



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

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

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2010**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-19093**

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 42 / 10 vom 10. August 2010

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

**Vom 10. August 2010**



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*

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

**Vom 10. August 2010**

Aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 10. Juni 2009 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtlichen Mitteilungen“ Nr. 37 vom 26. Juni 2009) 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. Genderforschung ein besonders erfolgreicher Bereich der Universität Paderborn. Dass die Universität NRW-weit derzeit den höchsten Frauenanteil bei Professuren aufweist, ist in erster Linie 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 Genderforschung 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 der Frauenanteil in hohen Statusgruppen (W3-Professuren) niedriger als in im Vergleich niedrigeren Statusgruppen (W2-, W1-Professuren). Solchen Effekten mit geeigneten Maßnahmen entgegenzuwirken, ist eine vordringliche Aufgabe des hier vorgelegten Frauenförderplans.

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 Lehramtstudium betrifft.

Eine besondere Förderung ist insbesondere im Bereich der noch keineswegs sicher etablierten kulturwissenschaftlichen Genderforschung 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 Gender-Studien“ 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) Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Besoldungs- und Gehaltsstufen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt
- 2) Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen bei Einstellungen und in der beruflichen Laufbahn
- 3) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Weiterqualifikation
- 4) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

- 5) Förderung der Genderforschung
- 6) Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Studiengängen der Fakultät für männliche Studierende
- 7) Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt
- 8) 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 2009/10 sowie in den Vorjahren in Prozent:

Lehreinheit	WS 2009/10	WS 2008/09	WS 2007/08	WS 2006/07
Evangelische Theologie	82,8 %	78,7%	78,7%	79,1%
Geschichte	54,4%	58,2%	53,5%	52,4%
Katholische Theologie	75,0 %	74,4%	77,6%	81,7%
Erziehungswissenschaft	86,1%	66,7%	72,7%	69,4%
Germanistik	81,1 %	78,9%	80,5%	76,1%
Medienwissenschaft	76,6 %	73,1%	73,8%	75,7%
Anglistik/Amerikanistik	73,4%	85,2%	83,2%	73,8%
Romanistik	79,5 %	85,0%	84,2%	80,5%
Musik	52,9 %	50%	*)	*)
Musikwissenschaft	38,9 %	40%	*)	*)
Textilgestaltung	96,5 %	97,1%	96,3%	96,7%
Kunst	92,8 %	93,8%	82,7%	90,0%
Philosophie	67,4 %	72,0%	72,6%	62,9%

\*) Da die Lehreinheiten „Musik“ und „Musikwissenschaft“ in den Vorjahren zusammen betrachtet wurden, liegen hier keine Vergleichszahlen vor.

In der Lehreinheit Musik ist ein deutlich unterschiedliches geschlechtliches Wahlverhalten in den Studiengängen (hoher Männeranteil im Bereich „Populäre Musik und Medien“, hoher Frauenanteil im Bereich Lehramt) zu konstatieren.

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

### 3.2 Studierende

Frauenanteil unter allen Studierenden im Wintersemester 2009/2010 und in den Vorjahren in Prozent:

Lehreinheit	WS 2009/10	WS 2008/09	WS 2007/08	WS 2006/07
Philosophie	70,3 %	71,3%	72,4%	68,8%
Evangelische Theologie	79,3 %	77,2%	73,1%	78,4%
Geschichte	53,7 %	55,4%	55,8%	53,8%
Katholische Theologie	75,9 %	76,7%	74,1%	78,7%
Erziehungswissenschaft	77,1 %	77,6%	77,2%	76,3%
Germanistik	76,8 %	76,0%	76,1%	76,4%
Medienwissenschaft	64,1 %	63,1%	63,7%	64,0%
Anglistik/Amerikanistik	75,3 %	76,9%	77,4%	77,2%
Romanistik	82,7 %	84,3%	82,4%	80,3%
Musik	48,1 %	44,0%	*)	*)
Musikwissenschaft	37,5 %	42%	*)	*)
Textilgestaltung	97,0 %	97,2%	96,9%	98,1%
Kunst	85,6 %	84,5%	84,0%	83,3%

\*) Da die Lehreinheiten „Musik“ und „Musikwissenschaft“ in den Vorjahren zusammen betrachtet wurden, liegen hier keine Vergleichszahlen vor.

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 90%. Konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl weiblicher Studierender in bestimmten Studiengängen sind damit derzeit nicht erforderlich. Dagegen sind Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität einzelner Fächer auch für männliche Studierende dringend zu empfehlen.

### 3.3 Abschlussprüfungen

Frauenanteil unter den AbsolventInnen des Jahres 2009 und in den Vorjahren:

Lehreinheit	Absolventinnenanteil 2009	2008	2007
Anglistik/ Amerikanistik	87,2 %	85,2 %	89,6 %
Erziehungswissenschaft	89,6 %	84,4 %	85,4 %
Geographie	50,0 %	69,1 %	84,0 %
Germanistik	84,7 %	83,9 %	82,7 %
Geschichte	68,5 %	50,7 %	63,8 %
Kunst	87,8 %	91,1 %	90,3 %
Medienwissenschaft	69,9 %	68,7 %	73,9 %
Musik	47,8 %	50,0 %	20,7 %
Musikwissenschaft	42,9 %	75,0 %	33,3 %
Philosophie	64,7 %	85,7 %	33,3 %
Romanistik	86,9 %	84,1 %	85,7 %
Textilgestaltung	100,0 %	100,0 %	93,3 %
Ev. Theologie	88,6 %	96,0 %	92,0 %
Kath. Theologie	83,0 %	89,1 %	86,0 %

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 möglichst auszuschöpfen.

### 3.4 Promotionen

Frauenanteil bei Promotionen im Jahre 2009 (2008/2007)

Lehreinheit	Promotionen insgesamt	Promotionen von Frauen
Philosophie	0 (0/0)	0 (0/0)
Geographie	0 (1/6)	0 (0/1)
Evangelische Theologie	2 (0/2)	1 (0/1)
Geschichte	1(0/5)	1 (0/1)
Katholische Theologie	0 (1/0)	0 (1/0)
Erziehungswissenschaft	6 (3/4)	3 (2/3)
Germanistik	3 (7/0)	0 (5/0)
Medienwissenschaft	0 (1/1)	0 (1/1)
Anglistik/Amerikanistik	3 (3/2)	2 (2/2)
Romanistik	0 (1/0)	0 (1/0)
Musik	1 (0/0)	0 (0/0)
Musikwissenschaft	2 (0/1)	2 (0/0)
Textilgestaltung	0 (1/0)	0 (1/0)
Kunst	1 (2/2)	1 (1/1)
Gesamt:	19 (20/23)	10 (14/10)

Im Vergleich zu den Vorjahren ist der prozentuale Anteil der Frauen an den Promovenden der Fakultät weiter gestiegen. Insgesamt besteht bei der Anzahl von Promotionen noch Steigerungsbedarf. 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.

### 3.5 Habilitationen

Im Jahr 2009 wurden vier Habilitationen abgeschlossen, davon 3 durch Frauen. In den Jahren 2007-2009 wurden insgesamt 9 Habilitationsverfahren abgeschlossen, davon 6 durch Frauen. Die Fakultät sollte in den kommenden drei Jahren verstärkte Anstrengungen unternehmen, um die Gesamtzahl an Habilitationen weiter zu steigern.

### 3.6 Professuren

Von den 79 im Jahr 2009 besetzten Professuren der Fakultät für Kulturwissenschaften waren 37 mit Männern, 42 mit Frauen besetzt; dies entspricht einer Frauenquote von 53% (Daten des Vorjahres: 73 gesamt/35 Männer/38 Frauen/ Frauenanteil 52%). Dabei fallen allerdings starke Unterschiede zwischen C4/W3 und C3/W2-Professuren ins Auge: Unter den C3-Professuren beträgt der Frauen-

anteil 91% (10 von 11); unter den C4-Professuren dagegen nur 28,5% (6 von 21). Da Professuren der C-Besoldungsstufe schon seit einigen Jahren nicht mehr besetzt werden, gilt es, besonderes Augenmerk auf die Trends bei der Besetzung von Professuren der Besoldungsgruppe W zu richten.

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 2009 45% (9 von 20), bei den W2-Professuren 59% (13 von 22), bei den W1-Juniorprofessuren gar 80% (4 von 5). Trotzdem bleibt die Fakultät aufgerufen, bei der Besetzungspolitik der kommenden Jahre ihr Augenmerk darauf zu richten, insbesondere im Bereich der W3-Professuren bei gleicher Qualifikation und Eignung Frauen zu berufen.

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), die Evangelische Theologie (1 von 3), die Geographie (0 von 1) auf. Überdurchschnittlich hoch repräsentiert sind Frauen unter den Professuren in den Fächern Textilgestaltung (3 von 3) und Kunst (3 von 4). In etwa im arithmetischen Mittel bewegen sich die Anglistik (4 von 7), Die Germanistik (8 von 13), die Erziehungswissenschaft (4 von 8), die Philosophie (1 von 2), die Psychologie und die Musikwissenschaft (jeweils 2 von 3), die Katholische Theologie (3 von 5), die Evangelische Theologie (1 von 3), die Medienwissenschaften (4 von 8) und die Romanistik (2 von 4). In den Bereichen Musik und Geschichte ergibt sich daraus gegenwärtig die Verpflichtung, bei den nächst frei werdenden Professuren im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Qualifikation eine Frau zu berufen.

Eine Prüfung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei den Leistungsbezügen und Ausstattungen und gegebenenfalls Bestrebungen zur Angleichung erscheinen unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen sinnvoll. Die Fakultät ist bereit, ihre entsprechenden Daten zur Verfügung zu stellen und unterstützt eine entsprechende Erhebung auch auf zentraler Ebene.

### **3.7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Von den 22 wissenschaftlichen Beamtenstellen der Fakultät sind 10 mit Frauen besetzt (= 45%). Unter den 76 wissenschaftlichen Beschäftigten sind 35 Frauen (= 46%); bei den befristet Beschäftigten (= 128) beträgt der Frauenanteil 68% (87 weibliche Beschäftigte). Ziel sollte es bleiben, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beamtenstellen durch Besetzung frei werdender Stellen mit Frauen bei gleicher Qualifikation sukzessive zu stärken.

### **3.8 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Von den insgesamt 39 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen der Fakultät sind 37 mit Frauen, zwei mit Männern besetzt. 36 dieser Positionen fallen auf Verwaltungs- (Sekretariats-) Stellen, die

allesamt mit Frauen besetzt sind (darunter 32 Teilzeitstellen); 3 Stellen auf technisches Personal (2 Männer, 1 Frau).

### **3.9 Drittmittelbeschäftigte**

Von den insgesamt 44 Drittmittelbeschäftigten an der Fakultät für Kulturwissenschaften im Jahr 2009 (17 wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, 2 nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/innen, 17 studentische Hilfskräfte, 8 wissenschaftliche Hilfskräfte) sind 30 Frauen, das entspricht einem Anteil von 68%.

### **3.10. Lehrbeauftragte**

Zum Stichtag 01.01.2009 wurden von 245 Lehrbeauftragungen in der Fakultät für Kulturwissenschaften 94 Lehraufträge an Frauen vergeben – dies entspricht einem Anteil von 38%.

### **3.11 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte**

Hier liegen Zahlen für die aus Drittmitteln (inkl. Studienbeiträgen) finanzierten Hilfskräfte vor (Erhebungsdatum 01/2010). Demnach beträgt der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften derzeit 63% (134 von 213), bei den wissenschaftlichen Hilfskräften 66,6% (16 von 24).

## **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.

**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** 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 ausschließlich 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
- 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 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).

**4.2.2.3** Ist bei der Aufstellung einer Berufsungsliste 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.

**4.2.2.4** Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei der Vergabe von Professurvertretungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt.

**4.2.2.5** Die Hochschule stellt im Rahmen der W-Besoldung und der Evaluation von Juniorprofessuren gleiche Chancen für Männer und Frauen sicher.

**4.2.2.6** Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren wird ein Dual Career Programm umgesetzt.

#### **4.2.3. Wissenschaftliches Personal**

**4.2.3.1** Werden zur Besetzung von Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).

**4.2.3.2** Vorstellungsgespräche sind in dem in 4.2.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden.

**4.2.3.3** Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich des Personalvorschlages zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftli-

che Bedenken, werden Antragstellerin/Antragsteller, Präsidentin/Präsident, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.

**4.2.3.4** 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 Personal im Bereich Technik und Verwaltung**

**4.2.4.1** 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.

**4.2.4.2** 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.

**4.2.4.3** 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.

**4.2.4.4** 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.

### **4.3 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten**

In Anbetracht der hohen – und in den kommenden Jahren vermutlich weiter steigenden – 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 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.

#### **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 zu vereinbaren 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. Die Fakultät bemüht sich darum, entsprechende Qualifikationsstellen einzurichten. Diese Stellen sind so zu gestalten, dass sie eine wissenschaftliche Weiterqualifikation in jedem Fall ermöglichen.

Anzuregen und zu unterstützen sind Maßnahmen für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wie 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.

Bestehende Altersgrenzen für Stipendien und andere Fördermaßnahmen der Universität sind aufzuheben.

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 Förderprogrammen.

#### **4.6 Förderung der Genderforschung**

Die Fakultät verpflichtet sich, Projekte zur Genderforschung besonders zu fördern und unterstützt interdisziplinäre Projekte auf diesem Gebiet. Sie unterstützt das Zentrum für Genderstudien der Universität Paderborn und kooperiert eng mit dem Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen.

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.

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 Lehramtstudium 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 Selbstver-

waltung war, 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 einmal jährlich unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fakultätsrat berät über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

### **6. Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von 3 Jahren.

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 19. Mai 2010

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 30. Juni 2010.

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