklung wurde durch ein Podiumsgespräch diskutiert. Zahlreiche ehemalige Teilnehmerinnen nahmen an dieser Jubiläumsveranstaltung teil.

- **Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung:** siehe Kapitel 7
- **Einrichtung eines 0,5 WiMi-Stellen-/Personalmittelpools für Absolventinnen (Förderlinie 1):** Im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde der Personalmittelpool für Absolventinnen als Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert. Als Anschubfinanzierung für die Erarbeitung eines Promotionsthemas 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.

Seit 2009 wurden insgesamt 67 Frauen im Rahmen der Förderlinie 1 gefördert, davon begannen 21 Förderungen im Berichtszeitraum 2015-2018. Aktuell (Stand 08/2018) befinden sich drei Wissenschaftlerinnen in der Förderung.

Die in den Jahren 2015-2018 bewilligten Förderfälle verteilen sich wie folgt auf die Fakultäten:

**Tabelle 7: Geförderte Promovendinnen aus der Förderlinie 1, 2015-2018, aufgeschlüsselt nach Fakultäten**

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	10
WW	3
NW	2
MB	3
EIM	3
<b>Summe</b>	<b>21</b>

Die Zahlen zeigen eine überwiegende Nutzung dieser Förderlinie durch die Fakultät für Kulturwissenschaften, die über einen hohen Frauenanteil und eine im Vergleich geringere Anzahl von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt.

### (3) Maßnahmen für die Postdoc-Phase

- **Kompetenzteams für Habilitandinnen/Kollegiales Coaching für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase:** Im Berichtszeitraum wurde das Konzept der Maßnahme „Kompetenzteams für Habilitandinnen“ überarbeitet und als Kollegiales Coaching neu aufgesetzt. Ziel des Programmes ist es, sich in einem Peer-Verfahren gegenseitig zu coachen und bei der konkreten Umsetzung von Zielen zu unterstützen. Mit dem Konzept des Kollegialen Coachings erlernen die Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase eine systematisierte Form der Beratung, die sie nach einigen begleiteten Treffen durch die Moderation selbstorganisiert weiterführen.

2018 startete das Kollegiale Coaching für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase mit 17 Nachwuchswissenschaftlerinnen. Aufgrund der hohen Nachfrage wurden zwei Gruppen angeboten.

- **Unterstützung von Juniorprofessorinnen und Postdoktorandinnen durch 0,5 WiMi-Stellen (Förderlinie 2):** Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden bei dieser Maßnahme auf Antrag mit 0,5 WiMi-Stellen unterstützt. Seit 2009 wurden im Rahmen dieser Förderlinie insgesamt 41 Wissenschaftlerinnen gefördert. Im Berichtszeitraum 2015-2018 erfolgten 16 Zusagen für eine Förderung aus der Förderlinie 2. Diese verteilen sich folgendermaßen auf die Fakultäten:

**Tabelle 8: Geförderte Postdocs aus der Förderlinie 2, 2015-2018, aufgeschlüsselt nach Fakultäten**

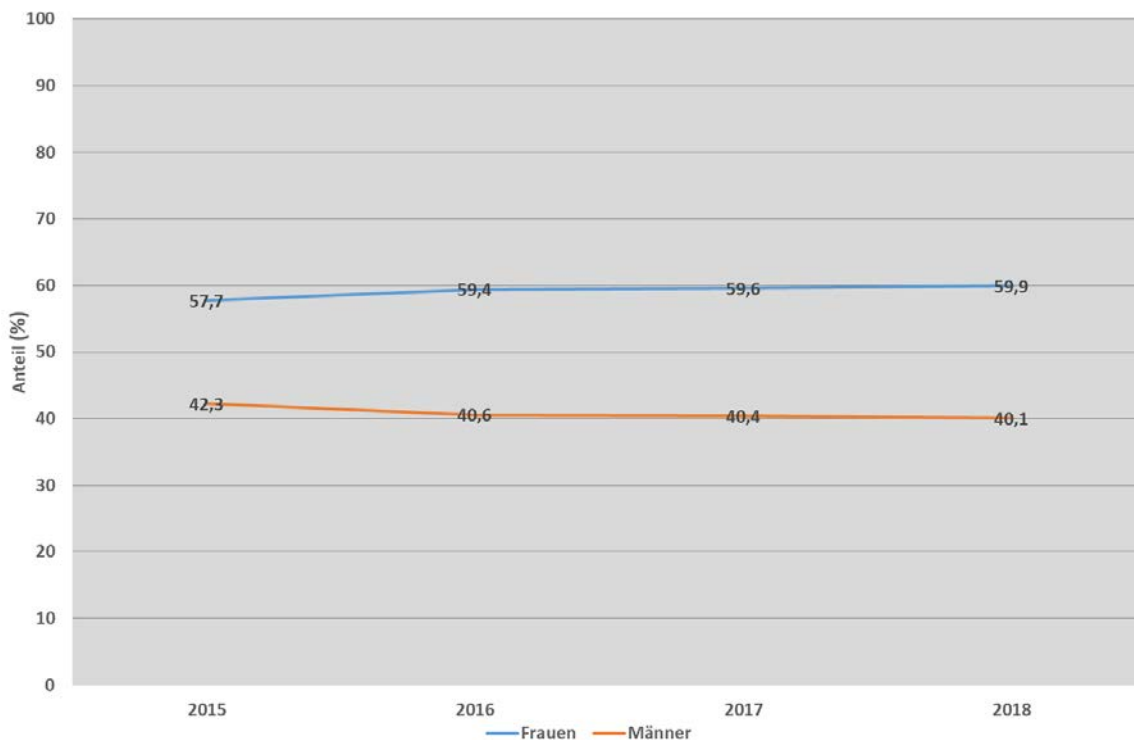
<b>Fakultät</b>	<b>Anzahl geförderter Projekte</b>
<b>KW</b>	6
<b>WW</b>	2
<b>NW</b>	3
<b>MB</b>	3
<b>EIM</b>	2
<b>Summe</b>	<b>16</b>

Die 25 bislang eingegangenen Berichte zu den Förderungen zeigen, dass die Förderlinie von den Nachwuchswissenschaftlerinnen als sehr hilfreich für ihre Forschungsvorhaben bewertet wurde, um Forschungsprojekte erfolgreich durchführen zu können. Bei 19 der 25 WiMis bzw. WHKs (bis 2018) erfolgte nach der Förderung eine Weiterfinanzierung (WHK, WiMi-Stelle, Stipendium), bei den anderen Förderungen war die weitere Finanzierung offen oder eine Promotion wurde nicht weiterverfolgt.

- **Postdoc-Stipendien:** siehe Kapitel 7

## 2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil an den Stellen im Bereich Technik und Verwaltung blieb im Berichtszeitraum 2015-2018 nahezu konstant. Er liegt 2018 bei 59,9 % (Abb. 5).



**Abbildung 5: Frauenanteil an den Stellen in Technik und Verwaltung 2015-2018, IST-Besetzung der Stellen**

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

**Tabelle 9: Stellen in Technik und Verwaltung, 2015-2018, aufgeschlüsselt nach Personal/BeamtInnen sowie Besoldungs- bzw. vergleichbaren Entgeltgruppen**

	Personal			BeamtInnen			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	258	320	55,4	23	63	73,3	281	383	57,7
<b>2016</b>	251	333	57,0	20	64	76,2	271	397	59,4
<b>2017</b>	254	340	57,2	20	65	76,5	274	405	59,6
<b>2018</b>	259	353	57,7	20	63	75,9	279	416	59,9

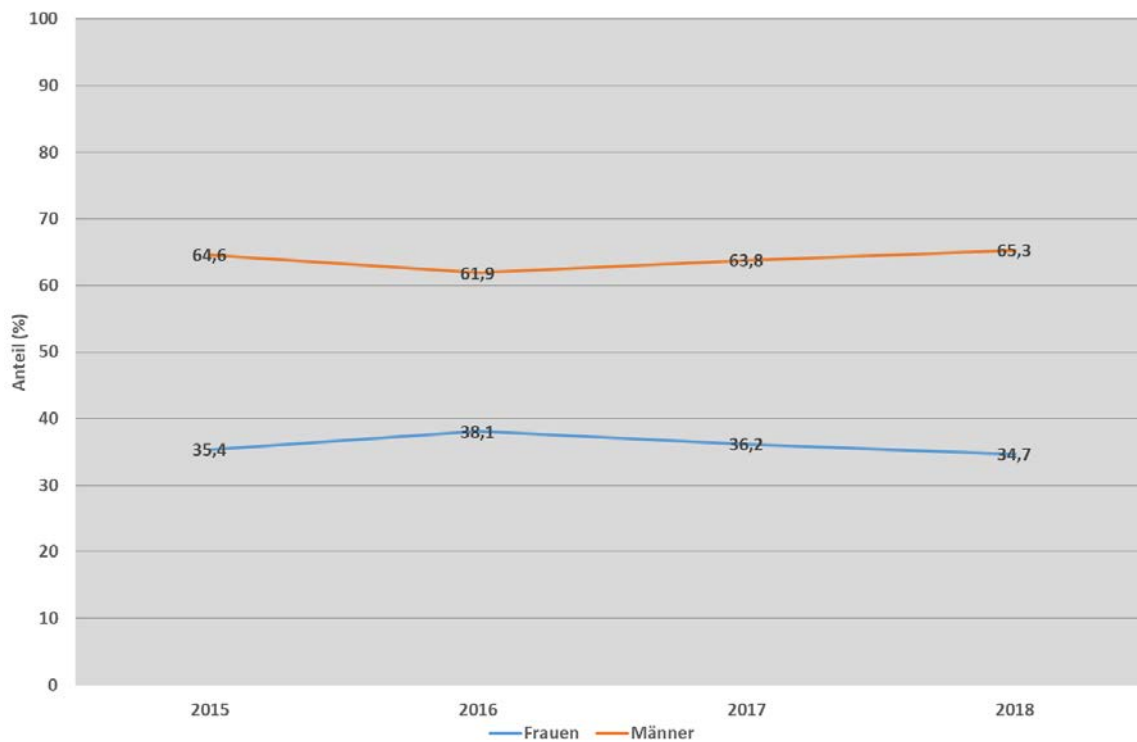
	Einfacher Dienst			Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2015</b>	6	1	14,3	103	245	70,4	145	109	42,9	27	28	50,9	281	383	57,7
<b>2016</b>	6	1	14,3	95	253	72,7	143	118	45,2	27	25	48,1	271	397	59,4
<b>2017</b>	7	0	0,0	134	269	66,7	115	100	46,5	18	36	66,7	274	405	59,6
<b>2018</b>	16	1	5,9	127	276	68,5	114	101	47,0	22	38	63,3	279	416	59,9

Im Berichtszeitraum 2015-2017 wurden im Bereich Technik und Verwaltung 6 Beförderungen (Frauenanteil: 100,0 %) und 53 Höhergruppierungen (Frauenanteil: 41,5 %) durchgeführt.



## 2.5 Ausbildungsplätze

Der Frauenanteil an den Auszubildenden ist im Berichtszeitraum annähernd konstant geblieben und liegt 2018 bei 34,7 % (Abb. 6).



**Abbildung 6: Frauenanteil an den Auszubildenden 2015-2018**

Das im Rahmenplan festgelegte Ziel, die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, ist nicht erreicht worden.

Im Berichtszeitraum 2015-2017 haben 36 Auszubildende, davon 16 Frauen und 20 Männer, ihre Ausbildung an der Universität Paderborn erfolgreich beendet. Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Ausbildungen lag damit im Berichtszeitraum bei 44,4 %.

Nach der Ausbildung wurden im Berichtszeitraum 2015-2017 21 Personen übernommen, davon 11 Frauen (Frauenanteil: 52,4 %).

### **3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beteiligte sich die Universität Paderborn am *audit familiengerechte hochschule* der berufundfamilie Service GmbH. Sie wurde 2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet. 2008, 2011 und 2015 erfolgten jeweils Re-Auditierungen. Die nächste Re-Auditierung erfolgte im Dezember 2018. Für das Audit lässt die Universität ihre familienorientierten Maßnahmen begutachten und verpflichtet sich durch die Formulierung einer Zielvereinbarung mit dem Auditrat der berufundfamilie Service GmbH, weitere Verbesserungen vorzunehmen.

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. das Portal *Familiengerechte Hochschule*, der Newsletter *Familiengerechte Uni Paderborn* und eine Broschüre zum Thema „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium an der Universität Paderborn“. Auch die regelmäßigen Berichte über die Thematik „Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Studium/Beruf“ in den verschiedensten Gremien der Universität zielen darauf ab, die Bereitschaft zur Unterstützung der Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung stetig zu erhöhen und gleichzeitig sicherzustellen, dass dienstliche Belange berücksichtigt werden sowie Zielkonflikte thematisiert und geklärt werden können.

Im Rahmenplan wird ausdrücklich hervorgehoben, dass die Hochschulleitung die aktive Vaterschaft begrüßt und unterstützt. Seit 2011 wird eine kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter angeboten. Diese Beratung richtet sich an Wissenschaftler, die sich mit Themen wie Elternzeit oder Rollenkonflikten auseinandersetzen wollen. Im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung wurden verschiedene Veranstaltungen zum Thema „aktive Vaterschaft“ angeboten. Beispielsweise ein Workshop zum Thema „Väter wollen beides – Erfolg im Beruf und Familie“. Es hat sich gezeigt, dass die Zusammenarbeit in sehr heterogenen Zielgruppen nicht immer zielführend und sinnvoll ist, da Postdocs/ProfessorInnen oftmals andere Vereinbarkeitsprobleme haben als DoktorandInnen. Aufgrund der nicht so großen Nachfrage ist es aber bisher noch nicht gelungen, homogene Gruppen auf den Weg zu bringen.

Im Berichtszeitraum wurde ein Konzept für eine kollegiale Beratung für Wissenschaftlerinnen entwickelt und umgesetzt. Die kollegiale Beratung für Mütter und werdende Mütter soll Frauen, die zugleich berufliche und familiäre Ziele verfolgen, die Möglichkeit geben, sich über ihre Doppelrolle als Mutter und Berufstätige oder Studentin und die an sie gestellten gesellschaftlichen und persönlichen Erwartungen auszutauschen und sich mit Hilfe des Instruments der kollegialen Beratung gegenseitig zu unterstützen. Es hat sich gezeigt, dass auf Seiten der Mütter die Nachfrage wesentlich größer ist als auf Seiten der Väter. So konnten im Berichtszeitraum 2015-2018 mehrere kollegiale Beratungsgruppen für verschiedene Zielgruppen auf den Weg gebracht werden (Doktorandinnen, Postdocs/Juniorprofessorinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung). Darüber hinaus wurden verschiedene Workshops zum Thema „Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Karriere und Mutterschaft“ angeboten, wie z. B. 2018 der Workshop „Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern)“.

### **3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

Im Bereich der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation wurden im Rahmenplan verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf formuliert. Die festgelegten Maßnahmen wurden fortgeführt.

### **3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg**

Im Berichtszeitraum 2015-2017 nahmen 303 Personen, davon 169 Frauen und 134 Männer (Frauenanteil: 55,8 %) eine „unbezahlte Freistellung“ in Anspruch. Beurlaubungsgrund war davon bei 158 Personen (94 Frauen und 64 Männer) *Elternzeit*. Der Männeranteil an den Elternzeiten betrug somit im Berichtszeitraum 40,5 % und ist damit im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum gestiegen. Im Berichtszeitraum 2012-2014 lag der Männeranteil nur bei 28,8 %. Zukünftig soll analysiert werden, inwieweit geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bezugsdauer von Elternzeit vorliegen.

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

- Beschäftigte, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt waren, wurden über die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule informiert.
- Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollten, wurden auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen unterrichtet.
- Mit den Beschäftigten wurden rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche geführt, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert wurden.
- Die Universität garantiert nach Ablauf der Beurlaubung einen gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit reduziert wird.

### **3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege**

Im Rahmenplan ist festgelegt, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger keine negativen Auswirkungen auf Studium und Studienabschluss haben sollen. Neben der Sensibilisierung der Lehrenden für die besonderen Belange von Studierenden mit Familienverantwortung, zielt auch die Beratung der Studierenden zur Vereinbarkeit von studientechnischen und familiären Aufgaben im FamilienServiceBüro (seit 2007) darauf ab, diesem Anspruch gerecht zu werden. Dementsprechend wurde 2014 an der Universität Paderborn ein Familienparagraf für die Studien- und Prüfungsordnungen verabschiedet. Studierende mit Familienverantwortung haben seitdem z. B. die Möglichkeit, Studien- und Prüfungsleistungen innerhalb einer verlängerten Bearbeitungszeit zu erbringen. Im Rahmen der Re-Auditierungen hat sich gezeigt, dass die Studierenden mit Familienverantwortung die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Studium sehr positiv einschätzen.

### 3.4 Kinderbetreuung

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

- **Kinderkurzzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids):** In der *PUKi* können Kinder von Hochschulangehörigen ab einem Jahr von qualifizierten Erzieherinnen kostenlos betreut werden. Die Einrichtung deckt ebenfalls Notfallbetreuungen ab. Während der Schließzeiten der Campuskita im Sommer bietet die *PUKi* eine **Ferienbetreuung für Kindergartenkinder** am Vormittag an. Bislang konnten noch keine geeigneten Räumlichkeiten gefunden werden, um die *PUKi* entsprechend des Bedarfs zu erweitern.
- **FamilienServiceBüro:** Das FamilienServiceBüro vermittelt Kinderbetreuungsangebote, wie Tagespflegepersonen, Babysitter sowie „Ersatzgroßeltern“ und bietet umfassende Beratungen für Studierende und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf. Dazu gehört seit 2010 auch die Beratung zum Thema *Pflege*.
- **Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte Kunigunde des Studentenwerks:** In der Kita stehen insgesamt 98 Betreuungsplätze für Kinder von vier Monaten bis sechs Jahren zur Verfügung. Davon sind ca. 50 Plätze für die Kinder von Studierenden und derzeit 30 Plätze für die Kinder von Beschäftigten reserviert.
- **Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte Unizwerge:** Im Berichtszeitraum wurde eine neue Kita mit 54 Betreuungsplätzen insbesondere für die Kinder von Beschäftigten eröffnet.
- **Ersatzgroßeltern:** Durch das Projekt „Ersatzgroßeltern für Unikids“ werden besonders Eltern, die nicht aus der Region kommen und somit über kein engmaschiges soziales Netz verfügen, unterstützt.
- **Betreuungsangebot für die Kinder alleinerziehender Studierender:** Das Projekt *Känguru* wird seit 2013 zusammen mit dem Zonta Club Paderborn umgesetzt. Das FamilienServiceBüro vermittelt Betreuungspersonen für besondere Betreuungsbedarfe allein erziehender Studierender und erstattet die Betreuungskosten aus Mitteln, die der Zonta Club zur Verfügung stellt.
- **Kinderferienbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien:** Seit 1999 wird eine Ferienbetreuung für 40-60 Schulkinder in den Oster- und Herbstferien angeboten. 2010 wurde dieses Angebot auch auf die Sommerferien erweitert. Die Ferienfreizeiten werden z. T. mit MINT-Fächern organisiert und sind so konzipiert, dass sie nicht nur die Vereinbarkeitsproblematik der Beschäftigten und Studierenden erleichtern, sondern auch dazu beitragen, bei Mädchen ein Interesse an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern zu wecken bzw. zu stärken. Die Freizeiten sind in der Regel ausgebucht.
- **Familienfreundliche Infrastruktur:** Die Hochschule verfügt über sechs Wickelräume und zwei speziell dafür eingerichtete Wickel- und Stillräume. In den Mensen sind Hochstühle und Spielmöglichkeiten vorhanden. Außerdem wurden zwei Eltern-Kind-Parkplätze auf dem Campus eingerichtet.

## 4 Fort- und Weiterbildung

Im Berichtszeitraum 2015-2017 gab es an der Universität Paderborn insgesamt 1667 Teilnahmen an internen Fort- und Weiterbildungen und 548 Teilnahmen an externen Fortbildungen. Der Frauenanteil lag bei den internen Fortbildungen bei 71,4 % und bei den externen bei 69,5 %. Dementsprechend nahmen mehr Frauen als Männer sowohl an den internen als auch an den externen Fortbildungen teil.

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

**Tabelle 10: Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen 2015-2017**

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauen (%)
<b>Intern</b>	1667	476	1191	71,4
<b>Extern</b>	548	167	381	69,5

Im gesamten Berichtszeitraum wurde kein Fortbildungsantrag abgelehnt.

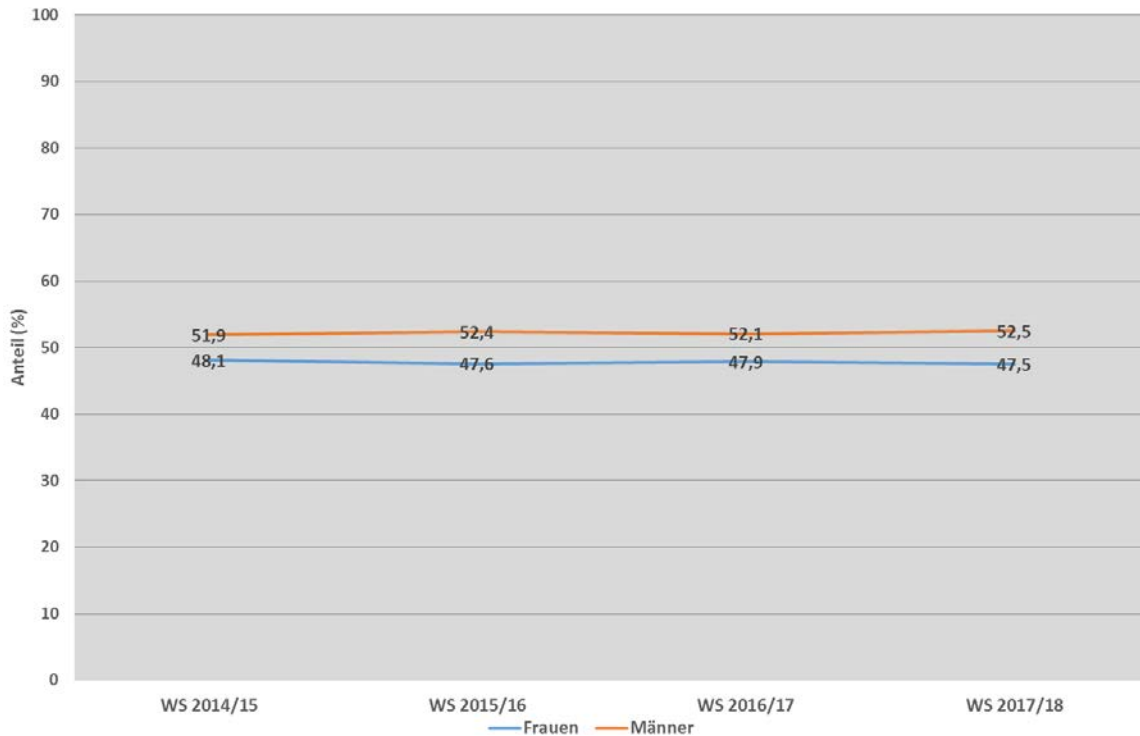
Im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wurde eine Vielzahl von Maßnahmen in diesem Bereich formuliert. Im Berichtszeitraum wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Es wurden regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen zur Vermittlung von Genderkompetenz im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms der Universität Paderborn angeboten. Themen dieser Seminare waren beispielsweise „Hochschulbezogene Genderkompetenz“, „Managing Gender & Diversity“ sowie „Erfolgstraining für Frauen“.
- Es gab regelmäßige Informationen über Weiterbildungsangebote der Hochschulübergreifenden Fortbildung (HÜF) und des Innenministeriums NRW.
- Fort- und Weiterbildungsangebote fanden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt.

Eine Festlegung im Rahmenplan war, dass die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstandenen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren übernommen werden. Im Berichtszeitraum wurden keine Anträge auf Kostenübernahme gestellt und daher auch keine Kosten erstattet.

## 5 Studium und Lehre

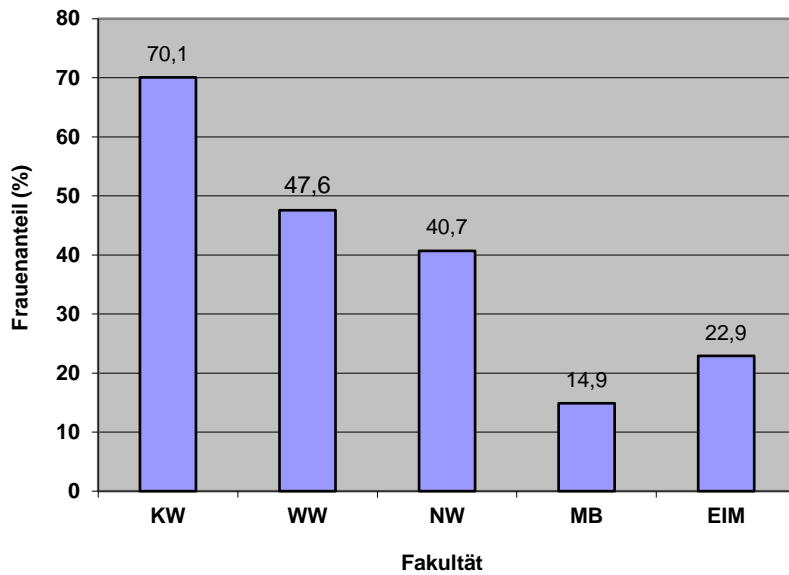
Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn lag zum Wintersemester 2017/18 bei 47,5 %. Der Studentinnenanteil ist im Berichtszeitraum nahezu konstant geblieben (Abb. 7).



**Abbildung 7: Frauenanteil an den Studierenden WS 2014/15 bis WS 2017/18**

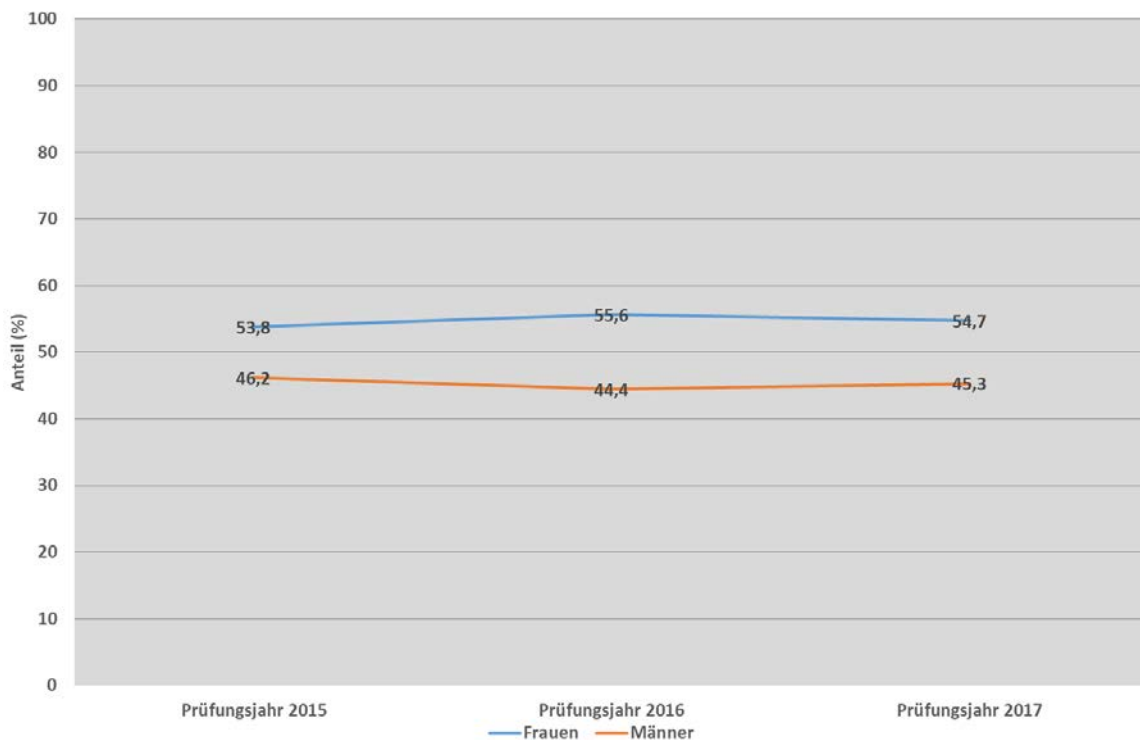
Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich (Abb. 8)<sup>9</sup>: Im Wintersemester 2017/18 lag der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) bei 70,1 %, in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) bei 47,6 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) bei 40,7 %. Der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Maschinenbau (MB) lag bei 14,9 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) bei 22,9 %.

<sup>9</sup> Die Einordnung der Studierenden geschieht nach der Fakultät, in der sie ihr Wahlrecht ausüben.



**Abbildung 8: Frauenanteil an den Studierenden im WS 2017/18**

Der Frauenanteil an den AbsolventInnen (inkl. Promotionen) betrug im Prüfungsjahr 2017<sup>10</sup> 54,7 %. Summiert über den Berichtszeitraum wurden ebenfalls 54,7% der Abschlüsse von Frauen erlangt. Das entspricht einer Steigerung von 4,3 Prozentpunkten zum Berichtszeitraum 2012-2014, in dem der Frauenanteil an den Abschlüssen bei 50,4 % lag. Die Abbildung 9 zeigt die Veränderung des Frauenanteils an den AbsolventInnen im Berichtszeitraum.



**Abbildung 9: Frauenanteil an den AbsolventInnen der Prüfungsjahre 2015-2017**

<sup>10</sup> Das Prüfungsjahr 2017 umfasst das Wintersemester 2016/17 und das Sommersemester 2017. Zahlen von 2018 lagen bei Berichterlegung noch nicht vor.

Um einer geschlechtsstereotypen Studienwahl entgegenzuwirken, arbeitet die Universität Paderborn mit Schulen, Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren zusammen. Es werden schwerpunktmäßig Maßnahmen angeboten die das Ziel haben Schülerinnen für ein Studium in den MINT-Fächern zu gewinnen. Folgende Maßnahmen wurden implementiert:

- **Projekt *Frauen gestalten die Informationsgesellschaft***: Ziel der in der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik angesiedelten Projektstelle ist es, den Frauenanteil in den MINT-Fächern zu steigern.
- **Girls' Day**: Die Universität Paderborn beteiligt sich jährlich am bundesweiten Girls' Day.
- **Boys' Day**: Seit 2010 nimmt die Universität Paderborn am bundesweiten Boys' Day teil. Schüler erhalten hierbei einen Einblick in „mädchen- und frauentypische“ Ausbildungsberufe und Studienfächer.
- **Frühlings- und Herbstuni für Schülerinnen**: Jeweils in den Oster- und Herbstferien wird ein MINT-Schnupperstudium für Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe angeboten. Die Schülerinnen haben die Möglichkeit, einen Einblick in alle MINT-Fächer zu bekommen sowie die Universität kennenzulernen.
- **Förderpreis der Wirtschaft**: Jährlich wird für die jeweils beste Schülerin und den besten Schüler mit der besten Gesamtnote in den naturwissenschaftlichen Fächern der 8. und 9. Klassen aller Gesamtschulen und Gymnasien der Kreise Paderborn und Höxter ein Förderpreis in Form einer Urkunde und eines Preisgeldes in einer öffentlichen Veranstaltung vergeben.
- **Schülerinnen-MINT-Mentoring *look upb***: 2016 wurde das Schülerinnen-MINT-Mentoring *look upb* implementiert. Das Angebot richtet sich an naturwissenschaftlich oder technisch interessierte Schülerinnen der Oberstufe und bietet einen praxisnahen Einblick in die MINT-Studiengänge der UPB. Studentinnen eines naturwissenschaftlichen oder technischen Studiengangs stehen ein ganzes Semester lang je einer Schülerin als Mentorin zur Seite. Es werden zusammen Vorlesungen und Seminare besucht und die Schülerinnen lernen die Universität kennen. Seit dem Start des Programms im Wintersemester 2016/17 nahmen insgesamt 31 Schülerinnen teil. Zum Wintersemester 2018/19 ist der fünfte Durchgang des Schülerinnen-MINT-Mentorings mit zwölf Teilnehmerinnen gestartet.

Die folgende Tabelle 11 gibt einen Überblick über die TeilnehmerInnenzahlen einiger Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler der Jahre 2015 bis 2018:



**Tabelle 11: TeilnehmerInnenzahlen bei den Angeboten für Schülerinnen und Schüler, 2015-2018**

Maßnahme	TN			
	2015	2016	2017	2018
<b>Girls' Day</b>	*	27	50	16
<b>Boys' Day</b>	*	11	45	12
<b>Frühlingsuni</b>	25	56	70	72
<b>Herbstuni</b>	50	81	86	78
<b>look upb</b>	*	8	9	14

\* Maßnahme wurde nicht angeboten.

Die schwankenden TeilnehmerInnen-Zahlen beim Girls'- und Boys'-Day erklären sich dadurch, dass im Jahr 2017 eine größere Anzahl Workshops angeboten wurde und damit mehr Plätze zur Verfügung standen.

Ein weiteres Ziel war es, Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen in hochschuldidaktischen Veranstaltungen anzubieten. Ein Workshop zum Thema „Innovativ Lehren: Gender in der Lehre“ wurde im März 2013 erstmals angeboten. Der Workshop wurde von der Stabsstelle Bildungsinnovationen und Hochschuldidaktik der Universität Paderborn in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn, dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ und dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies organisiert. Ein entsprechender Workshop wird seit 2013 im Rahmen der hochschuldidaktischen Weiterbildung angeboten werden.

An der **hochschuldidaktischen Weiterbildung** insgesamt gab es im Berichtszeitraum 2014-2018 158 Teilnehmerinnen (69,9 %) und 68 Teilnehmer (30,1 %). Somit nahmen Frauen überproportional häufig an Angeboten der Hochschuldidaktik teil. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten lag der Frauenanteil der Teilnahmen aus der Fakultät für Kulturwissenschaften bei 81,3 %, aus der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften bei 63,1 %, aus der Fakultät für Naturwissenschaften bei 68,6 %, aus der Fakultät für Maschinenbau bei 80,0 % und aus der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik bei 35,7 %.

Von den 46 Workshopleitungen von 09/2014 bis 09/2018 waren 27 Personen weiblich (58,7 %) und 19 männlich (41,3 %).

## 6 Frauen- und Geschlechterforschung

Zielsetzungen im Rahmenplan zur Gleichstellung waren der weitere Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Paderborn, die Durchführung von Projekten in der Frauen - und Geschlechterforschung sowie der Ausbau von Professuren mit Gender-Denomination oder Genderbezug und die Aufnahme dieses Ziels in die Strukturplanungen.

2017 wurde in der Fakultät für Maschinenbau die **Juniorprofessur „Technik und Diversity“** neu eingerichtet und besetzt. Der inhaltliche Schwerpunkt der Juniorprofessur liegt an der Schnittfläche zwischen den Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften (insbesondere: Maschinenbau, Informatik, Physik, Chemie) und der Diversity-, Wissenschafts- und Technologieforschung.

Zur Institutionalisierung und Vernetzung der Genderforschung richtete die Universität Paderborn 2009 das **Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies** ein. Ziel des Zentrums ist die Ausweitung des bestehenden Lehr- und Forschungsangebots im Bereich der Geschlechterforschung. Ein Arbeitsfeld ist dabei die Beratung zu Forschungsaktivitäten im Bereich Genderforschung und zu Genderaspekten in geplanten Forschungsvorhaben. Außerdem organisiert das Zentrum regelmäßig Tagungen, beispielsweise zum Thema „Struktur und Dynamik – Un/Gleichzeitigkeiten im Geschlechterdiskurs“ (2018) und „Lust auf Geschlechtertheorie – Traditionen, Anschlüsse, Entwürfe“ (2018). Regelmäßig werden interdisziplinäre Vorträge und Ringvorlesungen organisiert, z. B. im Wintersemester 2015/16 die Ringvorlesung „Geschlecht in den Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften“ des Faches Soziologie in Kooperation mit dem Fortschrittskolleg „Leicht-Effizient-Mobil“ sowie dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn.

2016 wurde an der Universität Paderborn das erste internationale **Center „History of Women Philosophers and Scientists“** (HWPS) eröffnet. Das Center widmet sich der Erforschung der Geschichte von Wissenschaftlerinnen und Philosophinnen. Für das Projekt wurden insgesamt 1,3 Millionen Euro Fördermittel zur Verfügung gestellt.

## **7 Stipendien und Forschungsförderung**

Im Rahmenplan ist festgelegt, dass die Hochschule auf die Vergabe von 50 % der internen Stipendien an Frauen hinwirken soll. Bei der Stipendienvergabe und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung finden individuelle Lebensbiographien, wie z. B. Elternzeiten, Berücksichtigung, sodass keine Nachteile entstehen.

Zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung vergibt die Universität Paderborn jährlich folgende **Stipendien**:

### **a) Graduiertenstipendien**

Die Graduiertenstipendien unterteilen sich in Grundstipendien (Laufzeit 2 Jahre) und Abschlussstipendien (Laufzeit 6 Monate).

Im Zeitraum 2015-2018 wurden insgesamt 20 Graduiertenstipendien, davon 14 (70,0 %) an Frauen und 6 (30,0 %) an Männer, gewährt. Es wurden 12 Grundstipendien (9 an Frauen) und 8 Abschlussstipendien (5 an Frauen) vergeben.

**Tabelle 12: Vergebene Graduiertenstipendien an der Universität Paderborn, Grundstipendien, 2015-2018**

	2015	2016	2017	2018	Summe
<b>Anzahl vergebene Stipendien</b>	3	5	2	2	12
Davon an Frauen	2	5	1	1	9

**Tabelle 13: Vergebene Graduiertenstipendien an der Universität Paderborn, Abschlussstipendien, 2015-2018**

	2015	2016	2017	2018	Summe
<b>Anzahl vergebene Stipendien</b>	3	1	2	2	8
Davon an Frauen	2	0	2	1	5

**b) Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung:**

Die Universität Paderborn vergibt seit 2006 jährlich zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung. Von 2015 bis 2018 wurden fünf Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung, alle an Frauen, vergeben.

**Tabelle 14: Vergebene Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn, 2015-2018**

	2015	2016	2017	2018	Summe
<b>Anzahl vergebene Stipendien</b>	1	1	2	1	5
Davon an Frauen	1	1	2	1	5

**c) Postdoc-Stipendien für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs**

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase verleiht die Universität Paderborn seit 2006 Postdoc-Stipendien. Mit diesem Programm soll begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre ermöglicht werden. Die Zielsetzung des Programms wurde 2017 novelliert, um das Angebot an die Bedarfe anzupassen. Das Förderangebot besteht nun aus zwei Fördersträngen und entspricht damit den unterschiedlichen Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen zu verschiedenen Zeitpunkten der Postdoc-Phase:

- 1) Stipendium als Brückenfinanzierung/Drittmittelschubfinanzierung in der Postdoc-Phase
- 2) Abschlussstipendium zur Fertigstellung der Habilitation

Weiterhin wurde die Höhe des Stipendiums 2017 von 1.800 Euro/pro Monat auf 2.400 Euro/pro Monat erhöht. Der Förderzeitraum beträgt 18 Monate.

In Berichtszeitraum wurden bislang zwei Postdoc-Stipendien vergeben.

**Tabelle 15: Vergebene Postdoc-Stipendien an der Universität Paderborn, 2015-2018**

	2015	2016	2017	2018	Summe
<b>Anzahl vergebene Stipendien</b>	1	0	1	1	3

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. Zusätzlich werden Kinderzulagen gezahlt.

Um Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über Forschungsmittelakquisition und Stipendien zu informieren, fanden regelmäßig Informationsveranstaltungen statt. Außerdem werden seit 2011 die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten von der Präsidentin/von dem Präsidenten der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen (siehe 2.3).

Darüber hinaus wird zur Forschungsförderung jährlich der **Forschungspreis der Universität Paderborn** verliehen. Er wurde im Berichtszeitraum insgesamt an drei Frauen und an acht Männer verliehen. Das entspricht einem Frauenanteil von 27,3 %.

**Tabelle 16: Forschungspreis der Universität Paderborn, 2015-2018<sup>11</sup>**

	Frauen	Männer
<b>2015</b>	2	3
<b>2016</b>	1	2
<b>2017</b>	0	1
<b>2018</b>	0	2
<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

## **8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Zur Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt wurden im Rahmenplan Maßnahmen formuliert und in seiner Laufzeit umgesetzt. Die Aufnahme des Themas als regelmäßiger Bestandteil in der internen Fort- und Weiterbildung sowie regelmäßige Untersuchungen der universitären Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen sind verpflichtend festgelegt.

Die 2005 verabschiedete Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ hat weiterhin Geltung. Die Senatsrichtlinie beinhaltet Commitments zum guten Arbeits- und Studienklima an der Universität Paderborn und hebt im Besonderen die Verantwortlichkeit von Führungskräften und Lehrpersonen in dieser Hinsicht hervor. Zudem werden konkrete Hinweise und Handlungsrichtlinien zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing festgelegt. Über die betreffenden Beratungs- und Beschwerdestellen

<sup>11</sup> Teilweise Gruppenanträge, die Statistik erfasst nur die Antragstellerin/den Antragsteller

an der Universität Paderborn wird informiert und auf ergänzende Maßnahmen und Schulungen hingewiesen.

Ergänzend dazu wurde 2018 ein niedrigschwelliges Beratungsangebot zum Thema *Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt* an der Universität Paderborn entwickelt und implementiert.

Es wurden Veranstaltungen zum Themenbereich *Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt* organisiert, wie z. B. Selbstbehauptungskurse.

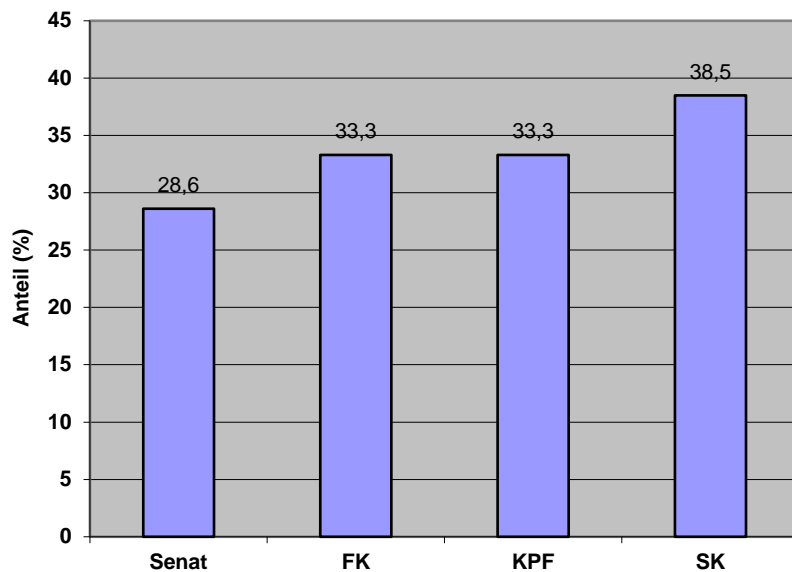
2017 fand eine Begehung des Universitätsgeländes im Hinblick auf Sicherheitsaspekte u. a. unter Beteiligung des Baudezernats, der Universitätsbibliothek, der Gleichstellungsbeauftragten und des AStAs sowie mit externer Beratung der Polizei statt. Aufgefallene Mängel in der Beleuchtung von Wegen oder Parkplätzen auf dem Universitätsgelände wurden an die Stadt Paderborn weitergeleitet, um Angsträume zu beseitigen.

## **9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**

Im Rahmenplan formuliertes Ziel war eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien der Universität Paderborn.

Im Hochschulrat der Universität Paderborn liegt der Frauenanteil seit 06/2017 bei 55,6 % und damit erstmals über 50,0 %. 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 %. Von 2015-2018 betrug der Frauenanteil im Präsidium mit drei Vizepräsidentinnen 60,0 %.

Im Senat liegt der Frauenanteil 2018 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 % (Abb. 10). Das Ziel einer geschlechtsparitätischen Besetzung der Gremien konnte dementsprechend bislang nicht erreicht werden.



**Abbildung 10: Frauenanteil in Gremien der Universität Paderborn (Stand 09/2018)**

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 nach § 12 LGG bei den nächsten Gremienwahlen zu erhöhen, wurde eine geschlechtsparitätische Repräsentanz bei der Listenaufstellung angestrebt. Dazu wurden 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 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.

Auf der Leitungsebene der Fakultäten liegt der Frauenanteil in den Dekanaten (nur Dekaninnen und Dekane sowie Prodekaninnen und Prodekanen ohne Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer) bei 20,0 %<sup>12</sup>. Beim Frauenanteil in den Fakultätsräten<sup>13</sup> existiert ein großer Unterschied zwischen den Fakultäten: In der Fakultät für Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil im Fakultätsrat bei 46,7 %, während im Fakultätsrat der Fakultät für Maschinenbau der Frauenanteil bei 13,3 % liegt. Im Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften liegt der Frauenanteil bei 20,0 %, in der Fakultät für Naturwissenschaften bei 33,3 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik bei 30,8 %.

<sup>12</sup> Stand 11/2018

<sup>13</sup> Stand 01/2018

## 10 Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung

Alle Fakultäten, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung haben auf der Grundlage des Rahmenplans für ihren jeweiligen Bereich spezifische Frauenförderpläne bzw. seit 12/2016 Gleichstellungspläne mit Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erstellt. Nach drei Jahren Laufzeit wurden von allen Bereichen Berichte zu den Förderplänen erstellt und damit über den Umsetzungsstand berichtet.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung wird mit dem Gleichstellungskonzept und den Zielvereinbarungen zum *audit familiengerechte hochschule* ergänzt und konkretisiert. Außerdem hat das Präsidium der Universität Paderborn 2014 und 2018 zur Steigerung des Frauenanteils mit den Fakultäten konkrete Zielvereinbarungen zur Gleichstellung abgeschlossen. Gegenstand der Zielvereinbarungen sind Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen, die sich am Kaskadenmodell orientieren.

## 11 Mittelverteilung

Die Universität Paderborn berücksichtigte Gleichstellung in der Finanzverteilung und hat Anreizsysteme dazu geschaffen. Für die Verteilung der Mittel im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe wurden als Parameter die Frauenanteile an den Professuren, an den AbsolventInnen und an den Promotionen sowie die Steigerungsrate des Frauenanteils an den Promotionen, den Professuren sowie am wissenschaftlichen Personal für die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen.

2009 wurde das Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, die Förderlinie 3 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013, eingerichtet. Bei Ruferteilung an eine Professorin können den Fakultäten auf Antrag zusätzlich 30.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Verfügung gestellt werden.

Seit 2009 wurden aus dem Anreizsystem insgesamt für 30 Besetzungen mit Professorinnen Projektmittel vergeben. Im Berichtszeitraum 2015-2018 wurden in 15 Fällen Mittel vergeben. Die geförderten Projekte verteilten sich folgendermaßen auf die Fakultäten:

**Tabelle 17: Geförderte Projekte aus der Förderlinie 3, 2015-2018, aufgeschlüsselt nach Fakultäten**

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	4
WW	3
NW	4
MB	1
EIM	3
<b>Summe</b>	<b>15</b>

Folgende Projekte wurden z. B. im Berichtszeitraum gefördert:

- Stärkung der Forschungsreserve zur Förderung der Graduiertenstipendien (KW)
- Zusätzliche Ausstattung im Rahmen von Berufsverhandlungen zur Gewinnung einer weiteren Professorin (KW)
- Weiterentwicklung eines Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen (WW)
- Beschäftigung einer Mitarbeiterin zur Entwicklung von Transferprojekten zur Bewegungsförderung von Mädchen und jungen Frauen mit Fluchthintergrund und Sensibilisierung der Studierenden für einen geschlechtergerechten Sportunterricht (NW)
- Aufbau eines Kooperationsnetzwerkes „Diversität und Interdisziplinäre Perspektiven in der Hochschule“ an der Fakultät Maschinenbau (MB)
- Fortführung des Mentoring-Programms „perspEktIve<sup>M</sup>“ (EIM)
- Neues Programm: Schülerinnen-MINT-Mentoring „look upb“ (EIM)

Vom Präsidium wurden finanzielle Mittel im Rahmen der 2014 verabschiedeten Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten bereitgestellt. Gegenstand der Zielvereinbarungen waren Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen, die sich am Kaskadenmodell orientieren. Das Präsidium stellte jeder Fakultät bei Zielerreichung bis zu 180.000 € zur Verfügung. Anfang 2018 berichteten die Fakultäten über den Grad der Zielerreichung und Gelder wurden ausgezahlt. Ende 2018 schließt das Präsidium mit den Fakultäten neue Zielvereinbarungen ab.

## **12 Berichtspflicht und Evaluation**

Alle Fakultäten und anderen Einrichtungen der Hochschule haben nach Ablauf der Laufzeit der Frauenförderpläne in den Jahren 2015-2018 Berichte über die Umsetzung und Einhaltung der Pläne in ihren Bereichen verfasst und veröffentlicht.

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