

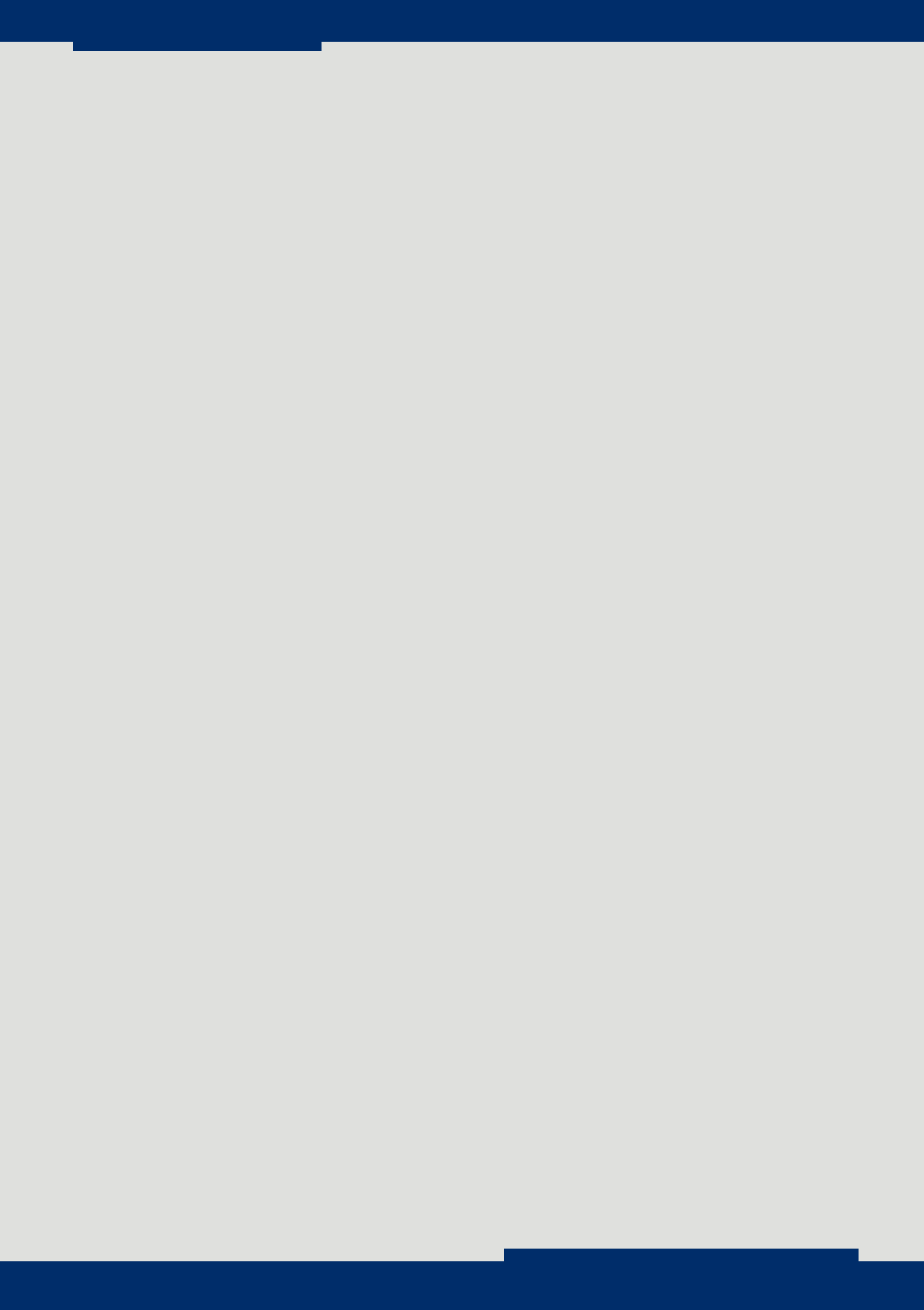


UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Bericht zum Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn

2008-2013





Inhalt

1	Einleitung.....	2
2	Umsetzungsstand des Gleichstellungskonzepts 2008-2013	2
2.1	Zielgruppe Professorinnen.....	2
2.1.1	Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum.....	2
2.1.2	Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung – Umsetzungsstand.....	4
2.1.3	Weitere Maßnahmen.....	5
2.2	Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
2.2.1	Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum.....	6
2.2.2	Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand.....	8
2.2.3	Weitere Maßnahmen.....	10
2.3	Zielgruppe Studentinnen.....	15
2.3.1	Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum.....	15
2.3.2	Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand.....	16
2.3.3	Weitere Maßnahmen.....	18
2.4	Genderforschung und Gender in der Lehre	19
2.4.1	Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum.....	19
2.4.2	Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand.....	19
2.4.3	Weitere Maßnahmen.....	20
2.5	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.....	21
2.5.1	Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum.....	21
2.5.2	Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand.....	21
2.5.3	Weitere Maßnahmen.....	22
2.6	Strategisches Controlling der Zielerreichung/Evaluation und Qualitätssicherung.....	24
2.6.1	Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum.....	24
2.6.2	Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand.....	24
2.6.3	Weitere Maßnahmen.....	26
3	Fazit.....	26

1 Einleitung

Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder wurde 2008 ein Gleichstellungskonzept für die Universität Paderborn aufgestellt. Ziel des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 war die Verbesserung der Repräsentanz von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen mit einem besonderen Fokus auf Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Paderborn, ein besonderer Fokus wird auf den Umsetzungsstand der im Gleichstellungskonzept 2008-2013 neu formulierten Maßnahmen gelegt. Außerdem werden die Veränderungen der Frauenanteile im Berichtszeitraum auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der Universität Paderborn betrachtet.

2 Umsetzungsstand des Gleichstellungskonzepts 2008-2013

2.1 Zielgruppe Professorinnen

2.1.1 Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum

Bei dem Frauenanteil an den Professuren nimmt die Universität Paderborn seit mehreren Jahren eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich ein. Auch in der 5. Fortschreibung des bundesweiten Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS 2013¹ befindet sich die Universität Paderborn im Bereich des Professorinnenanteils in der Spitzengruppe und verfügt landesweit über den höchsten Professorinnenanteil (Zahlen von 2011).

Zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts 2008 betrug der Frauenanteil an den Professuren inkl. Juniorprofessuren an der Universität Paderborn 23,4 %². Dieser Anteil konnte seitdem noch weiter gesteigert werden und liegt 2013 bei 31,6 %³ (siehe Abb. 1). Bundesweit lag der Frauenanteil an den Professuren 2012 bei 20,4 %⁴.

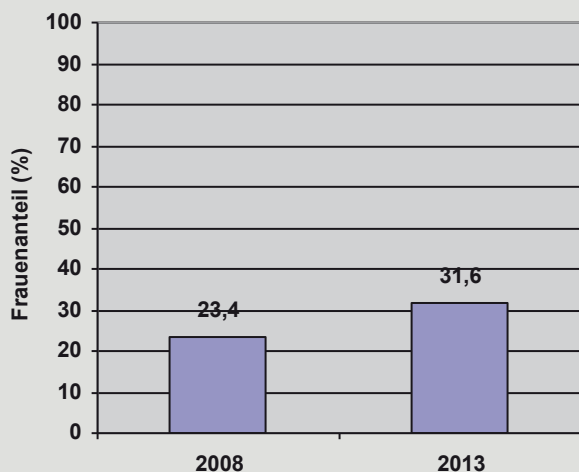


Abbildung 1: Frauenanteil an den Professuren 2008 und 2013

¹ Löther, A. (2013). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews.public.No. 17

² Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008

³ Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2013

⁴ Statistisches Bundesamt, Stand 12/2012

Deutliche Unterschiede bezüglich des Professorinnenanteils zeigen sich erwartungsgemäß immer noch in den einzelnen Fakultäten (siehe Abb. 2). Den höchsten Frauenanteil an den Professuren weist 2013 die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) mit einem Professorinnenanteil von 59,0 % auf. Danach folgt die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) mit 21,2 %. In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) beträgt der Frauenanteil 16,9 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) 16,7 %. In der Fakultät für Maschinenbau (MB) konnte bis zum Stichtag der Datenerhebung (01/2013) noch keine Professur mit einer Frau besetzt werden, zum WS 2013/14 konnte eine Frau in der Fakultät für Maschinenbau berufen werden.

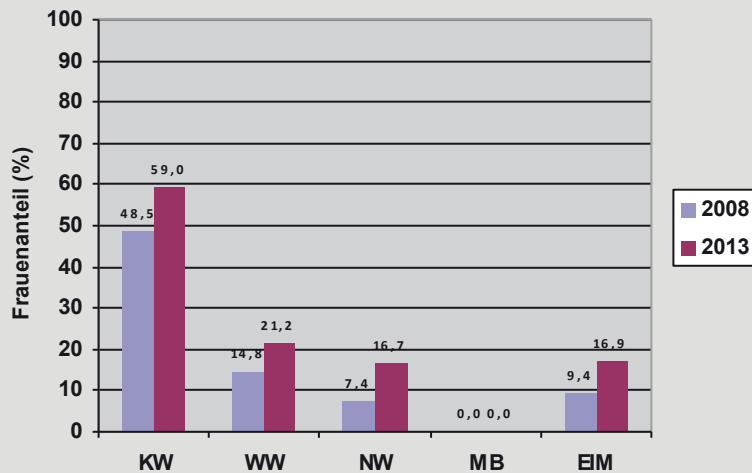


Abbildung 2: Frauenanteil an den Professuren 2008 und 2013, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Als strategisches Ziel wurde im Gleichstellungskonzept formuliert, den Frauenanteil an den Professuren noch weiter auszubauen. Steigerungsbedarf wurde insbesondere vor dem Hintergrund des Leitbildes der Universität Paderborn als Universität der Informationsgesellschaft in der Informatik und den Ingenieurwissenschaften gesehen. Dieses Ziel konnte erreicht werden: Die Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) konnte ihren Professorinnenanteil bei einem relativen Zuwachs von 79,8 % um 7,5 Prozentpunkte (2008: 9,4 %) erhöhen. Mit einem relativen Zuwachs von 125,7 % steigerte die Fakultät für Naturwissenschaften (NW) den Professorinnenanteil um 9,3 Prozentpunkte (2008: 7,4 %). Die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) konnte ihren Frauenanteil um 10,5 Prozentpunkte erhöhen (2008: 48,5 %). Dies entspricht einem relativen Zuwachs von 21,6 %. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) konnte den Professorinnenanteil bei einem relativen Zuwachs von 43,2 % um 6,4 Prozentpunkte steigern (2008: 14,8 %). Somit ist es allen Fakultäten gelungen, den Frauenanteil an den Professuren im Berichtszeitraum zu steigern.

Insgesamt wurden von 2008 bis 2012 an der Universität Paderborn 107 Professuren (inkl. Juniorprofessuren) neu besetzt. Der Frauenanteil an den Neuberufenen lag bei 40,2 %.

2.1.2 Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung – Umsetzungsstand⁵

Um den Frauenanteil zu erhöhen, wurden im Gleichstellungskonzept 2008-2013 verschiedene Maßnahmen für die Zielgruppe Professorinnen formuliert. Die Tabelle zeigt im Überblick alle neuen Maßnahmen, danach wird auf die Maßnahme „Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen (Förderlinie 3)“ näher eingegangen.

Maßnahme	Umsetzungsstand
Internationale Ausschreibungen, insbesondere für Stellenbesetzungen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern	Umgesetzt Professuren werden ggf. international ausgeschrieben
Umsetzung eines Dual Career Programms	Umgesetzt Es wurde ein Konzept für ein Dual Career Programm umgesetzt sowie eine Webseite zu diesem Thema erstellt. Diese wurde 2012 an zentraler Stelle auf der Webseite der Universität Paderborn online gestellt. Das Dual Career Programm ist bei der Referentin des Präsidiums angesiedelt.
Werbung mit dem Gleichstellungsprofil und der familienfreundlichen Hochschule in Stellenausschreibungen, im Hochschulmarketing (Broschüren, Flyer etc.) und auf der Homepage der Universität.	Umgesetzt In Stellenausschreibungen wird mit dem Total Equality-Prädikat und der familiengerechten Hochschule geworben. Auf der ersten Seite des Webauftritts der Universität wird auf ihre Auditierung als „familiengerechte hochschule“ verwiesen. Das Genderportal ist auf der Startseite der Universität Paderborn verlinkt.
Anreizsystem zur Gewinnung von Professorinnen (Förderlinie 3)	Umgesetzt Das Anreizsystem wurde 2009 eingerichtet. 2013 läuft die 5. Förderrunde.
Fortbildungen für die Beteiligten an Berufungs- und Auswahlverfahren	Umgesetzt Der Workshop „Gender und Diversity bei der Personalgewinnung und in Personalauswahlverfahren“ hat 2011 erstmals stattgefunden.

Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren (Förderlinie 3)

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

Im gesamten Betrachtungszeitraum wurden aus dem Anreizsystem für dreizehn Projekte Mittel vergeben. Die geförderten Projekte verteilten sich folgendermaßen auf die Fakultäten:

⁵ Im Kapitel „Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung – Umsetzungsstand“ werden lediglich die im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 neu formulierten Maßnahmen dargestellt.

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	6
WW	2
NW	0
MB	0
EIM	5
Summe	13

Folgende Projekte wurden gefördert:

- Finanzierung von Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und WHK) u. a. im Rahmen von Berufungsverhandlungen (KW und EIM)
- Einrichtung des Mentoring-Programms „perspektive^M“ (EIM)
- Unterstützung bei Forschungsprojektanträgen (KW)
- Einstellung von studentischen Hilfskräften für Workshops für Schülerinnen im Rahmen des Girls' Days und der Frühlings- und Herbstuni für Schülerinnen (EIM)
- Teilfinanzierung des Peer-Mentoring-Programms „Einblick“ (KW)
- Erstellung einer Dokumentation zu Wissenschaftlerinnen an der Universität Paderborn im Rahmen der 40-Jahr-Feier der Universität Paderborn (KW)
- Einrichtung und Weiterentwicklung eines Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen (WW)
- Finanzierung eines Patenprogramms für Studentinnen (EIM)

Durch die Förderlinie 3 konnten damit neue Maßnahmen eingerichtet werden, durch die der Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen erhöht werden kann.

Somit ist es in der Zielgruppe der Professorinnen insgesamt gelungen, die neu formulierten Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts umzusetzen. Im Bereich des Hochschulmarketings und der Webpräsenz besteht aber immer noch Verbesserungsbedarf.

2.1.3 Weitere Maßnahmen⁶

Strategische Personalrekrutierung

Um den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen, wurden schon vor der Verfassung des Gleichstellungskonzepts bestehende Netzwerke und Datenbanken genutzt, um gezielt Kandidatinnen anzusprechen. Außerdem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte aktiv an allen Schritten der Berufungsverfahren teil.

⁶ Das Kapitel „Weitere Maßnahmen“ gibt einen Überblick über bereits vor dem Gleichstellungskonzept 2008-2013 vorhandene oder im Rahmen anderer Konzepte und Zielvereinbarungen (z.B. Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Zielvereinbarungen „audit familiengerechte hochschule“) formulierte Maßnahmen.

Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und Professoren

Seit 2012 wird an der Universität ein Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen und Professoren in Form eines Einzel-Coachings angeboten. Ziel ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position. Bislang wurde das Programm an neun Personen vermittelt und teilweise bereits durchgeführt. Die Teilnehmerinnen verteilen sich folgendermaßen auf die Fakultäten:

Teilnehmerinnen am Coachingprogramm (Coachees)			
Fakultät	w	m	insgesamt
KW	5	0	5
WW	0	3	3
NW	1	0	1
MB	0	0	0
EIM	0	0	0
Summe	6	3	9

Porträtreihe „Professorinnen im Porträt“ und Kurzfilm „Professorinnen an der Universität Paderborn“

2012 wurde die Porträtreihe „Professorinnen im Porträt“ und der Kurzfilm „Professorinnen an der Universität Paderborn“ erstellt. In dem Porträtband werden 51 Professorinnen der Universität Paderborn vorgestellt und zu ihrem beruflichen Werdegang und ihrem Forschungsschwerpunkt befragt. Der Film widmet sich vertiefend einzelnen Fachrichtungen. Aus unterschiedlichen Fakultäten stellen Professorinnen ihre Fachgebiete und Forschungsschwerpunkte vor und geben Hinweise für junge Frauen für den Weg zur Professur.

Ziel war es, die Sichtbarkeit der Professorinnen der Universität Paderborn in der Öffentlichkeit zu erhöhen und junge Frauen für eine berufliche Perspektive in der Wissenschaft zu begeistern.

2.2 Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.2.1 Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum

Im Jahr 2007⁷ betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 21,7 %. Damit lag der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn weit unter dem Bundesdurchschnitt (40,9 % in 2006) und unter dem internen Frauenanteil an den Professuren. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren Frauen an der Universität Paderborn unterrepräsentiert. 2008⁸ betrug der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden zusammen 24,3 %. Positiv stellte sich dagegen im Jahr 2007 mit 75,0 % der Frauenanteil an den Habilitationen dar. Auch in der 4. Fortschreibung des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des CEWS 2011, bei dem die Habilitationen von 2007-2009 betrachtet wurden, befindet sich die Universität Paderborn im Bereich der Habilitationen mit einem Frauenanteil von 53,8 % erneut in der Spitzengruppe.⁹ In der 5. Fortschreibung des Hochschulrankings des CEWS von 2013 wurde die Universität Paderborn beim

⁷ Das Prüfungsjahr 2007 umfasst das Wintersemester 2006/2007 und das Sommersemester 2007.

⁸ Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2008

⁹ Löther, A. (2011). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews.public.No. 16

Indikator *Habilitation* nicht aufgenommen, weil die für das Ranking notwendige Habilitationsanzahl von zehn Habilitationen in drei Jahren unterschritten wurde.¹⁰ Im Betrachtungszeitraum des Rankings von 2009-2011 lag der Frauenanteil an den Habilitationen an der Universität Paderborn bei 50,0 %.

Die statistischen Daten zeigten in den letzten Jahren eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im Bundesvergleich relativ hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen sowie an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Im Gleichstellungskonzept wurde daher das Ziel formuliert, eine wissenschaftliche Studie zu den ausschlaggebenden Faktoren für die geringe Anzahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Paderborn zu erstellen. Diese Studie liegt nun vor, die Ergebnisse wurden veröffentlicht und werden in den Gremien der Universität Paderborn vorgestellt.

Im Gleichstellungskonzept wurde als strategisches Ziel formuliert, dass ein Frauenanteil an den Promotionen und Habilitationen angestrebt wird, der mindestens dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) entspricht. Dieses ambitionierte Ziel konnte im Berichtszeitraum nicht erreicht werden, es ist allerdings gelungen durch die Implementierung gezielter Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen den Anteil von Frauen an den Promotionen von 21,7 % (2007) auf 34,7 % (2013) zu steigern (Abb. 3).

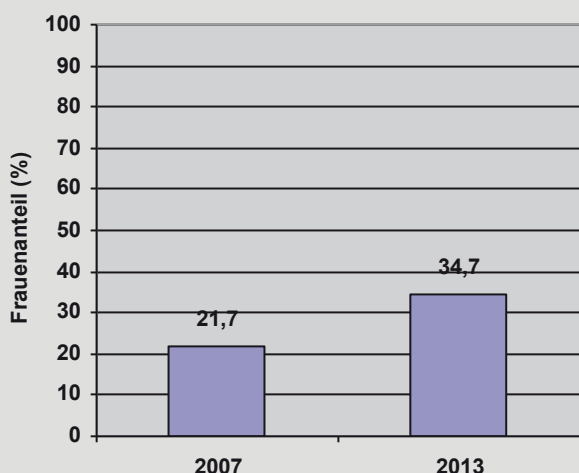


Abbildung 3: Frauenanteil an den Promotionen, Prüfungsjahre 2007 (WS 2006/07 und SS 2007) und 2013 (WS 2013/13 und SS 2013)

Somit konnte der Frauenanteil an den Promotionen im Berichtszeitraum um 13 Prozentpunkte erhöht werden. Dies entspricht einem relativen Zuwachs von 59,9 %. Zur Steigerung des Frauenanteils an den Promotionen wurden im Gleichstellungskonzept gezielt Maßnahmen implementiert, die nun greifen. Allerdings liegt der Frauenanteil an den Promotionen an der Universität Paderborn immer noch unter dem Landesdurchschnitt von 41,9 % (2012) und dem Bundesschnitt von 45,4 % (2012).¹¹

Auch der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden konnte bei einer relativen Steigerung von 51,0 % um 12,4 Prozentpunkte von 24,3 % (2008) auf 36,7 % (2013)¹² erheblich gesteigert werden (Abb. 4). Der Frauenanteil an den Habilitationen lag in den Jahren 2009-2012 bei 53,8 % und konnte damit in den letzten Jahren gehalten werden.

¹⁰ Löther, A. (2013). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews.public.No. 17

¹¹ Quellen: IT.NRW, Referat 513, Amtliche Hochschulstatistik/Prüfungsstatistik, Statistisches Bundesamt

¹² Datenerhebung der Universität Paderborn, Stand 01/2013

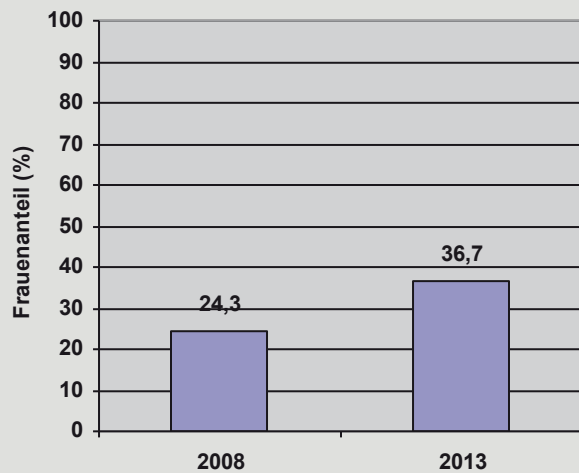


Abbildung 4: Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden 2008 und 2013

2.2.2 Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand

Im Gleichstellungskonzept wurde festgelegt, dass die bereits bestehenden Maßnahmen weitergeführt und weiterhin auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Da das strategische Ziel eines Frauenanteils an den Promotionen und Habilitationen, der mindestens dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe entspricht, noch nicht erreicht ist, wurden weitere Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen festgeschrieben. Die folgende Tabelle zeigt im Überblick diese Maßnahmen, danach wird auf die Maßnahme „Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Mittel (Förderlinie 2)“ näher eingegangen.

Maßnahme	Umsetzungsstand
Durchführung einer Studie zum geringen Frauenanteil an den Promotionen und am wissenschaftlichen Personal an der Universität Paderborn	<p>Umgesetzt</p> <p>Die Studie (Projektleitung: Prof. Birgit Riegraf, Irmgard Pilgrim) wurde durchgeführt und veröffentlicht.</p>
Thematisierung der Defizitanalyse in den betroffenen Fakultäten	<p>Im Umsetzungsprozess</p> <p>Die Ergebnisse der Studie wurden veröffentlicht. Im Dezember 2013 wurden die Ergebnisse in der GSK vorgestellt, Anfang 2014 werden sie der Steuerungsgruppe und der Hochschulleitung vorgestellt.</p>
Stärkere Gewichtung des Parameters <i>Frauenanteil an den Promotionen</i> , um ein finanzielles Anreizsystem zu schaffen	<p>Umgesetzt</p> <p>2013 erfolgte eine Erweiterung der bereits bestehenden Parameter in der internen LOM durch den Parameter <i>Frauenanteil an den Promotionen</i> sowie durch die Aufnahme der dynamischen Parameter <i>Steigerungsrate des Frauenanteils an den Promotionen</i> und <i>Steigerungsrate des Frauenanteils an den Professuren</i>, seit 2014 wird zusätzlich die <i>Steigerungsrate des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal</i> hinzugezogen.</p>
Vergabe weiterer Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen	<p>Umgesetzt (Vergabezahlen siehe 2.2.3)</p>
Verstetigung des Angebots „Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Mittel zur Unterstützung von Forschungsvorhaben“ (Förderlinie 2)	<p>Umgesetzt</p>
Angebot von Workshops zu den Themen <i>Genderkompetenz</i> und <i>Diversity Management</i> im Rahmen der hochschuldidaktischen Weiterbildung	<p>Umgesetzt</p> <p>Seit 2010 wird regelmäßig ein Workshop zu Gender und Diversity in der internen Fort- und Weiterbildung angeboten. 2013 wurde erstmalig ein Workshop zum Thema „Gender in der Lehre“ im Rahmen der Hochschuldidaktik angeboten. 2014 wird ein vergleichbarer Workshop angeboten.</p>

Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Mittel (Förderlinie 2)

Im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 wurde die Maßnahme „Unterstützung von Postdocs durch WHK-Stellen“ verstetigt. Diese Maßnahme ist seit 2009 die Förderlinie 2 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts. Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden bei dieser Maßnahme auf Antrag mit WHK-Stellen unterstützt. Im gesamten Berichtszeitraum von 2009 bis 2013 wurden im Rahmen dieser Förderlinie insgesamt 21 Wissenschaftlerinnen gefördert. Die Wissenschaftlerinnen kommen aus folgenden Fakultäten:

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	12
WW	3
NW	4
MB	0
EIM	2
Summe	21

Die eingegangenen Berichte zu den geförderten WHK-Stellen zeigen, dass die Förderlinie als sehr hilfreich für die Forschung der Nachwuchswissenschaftlerinnen bewertet wurde und Forschungsprojekte erfolgreich durchgeführt werden konnten.

2.2.3 Weitere Maßnahmen

Folgende Maßnahmen waren bereits bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts implementiert oder wurden im Rahmen anderer Konzepte und Zielvereinbarungen formuliert, um dem geringen Anteil von Frauen an den NachwuchswissenschaftlerInnen entgegen zu steuern:

(1) Maßnahmen für Studentinnen/Absolventinnen

- **Qualifizierungsmaßnahme „Fit in den Job“ für Absolventinnen:** Diese Qualifizierungsmaßnahme wird jeweils im Wintersemester mit in der Regel fünf Angeboten (Vorträge, Workshops etc.) durchgeführt. Die Maßnahme wurde bislang sehr gut angenommen. In letzter Zeit zeigte sich allerdings eine geringere Teilnahme. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet daher mit dem Career Service der Universität Paderborn zusammen, um die Angebote für Studentinnen besser zu vernetzen, zu bündeln und Synergieeffekte zu nutzen. Einige der Angebote wurden 2013 erstmalig für Frauen und Männer angeboten.
- **Informationen zu Promotionsmöglichkeiten:** Im Rahmen der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde festgeschrieben, dass Absolventinnen verstärkt über Promotionsmöglichkeiten informiert werden sollen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Paderborn werden darin bestärkt, gezielt Studentinnen auf die Möglichkeit der Promotion hinzuweisen. Seit 2011 werden die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten vom Präsidenten der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen.

- **Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“:** In Ergänzung zum Mentoring-Programm für Promovendinnen wurde 2009 das Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“ eingerichtet, um Studentinnen den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern. Mit dem Programm wird Studentinnen, die sich in der Abschlussphase ihres Studiums befinden, die Möglichkeit geboten, sich mit anderen Studentinnen über die Perspektive Promotion auszutauschen. Begleitet wird dieser Austausch durch eine Doktorandin als Mentorin, die aus ihrer eigenen Erfahrung Anregungen und Strategien zur Entscheidungsfindung bietet und über die wissenschaftliche Nachwuchsförderung informiert. Das Angebot wird sehr gut angenommen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bewerbungen und die Teilnehmerinnen der ersten sieben Jahrgänge:

	1. Jg. (10/10- 03/11)	2. Jg. (02/11- 07/11)	3. Jg. (09/11- 03/12)	4. Jg. (03/12- 07/12)	5. Jg. (09/12- 04/13)	6. Jg. (03/13- 07/13)	7. Jg. (10/13- 03/14)	Summe
KW	12	15	8	11	5	10	10	71
WW	1	1	0	1	0	1	0	4
NW	3	0	0	0	0	0	0	3
MB	0	2	2	1	3	0	0	8
EIM	3	1	1	1	3	0	2	11
Gesamt	19	19	11	14	11	11	12	97
Davon Lehr- amt	9	10	6	5	10	7	6	53
Bewerbungen	26	20	11	16	14	11	14	111

Die Zahlen zeigen ein großes Interesse von Studentinnen der Kulturwissenschaften an einer Teilnahme am Peer-Mentoring-Programm. Studierende der anderen Fakultäten nehmen in einem sehr viel geringeren Umfang an dem Programm teil. Im Rahmen einer Evaluation des Programms sollte nach der Ursache hierfür gefragt werden. Bei der Evaluation wird ein Fokus auf die Gruppe der Lehramtsstudentinnen unter den Teilnehmerinnen gelegt, da ein möglicher Erklärungsansatz für den geringen Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn in der Schwerpunktbildung der Hochschule in der Lehramtsausbildung mit anschließender Referendariatszeit vermutet wird.

- **Mentoring-Programm perspektiveM der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik:** Durch das Mentoring-Programm für Studentinnen der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik erhalten Studentinnen Einblicke in die wissenschaftliche Arbeit und den Forschungsalltag und setzen sich mit ihren persönlichen sowie beruflichen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten auseinander.

(2) Maßnahmen für Promovendinnen

- **Qualifizierungsmaßnahme „Karriere als Wissenschaftlerin“ für Promovendinnen:** Diese Qualifizierungsmaßnahme wird jeweils im Sommersemester mit in der Regel drei Angeboten (Vorträge, Workshops etc.) durchgeführt. Die meisten Angebote wurden in den letzten Jahren gut besucht. Die Maßnahme soll zukünftig noch besser mit anderen Angeboten für die Zielgruppe, insbesondere dem Mentoring-Programm für Promovendinnen, koordiniert werden.

- **Mentoring-Programm für Doktorandinnen:** Mit dem Ziel, die Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn zu erhöhen sowie die damit verbundene Karriereplanung zu unterstützen, hat die Universität Paderborn 2008 ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen eingerichtet. Dieses richtet sich an Wissenschaftlerinnen während aller Phasen des Promotionsprozesses, die sich für eine weitere Karriere in der Wissenschaft interessieren. Das Angebot wird sehr gut angenommen, die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bewerbungen und die Teilnehmerinnen der ersten sieben Jahrgänge:

	1. Jg. 2008	2. Jg. 2009	3. Jg. 2010	4. Jg. 2011	5. Jg. 2012	6. Jg. 2013	7. Jg. 2014	Summe
KW	9	7	13	10	10	10	8	67
WW	1	4	2	1	0	1	1	10
NW	3	0	0	1	0	0	0	4
MB	0	1	1	1	2	0	1	6
EIM	3	1	1	3	1	0	1	10
Gesamt	16	13	17	16	13	11	11	97
Bewerbungen	24	18	22	32	15	15	16	142

- **Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung:** Die Universität Paderborn vergibt jährlich zweijährige Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung an der Universität Paderborn. Im Berichtszeitraum wurden alle Genderstipendien an Frauen vergeben:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Anzahl vergebene Stipendien	2	3	2	2	2	1

- **Einrichtung eines 0,5 WiMi-Stellen-/Personalmittel-pools für Absolventinnen (Förderlinie 1):** Im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde eine weitere neue Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen formuliert, der Personalmittel-pool für Absolventinnen. Als Anschubfinanzierung für eine Promotion können sehr gute Absolventinnen eines Abschlussjahrgangs mit der Finanzierung von halben wissenschaftlichen Personalstellen für ein Jahr unterstützt werden. Die Förderung beinhaltet das Ziel, innerhalb dieses Jahres die Voraussetzungen für eine Weiterfinanzierung (Stipendium, Antrag für ein Forschungsprojekt) zu erarbeiten und zu sichern. Diese Maßnahme ist die Förderlinie 1 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts. Seit 2009 wurden insgesamt 37 Frauen im Rahmen der Förderlinie 1 gefördert, davon befinden sich sieben Wissenschaftlerinnen zum Berichtszeitpunkt noch in der Förderung. Die Förderfälle verteilen sich wie folgt auf die Fakultäten:

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte	Davon noch in der Förderung
KW	18	3
WW	3	2
NW	10	2
MB	5	-
EIM	1	-
Summe	37	7

Das Ziel einer Weiterfinanzierung nach Ablauf der Anschubfinanzierung wurde bei den meisten der geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen, deren Förderung bereits ausgelaufen ist, erreicht:

- Fünf Promovendinnen (alle KW) erhielten ein Graduiertenstipendium der Universität Paderborn.
- Eine Promovendin (KW) erhielt ein Promotionsstipendium im Bereich der Genderforschung.
- Eine Promovendin (KW) erhielt ein externes Stipendium (Cusanuswerk + Fullbright).
- Vierzehn Promovendinnen (2 KW, 7 NW, 5 MB) erhielten im Anschluss eine Mitarbeiterinnenstelle. Eine Promovendin erhielt im Anschluss eine WHK-Stelle (KW).
- Eine Promovendin (KW) gab an, nach der Finanzierung Lehre an einem anderen Lehrstuhl zu halten.

Eine Promovendin (NW) gab an, sich noch im Bewerbungsprozess zur Sicherung der Weiterfinanzierung zu befinden.

Lediglich vier Promovendinnen führten die Promotion nach der Förderphase nicht weiter: Eine Promovendin brach ihre Promotion nach dem Wechsel ihres Betreuers an eine andere Hochschule ab, um eine Arbeitsstelle in der Industrie anzunehmen (EIM), zwei Promovendinnen gingen ins Referendariat (beide KW) und eine an ein Berufskolleg (KW).

Eine Promovendin fand keine Weiterfinanzierung (KW) und brach die Promotion ab.

Bei einer Promovendin (WW) gibt es keine Angaben über ihre Tätigkeit nach der Förderung.

Somit war die Förderlinie 1, soweit bereits Berichte vorliegen, sehr erfolgreich, da das Ziel einer Weiterfinanzierung nach dem Anschubzeitraum bei den meisten Nachwuchswissenschaftlerinnen erreicht werden konnte.

Die Zahlen zeigen eine hohe Nutzung dieser Förderlinie durch die Fakultät für Kulturwissenschaften, die über einen hohen Frauenanteil und über wenig Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt.

(3) Maßnahmen für die Postdoc-Phase

- **Postdoc-Stipendien:** Die Universität Paderborn verleiht jährlich Postdoc-Stipendien. Mit diesem Programm wird Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion der Aufbau einer Nachwuchsgruppe in Kooperation mit einer etablierten Arbeitsgruppe der Universität Paderborn ermöglicht und eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre unterstützt. Im Gleichstellungskonzept 2008-2013 wurde festgelegt, die Anzahl der vergebenen Stipendien zu erhöhen. Im Berichtszeitraum wurde folgende Anzahl an Stipendien vergeben:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Anzahl vergebene Stipendien	1	2	1	-	2	2

- **Kompetenzteams für Habilitandinnen:** Für die Karriereentwicklung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase wurde 2009 erstmals ein Kompetenzteam eingerichtet. Ziel des Kompetenzteams ist es, sich in einem Peer-Verfahren mit Hilfe der kollegialen Beratung gegenseitig zu coachen, zu motivieren und zu unterstützen. Das erste Kompetenzteam wurde erfolgreich beendet. Zukünftig werden neue Teams gebildet.

(4) Weitere Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen

- **Finanzielle Anreizsysteme**
 - Es gibt ein Anreizsystem für Professorinnen und Professoren, sich verstärkt für die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einzusetzen durch die Möglichkeit, besondere Leistungsbezüge im Rahmen der W-Besoldung zu erhalten.
 - Es wurde ein Fonds zum Ausgleich von Mutterschaftsausfällen eingerichtet, um einen finanziellen Ausgleich für Fakultäten für anfallende Vertretungskosten während der Mutterschutzzeiten zu schaffen. Ziel der Maßnahme ist es, möglichen Vorbehalten bei der Einstellung von Frauen entgegen zu wirken. Der Fonds wurde für Angestellte durch das Aufwendungsausgleichsgesetz ersetzt, er existiert weiterhin für Beamtinnen.
- **Fort- und Weiterbildung**
 - Es werden regelmäßig Veranstaltungen zur Vermittlung von Genderkompetenz im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms der Universität Paderborn angeboten. Themen dieser Seminare sind beispielsweise „Hochschulbezogene Genderkompetenz“, „Managing Gender and Diversity“ und „Work-Life-Balance“.
 - Im Wintersemester 2012/13 wurde im Rahmen der hochschuldidaktischen Fortbildung an der Universität Paderborn erstmalig ein Workshop zum Thema „Gender in der Lehre“ angeboten. Das Angebot wurde von der Gleichstellungsbeauftragten, dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ und dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies in Kooperation mit der Stabsstelle für Bildungsinnovationen und Hochschuldidaktik organisiert. Im Wintersemester 2013/13 wird erneut ein vergleichbarer Workshop angeboten. Langfristig soll ein entsprechendes Angebot fest in die hochschuldidaktische Fortbildung verankert und regelmäßig angeboten werden.

- **Kinderbetreuung während Tagungen:** Während der Teilnahme an Tagungen werden für wissenschaftliche Mitarbeitende die Kosten für Kinderbetreuung erstattet. Des Weiteren organisiert das Eltern-Service-Büro bei Bedarf Kinderbetreuung während Veranstaltungen an der Universität Paderborn. Im Berichtszeitraum wurde an der Universität Paderborn insgesamt zehn Mal für Tagungen, Vorträge, Veranstaltungen sowie andere Termine vom Eltern-Service-Büro eine Kinderbetreuung organisiert.
- **Bereichsspezifische Angebote**
In den Frauenförderplänen der Fakultäten und organisatorischen Einheiten sind nochmals einzelne, für den jeweiligen Bereich spezifische Maßnahmen aufgeführt. Beispielsweise können Habilitandinnen in der Fakultät für Naturwissenschaften zur Unterstützung ihrer Forschungstätigkeit SHK-Stellen oder eine zeitweilige Zuweisung von technischem Personal erhalten. Das in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften eingerichtete *Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen* unterstützt Frauen der Fakultät für eine Karriere innerhalb und außerhalb der Universität.

2.3 Zielgruppe Studentinnen

2.3.1 Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum

Der Anteil der Frauen an den Studierenden an der Universität Paderborn lag bei der Verfassung des Gleichstellungskonzepts bei 44,6 % (WS 2007/08). Erwartungsgemäß ist der Frauenanteil in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich¹³: Der Frauenanteil an den AbsolventInnen betrug im Prüfungsjahr 2007 48,4 %.

Im Berichtszeitraum konnte der Frauenanteil unter den Studierenden um 3,7 Prozentpunkte auf 48,3 % im Wintersemester 2013/14 gesteigert werden (siehe Abb. 5). Dies entspricht einem relativen Zuwachs von 8,3 %.

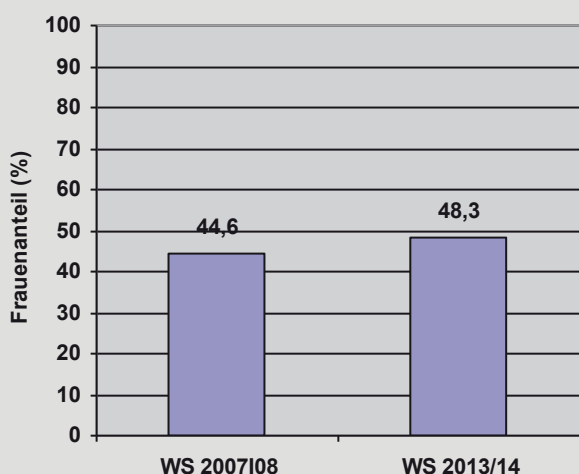


Abbildung 5: Frauenanteil an den Studierenden WS 2007/2008 und WS 2013/14

Dabei war der Frauenanteil in den Fakultäten für Kulturwissenschaften, Naturwissenschaften und Maschinenbau relativ konstant (siehe Abb. 6). Der Frauenanteil an den Studierenden

¹³ Die Einordnung der Studierenden geschieht nach der Fakultät, in der sie ihr Wahlrecht ausüben.

erhöhte sich in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften um 8,6 Prozentpunkte (relative Steigerung: 20,8 %) und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik um 12,6 Prozentpunkte (relative Steigerung: 67,7 %) von 18,6 % auf 31,2 %. Diese Steigerung liegt aber überwiegend in den höheren Studierendenzahlen im Fach Mathematik, einem Fach mit hohem Studentinnenanteil und hohem Lehramtsstudierendenanteil, begründet. Es besteht immer noch ein hoher Steigerungsbedarf insbesondere beim Studentinnenanteil in den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik. 2012 lag der Frauenanteil an den AbsolventInnen insgesamt (ohne Promotionen) bei 49,9 %.

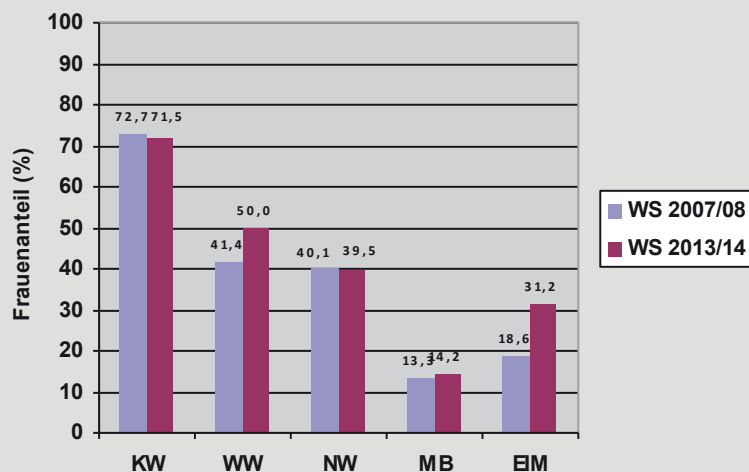


Abbildung 6: Frauenanteil an den Studierenden WS 2007/2008 und WS 2013/14, aufgeschlüsselt nach Fakultäten

Im Gleichstellungskonzept 2008-2013 wurde die Frage aufgeworfen, welche Auswirkungen die neuen gestuften Studiengänge auf den Studentinnen- und Absolventinnenanteil haben. In den Jahren 2005-2007 zeigte sich ein Trend dahin, dass mehr Frauen als Männer die Hochschule bereits mit einem Bachelorabschluss verlassen und im Anschluss keinen Masterabschluss machen: Während 2005 der Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen noch bei 47,3 % und an den Masterabschlüssen bei 61,1 % lag, betrug der Absolventinnenanteil 2007 an den Bachelorabschlüssen 57,7 % und 35,5 % an den Masterabschlüssen. In beiden Betrachtungszeiträumen waren allerdings die Fallzahlen noch relativ gering. Dieser Trend setzte sich aber nicht fort: 2012 lag der Frauenanteil an den Bachelorabschlüssen bei 42,8 % und an Masterabschlüssen bei 35,8%¹⁴.

2.3.2 Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand

Ziel der Universität ist es, den Anteil der Studentinnen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dabei soll insbesondere der Studentinnenanteil in den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik deutlich gesteigert werden. Ebenfalls ist anvisiert, den geringen Anteil an männlichen Studierenden in den Lehramtsfächern zu erhöhen.

Im Gleichstellungskonzept 2008-2013 wurde festgeschrieben, dass die bereits bestehenden Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils ausdifferenziert, verstetigt und evaluiert werden sollten. Außerdem wurden zur Effektivitätssteigerung im Rahmen des Gleichstel-

¹⁴ Datenerhebung der Universität Paderborn, Studierenden- und Absolventenspiegel

lungskonzepts weitere Maßnahmen für die Zielgruppe Studentinnen formuliert, die in der folgenden Tabelle dargestellt werden. Die Neuerungen bei den Angeboten für Schülerinnen und Schüler werden dann ausführlicher dargestellt.

Maßnahme	Umsetzungsstand
Umstrukturierung und Erweiterung des Projekts „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“	Umgesetzt Die Leitung des Projekts „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ wurde 2011 neu besetzt, die Angebote des Projekts wurden evaluiert und optimiert. Einmalig wurde 2011 als Projekt der Potenzialcheck tasteMINT angeboten.
Einrichtung von Schülerinnen-Studentinnen-Patenschaften	Noch nicht umgesetzt
Teilnahme am Programm „Neue Wege für Jungs“ (jetzt Boys' Day)	Umgesetzt Seit 2010 wird parallel zum Girls' Day der Boys' Day angeboten.

Angebote für Schülerinnen und Schüler

Die Angebote für Schülerinnen wurden 2011 umstrukturiert. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre und der Bedarfe der Schülerinnen wurden eine Frühlings- und eine Herbst-Uni konzipiert, die das „Schnupperstudium“ sowie die seit 2009 angebotenen „Easter + Summer School“ ersetzen bzw. weiterentwickeln. 2014 wird die Leitung des Projekts „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ neu besetzt. Die Projektleitungsstelle wird stundenmäßig auf die Hälfte reduziert. Neben der Fakultät EIM werden sich die Fakultäten WW, NW und MB an der Finanzierung der Stelle beteiligen. Darüber hinaus wird eine Steuerungsgruppe eingerichtet, die sich aus dem den Mitgliedern der Fächer zusammensetzt.

Seit 2010 nimmt die Universität Paderborn am bundesweiten Boys' Day teil. Schüler erhalten hierbei einen Einblick in „mädchen- und frauentypische“ Ausbildungsberufe und Studienfächer. Es werden beispielsweise Workshops in den Studiengängen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, u. a. im Lehramtsstudium, angeboten

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anmeldezahlen in den letzten Jahren:

Maßnahme	Anmeldezahlen					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Girls' Day	171	116	148	99	127	31
Boys' Day	*	*	19	50	25	41
Easter School/ab 2012 Frühlingsuni	*	52	43	28	23	19
Summer School	32	**	19	*	*	*
Schnupperstudium/ab 2011 Herbstuni	68	73	50	44	17	30

* Maßnahme wurde nicht angeboten.

** Maßnahme wurde aufgrund zu geringer Anmeldezahlen nicht durchgeführt.

Auffällig an den Zahlen ist der starke Rückgang der Anmeldezahlen zum Girls' Day im Jahr 2013. Dieser Rückgang begründet sich mit einem geänderten Konzept des Girls' Days 2013. Während in den zurückliegenden Jahren die meisten Workshops im Bereich der Studienfächer angeboten wurden, wurde 2013 ein Schwerpunkt auf Ausbildungsberufe gelegt.

Das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ hat 2011 die Maßnahmen Frühlings- und Herbstuni evaluiert. Die Auswertungen zeigen, dass die Maßnahmen von den Teilnehmerinnen gut bewertet wurden.

Vom Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ wurde 2011/2012 eine Verbleibstudie durchgeführt¹⁵, die Aufschlüsse über den Einfluss der Maßnahmen auf die Studien- bzw. Berufswahl der Teilnehmerinnen geben soll. Die Ergebnisse zeigen, dass durch eine Teilnahme nicht nur MINT-interessierte Mädchen bei der Studien- und Berufswahl gefördert werden, sondern auch diejenigen, die sich grundsätzlich bei der Studien- und Berufswahl unschlüssig sind. Die Maßnahmen können dazu beitragen, die Wahl eines MINT-Studienganges für Mädchen attraktiver zu machen. Es zeigt sich, dass die Zahl der Schülerinnen, die bei den Veranstaltungen teilnahmen und später einen MINT-Beruf oder -Studiengang wählten, überdurchschnittlich hoch ist.

Einmalig wurde 2011 im Zusammenschluss mit zdi-Zentren und Hochschulen in Ostwestfalen-Lippe das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT angeboten, das Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule-Hochschule die Möglichkeit bot, ihre Stärken für den MINT-Bereich zu erproben. An diesem Angebot haben 2011 zwölf Oberstufenschülerinnen teilgenommen.

2.3.3 Weitere Maßnahmen

Bereits vor dem Gleichstellungskonzept haben sich folgende etablierte Maßnahmen als sinnvoll erwiesen, um das Interesse von Schülerinnen an einem Studium, insbesondere in den MINT-Fächern, zu wecken:

- **Werbekampagnen:** Durchführung von Werbekampagnen, um Schülerinnen für ein natur- bzw. ingenieurwissenschaftliches Studium zu motivieren.
- **Förderpreis der Wirtschaft:** Jährlich wird für die jeweils beste Schülerin und den besten Schüler mit der besten Gesamtnote in den naturwissenschaftlichen Fächern der 9. und 10. Klassen aller Gesamtschulen und Gymnasien der Kreise Paderborn und Höxter (ca. 300 Schülerinnen und Schüler) ein Förderpreis in Form einer Urkunde und eines Preisgeldes in einer öffentlichen Veranstaltung vergeben.

Role-Models

Positive Role-Models leisten einen wichtigen Beitrag, um Mädchen und junge Frauen neugierig auf die Arbeit in der Wissenschaft zu machen und den Blick für diesen Weg zu öffnen. Durch den hohen Professorinnenanteil an der Universität Paderborn kann Frauen die Perspektive für ein Studium und eine wissenschaftlichen Karriere eröffnet werden. Um die Sichtbarkeit der Professorinnen an der Universität Paderborn zu erhöhen wurden 2012 ein

¹⁵ Eckardt, I., Hillebrandt, J., Demir, A. (2012). „Verbleibstudie unter den Teilnehmerinnen an Studien- und Berufswahlangeboten des Projektes ‚Frauen gestalten die Informationsgesellschaft‘ der Jahre 2006-2010“. Universität Paderborn, Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik

Porträtband und ein Kurzfilm über Professorinnen an der Universität Paderborn erstellt (siehe 2.1.3).

2.4 Genderforschung und Gender in der Lehre

Um die Chancengleichheit der Geschlechter umzusetzen und den Frauenanteil im Wissenschaftsbereich, insbesondere auch in den zukunftssträchtigen Feldern der Ingenieur- und Naturwissenschaften zu erhöhen, ist eine geschlechtersensible Lehre und Forschung unverzichtbar, um z. B. geschlechtsstereotype Festlegungen und Verhaltensweisen abzubauen. Deswegen war es der Universität Paderborn in den letzten Jahren wichtig, diesen Bereich auszubauen und zu stärken.

2.4.1 Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum

An der Universität Paderborn sind momentan vier Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW etabliert. In der am 2. Februar 2012 unterzeichneten Ziel- und Leistungsvereinbarung IV zwischen der Universität Paderborn und dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) wurde festgeschrieben, dass es Ziel der Universität ist „frei werdende Professuren, die im Netzwerk Frauenforschung involviert sind, erneut mit einer Gender-Denomination auszuschreiben und die Genderforschung an der Universität weiterhin zu stärken.“ Außerdem wurden eine W1-Professur „Bildung, Geschlecht, Gesellschaft“ neu eingerichtet und ein Graduiertenkolleg mit dem Titel „Gegenläufige Tendenzen in gesellschaftlichen Geschlechterkonzepten und -praktiken“ beantragt.

Themen zur Genderforschung werden darüber hinaus in Seminaren und Vorlesungen einzelner Fächer angeboten.

Durch das 2009 eingerichtete Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies konnte die Genderforschung an der Universität Paderborn gestärkt und noch besser vernetzt werden.

2.4.2 Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand

Im Gleichstellungskonzept 2008-2013 wurde formuliert, dass die Universität Paderborn eine stärkere Institutionalisierung der Genderforschung plant. Mit dem Ziel der Qualitätssicherung und der Profilbildung der Hochschule sollten alle Angebote in diesem Bereich zukünftig wesentlich stärker vernetzt werden. Hierfür sollte ein Zentrum für Geschlechterstudien eingerichtet werden. Die Universität sollte durch das Zentrum einen weiteren profilbildenden Schwerpunkt erhalten, der zur Erweiterung und Stärkung des Angebots der Studiengänge sowie zur weiteren Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter beiträgt. Im Folgenden werden die Maßnahmen im Bereich Genderforschung und Gender in der Lehre zuerst in einer Tabelle dargestellt und dann ausführlicher beschrieben.

Maßnahme	Umsetzungsstand
Einrichtung eines Zentrums für Geschlechterstudien	Umgesetzt Das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies wurde 2009 eingerichtet.
Gendersensible Aus- und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer für den naturwissenschaftlich-technischen Unterricht	Im Umsetzungsprozess Erster Workshop wurde 03/2013 angeboten.

Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies

Das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies wurde 2009 eingerichtet und 2012 nachhaltig verankert. Die Geschäftsführungsstelle wurde entfristet. Ziel des Zentrums ist die Ausweitung und Ausdifferenzierung des bestehenden Lehr- und Forschungsangebots im Bereich der Geschlechterforschung. Zu den Aufgaben zählen außerdem die Netzwerkbildung und die Entwicklung eines Moduls Gender Studies für das Studium Generale verschiedener Bachelor-Studiengänge sowie die Einrichtung eines auf die Genderthematik ausgerichteten Master-Studiengangs.

Für jedes Jahr legt das Zentrum einen thematischen Jahresschwerpunkt fest, mit dem sich mehrere Veranstaltungen auf unterschiedliche Weise befassen. Unabhängig von den Jahresthemen wird regelmäßig eine Ringvorlesung zur Geschlechtertheorie und -forschung in verschiedenen Disziplinen durchgeführt. Das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies arbeitet mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW zusammen. Außerdem veranstaltet das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies, in Kooperation mit anderen Institutionen, regelmäßig Vorträge, Thementage und Tagungen. Mit diesen Veranstaltungen erreicht das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies eine bundesweite Sichtbarkeit.

Ein weiteres Arbeitsfeld des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies ist die Beratung zu Forschungsaktivitäten im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn und die Drittmittelinwerbung für Genderforschungsprojekte. Beispielweise konnte 2012 das BMBF-Projekt „Sexualisierte Übergriffe und Schule - Prävention und Intervention“ mit einer Laufzeit von drei Jahren eingeworben werden.

Gendersensible Aus- und Fortbildung

Ein weiteres im Konzept formuliertes Ziel war eine gendersensible Aus- und Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer für den naturwissenschaftlich-technischen Unterricht, wodurch auch auf die Studienfachwahl junger Frauen verändernd eingewirkt werden und damit nachhaltig eine Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich bewirkt werden kann. Die Lehramtsausbildung ist ein wichtiger Bestandteil der Lehre an der Universität Paderborn. Deshalb sollen auch in diesem Bereich verstärkt Gendermodule angeboten werden. Ziel ist es, ein Angebot zum Thema „Gender in der Lehre“ in Form von Seminaren und Workshops für alle Lehrenden der Universität Paderborn anzubieten. Somit werden diese Themen dann in die Lehre und damit auch in die Lehramtsausbildung transportiert. Im März 2013 wurde erstmals von der Gleichstellungsbeauftragten, dem Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ und dem Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies in Kooperation mit der Hochschuldidaktik der Workshop „Gender in der Lehre“ angeboten. Im März 2014 wird ein Aufbauworkshop zu diesem Thema im Rahmen der Hochschuldidaktik stattfinden.

Somit wurden alle im Bereich „Genderforschung und Gender in der Lehre“ neu formulierten Maßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt.

2.4.3 Weitere Maßnahmen

Seit dem Wintersemester 2002/03 wird der Masterstudiengang *Komparatistik* mit den Schwerpunkten *Interkulturalität*, *Intermedialität* und *Gender Studies* angeboten. Themen zur Genderforschung werden darüber hinaus in Seminaren und Vorlesungen einzelner Fächer angeboten. Außerdem wird seit 2009 ein Konzept für einen Zweifach-Masterstudiengang „Kultur und Gesellschaft“ mit dem Teilstudiengang „Geschlechterstudien/Gender Studies“ erarbeitet. Der Studiengang soll im WS 2014/15 erstmalig angeboten werden.

2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

2.5.1 Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beteiligt sich die Universität Paderborn am *audit familiengerechte hochschule* der Beruf & Familie gGmbH. Sie wurde 2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet. Hierfür hat die Universität ihre bereits vorhandenen, familienorientierten Maßnahmen begutachten lassen und sich durch eine Zielvereinbarung mit dem Auditrat der Beruf & Familie gGmbH verpflichtet weitere Verbesserungen vorzunehmen. Die 2005 formulierten Zielvereinbarungen waren bereits bei der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts 2008 zum größten Teil umgesetzt und die implementierten Maßnahmen schafften zusammen mit der bereits seit 1994 existierenden Kindertagesstätte MS Kunigunde des Studentenwerks gute Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.

Im Berichtszeitraum erfolgten 2008 und 2012 zwei erfolgreiche Re-Auditierungen der Universität Paderborn zur *familiengerechten hochschule*. Im Rahmen der Re-Auditierungen wurden neue Zielvereinbarungen formuliert. Die aktuellen Zielvereinbarungen werden in den nächsten Jahren umgesetzt und damit die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium noch weiter verbessert.

2.5.2 Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand

Zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium wurden im Gleichstellungskonzept verschiedene neue Maßnahmen formuliert. Die folgende Tabelle zeigt im Überblick alle neuen Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Auf die Erweiterungen im Bereich der Kinderbetreuungsangebote wird ausführlicher eingegangen.

Maßnahme	Umsetzungsstand
Erneute Auditierung der Universität Paderborn zur „familiengerechten hochschule“	Umgesetzt Erste erfolgreiche Re-Auditierung 2008, zweite erfolgreiche Re-Auditierung 2012
Erweiterung der Kita des Studentenwerks	Umgesetzt 22 Plätze für die Kinder von Beschäftigten; 10 neue Plätze für die Kinder von Studierenden
Erweiterung der Kinderfreizeiten um Angebote in den Sommerferien	Umgesetzt Seit 2009 wird auch in den Sommerferien eine Kinderfreizeit angeboten.
Entwicklung eines Konzepts für die Bedarfe von Hochschulangehörigen mit pflegebedürftigen Angehörigen	Umgesetzt Das Konzept wurde entwickelt und ein Informationsportal zu der Thematik aufgebaut, seit 2011 werden Hochschulangehörige vom Eltern-Service-Büro zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf/Studium“ beraten.

Kinderbetreuungsangebote

Durch die Erweiterung der Kindertagesstätte des Studentenwerks mit Betreuungsplätzen auch für Kinder von Beschäftigten wurden die vorher vorhandenen Betreuungsplätze für Neuberufene und Gastdozentinnen und -dozenten in einer privaten Kindertagesstätte, die bis 2010 zur Verfügung standen, nicht mehr benötigt. Stattdessen stehen in der Kita des Studentenwerks gesonderte Betreuungsplätze für eine flexible Vergabe an neuberufene Professorinnen und Professoren zur Verfügung.

Auch das Angebot der PUKi wurde in den letzten Jahren erweitert. Die PUKi hat seit 2010 montags bis donnerstags bis 19.45 Uhr (vorher 18.15 Uhr) geöffnet, um auch eine Betreuung während der späten Veranstaltungszeiten zu gewährleisten.

2.5.3 Weitere Maßnahmen

Folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium waren bereits bei der Erstellung des Gleichstellungskonzepts implementiert bzw. wurden unabhängig vom Konzept eingeführt:

- Kinderferienbetreuung in den Ferien

Bereits seit 1999 wird eine Ferienbetreuung in den Herbst- und Osterferien für Schulkinder angeboten. Seit 2009 werden auch Freizeiten in den Sommerferien organisiert. Die Freizeiten werden z. T. mit MINT-Fächern organisiert und sind so konzipiert, dass sie nicht nur die Vereinbarkeitsproblematik der Beschäftigten und Studierenden erleichtern, sondern auch dazu beitragen, bei jüngeren Mädchen vor der Orientierungsstufe ein Interesse an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern zu wecken bzw. zu stärken. Die Tabelle gibt einen Überblick über die Teilnehmendenzahlen im Berichtszeitraum:

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Teilnehmende	68	106	104	101	86	93

- Kinderkurzzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids)

In der Kinderkurzzeitbetreuung (PUKi) können Kinder von Hochschulangehörigen ab einem Jahr von qualifizierten Erzieherinnen kostenlos betreut werden. Die Einrichtung deckt ebenfalls Notfallbetreuungen ab. In der PUKi können zeitgleich bis zu zwölf Kinder betreut werden.

- Eltern-Service-Büro

Das Eltern-Service-Büro vermittelt Kinderbetreuungsangebote, wie Tagespflegepersonen, Babysitter und „Ersatzgroßeltern“ und bietet umfassende Beratungen für Studierende und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Seit 2011 gibt es außerdem eine Beratung zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf/Studium“. Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die Nutzung des Vermittlungs- und Beratungsangebots des Eltern-Service-Büros im Berichtszeitraum:

	2008	2009	2010	2011	2012
Vermittlung von Betreuungsangeboten	40	26	25	24	29
Erstberatungen	70	72	75	84	93
Anschlussberatungen	94	142	183	162	194
Pflegeberatungen (Erst- und Anschlussberatungen)	-	-	-	5	7

- **Verbesserung der Studienbedingungen für studierende Eltern**
 - Das Lehrangebot soll so organisiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist, z. B. in den Kernzeiten von 8.00-18.00 Uhr.
 - Studierende Eltern konnten von der Zahlung der Studienbeiträge befreit werden. Durch die Abschaffung der Studienbeiträge in NRW entfällt diese Maßnahme.
 - Das strategische Ziel der familiengerechten Hochschule wird im Rahmen des Qualitätsmanagementprozesses Lehre und Studium eingebunden.
 - Es wurde ein Familienparagraf für die neu zu konzipierende Rahmenprüfungsordnung der Universität Paderborn erarbeitet, z.B. mit Regelungen zu Verlängerungsoptionen beim Verfassen von Abschlussarbeiten. Darüber hinaus verschickt die Hochschulleitung regelmäßig ein Schreiben an die Lehrenden, in welchem darum gebeten wird, mit der besonderen Belastungssituation Studierender mit Familienverantwortung sensibel umzugehen und beispielsweise Ausnahmen bei Anwesenheitsverpflichtung oder Prüfungsterminen zu ermöglichen.

- **Verbesserung der Arbeitszeitgestaltung von Beschäftigten**

Zur Verbesserung der Infrastruktur im Sinne einer familiengerechten Hochschule wurden bisher Dienstvereinbarungen zur Gleitzeit und zur alternierenden Telearbeit abgeschlossen. Zur Telearbeit wurde zudem ein wissenschaftlich begleitetes Pilotprojekt durchgeführt.

- **Information und Kommunikation**
 - Broschüren und Flyer z. B. Studieren mit Kind, Familiengerechte Hochschule
 - Eltern-Service-Paket
 - Internetportal „Familienfreundliche Hochschule“
 - Veröffentlichungen zur Thematik auf der Homepage und in der PUZ

- **Kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter**

Seit 2011 wird an der Universität Paderborn eine kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter in der Wissenschaft angeboten. Diese Beratung richtet sich an Nachwuchswissenschaftler, die sich mit Themen wie Elternzeit oder Rollenkonflikten als Wissenschaftler und Vater auseinandersetzen wollen. Die Teilnehmer lernen und praktizieren eine strukturierte Form der kollegialen Beratung, bei der sie in einem Team von Männern in ähnlicher Situation gemeinsam Probleme und Konflikte des Vater- und Wissenschaftlerseins lösen. Ergänzt wird das Angebot durch Workshops und Vorträge zur Thematik.

- **Kollegiale Beratung für Mütter und werdende Mütter**

Die kollegiale Beratung für Mütter und werdende Mütter wird seit 2013 angeboten und gibt Frauen, die zugleich berufliche und familiäre Ziele verfolgen, die Möglichkeit, sich über ihre Doppelrolle als Mutter und Berufstätige/Studentin sowie die an sie gestellten gesellschaftlichen und persönlichen Erwartungen auszutauschen und mit Hilfe des Instruments der kollegialen Beratung sich gegenseitig zu unterstützen. Das Programm wird für Studentinnen, Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Postdocs, Juniorprofessorinnen und Professorinnen angeboten.

2.6 Strategisches Controlling der Zielerreichung/Evaluation und Qualitätssicherung

2.6.1 Situationsanalyse – Veränderungen im Berichtszeitraum

Bei der Verfassung des Gleichstellungskonzepts waren bereits folgende Maßnahmen im Bereich „Strategisches Controlling der Zielerreichung/Evaluation und Qualitätssicherung“ implementiert, die auch weiterhin durchgeführt werden:

- Berichtspflicht im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität Paderborn und dem MIWF
- Berichtspflicht im Rahmen des *audits familiengerechte hochschule*
- Durchführung des Qualitätsmanagements im Bereich Studium und Lehre
- Berichtspflicht und Evaluation im Rahmen der Frauenförderpläne
- Geschlechterdifferenzierende Datenerhebung

2.6.2 Ziele und Maßnahmen – Umsetzungsstand

Zur Verbesserung der Qualitätssicherung und der Evaluation wurden im Gleichstellungskonzept zusätzliche Maßnahmen geplant, deren Umsetzungsstand die folgende Tabelle zeigt. Im Anschluss wird auf die Maßnahme „Externe Evaluation der Gleichstellungskonzepte“ näher eingegangen.

Maßnahme	Umsetzungsstand
Stärkere Verankerung der Gleichstellung in der Hochschulentwicklungsplanung, der Evaluation und in den Strukturplänen der Universität sowie im Hochschulmarketing, um einen Top-Down-Prozess zu gewährleisten	<p>Umgesetzt</p> <p>Beispielsweise im Hochschulentwicklungsplan, im Leitbild, in der Grundordnung, in den ZLV mit dem MIWF</p>
Implementierung gleichstellungsbezogener Ziele in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium	<p>Im Umsetzungsprozess</p> <p>Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Fakultäten und dem Präsidium werden Anfang 2014 verfasst.</p>
Gleichstellungspolitisches Monitoring im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung	<p>Umgesetzt</p> <p>Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung in allen Bereichen der Hochschule, Veröffentlichung der Daten auf der Webseite der Gleichstellungsbeauftragten</p>
Durchführung der Re-Auditierung „familiengerechte hochschule“	<p>Umgesetzt</p> <p>Erfolgreiche Re-Auditierungen 2008 und 2012</p>
Bewerbung um das Total E-Quality-Prädikat	<p>Umgesetzt</p> <p>Die Universität Paderborn hat 2009 und 2012 das Total E-Quality-Prädikat erhalten.</p>
Einsetzung einer Steuerungsgruppe zur Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Organisationsebenen, Beratung der Steuerungsgruppe durch externe Expertise	<p>Umgesetzt</p> <p>Die „Steuerungsgruppe zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ wurde 2009 eingesetzt. Externe Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen und Begleitung des Implementierungsprozesses durch das CHE erfolgte 2010.</p>

Externe Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen

Zur Implementierung eines Genderkonzepts für die gesamte Universität Paderborn (Implementierung von Gender Mainstreaming) erfolgte 2010 eine externe Evaluation der Gleichmaßnahmen der Universität Paderborn durch das CHE. Die Ergebnisse der Evaluation flossen in die Arbeit der Steuerungsgruppe zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ein. Die Arbeit der Steuerungsgruppe wurde zu Beginn durch eine externe Beratung durch das CHE begleitet. Im Januar 2011 wurden die erarbeiteten Ergebnisse der Steuerungsgruppe von der externen Beraterin im Rahmen der jährlichen Klausurtagung der Hochschulleitung mit den Dekanen vorgestellt und daraus neue Maßnahmen abgeleitet.

2.6.3 Weitere Maßnahmen

Mitarbeiterbefragung

Im März 2012 fand an der Universität Paderborn eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Werte und Kultur“ statt, bei der auch die Gleichstellungsarbeit und die Familienfreundlichkeit der Hochschule bewertet wurden. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Befragung fanden im Oktober 2012 Arbeitsgruppentreffen statt, bei denen die Themen der Befragung weiter bearbeitet wurden. Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich mit dem Themenkomplex „Gleichstellung, familiengerechte und gesunde Hochschule“ und entwickelte einen Maßnahmenkatalog zu diesem Thema.

3 Fazit

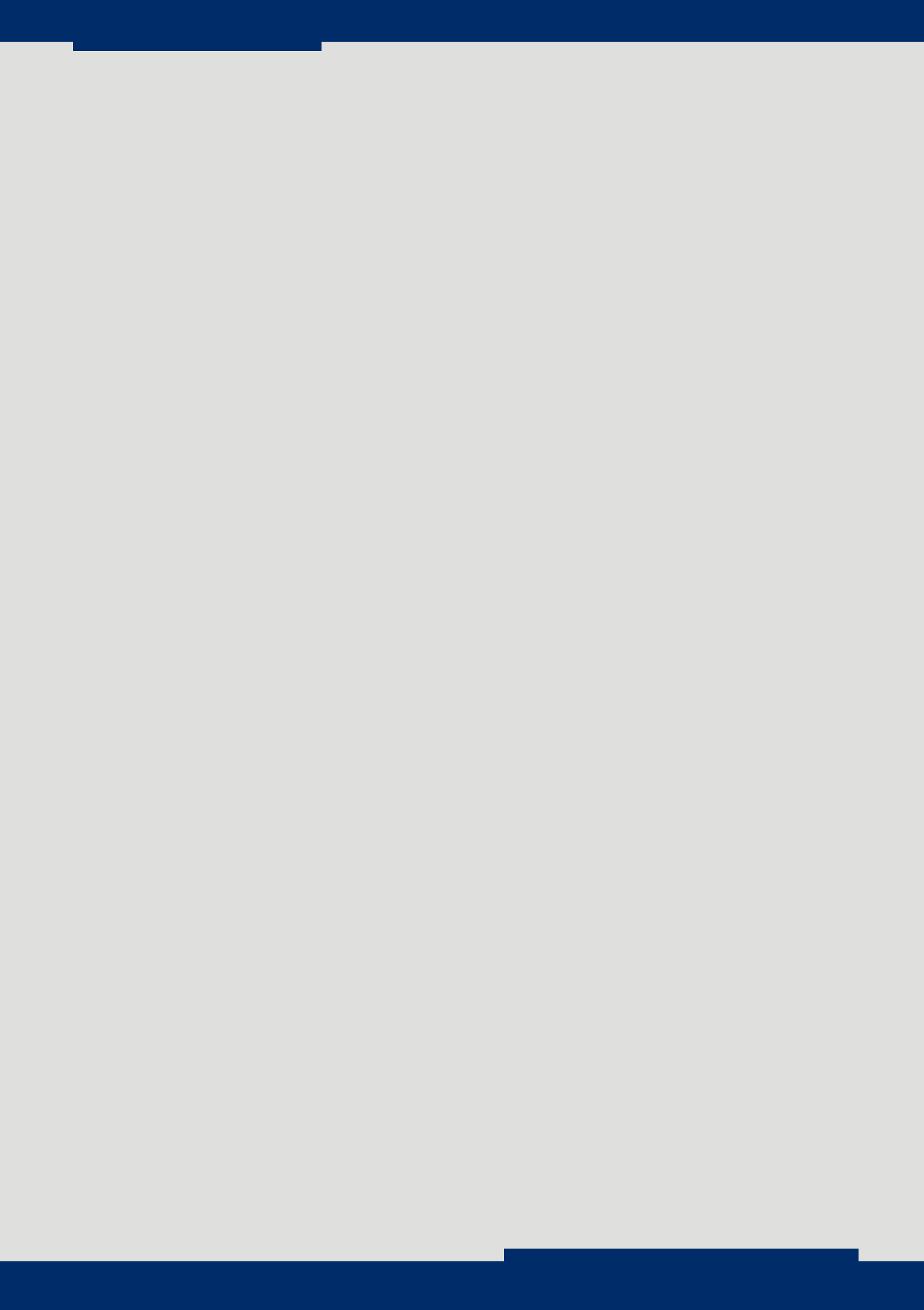
Insgesamt kann das Gleichstellungskonzept 2008-2013 als sehr erfolgreich bezeichnet werden. Durch ihre Gleichstellungsaktivitäten hatte die Universität Paderborn bereits vor der Formulierung des Gleichstellungskonzepts 2008-2013 sichtbare Erfolge zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbuchen. Durch das Gleichstellungskonzept 2008-2013 war es möglich, neue Maßnahmen zu entwickeln und zu implementieren sowie bereits bestehende Maßnahmen zu bündeln und zu optimieren. Somit konnte die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsmaßnahmen geschärft und besser in der Hochschule kommuniziert werden. Insbesondere zu nennen sind hier die drei aus dem Gleichstellungskonzept und der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG entstandenen Förderlinien „Einrichtung eines 0,5 WiMi-Stellen-/Personalmittelpools für Absolventinnen“ (Förderlinie 1), „Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Mittel“ (Förderlinie 2) und „Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren“ (Förderlinie 3). Durch diese Fördermittel war es möglich, Promovendinnen zu finanzieren und Maßnahmen wie beispielsweise das Mentoring-Programm „perspektive^M“ der Fakultät EIM oder das hochschulweite Peer Mentoring-Programm „Einblick!“ zu implementieren bzw. zu finanzieren.

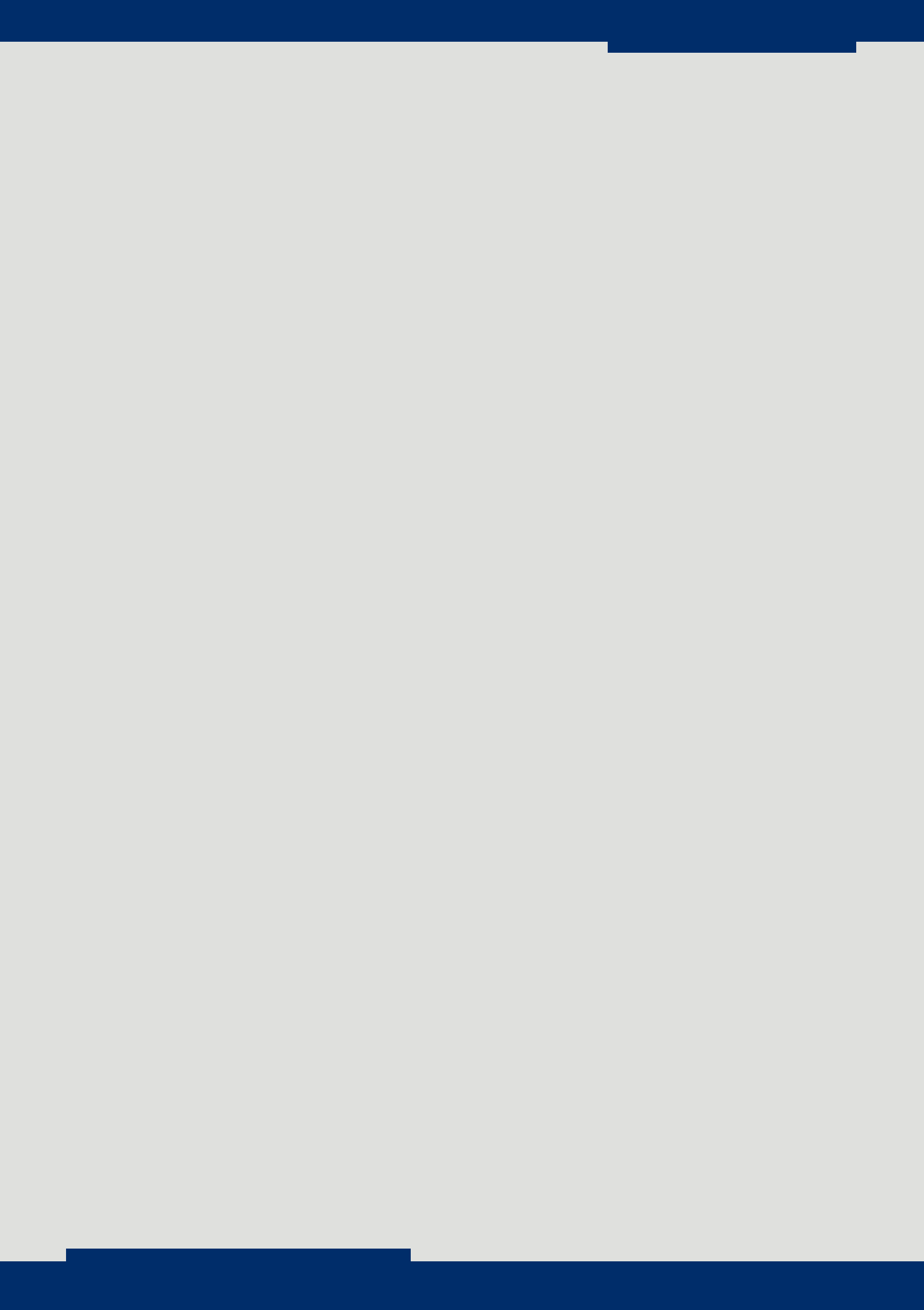
Besonders hervorzuheben ist auch die verbesserte organisatorische Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Universität Paderborn durch das Gleichstellungskonzept 2008-2013. Durch die Einrichtung der „Steuerungsgruppe zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ wurde die Gleichstellungspolitik stärker in der Hochschulleitung verankert. Auch die positive Bewertung der Gleichstellungspolitik der Universität Paderborn durch die externe Evaluation durch das CHE hat zur Optimierung der Gleichstellungspolitik beigetragen.

Die Erfolge der Gleichstellungspolitik an der Universität Paderborn zeigten sich im Berichtszeitraum in vielen Punkten:

- Durch das im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder eingereichte Gleichstellungskonzept 2008-2013 konnten Mittel in Höhe von 1.220.613,50 € für die fünfjährige Finanzierung von drei neuberufenen Professorinnen eingeworben werden. Die Universität Paderborn hat sich auch erfolgreich am Professorinnenprogramm II beworben und beabsichtigt im Rahmen dieses Programms drei Professuren zu beantragen.
- Die Universität Paderborn konnte ihren bereits im Jahre 2008 hohen Professorinnenanteil von 23,7 % nochmals auf 31,6 % (2013) steigern und bestätigt damit ihre langjährige Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich.
- Bei den NachwuchswissenschaftlerInnen ist es gelungen den Frauenanteil von 24,3 % (2008) auf 36,7 % (2013) zu erhöhen. Auch der Frauenanteil an den Promotionen konnte von 21,7 % (2007) auf 34,7 % (2013) gesteigert werden.
- Die erfolgreiche Auditierung als familiengerechte Hochschule 2005 wurde durch Re-Auditierungen in den Jahren 2008 und 2012 bestätigt.
- Das Total E-Quality-Prädikat wurde der Universität Paderborn 2009 und 2012 verliehen.
- 2009 erhielt die Universität ebenfalls den mit 100.000 € dotierten Genderpreis des Landes NRW für das beste Gleichstellungskonzept.
- 2010 wurde das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn von der DFG einstimmig als „vorbildlich“ eingestuft. 2011 wurden auch der Zwischenbericht und 2013 der Abschlussbericht der Universität Paderborn zur Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ von der DFG als „besonders vorbildlich“ bewertet. Die Universität gehört damit zu den Hochschulen mit der höchsten Bewertungsstufe Umsetzungsstadium 4 in allen drei Bewertungen.

Um diesen erfolgreichen Weg weiter zu beschreiten wird die Universität Paderborn die Gleichstellungsstrategie der letzten Jahre fortführen. Die Hochschulleitung hat beschlossen, das Gleichstellungskonzept über 2013 hinaus bis 2018 fortzuschreiben und weiter zu optimieren.







UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Universität Paderborn

Warburger Str. 100

33098 Paderborn

<http://www.uni-paderborn.de/universitaet/gleichstellungsbeauftragte>