

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 80.25 VOM 22. SEPTEMBER 2025

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR KULTURWISSENSCHAFTEN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 22. SEPTEMBER 2025

Gleichstellungsplan der Fakultät für Kulturwissenschaften der Universität Paderborn

vom 22. September 2025

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz vom 9. November 1999 (LGG, in der jeweils gültigen Fassung, letzte Fassung 19. Februar 2022) und dem vom Senat beschlossenen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 22. Oktober 2024 wird nachstehender Gleichstellungsplan erlassen:

Inhaltsverzeichnis

1. VORBEMERKUNGEN	3
2. ZIELVORSTELLUNGEN	4
3. MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER UND ZUR REALISIERUNG DER GENANNTEN ZIELVORSTELLUNGEN.....	4
3.1 SICHERUNG DER BISHER ERREICHTEN ZIELE AUS DEM VORHERIGEN GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT (BESTANDSAUFNAHME)	4
3.3 GLEICHSTELLUNG BEI AUSSCHREIBUNGEN UND NEUEINSTELLUNGEN IN DER BERUFLICHEN LAUFBAHN	8
3.4 MAßNAHMEN ZUM ABBAU STRUKTURELLER UNGLEICHHEITEN VON FRAUEN IN SEKRETARIATEN	9
3.5 ERLEICHTERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE/PERSÖNLICHEN LEBENSITUATIONEN UND STUDIUM/WEITERQUALIFIKATION/BERUF FÜR ALLE GESCHLECHTSIDENTITÄTEN	11
3.6 FÖRDERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN IN WEITERQUALIFIKATIONSPHASEN	11
3.7 FÖRDERUNG DER GESCHLECHTER-, GENDER-, DIVERSITY- UND QUEER-STUDIES UND DIE INTEGRATION IN LEHRE UND CURRICULA SOWIE SCHWERPUNKTE IN DIESEM BEREICH ZU BILDEN	13
3.8 STEIGERUNG EINES DIVERSEREN VERANSTALTUNGS-, FORT- UND WEITERBILDUNGSANGEBOTS AN DER FAKULTÄT FÜR ALLE ZIELGRUPPEN	13
3.9 VERHINDERUNG VON SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT	15
3.10 ANGEMESSENE BETEILIGUNG VON FRAUEN AN DER SELBSTVERWALTUNG DER FAKULTÄT	16
4. BERICHTSPFLICHT	16
5. GELTUNGSDAUER	17

1. Vorbemerkungen

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

Diese positive Situation darf jedoch nicht den Blick dafür verstellen, dass in der Fakultät für Kulturwissenschaften die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht in allen Bereichen erreicht ist, respektive der weiteren Überprüfung bedarf. So ist eine wesentliche Aufgabe des hier vorgelegten Gleichstellungsplans, die erreichten Erfolge zu halten und – wo notwendig – mit gezielten Maßnahmen auf den Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile hinzuwirken.

Die Fakultät betrachtet die Verankerung gleichstellungspolitischer Perspektiven als ein grundlegendes Anliegen in der Förderung kulturwissenschaftlicher Forschung und Lehre. Eine besondere Stärkung ist insbesondere im Bereich der kulturwissenschaftlichen Geschlechterforschung notwendig. Hierbei ist eine verlässliche Grundausstattung des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies, die auch in der Empfehlung durch den Wissenschaftsrat (Juli 2023) genannt wird, bedeutend. Die Fakultät kooperiert mit der Fachstelle GeFoWiss – Geschlecht als Analysekatgorie in universitären Forschungs- und Wissenszusammenhängen – der Universität, um Forschende bei der Integration von Geschlechteraspekten in ihren Forschungsvorhaben zu unterstützen.

Die Fakultät verfolgt einen intersektionalen Ansatz in ihrer Gleichstellungsarbeit. Bei der Konzeption und Umsetzung von Förder- und Beratungsmaßnahmen für Frauen berücksichtigt sie vielfältige Faktoren wie ethnische Herkunft/Nationalität, soziale Herkunft, gesundheitliche Beeinträchtigung/Inklusion, geschlechtliche Identität/sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung und Alter/Generationen, um den unterschiedlichen Bedarfen aller weiblichen Universitätsangehörigen gerecht zu werden.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen der Universität Paderborn, das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn, die Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten, die Zielvereinbarungen zum *Audit Familiengerechte Hochschule* sowie das *Total E-Quality-Diversity-Prädikat*, die *Unterzeichnung der Charta der Vielfalt*, das *Zertifikat Vereinbarkeit Beruf & Pflege* sowie das *Zertifikat Audit Vielfaltsgerechte Hochschule* ergänzen und konkretisieren den hier vorgelegten Gleichstellungsplan der Fakultät. Die dort festgeschriebenen Maßnahmen werden weitergeführt.

2. Zielvorstellungen

Der vorliegende Gleichstellungsplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Sicherung der bisher erreichten Ziele aus dem vorherigen Gleichstellungsplan der Fakultät für Kulturwissenschaften
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Besoldungs- und Gehaltsstufen (Verringerung des Gender Pay Gaps), in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt
- Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen bei Einstellungen und in der beruflichen Laufbahn
- Maßnahmen zum Abbau struktureller Ungleichheiten von Frauen in Sekretariaten
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/persönlichen Lebenssituationen und Studium/Weiterqualifikation/Beruf für alle Geschlechtsidentitäten
- Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen
- Förderung der Geschlechter-, Gender-, Diversity- und Queer-Studies und die Integration in Lehre und Curricula sowie Bildung von Schwerpunkten in diesen Bereichen
- Steigerung eines diverseren, gleichstellungsspezifischen Veranstaltungs-, Fort- und Weiterbildungsangebots (thematische, methodische und zielgruppenorientierte Geschlechtervielfalt) an der Fakultät für Kulturwissenschaften
- Verhinderung von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung
- Paritätische Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung ohne überproportionale Belastung durch die Gremienarbeit.

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

3.1 Sicherung der bisher erreichten Ziele aus dem vorherigen Gleichstellungsplan der Fakultät (Bestandsaufnahme)

Die Fakultät für Kulturwissenschaften nimmt an der Universität weiterhin eine Vorreiterinnenrolle im Bereich der Gleichstellung ein. Die in fast allen Bereichen positiven Zahlen und Entwicklungen wurden in den letzten Jahren durch gezielte Maßnahmen und ein strategisches Handeln erfolgreich verstetigt. Der aktuelle Gleichstellungsplan 2025-2029 fokussiert daher in einigen Bereichen die Sicherung und den Erhalt der erreichten Ziele, um eine weiterhin nachhaltige und inklusive Entwicklung zu garantieren. Der Plan wird weiterhin vor allem Bereiche mit Entwicklungs- und Veränderungsbedarfen mit neuen Maßnahmen sicherstellen und sich in den Bereichen, in denen es einen stabilen Frauenanteil von (weit) über 60% gibt, auf die Sicherung der Gleichstellung ohne weiteren Handlungsbedarf konzentrieren. Neukonzeption von Maßnahmen und Zielformulierungen wird es vor allem in den Bereichen geben, in denen es im Sinne der Gleichstellung einen Handlungsbedarf und einen Frauenanteil von unter 50% gibt.

Es ist festzuhalten, dass der Frauenanteil unter den Studierenden der Fakultät in nahezu allen Lehreinheiten äußerst hoch ist und dies auch in den vergangenen Zeiträumen war. In den Semestern zwischen 2018-2024 lag er durchgehend weit über 50%, in vielen Bereichen sogar bei über 70%. Dies zeugt von einer kontinuierlich ausgewogenen Repräsentation von Frauen bei den Studierenden. Eine Ausnahme bilden hierbei die Lehreinheiten Musik und Geschichte, in denen der Frauenanteil mit 42%

beziehungsweise 45% vergleichsweise geringer ausfiel. Dennoch ist eine gezielte Förderung in diesem Bereich nicht prioritär, da die Abschlussquoten dieser weiblichen Studierenden deutlich über ihrem Anteil an den Studierenden lagen (z. B. 66% Absolventinnenanteil in Musik, 50% in Geschichte). Die Steigerung des Frauenanteils bei Neueinschreibungen oder in der Studierendenschaft wird daher kein explizites Ziel des neuen Gleichstellungsplanes sein (siehe auch *StudStrat 2026*). Es bleibt aber das Ziel der Fakultät, dass eine Geschlechterparität in allen Zielgruppen als Minimum beibehalten wird.

Ein weiterer herausragender Erfolg betrifft die Repräsentation von Frauen innerhalb des wissenschaftlichen Personals und den Professuren (Stand: 01/2024). Bei den W2-Professuren beträgt der Frauenanteil 77% und liegt damit auf einem weiterhin sehr hohen Niveau. Ähnlich positiv zeigt sich die Verteilung bei den Juniorprofessuren (W1), bei denen 75% der Stellen mit Frauen besetzt sind. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei allen Professuren der Fakultät bei 63%. Dies unterstreicht die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen, welche Frauen gezielt in akademischen Karrierewegen und Leitungspositionen gefördert haben. Um diese Erfolge zu sichern, wird die Fakultät auf die Strukturen und Prozesse zurückgreifen, durch die diese hohen Frauenanteile erreicht wurden, und diese zugleich regelmäßig evaluieren, um mögliche Rückschritte zu vermeiden. Die Steigerung des Frauenanteils an den W3-Professuren ist explizites Ziel der Fakultät, da dort die Frauenquote unter 50% liegt.

Beachtenswerte Fortschritte zeigen sich auch im Bereich des wissenschaftlichen Personals. Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beamt*innen konnte um 26 % (2019: 40%, 2024: 66%) gesteigert werden. Der Frauenanteil im Drittmittelbereich konnte auf einem stabil hohen Niveau von 64% gehalten werden, was zeigt, dass auch hier die Gleichstellungsziele dauerhaft verankert sind. Bei den im Angestelltenverhältnis beschäftigten Mitarbeiterinnen konnte der Anteil von 67% im Jahr 2019 auf 70% im Jahr 2024 gesteigert werden.

Besonders hervorzuheben ist die vermeintlich positive Entwicklung bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (2019: 67%, 2024: 75% bei den studentischen Hilfskräften; 2019: 71%, 2024: 77% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften). Dies zeigt, dass insbesondere junge Frauen in der wissenschaftlichen Praxis unterstützt und eingebunden werden, aber auch insbesondere Frauen diese prekäre Stellenkategorie besetzen. Die Auslauffunktion der Kategorie WHKs hat naturgemäß keine weiteren Anstiege ermöglicht, dennoch wurde das hohe Niveau weiblicher Mitarbeit in dieser Gruppe von 75% beibehalten.

Ein stabiler und besonders hoher Wert ließ sich auch bei den Abschlussquoten feststellen: Im Prüfungsjahr 2023 machten Absolventinnen mehr als 80% aller Abschlüsse aus. Diese Zahlen stehen exemplarisch für die beständige Förderung von Frauen während ihres gesamten Studienverlaufs und dem erfolgreichen Übergang zum Studienabschluss.

Im Vergleich zum vergangenen Gleichstellungsplan 2016-2019 konnte außerdem ein leichter Anstieg der Promotionsabschlüsse von weiblichen Promovierenden beobachtet werden: Innerhalb der Jahre 2020-2023 lag der Frauenanteil bei den Promotionen bei 65%, im Vergleich zu 63% im Zeitraum 2016-2019. Dieser insgesamt positive Trend der Gleichstellung und erfolgreichen Qualifikationserlangung von Frauen spiegelt den Erfolg der Fakultät wider, ein Umfeld zu schaffen, in dem Frauen wissenschaftliche und berufliche Ziele auf höchstem Niveau erreichen können. Da die erfolgreiche Promotion von Frauen zwar

gesteigert werden konnte, aber keine stabilen Zahlen vorliegen, werden hier erfolgreiche Maßnahmen fortgeschrieben (siehe Gleichstellungsplan 2019-2024) und weitere Bemühungen unternommen, neue Maßnahmen für eine Steigerung Frauen in der erfolgreichen Qualifikation entworfen, welche auch die Dokumentation des Promotionsprozesses umfassen sollen. Die Maßnahmen sollen insbesondere auch mit dem Jenny-Aloni-Centre for Early Career Researchers und dem Graduiertenzentrum der Fakultät für Kulturwissenschaften gemeinsam entwickelt werden.

Die Sicherung dieser Errungenschaften erfordert weiterhin einen kontinuierlichen Fokus auf Gleichstellungsfragen. Dies umfasst unter anderem das Monitoring von Personalentwicklungsstrukturen, die Stärkung von Mentoring-Programmen und die fortlaufende Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder, Aufrechterhaltung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Entwicklung neuer Maßnahmen in Bereichen mit Unterrepräsentanz. Die Fakultät wird die etablierten Prozesse und Mechanismen regelmäßig evaluieren und gegebenenfalls anpassen, um die Zielvorgaben nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern auch potenziellen Rückentwicklungen aktiv entgegenzuwirken. Die bisherigen Erfolge dienen als Motivation und Maßstab, um Gleichstellungsarbeit auch zukünftig als zentralen Bestandteil der Strategie der Fakultät zu verankern.

3.2 Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Besoldungs- und Gehaltsstufen (Verringerung des Gender Pay Gaps), in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt

Trotz der bereits sehr erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der Fakultät für Kulturwissenschaften zeigt sich, dass in bestimmten, hoch dotierten Bereichen der Fakultät weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, insbesondere auf W3-Professuren, in Führungspositionen der Fakultätsverwaltung sowie (je nach Konstitution) bei gewählten Dekanatspositionen. Ziel der Fakultät ist es daher, den Frauenanteil in diesen Bereichen künftig gezielt zu erhöhen und über 50% zu halten und damit den Gender Pay Gap nachhaltig zu verringern. Um diese Ziele zu erreichen, werden bestehende Maßnahmen beibehalten und ausgebaut sowie neue, auf die spezifischen Herausforderungen dieser Bereiche zugeschnittenen Strategien entwickelt.

Analyse der relevanten Bereiche, Herausforderungen und Maßnahmen

W3-Professuren

Im Vergleich zu dem hohen Frauenanteil an den W2-Professuren (77%) und Juniorprofessuren (W1, 75%), ist der Anteil von Frauen auf W3-Professuren immer noch geringer. Im letzten Berichtszyklus lag der Prozentanteil von Frauen auf W3-Professuren bei 46%. Es ist daher wichtig, Frauen auf dem Weg in die obersten Karrierestufe zu fördern.

Die Fakultät setzt auf gezielte Rekrutierungsstrategien bei Berufungsverfahren: Bereits im Rahmen von Berufungskommissionen werden Maßnahmen etabliert, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen aktiv anzusprechen und zu ermutigen, sich auf W3-Professuren zu bewerben. Hierzu ist geplant Gender-Scouting-Programme sowie Workshops für Berufungskommissionen zur Vermeidung von Bias und Stereotypisierung einzuführen. Das Coaching für Professorinnen, die Kollegiale Beratung und Supervision für (Junior-)Professorinnen werden durch die Fakultät durch z. B. die enge Kooperation mit der Zentralen Gleichstellung und dem Dezernat 4.5 (Personalentwicklung) aktiv unterstützt. Die Fakultät

stellt sicher, dass alle Regelungen zu Beförderungen, etwa von einer befristeten W2-Professur zu einer entfristeten W3-Position, klar kommuniziert und gezielt weibliche Fakultätsmitglieder ermutigt werden, diese Schritte zu gehen.

Führungspositionen in den Fakultätsverwaltungseinheiten

Hochdotierte administrative Positionen, wie etwa Geschäftsführungen in der Fakultät/den Instituten, entfristete Mitarbeitendenstellen in den Instituten, spielen eine Schlüsselrolle für die Organisationsstruktur der Fakultät. Frauen sind in diesen Positionen häufig unterrepräsentiert, da sie administrative Leitungsfunktionen seltener innehaben oder weil sie auf niedrigeren Einstiegsniveaus der Verwaltung verbleiben und nicht in höhere Gehaltsstufen aufsteigen. Die Fakultät verpflichtet sich, die bestehenden verstetigten Stellen auf ihre Tätigkeitsbeschreibungen hin zu überprüfen, wenn dies gewünscht ist und die jeweilige Eingruppierung ggf. nach oben hin anzupassen (nach justiziarischer Prüfung). In diesem Zuge zielt das Dekanat darauf ab, dass verstetigte Mitarbeitendenstellen und Eingruppierungen von Männern, mit denen von Frauen auf entfristeten Stellen in der Fakultät verglichen und auf Äquivalenz überprüft werden (können). Sollten die gleichen Verantwortungsbereiche festgestellt werden, aber Frauen niedriger eingruppiert sein, so soll die Angleichung der Eingruppierung erreicht werden. Außerdem ist es das Ziel der Fakultät, wenn eine verstetigte Stelle in den Ruhestand geht, dass diese Stellen zu mindestens 50% mit Frauen neubesetzt werden.

Aufstiegsprogramme für Frauen sollen verstärkt beworben werden, um weiblichen Mitarbeitenden in niedrigeren Gehaltsstufen den Übergang in höher dotierte Führungs- und Leitungspositionen zu erleichtern. Dies schließt regelmäßige Weiterbildungsangebote, Coaching und zielgerichtete Personalentwicklungsgespräche ein. Sollte es keine zentralen Angebote zu diesen Themenkomplexen geben, setzt sich die Fakultät das Ziel, diese explizit bei der Internen Fort- und Weiterbildung einzufordern und entsprechend zu bewerben.

Die Fakultät zielt darauf ab eine größere Transparenz und Nachvollziehbarkeit für Dauerstellen zu erreichen (sog. Dauerstellenkonzept). Da entfristete Stellen meist in höhere Gehaltsstufen fallen, ist die Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs von Frauen zu Entfristungen in instituts- und verwaltungsbezogenen Positionen essenziell.

Dekanatsbesetzung

Bei der Besetzung der gewählten Dekanatspositionen (Dekan*in, Prodekan*innen, Studiendekan*innen) zeigt sich an vielen Hochschulen oftmals ein genderbezogenes Ungleichgewicht. Da das Dekanat eine wichtige Rolle bei verbindlichen Entscheidungen sowie der strategischen Ausrichtung der Fakultät hat, ist eine paritätische Besetzung dieser Posten entscheidend. Dies ist entsprechend auch in der Fakultätsordnung so festgeschrieben und soll in jedem Fall und ohne Ausnahme mit 50% Frauen besetzt und gewählt werden. Außerdem möchte die Fakultät daraufhin arbeiten, dass nach jeder Amtsperiode des bestehenden Dekanats (4 Jahre), die Position des*der Dekan*in im Geschlecht wechselt.

Zudem sollten in einem der gewählten Prodekanate die Bereiche Nachhaltigkeit, Gleichstellung und Diversität fest verankert sein.

Die Fakultät verpflichtet sich dazu die Frauen der Fakultät gezielt dazu zu ermutigen, sich für Dekanatspositionen aufstellen zu lassen. Um sicherzustellen, dass Frauen nicht durch intransparente Strukturen von einer Dekanatskandidatur ausgeschlossen werden, wird der Nominierungsprozess optimiert. Dabei wird die paritätische Berücksichtigung von Frauen in den Fokus gerückt.

Mit den genannten Zielen und Maßnahmen möchte die Fakultät für Kulturwissenschaften nicht nur eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Besoldungs- und Gehaltsstufen fördern, sondern auch langfristig eine gendersensible und chancengerechte Organisationsstruktur sicherstellen. Die Verwirklichung dieser Ziele wird wesentlich zur Verringerung des Gender Pay Gaps sowie zur weiteren Förderung der Gleichstellung in der Fakultät beitragen.

3.3 Gleichstellung bei Ausschreibungen und Neueinstellungen in der beruflichen Laufbahn

Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen innerhalb der Fakultät für Kulturwissenschaften werden, gemäß Punkt 1 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 22. Oktober 2024 (Universität Paderborn AM 70.24), ausgeschrieben und die dort festgeschriebenen Inhalte werden von der Fakultät bei allen Ausschreibungen in Gänze beachtet (vgl. AM 70.24, Punkt 1 Stellenausschreibungen, S. 5).

Personal und Personalauswahlverfahren: Allgemeine Verfahrensregeln

Bei allen Personalangelegenheiten und -auswahlverfahren innerhalb der Fakultät für Kulturwissenschaften werden, gemäß Punkt 2 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 22. Oktober 2024 (Universität Paderborn, AM 70.24), die dort festgeschriebenen Inhalte von der Fakultät in aller Vollständigkeit beachtet (vgl. AM 70.24, Punkt 2, Personal und Personalauswahlverfahren, S. 5-9).

Grundsätzlich gilt bei der Besetzung aller Professuren der Fakultät das Prinzip der Bestenauslese.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin. Sie können in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen des Fakultätsrats, an Berufungskommissionen, Besetzungsverfahren und anderen Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig – bestenfalls bereits bei der strategischen Ausrichtung der zu besetzenden Stellen – in alle Besetzungsprozesse einzubeziehen und umfassend über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens zu unterrichten (vgl. AM 70.24, Punkt 2.1.4, S. 6).

In Anbetracht der hohen Anzahl von Berufungs- und Besetzungsverfahren ist dafür zu sorgen, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen

führt, die die Arbeit der Betroffenen für ihr Hauptamt und/oder die berufliche Entwicklung beeinträchtigen. Unter Berücksichtigung von §16 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes NRW sind von Seiten der Fakultät geeignete Maßnahmen anzuregen, etwa eine Verringerung des Lehrdeputats bis zu 50% für die Gleichstellungsbeauftragten und ggf. ihre Stellvertreterin sowie bei befristet Beschäftigten eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Bestimmungen.

3.4 Maßnahmen zum Abbau struktureller Ungleichheiten von Frauen in Sekretariaten

Sekretariatspositionen werden regelmäßig überwiegend mit Frauen besetzt. Diese geschlechtsspezifische Konzentration führt oftmals dazu, dass die Tätigkeiten im Sekretariatsbereich in Bezug auf Entlohnung, Aufstiegsmöglichkeiten und gesellschaftliche Anerkennung unterbewertet sind. Diese strukturelle Ungleichheit zeigt sich beispielsweise in:

- Leistungsgerechte Vergütung: Sekretariatsstellen sind häufig schlechter dotiert als andere vergleichbare Positionen. Wohlgleich die Fakultät Sekretariatsstellen größtenteils von E6 auf E8 höhergruppiert hat, entspricht die Eingruppierung zum Teil nicht den tatsächlichen und vielseitigen Tätigkeiten und Fachkompetenzen. Perspektivisch wären eine Anpassung und Neubeurteilung der Arbeitsplatzbeschreibungen notwendig.
- Mangelnden Aufstiegsperspektiven: Sekretariatsstellen bieten oft wenig Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, was Mitarbeitende langfristig in wenig sichtbaren oder als „nicht-karrierefördernd“ eingestuften Arbeitsrollen festhält.
- Arbeitsbelastung & unsichtbare Arbeit: Sekretariatsstellen sind oft mit einer Vielzahl von Aufgaben betraut, die über das ursprüngliche Stellenprofil hinausgehen, was zu einer Arbeitsüberlastung führt. Viele Leistungen im Sekretariatsbereich, die das tägliche Funktionieren der Fakultät gewährleisten, wie wissenschaftsunterstützende Koordination (z. B. Interaktion mit allen Dezernaten in der Organisationsstruktur der UPB), werden oft nicht in vollem Umfang wahrgenommen oder wertgeschätzt.

Diese Strukturen tragen dazu bei, dass insbesondere Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung eingeschränkt werden und ihre Bedürfnisse oft nicht ausreichend Gehör finden.

Folgende Maßnahmen können zum Abbau struktureller Ungleichheiten von Frauen in Sekretariaten beitragen:

Faire Eingruppierung und Vergütung

Eine gerechte Eingruppierung entsprechend den tatsächlichen Anforderungen dieser Positionen ist ein zentraler Hebel zur Beseitigung finanzieller Ungleichheiten. Eine fakultätsweite Überprüfung der Einstufung von Sekretariatsstellen sollte systematisch erfolgen, um sicherzustellen, dass die Entlohnung den gestiegenen Anforderungen (z. B. umfangreiche digitale Kompetenzen, Mehrsprachigkeit, Projektmanagement) gerecht wird. Die Anforderungsprofile der Verwaltungskräfte im Sekretariatsbereich soll durch einzelfallbezogene Überprüfung der Arbeitsplätze Rechnung getragen werden und (nach Überprüfung der Arbeitsplatzbeschreibungen und tatsächlichen Anforderungsprofile der Personen) sollen diese weiter von Entgeltgruppe 6 auf Entgeltgruppe 8 angehoben werden. Hier müssen außerdem sowohl die Tätigkeits- sowie die

Verantwortungsbereiche (z. B. systematisch in Jahresgesprächen mit den Vorgesetzten) überprüft werden.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Die Fakultät möchte den Sekretariatskräften verstärkt die Möglichkeit verschaffen, Weiterbildungsprogramme zu besuchen und ihnen Wege zur beruflichen Entwicklung aufzuzeigen. Dazu zählen die Informationen und Angebote sowie die Möglichkeit zur Teilnahme an z. B. H2-Lehrgängen, Fortbildungen in Bereichen wie Management, IT, Sprachenlernen, interkulturelle Kommunikation, Hochschulorganisation oder Angebote von externen Anbietern wie der HÜF NRW, die gegebenenfalls auch Aufstiegschancen innerhalb der Universität eröffnen können. Für die adäquate Ausgestaltung von sich wandelnden Sekretariatsstellen gehören entsprechende Weiterbildungsangebote.

Es ist das ausgesprochene Ziel der Fakultät hierzu gezielt und jedes Semester mind. 2 Informationsveranstaltungen durch u.a. Mitarbeitende des Dekanats stattfinden zu lassen (z. B. zu aktuellen Änderungen in der Verwaltungs- und Organisationsstruktur der Universität, zur Einbindung der Sekretariate in Verwaltungsprozesse, zu Sprachenlernen und interkultureller Kompetenz/Job-Shadowing im Ausland – während der Infowoche „Ab ins Ausland“ der Fakultät).

Anerkennung und Sichtbarmachung der Arbeit

Durch regelmäßige Veranstaltungen oder fakultätsweite Aktionen kann die Rolle dieser Mitarbeitenden stärker in den Mittelpunkt gerückt werden. Eine offene Anerkennung der Leistung (z. B. in Form von Berichten im Fakultätsrat, Erwähnungen in universitären Newslettern und auf Internetseiten und anderer Aktivitäten) trägt entscheidend zur Wertschätzung der Arbeit bei. Zur Sichtbarmachung in der Organisationsstruktur soll die Beteiligung an Kommissions- und Gremienarbeit gefördert und ausgebaut werden.

Karrierefördernde Netzwerke schaffen

Durch die Etablierung des Sekretariatsnetzwerks KW und des Sekretariatsnetzwerks UPB haben die Sekretariatsmitarbeitenden eine gemeinsame Plattform aufgebaut. Diese bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen, potenzielle Hindernisse zu benennen und gemeinsam Lösungsstrategien zu erarbeiten. Das Netzwerk richtet z. B. Sekretariatstagungen aus.

Die Fakultät begrüßt die Vernetzung der Sekretariate und unterstützt diese auch zukünftig darin diese Netzwerke aufrecht zu erhalten.

Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Da Frauen im Beruf häufig auch private Pflege- und Familienverpflichtungen übernehmen, sind flexible Arbeitszeiten, angepasst an individuelle Bedürfnisse, sowie die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten zentrale Maßnahmen für mehr Chancengleichheit. Ebenso achtet die Fakultät bei der Terminierung von Gremiensitzungen darauf, dass diese (im Sinne der Vereinbarkeit) zu verträglichen Uhrzeiten angesetzt werden. Die Fakultät für Kulturwissenschaften ermöglicht allen Mitarbeitenden mobiles Arbeiten gemäß gesetzlicher Mindestvorgaben (je nach individuellem Arbeitsprofil auch darüber hinaus) und nach schriftlicher Absprache.

Gleichstellende Stellenbeschreibungen und Ausschreibungen

Auch für Stellenausschreibungen im Sekretariatsbereich gelten die allgemeinen und spezifischen Verfahrensregeln, wie unter Punkt 3.3 dieses Gleichstellungsplanes sowie Punkt 2.4 des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der Universität Paderborn (AM 70.24, S. 8) beschrieben.

Mentoring-Programme und Coaching-Angebote

Frauen in Sekretariatspositionen sollten von Mentoring-Programmen profitieren können, die sie bei der Erreichung persönlicher beruflicher Ziele unterstützen, und durch Coaching-Angebote gezielt in ihrer beruflichen Rolle gestärkt werden.

Die Fakultät setzt sich daher das Ziel, gemeinsam mit der zentralen Internen Fort- und Weiterbildung im Dezernat 4 (Sachgebiet 4.5 Personalentwicklung) Angebote für Sekretariate zu entwickeln. Außerdem soll gemeinsam mit der Konfliktberatung und dem Coaching für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung eine Möglichkeit besprochen werden, wie ein Mentoring-Programm für Sekretariatskräfte aussehen und konzipiert werden kann.

3.5 Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlichen Lebenssituationen und Studium/Weiterqualifikation/Beruf für alle Geschlechtsidentitäten

Die Fakultät für Kulturwissenschaften verpflichtet sich, die unter Punkt 3 des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der Universität Paderborn (AM 70.24, S. 9-12) beschrieben Inhalte fortzuschreiben.

Sie steht zusätzlich dafür ein, dass es nicht nur traditionelle Familienkonstellationen (im heteronormativen Sinne) gibt und wertschätzt alle anderen Lebenssituationen und -verantwortungen ebenfalls im gleichen Maße. Die Rücksicht sowie Flexibilität der Arbeitswirklichkeit soll sich ebenso für andere Formen von Lebenssituationen und -verantwortungen auswirken. Die Bedarfe von nicht-traditionellen Familienkonstellationen und Lebenssituationen sollen an der Fakultät den gleichen Regelungen unterliegen. Bei Bedarfen von Vereinbarkeitsbedürfnissen und -vorstellungen sollen die direkten Vorgesetzten mit den Personen entsprechende Absprachen treffen. Insbesondere soll die Übernahme von Carearbeit durch Männer gefördert werden.

Die Fakultät für Kulturwissenschaften ermöglicht allen Mitarbeitenden mobiles Arbeiten gemäß gesetzlicher Mindestvorgaben (je nach individuellem Arbeitsprofil auch darüber hinaus) und nach schriftlicher Absprache.

3.6 Förderung von Wissenschaftlerinnen in Weiterqualifikationsphasen

Die Fakultät ermutigt Absolventinnen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation) und unterstützt sie bei diesen Bemühungen. Die Fakultät bemüht sich darum, entsprechende Qualifikationsstellen einzurichten, um Wissenschaftlerinnen in der Early Career Phase zu fördern. Diese Stellen sind so zu gestalten, dass sie eine wissenschaftliche Weiterqualifikation in jedem Fall ermöglichen, d.h. andere Dienstaufgaben (Verwaltungstätigkeiten, Lehre etc. – sog. Daueraufgaben) dürfen nicht überwiegen und

die Vereinbarkeit von Familie/persönlichen Lebenssituationen und Weiterqualifikation muss gewährleistet sein.

Eine weitere entscheidende Weiche in der wissenschaftlichen Laufbahn ist die Postdoc-Phase. Angesichts der entscheidenden Bedeutung, die die Qualifikationsphase nach der Promotion für Wissenschaftlerinnen besitzt, ist es dringend geboten, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich auch für eine Familiengründung zu öffnen. Anzuregen und zu unterstützen sind daher Maßnahmen für die Förderung weiblicher wissenschaftlicher Karrieren (z. B. Stellen mit Tenure-Track, Mentoring-Programme, weiterbildende Workshops, Förderung von Sprachkompetenzen etc.). Tutor*innenprogramme in der Fakultät sollen dazu eingesetzt werden, den Studieneinstieg und die Studiensituation von Studentinnen zu verbessern. Alle genannten Angebote, wie z. B. Mentoring-Programme, Workshops, Tutor*innenprogramme, Vernetzungsmöglichkeiten Beratungsangebote sind an der Fakultät sowie der Hochschule (Graduiertenzentrum der Fakultät für Kulturwissenschaften und Jenny-Aloni-Centre) vorhanden und werden zukünftig weiter in dieser Form unterstützt. Durch das Graduiertenzentrum sowie die Referentin für Internationalisierung, welche eng mit dem Jenny-Aloni-Centre zusammenarbeitet, werden ganzheitliche und umfassende Beratungs-, Vernetzungs-, Weiterbildungsangebote für nationale und internationale Early Career Researchers ermöglicht. Zur verbesserten Employability werden ebenfalls umfassende Angebote zu jeglichen Auslandsaufenthalten im Kontext Promotion, Weiterqualifizierung, Forschung oder Vernetzung angeboten und zweimal im Jahr gezielt dazu während der Infowoche „Ab ins Ausland“ informiert.

Die Fakultät setzt sich weiterhin 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 darunterliegenden Qualifikationsstufe an Antragstellerinnen vergeben werden. Des Weiteren verpflichtet sich die Fakultät gemäß Punkt 7 des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der Universität Paderborn, darauf hinzuwirken, „dass 50% der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden sollen, sofern ausreichend qualifizierte Bewerberinnen zur Verfügung stehen“ (AM 70.24, S. 14).

Das Graduiertenzentrum der Fakultät informiert in Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat der Universität Studierende und Hochschulangehörige in der Qualifikationsphase gezielt über Maßnahmen sowie über Mittel der Förderung von Forschungsprojekten zur Queer-/Diversity-/Frauen- oder Genderforschung. Ein Schwerpunkt ist hierbei die Förderung von Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Forschungsbereichen.

Die Fakultät setzt sich darüber hinaus das Ziel, dass jedes Semester zwei Informationsveranstaltungen, in Kooperation mit dem Forschungsreferat, durchgeführt werden (eine Veranstaltung zu internationaler Forschung und Forschungsförderung und eine Veranstaltung zu nationaler Forschung und Forschungsförderung). Zudem sollen auch Forschungsaufenthalte im Rahmen von Erasmus+ und anderen Fördergeber*innen oder Forschungsinstitutionen an die Wissenschaftler*innen herangetragen

werden – dies soll weiterhin einmal im Semester und im Rahmen der Infowoche „Ab ins Ausland“ geschehen und alle Zielgruppen inkludieren. Ebenso wird während der Infowoche oder im neu konzipierten International Faculty Club der KW über Stipendien für internationale Forschungsaufenthalte informiert werden (anteilig in Kooperation mit dem Forschungsreferat, dem Jenny-Aloni-Centre oder dem International Office).

3.7 Förderung der Geschlechter-, Gender-, Diversity- und Queer-Studies und die Integration in Lehre und Curricula sowie Schwerpunkte in diesem Bereich zu bilden

Die Fakultät verpflichtet sich, Projekte zur Gender-, Diversity- und Queerforschung (sowie verwandten Forschungsbereichen) weiterhin aktiv zu fördern. Sie verspricht ebenfalls die bestehenden Forderungen und Maßnahmen aus dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 22. Oktober 2024 zu unterstützen (siehe AM 70.24, S. 13-14). Sie unterstützt interdisziplinäre Projekte auf diesem Gebiet und bemüht sich um eine Verstärkung der bestehenden Projekte. Sie unterhält das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies der Universität Paderborn und kooperiert eng mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen.

Die Fakultät fordert männliche Studierende und Wissenschaftler besonders (aber nicht nur) dazu auf, an Projekten zu diesen Forschungsbereichen 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 bzw. aufgenommen werden können.

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, bis zum Ablauf des Gleichstellungsplanes 2030 zu prüfen, inwieweit es möglich ist, ein Diversitätsmodul in alle Curricula der Studiengänge der Fakultät einbinden zu können. In dieses interdisziplinäre Modul könnten dann diversitäts-, interkulturalitäts- und genderforschungsspezifische Veranstaltungen aller Institute einfließen und von den Studierenden wählbar sein. Dieses Ziel wird ebenfalls explizit vom Präsidium unterstützt sowie die entsprechende Schwerpunktbildung in einzelnen Fächern. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen sollen auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren, Gastvorträge und Ringvorlesungen gefördert werden.

Freiwerdende Professuren aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW werden bei einer Neubesetzung weiterhin mit Genderdenomination ausgeschrieben. Die Fakultät fördert Kleinprojekte in der Queer-, Diversity- und Genderforschung aus Mitteln der Forschungsreserve im Rahmen der gegebenen finanziellen Möglichkeiten.

3.8 Steigerung eines diverseren Veranstaltungs-, Fort- und Weiterbildungsangebots an der Fakultät für alle Zielgruppen

Eine moderne Fakultät ist nicht nur ein Ort der Wissensvermittlung, sondern nimmt auch eine wichtige gesellschaftliche Verantwortung wahr, indem sie Diversität, Gleichstellung und Antidiskriminierung aktiv fördert. Fort- und Weiterbildungsangebote sowie Veranstaltungen sind ein zentrales Instrument, um Sensibilität für diese Themen zu schaffen, Kompetenzen aufzubauen und langfristigen Wandel innerhalb

der Fakultät zu bewirken. Diversität – verstanden als die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt in Hinblick auf ethnische Herkunft/Nationalität, soziale Herkunft, gesundheitliche Beeinträchtigung/Inklusion, geschlechtliche Identität/sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung und Alter/Generationen sollte dabei im Mittelpunkt stehen. Daher verpflichtet sich die Fakultät die unter Punkt 4 formulierten Forderungen und Inhalte aus dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen an der Universität Paderborn zu bewahren und zu beachten (siehe AM 70.24, S. 12-13).

Die Fakultät für Kulturwissenschaften setzt sich zudem das Ziel das Angebot an der Universität, aber auch an der Fakultät selbst, diskriminierungsfrei und diverser zu gestalten und hierbei z. B. internationale Perspektiven mit einzubinden und von Interkulturalität zu lernen. So soll z. B. auch die Hochschulallianz COLOURS und die dort mit Gleichstellung und Diversität verbundenen Synergieeffekte und Ziele genutzt und diese Ziele gemeinsam erreicht werden.

Die Fakultät strebt an, Diversitäts- und Genderfragen in der Konzeption und Umsetzung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen explizit zu berücksichtigen. Gleichzeitig sollen Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen durch gezielte Fördermaßnahmen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützt werden. Dieses Bestreben soll mit den entsprechenden zentralen Stellen gemeinsam umgesetzt werden (z.B. Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies, Hochschulallianz COLOURS, Stadt Paderborn, PLAZ, International Office, Jenny-Aloni-Centre, Referentin für Diversity, Interne Fort- und Weiterbildung, Professor*innen der Hochschule und das Veranstaltungsangebot der Studiengänge der Fakultät).

Fort- und Weiterbildungsangebote

Vielfalt in der Themenwahl schaffen

Die Themen der Weiterbildungen und Veranstaltungen sollten regelmäßig auf ihre Diversität sowie gleichstellungsspezifische Themen hin überprüft und kontinuierlich ausgeweitet werden. Besonders wichtig sind Angebote, die sich mit intersektionalen Perspektiven auf die Gleichstellung der Geschlechter, Diskriminierung und Machtmissbrauch befassen und praktisches Wissen für den Umgang mit Diversität in Hochschulen vermitteln.

Gender- und diversitätssensible Didaktik

Referent*innen, die Fort- und Weiterbildungsangebote durchführen, sollten in gendergerechter Sprache, diskriminierungsfreier Didaktik und interkultureller Kommunikation geschult werden. Auf diese Weise wird die Sensibilisierung während des Weiterbildungsangebots auch methodisch vorgelebt und verstärkt. Die Fakultät setzt sich zum Ziel bei eigenen Referent*innen gezielt darauf zu achten.

Themenausrichtung auf spezifische Zielgruppen

Angebote sollten einerseits inklusiv gestaltet sein, andererseits gezielt unterrepräsentierte Gruppen adressieren. Dies könnte beispielsweise die Förderung von Frauen in Führungspositionen oder der Genderkompetenz in der Verwaltung betreffen. Workshops im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung können z. B. sein: „Diversity-Kompetenz im Hochschulalltag“, „Sprache schafft Realität: Gendergerechte und diskriminierungsfreie Kommunikation im Arbeitsalltag“, „Mentale Stärkungsstrategien für Frauen auf dem Karriereweg“, „Kulturelle Vielfalt als Ressource: Kommunikation und Konfliktmanagement in diversen Teams“, etc.

Regelmäßige Evaluation und Weiterentwicklung

Das Veranstaltungsangebot sollte regelmäßig evaluiert werden, um sicherzustellen, dass es die Bedürfnisse aller Zielgruppen berücksichtigt und Aktualität wie Wirksamkeit gewährleistet. Dazu können Umfragen oder qualitative Feedbackgespräche innerhalb der Fakultät sowie der Personalentwicklung durchgeführt werden.

Intersektionale Gleichstellung und Diversität in den Lehrveranstaltungen und Veranstaltungsreihen

In Bezug auf die Diversifizierung von Studium und Lehre verpflichtet sich die Fakultät die Punkte des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 22. Oktober 2024 zu beachten und an diesen bestmöglich mitzuwirken (siehe AM 70.24, S. 21).

Die Fakultät setzt sich ebenso das Ziel die Möglichkeit zu prüfen (bereits unter Punkt 3.7 angesprochen), ob ein sog. Diversitätsmodul in die Curricula der Studiengänge integriert werden könnte. Ebenso werden z. B. eigens konzipierte Ringvorlesungen wie z. B. „Cultural Perspectives on...“, eine englischsprachige, internationale Vorlesung für die gesamte Fakultät, weiterhin aktiv unterstützt und beworben.

Lehraufträge sollten im besten Fall so vergeben werden, dass diverse Lehrende an der Universität lehren und dass es auch ein ausreichendes englischsprachiges Lehrangebot gibt, um andere Begegnungen mit Sprache und Interkulturalität („Internationalisierung Zuhause“) zu ermöglichen. Die Fakultät unterstützt dieses Vorhaben offen und zielt darauf ab, Gespräche mit den Instituten zu führen, um dieses Ziel umsetzen zu können.

Die Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Universität und den anderen Fakultäten, eine neue Ringvorlesung zu konzipieren und durchzuführen. Im Mittelpunkt dieser Veranstaltung sollen „Frauen in der Wissenschaft“ stehen, wobei die Vorträge von Wissenschaftlerinnen gehalten werden sollen.

Die Einführung eines diverseren Veranstaltungs-, Fort- und Weiterbildungsangebots stärkt nicht nur die fachlichen und persönlichen Kompetenzen individueller Fakultätsmitglieder, sondern führt zu einer nachhaltig inklusiveren Organisationskultur. Mit Veranstaltungen, die Diversität und Gleichstellung zum Thema machen, setzt die Fakultät ein klares Zeichen für Wertschätzung und Chancengleichheit. Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der zentralen internen Fortbildung liefert dabei die Grundlage, ein niederschwelliges, umsetzungsstarkes Angebot zu garantieren und langfristig positive Veränderungsprozesse zu erzielen.

3.9 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät verpflichtet sich dazu, den Inhalten, die die Universität Paderborn im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität formuliert hat, zu folgen und die dort formulierten Forderungen und Maßnahmen auch an der Fakultät um- und durchzusetzen (siehe AM 70.24, Punkt 8, S. 14-15).

Als Fakultätsmitglied belegt die Geschäftsführung des Graduiertenzentrums der Fakultät für Kulturwissenschaften eine Weiterbildung zur Verhinderung von sexualisierter Gewalt an Hochschulen und

erarbeitet gemeinsam mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Nachgang Maßnahmen für die Universität Paderborn.

3.10 Angemessene Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät

Die Fakultät verpflichtet sich dazu, den Inhalten des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität zu folgen und die dort formulierten Forderungen und Maßnahmen auch an der Fakultät um- und durchzusetzen (siehe AM 70.24, Punkt 9, S. 15).

Ferner ist es ein ausgesprochenes Ziel der Fakultät alle Gremien der Fakultät ausnahmslos geschlechterparitätisch zu besetzen (50% Frauenanteil). Gremienkonstitutionen und -wahlen sollen so vorbereitet und umgesetzt werden, dass eine Geschlechterparität in jedem Fall erreicht wird. Hinzu kommt, dass die Fakultät ausdrücklich daraufhin wirkt, dass die Leitung von Gremien oder Kommissionen ebenfalls zur Hälfte von Frauen übernommen wird.

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 hingewirkt.

4. Berichtspflicht

Die*Der Dekan*in der Fakultät berichtet dem Fakultätsrat nach Ablauf von 2 Jahren über den Zwischenstand und spätestens nach Ablauf von 5 Jahren abschließend schriftlich unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten über den Grad der Umsetzung bzw. Zielerreichung des Gleichstellungsplans. Der Bericht umfasst eine Analyse der Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungsmaßnahmen und die Anpassung bzw. Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Eingeführte Gleichstellungsmaßnahmen sollen im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls (ab Einführung) durchgängig evaluiert werden.

Das Dekanat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung (u. a. Frauenanteil beim Personal, bei Neuberufungen, Promotionen, Habilitationen, Studienabschlüssen; durchgeführte Maßnahmen zur Chancengleichheit) und berichtet hierüber dem Fakultätsrat.

Zur Erstellung des Berichtes und der Entwicklung weiterer Ziele und zukünftiger Maßnahmen kann der*die Dekan*in oder das (soweit vorhanden) entsprechende Prodekanat, welches mit Diversity und Gleichstellung befasst ist, eine fakultätsinterne Arbeitsgruppe bilden, welche durch die zentrale und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte begleitend beraten wird. Diese Arbeitsgruppe kann gemeinsam für zukünftige Gleichstellungspläne Zielvorstellungen und Maßnahmen formulieren, diese evaluieren und mit der Berichtslegung betraut werden.

5. Geltungsdauer

Dieser Gleichstellungsplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn (AM.Uni.PB) in Kraft.

Gleichzeitig tritt der Gleichstellungsplan der Fakultät für Kulturwissenschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 22. Juni 2020 (AM.Uni.PB 31.20) außer Kraft.

Er gilt zunächst für die Dauer von fünf Jahren. Nach zwei Jahren wird der Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft. Nach Ablauf der Laufzeit von fünf Jahre ist der Gleichstellungsplan auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggfs. zu ergänzen, um die unter Punkt 2 gesetzten Ziele zu erreichen. Falls in der Laufzeit des Gleichstellungsplans durch die Neufassung des LGG bzw. HG Änderungen notwendig werden, werden diese zeitnah eingearbeitet. Der Gleichstellungsplan ist fortzuschreiben (§ 5a LGG).

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 10. September 2025.

Paderborn, den 22. September 2025

Der Präsident
der Universität Paderborn

Professor Dr. Matthias Bauer

HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN

[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)

ISSN 2199-2819