



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2013

urn:nbn:de:hbz:466:1-16722

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM. Uni. Pb.)

Nr. 90 / 13 vom 29. November 2013

**Frauenförderplan
der Fakultät für Kulturwissenschaften
der Universität Paderborn**

Vom 29. November 2013



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

**Frauenförderplan
der Fakultät für Kulturwissenschaften
der Universität Paderborn**

vom 29. November 2013

Aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 12. Dezember 2012 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn wird nachstehender Frauenförderplan erlassen:

1. Vorbemerkungen

Die Fakultät für Kulturwissenschaften ist im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung der Frauen- bzw. Geschlechterforschung ein besonders erfolgreicher Bereich der Universität Paderborn. Dass die Universität landesweit derzeit den höchsten Frauenanteil bei Professuren aufweist, ist maßgeblich der hohen Anzahl der Professorinnen in der Fakultät für Kulturwissenschaften zu verdanken. Mit weit überdurchschnittlichen Raten sind Frauen auch bei Studierenden und AbsolventInnen sowie bei den Promotionen der Fakultät vertreten, deren Mitglieder überdies für einen großen Teil der universitären Geschlechterforschung verantwortlich sind.

Diese positive Situation darf jedoch nicht den Blick dafür verstellen, dass in der Fakultät für Kulturwissenschaften eine volle Gleichstellung der Geschlechter noch nicht in allen Bereichen erreicht ist. So ist eine wesentliche Aufgabe des hier vorgelegten Frauenförderplans die erreichten Erfolge zu halten und an den notwendigen Stellen mit gezielten Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile hinzuwirken.

Generell liegt die Förderung kulturwissenschaftlicher Forschung und Lehre im Interesse der Gleichstellung der Geschlechter. Der anhaltende Trend in Gesellschaft und Politik, Geistes- und Kulturwissenschaften im Vergleich zu den so genannten MINT-Fächern als weniger relevant zu behandeln, geht nicht zuletzt einher mit der Geringschätzung von Leistungen, an denen Frauen maßgeblich beteiligt sind – eine in den Sozialwissenschaften vielfach beobachtete und beschriebene Folge der Steigerung von Frauenanteilen in gesellschaftlichen Gruppen, die insbesondere auch das in der Fakultät für Kulturwissenschaften besonders stark vertretene Lehramtsstudium betrifft.

Eine besondere Förderung ist insbesondere im Bereich der kulturwissenschaftlichen Geschlechterforschung notwendig. Hier sollte auch darauf hingearbeitet werden, dass an den betreffenden Forschungsprojekten und -bereichen männliche Forschende stärker einbezogen werden als bisher. Mit der im Jahr 2009 beschlossenen Einrichtung eines „Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies“ hat sich die Universität insgesamt einen geeigneten Organisationsrahmen geschaffen, um genderrelevante Lehr- und Forschungsfelder interdisziplinär bearbeiten zu können.

2. Zielvorstellungen

Der vorliegende Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- 1) Qualitätssicherung der bisher erreichten gleichstellungspolitischen Ziele.
- 2) Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Besoldungs- und Gehaltsstufen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt
- 3) Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen bei Einstellungen und in der beruflichen Laufbahn
- 4) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Weiterqualifikation
- 5) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- 6) Förderung der Geschlechterforschung
- 7) Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Studiengängen der Fakultät für männliche Studierende
- 8) Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt
- 9) Angemessene Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät

3. Bestandsaufnahme

3.1. Studienanfänger/innen

Frauenanteil unter den StudienanfängerInnen (Studierende im 1. Fachsemester) im WS 2012/13 sowie in den Vorjahren in Prozent:

Lehreinheit	WS 2012/13	WS 2011/2012	WS 2010/2011	WS 2009/2010
Anglistik/Amerikanistik	77,13%	67,01%	78,05%	73,4%
Erziehungswissenschaft	84,72%	88,71%	89,36%	86,1%
Germanistik	76,13%	75,61%	81,64%	81,1 %
Geschichte	47,19%	50,71%	58,81%	54,4%
Kunst	89,47%	95,24%	84,09%	92,8 %
Medienwissenschaft	68,97%	71,32%	72,15%	76,6 %
Musik	44,93%	53,97%	51,85%	52,9 %
Musikwissenschaft	61,29%	60,00%	64,29%	38,9 %
Philosophie	62,16%	56,68%	65,19%	67,4 %
Romanistik	85,59%	77,88%	85,54%	79,5 %
Textilgestaltung	94,06%	96,47%	96,61%	96,5 %
Theologie Evangelische	73,61%	65,52%	74,77%	82,8 %
Theologie Katholische	69,74%	71,35%	79,87%	75,0 %

Die Lehreinheit Geographie wurde nicht erfasst, weil in den erfassten Zeiträumen keine neuen Studierenden zugelassen wurden.

In allen Lehreinheiten mit Ausnahme der Musik und der Geschichte liegt der Anteil der weiblichen Studierenden an den Studierenden insgesamt bei über 60%. Im Bereich Musik erklärt sich ein Rückgang des Anteils der weiblichen Studierenden an der gesamten Studierendenzahl in erster Linie aus einer deutlich zurückgegangenen Nachfrage an den entsprechenden Lehramtsstudiengängen, wogegen der (stärker von männlichen Studierenden nachgefragte) Studiengang „Populäre Musik und Medien“ in den vergangenen Semestern ein deutliches Wachstum erfuhr. Die Fakultät sollte geeignete Maßnahmen ergreifen, um die Attraktivität des Lehramtsstudiums Musik insgesamt zu steigern.

3.2 Studierende

Frauenanteil unter allen Studierenden im Wintersemester 2012/2013 und in den Vorjahren in Prozent:

Lehreinheit	WS 2012/13	WS 2011/2012	WS 2010/2011	WS 2009/2010
Anglistik/Amerikanistik	74,05%	72,84%	74,95%	75,3 %
Erziehungswissenschaft	80,46%	78,46%	74,55%	77,1 %
Germanistik	76,22%	76,53%	76,79%	76,8 %
Geschichte	52,8%	53,18%	53,71%	53,7 %
Kunst	87,38%	88,19%	86,69%	85,6 %
Medienwissenschaft	66,8%	66,45%	63,47%	64,1 %
Musik	49,48%	49,99%	46,38%	48,1 %
Musikwissenschaft	56,31%	55,81%	47,54%	37,5 %
Philosophie	60,80%	62,46%	67,39%	70,3 %
Romanistik	82,4%	80,24%	82,13%	82,7 %
Textilgestaltung	97,47%	98,01%	96,94%	97,0 %
Theologie Evangelische	75,15%	75,70%	77,11%	79,3 %
Theologie Katholische	75,49%	75,54%	75,12%	75,9 %

Mit Ausnahme der Lehreinheiten Musik und Musikwissenschaft liegt der Frauenanteil an den Studierenden in allen Lehreinheiten der Fakultät über 50%, in vielen Lehreinheiten über 70%, im Fach Textilgestaltung sogar über 97%. Konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl weiblicher Studierender in bestimmten Studiengängen sind damit weiterhin nicht erforderlich (mit Ausnahme der Lehreinheit Musik, siehe 3.1). Dagegen sind Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität einzelner Fächer auch für männliche Studierende dringend zu empfehlen (z.B. Boy's Day).

3.3 Abschlussprüfungen

Frauenanteil unter den AbsolventInnen des Jahres 2013 und in den Vorjahren:

Absolventinnenanteil pro Lehreinheit

Lehreinheit	2012	2011	2010	2009
Anglistik/Amerikanistik	82,5%	83,0%	80,2%	87,2 %
Erziehungswissenschaft	76,9%	76,7%	86%	89,6 %
Geographie	-	-	100%	50,0 %
Germanistik	83,7%	77,7%	85,2%	84,7 %
Geschichte	58,2%	65,0%	71,6%	68,5 %
Kunst	89,1%	84,3%	88,9%	87,8 %
Medienwissenschaft	77,0%	59,2%	72,4%	69,9 %
Musik	54,3%	48,0%	60%	47,8 %
Musikwissenschaft	57,1%	57,1%	66,7%	42,9 %
Philosophie	90,3%	81,8%	92,6%	64,7 %
Romanistik	81,1%	92,2%	83,5%	86,9 %
Textilgestaltung	100%	100,0%	100%	100,0 %
Theologie Evangelische	87,0%	68,6%	83,3%	88,6 %
Theologie Katholische	78,1%	81,0%	85,2 %	83,0 %

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei der Absolventenquote sind nicht erforderlich. Weiterhin aber besteht für die Fakultät die Aufgabe, die Möglichkeiten der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses so weit wie möglich auszuschöpfen.

3.4 Promotionen

Frauenanteil bei Promotionen 2010-2012 (absolute Zahlen)

Lehreinheit	Promotionen insgesamt	Davon Promotionen von Frauen
Allgemeine Literaturwissenschaft	6	5
Amerikanistik	2	2
Anglistik	4	3
Erziehungswissenschaft	12	7
- <i>Erziehungswissenschaft</i>	11	7
- <i>Psychologie</i>	1	0
- <i>Soziologie</i>	0	0
Geographie	1	1
Germanistik	8	4
Geschichte	4	1
Kunst	5	5
Medienwissenschaft	3	1
Musik	1	1
Musikwissenschaft	8	3
Philosophie	1	1
Romanistik	2	2
Textilgestaltung	0	0
Theologie Evangelische	3	3
Theologie Katholische	2	0
Gesamt	62	39

Grundsätzlich besteht bei der Gesamtanzahl von Promotionen Steigerungsbedarf. Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich der prozentuale Anteil der Frauen an den Promovenden der Fakultät erhöht (2010: 47%; 2011: 55%, 2012: 76%). Im Mittelwert der Jahre 2010 bis 2012 beträgt der prozentuale Anteil von Frauen mit erfolgreich abgeschlossener Dissertation 63%.

Hier sollte weiterhin versucht werden, junge Wissenschaftlerinnen zur Promotion zu ermutigen, sie bei der Einbeziehung in das wissenschaftliche Netzwerk zu unterstützen (Berufsverbände, Fachvereinigungen) und bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen verstärkt qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Die Entwicklung der Vorjahre spricht eindeutig dafür, dass die bislang initiierten Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses Früchte tragen.

3.5 Qualifikationen zum Professorenamt

Im Jahr 2012 wurden vier Habilitationen abgeschlossen, davon 3 durch Frauen. Im Jahr 2011 gab es keine Habilitation, 2010 eine, davon keine Frau.

Die Fakultät verpflichtet sich, in hinreichendem Maße Postdoc-Stellen zur Verfügung zu stellen, auf denen promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitere wissenschaftliche Qualifikationen und die Qualifikation für das Professorenamt erwerben können. Dazu gehören Habilitationsstellen und Juniorprofessuren, aber auch mit Promovierten besetzte Mitarbeiterstellen.

3.6 Professuren

Von den 75 im Jahr 2013 besetzten Professuren der Fakultät für Kulturwissenschaften waren 28 mit Männern, 47 mit Frauen besetzt; dies entspricht einer Frauenquote von 62,7% (Daten des Vorjahres 2012: 73 gesamt/ 31 Männer/ 42 Frauen/ Frauenanteil 57,5). Hierbei erweist sich, dass sich der Trend (je höher die Wertigkeit, desto geringer der Frauenanteil) in den letzten Jahren abgeschwächt hat: Bei den W3-Professuren beträgt der Frauenanteil im Erhebungszeitraum 2013 56,5%, bei den W2-Professuren 62,5%, bei den W1-Juniorprofessuren 100%. Ein maßgebliches Ziel des Frauenförderplans aus dem Jahre 2010 konnte damit umgesetzt werden. Die Fakultät bleibt aufgerufen, den Frauenanteil sowohl bei den W2- als auch den W3-Professuren auf hohem Niveau zu stabilisieren.

Deutlich ist die unterschiedliche Besetzung innerhalb der einzelnen Fächer und Institute: Einen vergleichsweise geringen Frauenanteil wiesen die Musik (0 von 3), die Geschichte (2 von 7) und die Evangelische Theologie (1 von 4) auf. Überdurchschnittlich hoch repräsentiert sind Frauen unter den Professuren in den Fächern Textildesign (3 von 3), Soziologie (3 von 3) und Kunst (5 von 5) sowie in der Germanistik (7 von 10), der Philosophie (3 von 4), der Psychologie (3 von 4), der Katholischen Theologie (3 von 4) und der Romanistik (2 von 3). Einen Mittelwert nehmen die Bereiche Anglistik und Amerikanistik (4 von 7), Erziehungswissenschaft (6 von 9), Medienwissenschaft (4 von 6), Musikwissenschaft (1 von 2) ein. Juniorprofessuren sind in die Übersicht eingerechnet, vakante Professuren, auch wenn sie vertreten werden, nicht.

3.7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von den 27 wissenschaftlichen Beamtenstellen der Fakultät sind 10 mit Frauen besetzt (= 37%). Unter den 170 wissenschaftlichen Beschäftigten sind 112 Frauen (= 65,9%); bei den befristet Beschäftigten (= 145) beträgt der Frauenanteil 67,6% (98 weibliche Beschäftigte), bei den unbefristet Beschäftigten 56%. In der Personalkategorie der „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“ beträgt der Frauenanteil bei den unbefristeten Stellen 66% (6 von 9), bei den befristeten Stellen 67% (42 von 62).

Ziel sollte es bleiben, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beamtenstellen durch Besetzung freier werdender Stellen mit Frauen bei gleicher Qualifikation sukzessive zu stärken. Darüber hinaus ist es dringend erforderlich, ein höheres Maß an Planungssicherheit zu gewährleisten und bei befristeten Arbeitsverträgen (insbesondere „Lehrkräfte für besondere Aufgaben“) längere Laufzeiten bzw. Entfristung vorzusehen. Bei Neuausschreibungen ist zudem zu prüfen, ob eine „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ in eine Mitarbeiterstelle umgewandelt werden kann.

3.8 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Von den insgesamt 47 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen der Fakultät sind 43 mit Frauen, 4 mit Männern besetzt. 42 dieser Positionen fallen auf Verwaltungs- (Sekretariats-) Stellen, die allesamt mit Frauen besetzt sind (darunter 34 Teilzeitstellen); 5 Stellen auf technisches Personal (3 Männer, 2 Frau). Um die geschlechtliche Segregation von Arbeit und damit geschlechtliche Stereotype abzubauen, sollte auch in diesem Bereich möglichst die Wertigkeit und die Attraktivität der Stellen verbessert werden.

3.9 Drittmittelbeschäftigte

Von den insgesamt 368 Drittmittelbeschäftigten an der Fakultät für Kulturwissenschaften im Jahr 2013 sind 232 Frauen, das entspricht einem Anteil von 63%. Ziel ist es, befristete Verträge unter einem Jahr zu vermeiden und eine bessere Vereinbarkeit von Drittmittelbeschäftigung und Familiengründung zu ermöglichen.

3.10. Lehrbeauftragte

Im Sommersemester 2013 wurden in der Fakultät für Kulturwissenschaften insgesamt 191 Lehraufträge vergeben, darunter 90 an Frauen – dies entspricht einem Anteil von 47% - eine Steigerung um 9% im Vergleich zur letzten Erhebung aus dem WS 2009/2010.

3.11 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

2013 beträgt der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften 68,4% (65 von 95), bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 73,7% (14 von 19).

4. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Realisierung der genannten Zielvorstellungen

4.1 Stellenausschreibungen

- 4.1.1 Alle W 1-, W 2-, und W 3-Stellen, unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Stellen für den höheren Verwaltungsdienst werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben und in geeigneten Medien veröffentlicht. Internationale Ausschreibungen sind erwünscht. Alle anderen Stellen sind mindestens hochschulintern auszuschreiben, über das Internet bekannt zu geben und an das Arbeitsamt weiterzuleiten.
- 4.1.2 In der Stellenausschreibung sind die erforderlichen Qualifikationen und eine möglichst umfassende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. Die Qualifikationskriterien dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden (LGG § 8.5).
- 4.1.3 Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die ausschreibende Einrichtung insbesondere bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z.B. Ansprache von Hochschulen, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke, Expertinnendatenbanken) geeignete Bewerberinnen zu finden und diese zur Bewerbung aufzufordern.
- 4.1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und der Fakultät sind frühzeitig über *alle* Stellenausschreibungen zu informieren. Frühzeitig bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. [...] Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist“ (§ 18 LGG).
- 4.1.5 Sollten sich keine Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, auf eine interne Ausschreibung bewerben, soll die entsprechende Stelle öffentlich ausgeschrieben werden (LGG § 8.2).
- 4.1.6 Freie Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen werden möglichst hochschulintern bekannt gemacht.
- 4.1.7 Zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Paderborn wird mit dem Gleichstellungsprofil und dem Label „Familiengerechte Hochschule“ in Stellenausschreibungen der Fakultät für Kulturwissenschaften gezielt geworben.

4.2. Personal und Personalauswahlverfahren

4.2.1. Allgemeine Verfahrensregeln

- 4.2.1.1 Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal, sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen.
- 4.2.1.2 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind die in der Ausschreibung formulierten Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.
- 4.2.1.3 Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u.a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger
 - Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht. Bei Personalentscheidungen werden Kindererziehungszeiten gemäß gesetzlicher Regelung und die tatsächliche akademische Erfahrung bei spät Berufenen oder Rückkehrern in die Wissenschaft berücksichtigt.
 - Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen und
 - die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- 4.2.1.4 Der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fakultät ist Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie sind bereits im Stadium der Planung mit einzubeziehen und frühzeitig und umfassend über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens zu unterrichten. Sie haben das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
- 4.2.1.5 Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist von der vorschlagenden Instanz zu erklären - inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde, - welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für Stellen in dem Bereich zu qualifizieren.

4.2.2 Professuren und Juniorprofessuren

- 4.2.2.1 Berufungskommissionen sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2). In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.
- 4.2.2.2 In der Zusammensetzung der Kommission sollten Befangenheitsverhältnisse von vornherein vermieden werden (vgl. DFG-Rahmengesäftsordnung in der ab 01.05.2010 geltenden Fassung).

- 4.2.2.3 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (LGG § 9.1).
- 4.2.2.4 Es ist auf ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren und verbindliche Kriterien zu achten. Hierzu gehört, dass bei der Bewertung und Honorierung von individuellen Forschungsleistungen qualitative und inhaltliche Gesichtspunkte in den Mittelpunkt rücken.
- 4.2.2.5 Ist bei der Aufstellung einer Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen unterrepräsentiert, so ist es Aufgabe der Fakultät, Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu unterstützen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesem Fach zu beheben.
- 4.2.2.6 Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei der Vergabe von Professurvertretungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt.
- 4.2.2.7 Die Hochschule stellt im Rahmen der W-Besoldung und der Evaluation von Juniorprofessuren gleiche Chancen für Männer und Frauen sicher.
- 4.2.2.8 Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren werden dual career-Optionen berücksichtigt.

4.2.3 Vertretungsprofessuren

- 4.2.3.1 Mindestens 40% der Vertretungsprofessuren sollen mit Frauen besetzt werden (§7(3) Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW)
- 4.2.3.2 Ist die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich, so ist dies zu begründen und aktenkundig zu machen. Es ist Aufgabe der Fakultät, Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu unterstützen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesem Fach zu beheben.
- 4.2.3.3 Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig in den Besetzungsprozess einzubinden (vgl. 4.1.4)

4.2.4. Wissenschaftliches Personal

- 4.2.4.1 Zur Besetzung von Stellen werden Kommissionen eingesetzt, die paritätisch zu besetzen sind. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).
- 4.2.4.2 Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig an dem gesamten Verfahren zu beteiligen (§ 18 LGG).
- 4.2.4.3 Vorstellungsgespräche sind in dem in 4.2.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden.
- 4.2.3.4 Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich des Personalvorschlages zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftliche Bedenken, werden Antragstellerin/Antragsteller, Präsidentin/Präsident, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.
- 4.2.4.5 Die Fakultät bemüht sich, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durch Vergabe von Qualifikationsstellen zu fördern, sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen.
- 4.2.4.6 Es ist auf ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren und verbindliche Kriterien zu achten.

4.2.5 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

- 4.2.5.1 Jede Auswahlkommission soll geschlechtsparitätisch besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Bei den Vorstellungsgesprächen ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.
- 4.2.5.2 Bei Neueinstellungen muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird. Vorstellungsgespräche sind in dem in 4.2.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen.
- 4.2.5.3 Mitarbeiterinnen der Universität Paderborn, die über die für eine zu besetzende Stelle erforderliche Qualifikation verfügen bzw. sich durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen qualifiziert haben, soll im Falle der Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen des geltenden Rechtes vorrangig Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.
- 4.2.5.4 Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben. Insbesondere werden die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes (z.B. Fremdsprachen, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an Selbständigkeit und Verantwortung) angemessen berücksichtigt, d.h. Arbeitsplatzbeschreibungen werden den tatsächlichen Aufgaben angepasst und ggf. entsprechend tariflich höher gruppiert.
- 4.2.5.5 Die Institutsleitungen und zuständigen ProfessorInnen haben dafür Sorge zu tragen, dass die Verwaltungskräfte (insb. SekretärInnen) nicht über ihre Arbeitszeit hinaus beansprucht werden (z.B. zur Unterstützung bei Gremien und Kommissionen), um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten.

4.3 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

In Anbetracht der hohen Anzahl von Berufungs- und Besetzungsverfahren ist dafür zu sorgen, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen führt, die die Arbeit der Betroffenen für ihr Hauptamt beeinträchtigen. Unter Berücksichtigung von § 16 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes NRW sind von Seiten der Fakultät geeignete Maßnahmen anzuregen, etwa eine Verringerung des Lehrdeputats bis zu 50% für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann sich durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät vertreten lassen.

4.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Weiterqualifikation

Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung bzw. Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen erleichtert wird. Benachteiligungen, die durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entstehen können, sind zu vermeiden.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf richten sich an sämtliche Mitglieder und Beschäftigte der Fakultät – im nichtwissenschaftlichen wie im wissenschaftlichen Bereich auf allen Ebenen – sowie an Studierende. Sie sollen insbesondere auch männliche Beschäftigte, Lehrende und Studierende stärker erreichen als bisher. Männer sind durch Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote speziell auf diese Maßnahmen hinzuweisen.

4.4.1 Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse

In der Fakultät für Kulturwissenschaften sollen die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet werden, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. In der von der Regelarbeitszeit abweichenden Gestaltung der individuellen Arbeitszeit sollen diese besonderen familiären Aufgaben berücksichtigt werden.

Diese Regelung soll auch den besonderen Belangen von Professorinnen und Professoren und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen. Insbesondere sollen Regelungen für Präsenzzeiten bzw. für die zeitliche Organisation der Lehrveranstaltungen in diesen Fällen flexibler als bisher gehandhabt werden können. Speziell ist auch Professorinnen und Professoren Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Unterstützt wird hier auch die Anwendung alternativer Modelle der Organisation von Arbeitszeiten (z.B. Blocken von Lehrveranstaltungen oder semesterweise alternierende Wahrnehmung der Dienstaufgaben durch zwei Teilzeitprofessoren usw.).

Während der Mutterschutzfristen, Eltern- und Erziehungszeiten sowie den Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder während Teilzeitarbeit sollte eine angemessene Vertretung für alle Gruppierungen und Besoldungsstufen finanziert werden.

Die Fakultät räumt Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen ein wie Vollzeitbeschäftigten. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen um die Laufzeit verlängert werden, wie sie durch Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen wurden.

4.4.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Die Fakultät wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, den Anschluss an die Einrichtungen der Universität in dieser Zeit im Rahmen ihrer Möglichkeiten erleichtern. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten und Bibliotheksdiensten soll ermöglicht und aus Mitteln des Fachbereichs bzw. zentraler Ressourcen (z.B. bei Bibliotheksdiensten) finanziert werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf wird gezielt gefördert.

Die Möglichkeit, dienstliche Aufgaben in Tele-Heimarbeit wahrzunehmen, wird unterstützt. Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät ermöglicht. Entsprechend der bereits gegenwärtig geltenden Praxis werden sie auch in Zukunft schriftlich auf konkrete Angebote hingewiesen.

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, werden auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen unterrichtet, die ihnen vorrangig anzubieten sind. Diese Angebote sollen ihnen auch dann weiter unterbreitet werden, wenn sie zu zuvor eine Urlaubs- und Krankheitsvertretung abgelehnt haben.

4.4.3 Stipendien/Nachwuchsförderung

Die Fakultät setzt sich dafür ein, Stipendien und andere Mittel der Nachwuchsförderung um die Laufzeit von notwendigen Mutterschutzfristen, Elternzeiten oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehörige zu verlängern.

Bestehende Altersgrenzen und unnötig einengende Fristen für Stipendien und andere Fördermaßnahmen der Universität sind aufzuheben. Bei der Stipendienvergabe wird die individuelle

Situation (familiär, beruflich, gesundheitlich etc.) der BewerberInnen berücksichtigt. Die StipendiatInnen werden eingebunden in die Fakultät und ihnen werden die notwendigen Infrastrukturen (z.B. Räumlichkeiten) zur Verfügung gestellt.

4.4.4 Studium

Besonders zu berücksichtigen sind die Bedürfnisse der Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Die Fakultät wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das Studium und das Erreichen des Studienabschlusses auswirken.

Bei der Konzeption von Studien- und Prüfungsordnungen ist auf die Studierbarkeit für Studierende mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu achten, etwa in Form von Möglichkeiten für ein Teilzeitstudium. Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen so organisiert werden, dass die Teilnahme mit Betreuungsaufgaben vereinbar ist. Prüfungen können auf Wunsch verschoben werden.

Bei der Planung und Durchführung von Exkursionen, Workshops wie auch Seminarveranstaltungen wird auf die Möglichkeit der Teilnahme von Müttern bzw. Vätern geachtet.

4.4.5 Kinderbetreuung

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, für die Kinder von Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang und in der notwendigen zeitlichen Flexibilität bereitzustellen.

Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, verpflichtet sich die Fakultät dazu, Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich in der Arbeitszeit tagen zu lassen. Von dieser Regelung soll nur in dringenden Fällen und nach rechtzeitiger vorheriger Ankündigung abgewichen werden.

4.5 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Fakultät ermutigt Absolventinnen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation) und unterstützt sie bei diesen Bemühungen.

Eine entscheidende Voraussetzung der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist der Ausbau des Mittelbaus in allen Fächern über wissenschaftliche Hilfskraftstellen hinaus. Wissenschaftlerinnen werden hinreichende Bedingungen für die weitere Karriereentwicklung geboten, d.h. sie werden im Vergleich zu Wissenschaftlern nicht auf kürzer befristete, schlechter dotierte oder geringer ausgestattete Positionen rekrutiert. Die Fakultät bemüht sich darum, entsprechende Qualifikationsstellen einzurichten. Diese Stellen sind so zu gestalten, dass sie eine wissenschaftliche Weiterqualifikation in jedem Fall ermöglichen, d.h. andere Dienstaufgaben (Verwaltungstätigkeiten, Lehre etc.) dürfen nicht überwiegen.

Eine weitere entscheidende Weiche in der wissenschaftlichen Laufbahn ist die post-doc-Phase. Angesichts der entscheidenden Bedeutung, die die Qualifikationsphase nach der Promotion für WissenschaftlerInnen besitzt, und der gesamtgesellschaftlichen Konsequenzen, die es hat, wenn eine wissenschaftliche Karriere nur mit Kinderlosigkeit erreichbar erscheint, ist es dringend geboten, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich auch für eine Familiengründung zu öffnen. Anzuregen und zu unterstützen sind daher Maßnahmen für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Stellen mit Tenure-Track, Mentoring-Programme, weiterbildende Workshops etc.). Tutorenprogramme in

der Fakultät sollen dazu eingesetzt werden, den Studieneinstieg und die Studiensituation von Studentinnen zu verbessern.

Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Laufbahnvorschriften reformiert werden, weil vorgesehene Altersgrenzen Frauen stark benachteiligen, da bei ihnen die Jahre der Weiterqualifikation häufig mit Familiengründung und Kinderbetreuungszeiten zusammenfallen.

Die vom Dekanat zu vergebenden Mittel zur Forschungsförderung sollen entsprechend dem Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe an Antragstellerinnen vergeben werden. In Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat der Universität werden Studierende und Hochschulangehörige in der Qualifikationsphase gezielt über frauenfördernde Maßnahmen sowie über Mittel der Förderung von Forschungsprojekten zur Genderforschung informiert. Erstellt wird eine Aufstellung von entsprechenden Stipendien und Förderprogramme.

4.6 Förderung der Genderforschung

Die Fakultät verpflichtet sich, Projekte zur Genderforschung besonders zu fördern. Sie unterstützt interdisziplinäre Projekte auf diesem Gebiet und bemüht sich um eine Verstärkung der bestehenden Projekte. Sie unterhält das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies der Universität Paderborn und kooperiert eng mit dem Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen. Bei Neuausschreibung der Netzwerkprofessur werden diese mit einer Denomination für Gender-Forschung fortgeschrieben.

Die Fakultät fordert männliche Studierende und Wissenschaftler besonders dazu auf, an Projekten zur Genderforschung mitzuwirken. Die Fakultät verpflichtet sich darauf hinzuwirken, dass im Lehrangebot regelmäßig Themen aus der Genderforschung vertreten sind. Bei der Überarbeitung von Studien- und Prüfungsordnungen ist zu prüfen, inwieweit Kompetenzen im Bereich Genderforschung in das Curriculum des Studiengangs aufgenommen sind und Prüfungsrelevanz besitzen. Sie strebt die Einrichtung eines Studienfaches „Geschlechterstudien/Gender Studies“ im Rahmen des in der Akkreditierung befindlichen 2-Fach-Masterstudienganges „Kultur und Gesellschaft“ an.

Bei Denominationen bzw. Ausschreibungen überprüft die Fakultät, ob die Genderforschung in das Aufgabenfeld der Professur aufgenommen werden kann oder soll. Die Fakultät fördert Kleinprojekte in der Frauen- und Geschlechterforschung aus Mitteln der Forschungsreserve im Rahmen der gegebenen finanziellen Möglichkeiten.

4.7 Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Studiengängen der Fakultät für männliche Studierende

Die Fakultät bemüht sich darum, dem Ungleichgewicht der Geschlechter in bestimmten Studiengängen entgegen zu wirken. Dies gilt besonders auch für diejenigen Bereiche, in denen männliche Studierende unterrepräsentiert sind, wie für bestimmte Fächer oder das Lehramtsstudium insgesamt (insbesondere für die Schulformen Grund-, Haupt- und Realschule). Die Öffentlichkeitsarbeit für diese Bereiche sollte sich auch speziell an männliche Studienanfänger richten, entsprechend den bereits etablierten Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile in den MINT-Fächern.

4.8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Kulturwissenschaften duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Sie verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, gezielte Maßnahmen unter Ausschöpfung ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten zu ergreifen und diese zu dokumentieren. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens werden die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät rechtzeitig eingeschaltet.

Die Fakultät stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

4.9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Vertreterin sind Mitglieder mit beratender Stimme in den vom Fakultätsrat gebildeten Gremien im Sinne des § 15a 4.4 der Grundordnung der Universität. Nehmen einzelne Professorinnen und Mitarbeiterinnen im Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr, wirkt der Fakultätsrat auf eine Unterstützung oder eine Entlastung von anderen Aufgaben hin.

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, wird bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie bei der Besetzung von Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet.

5. Berichtspflicht

Die Dekanin bzw. der Dekan der Fakultät berichtet dem Fakultätsrat regelmäßig unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Bericht umfasst eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, die Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförder- bzw. Gleichstellungsmaßnahmen und die Anpassung bzw. Fortschreibung des Frauenförderplans gibt. Der Bericht soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über

- die Zahl der Studierenden,
- die Zahl der Beschäftigten (nach Statusgruppen),
- der Teilzeitbeschäftigten,
- der Neueinstellungen,
- der befristet und unbefristet Beschäftigten sowie
- der Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, jeweils getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen, sowie differenziert nach Plan- und Drittmittelstellen,
- Zahl der AbsolventInnen
- Zahl der StipendiatInnen
- die Zahl der laufenden und abgeschlossenen akademischen Qualifikationen.

Zur Erstellung des Berichtes und der Entwicklung weiterer Ziele und zukünftiger Maßnahmen ist es empfehlenswert eine Arbeitsgruppe zu bilden, welche durch die Gleichstellungsbeauftragte begleitend beraten wird. Der Fakultätsrat berät über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

6. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von 3 Jahren.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 13. November 2013.

**HRSG: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN**