



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2006

urn:nbn:de:hbz:466:1-21501

AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 29 / 06 vom 19. April 2006

**Frauenförderplan
der Fakultät für Kulturwissenschaften
der Universität Paderborn
Vom 09. November 2005**



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

**Frauenförderplan
der Fakultät für Kulturwissenschaften
der Universität Paderborn
vom 09. November 2005**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 und des vom Senat am 22.11. 2000 beschlossenen und am 14.09.2005 aktualisierten Rahmenplans zur Gleichstellung von Männern und Frauen der Universität Paderborn nachstehender Frauenförderplan für die Fakultät für Kulturwissenschaften erlassen.

1. Frauenanteil der Fakultät für Kulturwissenschaften – Zielvorstellungen und Maßnahmen

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen an der Hochschule
- Bildung von Schwerpunkten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung
- Integration des Genderaspektes in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen

1.1. Studienanfänger/innen

Im Wintersemester 2004/2005 betrug der Anteil von Frauen unter den Studienanfängern (Studierende im 1. Fachsemester; in Klammern die Prozentangaben des Vorjahres, WS 2003/2004):

- in der Lehreinheit Evangelische Theologie: 69,8% (85,7%)
- in der Lehreinheit Geschichte: 58,4% (47,9%)
- in der Lehreinheit Katholische Theologie: 84,9% (86,1%)
- in der Lehreinheit Erziehungswissenschaft: 76,1% (83,0%)
- in der Lehreinheit Germanistik: 82,3% (74,3%)
- in der Lehreinheit Medienwissenschaft: 73,1% (59,3%)
- in der Lehreinheit Anglistik/Amerikanistik: 83,6% (78,6%)
- in der Lehreinheit Romanistik: 88,3% (83,9%)
- in der Lehreinheit Musik und Musikwissenschaft: 41,9% (31,3%)
- in der Lehreinheit Textilgestaltung: 100% (100%)
- in der Lehreinheit Kunst: 87,0% (87,5%)

Die Lehreinheiten Philosophie und Geographie wurden nicht erfasst, weil im erfassten Zeitraum keine neuen Studierenden zugelassen wurden (Aufhebung bestehender Studiengänge; neue Studiengänge in der Philosophie erst zum SS 2005 geöffnet).

1.2. Studierende

Zum Wintersemester 2004/2005 betrug der Anteil an Frauen unter den Studierenden (in Klammern die Prozentzahl des vorangegangenen Wintersemesters 2003/2004):

- in der Lehreinheit Philosophie: 47,8% (47,8%)
- in der Lehreinheit Geographie: 69,1% (63,8%)
- in der Lehreinheit Evangelische Theologie: 80% (85,7%)
- in der Lehreinheit Geschichte: 52,4% (51,0%)
- in der Lehreinheit Katholische Theologie 80,0% (81,1%)
- in der Lehreinheit Erziehungswissenschaft: 53,7% (47,5%)
- in der Lehreinheit Germanistik: 77,5% (75,0%)
- in der Lehreinheit Medienwissenschaft: 64,5% (61,4%)
- in der Lehreinheit Anglistik/Amerikanistik: 80,8% (77,0%)
- in der Lehreinheit Romanistik: 81,8% (75,6%)
- in der Lehreinheit Musik/Musikwissenschaft: 47,2% (48,5%)
- in der Lehreinheit Textilgestaltung: 98,7% (97,3%)
- in der Lehreinheit Kunst: 85,6% (86,6%)

Mit Ausnahme der Lehreinheiten Philosophie und Musik/Musikwissenschaft liegt damit der Frauenanteil an den Studierenden in allen Lehreinheiten der Fakultät über 50%, in vielen Lehreinheiten über 70%. Konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Anzahl weiblicher Studierender in bestimmten Studiengängen sind damit derzeit nicht erforderlich.

1.3. Abschlussprüfung

Unter den Absolventen des Jahres 2004 betrug der Frauenanteil in % (in Klammern die Prozentzahl des Vorjahres, 2003):

- in der Lehreinheit Philosophie 100% (50%)
- in der Lehreinheit Geographie 61,9% (65,6%)
- in der Lehreinheit Evangelische Theologie 100% (76,9%)
- in der Lehreinheit Geschichte 58,7% (68,6%)
- in der Lehreinheit Katholische Theologie 78,8% (82,6%)
- in der Lehreinheit Erziehungswissenschaft 93,0% (87,2%)
- in der Lehreinheit Germanistik 82,0% (86,1%)
- in der Lehreinheit Medienwissenschaft 62,9% (63,3%)
- in der Lehreinheit Anglistik/Amerikanistik 75,8% (74,0%)
- in der Lehreinheit Romanistik 81,1% (80,9%)
- in der Lehreinheit Musik/Musikwissenschaft 85,7% (41,7%)
- in der Lehreinheit Textilgestaltung 100% (100%)
- in der Lehreinheit Kunst 88,9% (81,8%)

Konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei der Absolventenquote sind damit übergreifend nicht erforderlich – weiterhin besteht für die Fakultät die Aufgabe, die Möglichkeiten der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses möglichst auszuschöpfen.

1.4.Promotionen

Lehreinheit	Zahl der Promotionen 2004 (2003)	davon von Frauen (%)
Philosophie	0 (1)	0
Geographie	0 (2)	0
Evangelische Theologie	0 (1)	0
Geschichte	0 (3)	0
Katholische Theologie	4 (1)	0 (0%)
Erziehungswissenschaft	3 (3)	1 (33,3%)
Germanistik	2 (2)	1 (50%)
Medienwissenschaft	0 (0)	0
Anglistik/Amerikanistik	2 (3)	1 (50%)
Romanistik	0 (0)	0
Musik/Musikwissenschaft	0 (2)	0
Textilgestaltung	0 (0)	0
Kunst	0 (0)	0
Gesamt:	11	5

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 (besondere Stipendienberatungen, sichere Kinderbetreuung, verbindliche Zusagen für familienfreundliche Arbeitszeiten), sie bei der Einbeziehung in das wissenschaftliche Netzwerk zu unterstützen (Berufsverbände, Fachvereinigungen) und bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen verstärkt qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, u.a. durch verbindliche Zusagen für familienfreundliche Arbeitszeiten und deutliche Perspektiven für die wissenschaftliche Laufbahn im Anschluss an die Promotion.

1.5.Habilitationen

Bei den insgesamt 2 im Jahr 2004 abgeschlossenen Habilitationen (Philosophie und Geschichte) betrug der Frauenanteil 0%. Die Fakultät sollte in den kommenden drei Jahren verstärkte Anstrengungen unternehmen, um neben der Gesamtzahl an Habilitationen auch den Anteil an Frauen, denen die Möglichkeit zur Habilitation eröffnet wird, zu steigern. Nach derzeitigem Stand ist allerdings bereits abzusehen, dass der Anteil an Frauen unter den Habilitanden schon im Jahr 2005 deutlich steigen wird.

1.6.Professuren

Von den 63 im Erhebungszeitraum besetzten Professuren der Fakultät für Kulturwissenschaften waren 36 mit Männern, 27 mit Frauen besetzt; dies entspricht einer Frauenquote von 42,9. Dabei fällt allerdings eine starke Binnendifferenzierung zwischen c4 und C3-Professuren ins Auge: unter den C3-Professuren beträgt der Frauenanteil 77,8%; unter den C4-Professuren 17,6%. Ebenfalls augenscheinlich ist die unterschiedliche Besetzung innerhalb der einzelnen Fächer und Institute: einen Frauenanteil von 0% wiesen die Anglistik/Amerikanistik (0 von 5), die Geographie (0 von 2), die Musikpädagogik (0 von 2), die Philosophie (0 von 3), sowie die Geschichte (1 von 4) auf. Überdurchschnittlich hoch repräsentiert sind Frauen unter den Professoren in den Fächern Textilgestaltung (100%), Medienwissenschaft (80%) und Kunst (66,7%). In den Bereichen Anglistik/Amerikanistik,

Musikpädagogik, Philosophie 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.

Bei den in den kommenden drei Jahren frei werdenden Professuren sollte insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unter den Professoren unterrepräsentiert sind, verstärkt darauf geachtet werden, dass bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation eine Frau berufen wird. Konkret betrifft dies die Professuren in der Anglistik (Englische Literaturwissenschaft, Nachfolge Breuer; Englische Sprachwissenschaft, Nachfolge Rohdenburg; Amerikanistische Kultur- und Literaturwissenschaft, Nachfolge Freese), in der Geschichte (Mittelalterliche Geschichte, Nachfolge Jarnut), in der Musik (Populäre Musik und neue Medien) und in der Philosophie (Praktische Philosophie, Nachfolge Ebeling).

In der Erziehungswissenschaft soll darauf geachtet werden, dass im Zuge der anstehenden Neubesetzungen (Nachfolge Tulodziecki, Nachfolge Keim, Nachfolge Schneider, Nachfolge König) die Unterrepräsentanz von Frauen unter den C4/W3-Professorenstellen möglichst ausgeglichen wird.

1.7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von den 21 wissenschaftlichen Beamtenstellen der Fakultät sind 8 mit Frauen besetzt (= 27,6%). Unter den 66 wissenschaftlichen Angestellten sind 37 Frauen (= 56,1%); bei den befristet Angestellten (=47) beträgt der Frauenanteil 61,7%. In keinem Bereich der Fakultät lässt sich bei der Relation von Männern und Frauen unter den Angestellten ein deutliches Ungleichgewicht zugunsten der Männer konstatieren. Ziel sollte es sein, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beamtenstellen durch Besetzung frei werdender Stellen mit Frauen bei gleicher Qualifikation sukzessive zu stärken.

Dies gilt im Zeitraum der Jahre 2006 bis 2008 insbesondere für folgende Stellen:

Anglistik:

A 14 Nachfolge Franzbecker (2006)

A 14 Nachfolge Roos (2007)

Romanistik:

A 14 Nachfolge Reckermann (2007)

A 14 Nachfolge Arens (2008)

Geographie:

A 14 Nachfolge Römhild (2008)

1.8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von den insgesamt 42 nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterstellen der Fakultät sind 40 mit Frauen, zwei mit Männern besetzt. 39 dieser Positionen fallen auf Verwaltungs- (Sekretariats-) Stellen, die allesamt mit Frauen besetzt sind (darunter 36 Teilzeitstellen); 3 Stellen auf technisches Personal (2 Männer, 1 Frau).

1.9. Drittmittelbeschäftigte

Von den insgesamt 92 Drittmittelbeschäftigten an der Fakultät für Kulturwissenschaften (12 wissenschaftliche Mitarbeiter, 65 studentische Hilfskräfte und 15 wissenschaftliche Hilfskräfte) sind 49 Frauen, das entspricht einem Anteil von 53,3%.

1.10 Lehrbeauftragte

Bei der Vergabe von Lehraufträgen ist darauf zu achten, den Anteil von Frauen zu erhöhen, d.h. bei jedem notwendig werdenden Lehrauftrag sollte abgeklärt werden, ob eine einschlägig qualifizierte Frau dafür gewonnen werden kann. Anzustreben ist ein Anteil von Frauen bei den Lehraufträgen von mindestens 50%.

1.11 Stud. und wiss. Hilfskräfte

Hier halten sich Männer- und Frauenanteile die Waage (derzeit 56,3 % Frauenanteil bei den studentischen und 50% Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften).

Berufungsverfahren und Verfahren zur Einstellung von wissenschaftlichem Personal

2.1 Stellenausschreibungen

Alle W3-, W2-Stellen, Wiss. Assistenzstellen und unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau werden in fachspezifisch relevanten Medien öffentlich ausgeschrieben. Alle anderen Stellen sind mindestens hochschulintern und über das Internet auszuschreiben, gleichzeitig werden sie an das Arbeitsamt weitergeleitet.

In der Stellenausschreibung sind die erforderlichen Qualifikationen und eine möglichst umfassende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Die Ausschreibung orientiert sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Die Qualifikationskriterien dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden (LGG § 8.5).

Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die vom Fakultätsrat/vom Institut eingesetzte Kommission, bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf weiteren Wegen (z.B. Nutzung wiss. Netzwerke, Expertinnendatei) geeignete Bewerberinnen zu finden und zur Bewerbung aufzufordern.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats und der Fakultät sind bereits in der Planungsphase von Ausschreibungen miteinzubeziehen.

Sollten sich keine Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, auf eine interne Ausschreibung bewerben, soll die entsprechende Stelle erneut öffentlich ausgeschrieben werden (LGG § 8.2).

2.2 Personalauswahlverfahren

2.2.1 Allgemeine Verfahrensregeln

Solange in dem betreffenden Bereich eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, 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.

Die Gleichstellungsbeauftragten des Senats und der Fakultät werden zu allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höher-gruppierungsverfahren hinzugezogen. Sie werden bereits im Planungsstadium mit einbezogen und rechtzeitig über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens informiert. Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, bei allen Entscheidungsfindungen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau gewählt, dann muss die eingesetzte Kommission diese Entscheidung in ihrem Abschlußbericht begründen. Die Gleichstellungsbeauftragten können ihre Stellungnahme in einem gesonderten Votum abgeben.

2.2.2 Besetzung von Professuren

Berufungskommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu den Vorstellungsveranstaltungen eingeladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (LGG § 9.1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.

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

2.2.3 Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals

Für die Besetzung von Stellen werden paritätisch besetzte Auswahlkommissionen gebildet. Sollte eine paritätische Besetzung nicht möglich sein, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2). Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Kommissionen.

Für Vorstellungsgespräche und Auswahl gilt das in 2.2.2 Dargestellte.

Die Fakultät wird dem Mangel an weiblichem wissenschaftlichem Personal auch bei der Vergabe von Qualifikationsstellen begegnen sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen besonders unterstützen.

3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung erleichtert wird. Damit eine Gleichstellung von Männern und Frauen in dieser Hinsicht realisiert werden kann, sollen zunächst die Benachteiligungen von Frauen und Männern beseitigt werden, die durch die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen entstehen können. Das gilt für Beschäftigte und Studierende gleichermaßen.

3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

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, jedoch auch verlässliche und transparente Lösungen angestrebt werden.

Die Fakultät wird Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einräumen wie den Vollzeitbeschäftigten. Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabengebieten, also auch bei Professuren, möglich gemacht werden. Hier sollen neuartige Arbeitszeitmodelle (z.B. Blocken von Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, semesterweise alternierende Wahrnehmung der Dienstaufgaben durch zwei Teilzeitprofessoren usw.) umgesetzt werden.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse im Drittmittelbereich sollen nach Möglichkeit um die Laufzeit verlängert werden, wie sie durch Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen wurden. Hier müssen Wege gefunden werden, um zeitlich terminierte Forschungsaufträge fristgerecht fertig stellen zu können.

3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

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 einem bestimmten Zeitpunkt eine Urlaubs- und Krankheitsvertretung abgelehnt haben. Die Möglichkeit, dienstliche Aufgaben in Tele-Heimarbeit wahrzunehmen, sollte erprobt werden.

Die Fakultät wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, 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 soll nach Möglichkeit gezielt gefördert werden.

3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen sollen möglichst so organisiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Das heißt konkret:

- Fachpraktische oder mündliche Prüfungen werden auf Wunsch entweder vorverlegt oder verschoben.
- Schon bei der Planung und Durchführung von Exkursionen, Workshops wie auch Seminarveranstaltungen wird auf die Möglichkeit der Teilnahme von Müttern bzw. Vätern geachtet. Dies hat Auswirkungen auf Zeitplanung und Organisationsstruktur (Veranstaltungen werden evtl. auf 7.30 Uhr vorverlegt oder in die Abendstunden verschoben, Workshops finden an Wochenenden, Exkursionen nach Vereinbarung etc. statt.)
- Betroffenen Studierenden wird die Möglichkeit eingeräumt, Leistungen des Grundstudiums noch nach dem Eintritt in das Hauptstudium zu erbringen.

3.4. Kinderbetreuung

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang bereitzustellen. Es müssen Überlegungen angestellt werden, auf welche Weise sichergestellt werden kann, dass Frauen oder Männer ihre Kinder bei Exkursionen mitnehmen können. Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, verpflichtet sich die Fakultät dazu, die 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. Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät für Kulturwissenschaften sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Dementsprechend bemüht sie sich, Möglichkeiten zum Besuch von Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, einzuräumen und weibliche Beschäftigte angemessen zu berücksichtigen. Informationen über diese Möglichkeiten sollen regelmäßig veröffentlicht werden.

5. Studium und Lehre

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

Die Fakultät wird sich besonders dafür einsetzen, Frauen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation) zu ermutigen und sie bei diesen Bemühungen zu unterstützen.

Laufbahnvorschriften sollten reformiert werden, weil vorgesehene Altersgrenzen Frauen stark benachteiligen, da bei ihnen die Jahre der Weiterqualifikation häufig mit Familiengründung und Kinderbetreuungszeiten zusammenfallen.

6. Frauen- und Geschlechterforschung

Die Fakultät verpflichtet sich, im Rahmen der Möglichkeiten darauf hinzuwirken, dass im Lehrangebot regelmäßig Themen unter der Perspektive der Geschlechterverhältnisse vertreten sind, die auch Prüfungsrelevanz haben sollen.

Bei jeder Überarbeitung von Studien- und Prüfungsordnungen ist zu prüfen, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse (z.B. in Form von Frauen- und Geschlechterforschung, feministische Theorien) in das Curriculum des Studiengangs aufgenommen und auch als prüfungsrelevante Studienleistung berücksichtigt werden kann.

Bei der Festlegung der Neuwidmung einer Professur überprüft die Fakultät, ob die Thematisierung der Geschlechterverhältnisse als Bestandteil 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.

7. Stipendien und Forschungsförderung

Die vom Dekanat vergebenen Mittel zur Forschungsförderung sollen möglichst zur Hälfte an Antragstellerinnen vergeben werden.

Es soll eine Dokumentation von Stipendien und Förderprogrammen erstellt werden, die sich speziell an Antragstellerinnen richtet und/oder den Bereich der Gender-Studies betrifft. Diese Dokumentation soll öffentlich zugänglich gemacht werden. Die Fakultät verpflichtet sich, Gender-Studies auch künftig verstärkt zu fördern. Sie unterstützt nach ihren Möglichkeiten interdisziplinäre Projekte auf diesem Gebiet.

Bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung sollen die Stipendien um die Laufzeit verlängert werden, wie sie durch Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen wurden.

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, konkrete Maßnahmen gegen Täter zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. 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.

Weitere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“.

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 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, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe, sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden. (LGG §12.1)

10. Berichtspflicht

Die Dekanin/der Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät berichten einmal jährlich schriftlich dem Fakultätsrat über die Einhaltung des Frauenförderplans. Der Fakultätsrat berät über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

11. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Verabschiedet vom Fakultätsrat am 09. November 2005.

Gez. Prof. Dr. Frank Göttmann
Dekan der Fakultät für Kulturwissenschaften

HRSG: REKTORAT DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN