

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 01.26 VOM 26. FEBRUAR 2026

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER FAKULTÄT FÜR NATURWISSENSCHAFTEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 26. Februar 2026

**Gleichstellungsplan der Fakultät für Naturwissenschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern
an der Universität Paderborn
vom 26. Februar 2026**

Im Rahmen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 09. November 1999 (in der Fassung vom 22. Mai 2025) und des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Veröffentlichung Nr. 70/24 vom 22. Oktober 2024) nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Naturwissenschaften erlassen, der den bisher gültigen Gleichstellungsplan (Amtliche Veröffentlichung Nr. 52/20 vom 10. Dezember 2020) fortführt.

Der Gleichstellungsplan dient der Realisierung folgender Ziele

- Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- Abbau von tradierten Rollenstereotypen, Sensibilisierung von Gender Bias
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen,
- Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre und Bildung von Schwerpunkten in diesem Bereich,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,
- Integration von Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen,
- Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Naturwissenschaften enthält für die vier Lehr- und Forschungseinheiten Chemie, Physik, Sportwissenschaft sowie Ernährung, Konsum und Gesundheit (EKG) jeweils einen Teilplan für die Frauenanteile in allen Statusgruppen. Die Zahlen zum Ist-Zustand beziehen sich weitestgehend auf das vom Dez. 1.3 zur Verfügung gestellte Tabellenwerk (Stand Januar 2025), das im Anhang enthalten ist.

Als weiteres Instrument zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist auf die Zielvereinbarungen Gleichstellung hinzuweisen, die für den Zeitraum 1. Juli 2024 - 1. Juli 2027 und damit zeitversetzter Laufzeit abgeschlossen wurden. Die Ziele jeweils gemittelt über die gesamte Fakultät sind:

- Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren von 32,5 auf 34,2%,
- Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen von 28,7 auf 35 %,
- Steigerung des Frauenanteils am sonstigen wiss. Personal von 47,6 auf 50%.

Für die Zielvereinbarungen ist ein eigener Bericht zum 01. Juli 2026 vorgesehen. Es wird daher im Bericht zum Gleichstellungsplan nur kurz der jeweilige Stand der Zielerreichung dargelegt. Die Maßnahmen zur Zielerreichung sind in den entsprechenden Unterkapiteln der Teilpläne der Lehr- und Forschungseinheiten dargelegt.

Präambel

Die Fakultät für Naturwissenschaften setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu erhalten und zu fördern.

Die Fakultät für Naturwissenschaften ergreift Maßnahmen, die sich insbesondere auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft und auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehen.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder der Fakultät für Naturwissenschaften, also für die Hochschullehrer*innen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der gesamten Fakultät für Naturwissenschaften.

Inhalt

1	Übernahme und Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans	5
1.1	Stellenausschreibungen	5
1.2	Personal- und Personalauswahlverfahren	5
1.3	Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....	5
1.4	Fort- und Weiterbildung	6
1.5	Studium und Lehre	6
1.6	Frauen- und Geschlechterforschung	6
1.7	Stipendien und Forschungsförderung	7
1.8	Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt.....	8
1.9	Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung.....	8
1.10	Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.....	9
2	Frauenanteile – Ist-Zustand, Zielvorstellungen und Maßnahmen.....	9
2.1	Department Chemie.....	9
2.1.1	Studienanfänger*innen	10
2.1.2	Studierende	12
2.1.3	Abschlussprüfungen	13
2.1.4	Promotionen	13
2.1.5	Habilitationen.....	14
2.1.6	Professuren	15
2.1.7	Wissenschaftliches Personal.....	15
2.1.8	Personal in Technik und Verwaltung	16
2.1.9	Lehrbeauftragte	16
2.1.10	Studentische Hilfskräfte.....	16
2.1.11	Auszubildende	16

2.2	Department Physik	17
2.2.1	Studienanfänger*innen	17
2.2.2	Studierende	18
2.2.3	Abschlussprüfungen	19
2.2.4	Promotionen	19
2.2.5	Habilitationen.....	19
2.2.6	Professuren	20
2.2.6	Wissenschaftliches Personal.....	20
2.2.7	Personal in Technik und Verwaltung	21
2.2.9	Lehrbeauftragte	21
2.2.10	Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte.....	21
2.2.11	Auszubildende.....	21
2.3	Department Sport & Gesundheit: Lehr- u. Forschungseinheit Sportwissenschaft	21
2.3.1	Studienanfänger*innen	21
2.3.2	Studierende	22
2.3.3	Abschlussprüfungen	22
2.3.4	Promotionen	22
2.3.5	Habilitationen.....	22
2.3.6	Professuren	22
2.3.7	Wissenschaftliches Personal.....	22
2.3.8	Personal in Technik und Verwaltung	23
2.3.9	Lehrbeauftragte	23
2.3.10	Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte.....	23
2.4	Department Sport & Gesundheit: Lehr- und Forschungseinheit Ernährung, Konsum und Gesundheit (EKG) 23	
2.4.1	Studierende und Abschlussprüfungen.....	23
2.4.2	Promotionen	24
2.4.3	Habilitationen.....	24
2.4.4	Professuren	24
2.4.5	Wissenschaftliches Personal.....	24
2.4.6	Personal in Technik und Verwaltung	24
2.4.7	Lehrbeauftragte	24
2.4.8	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	24
3	Berichtspflicht	25
4	Geltungsdauer.....	25
5	Verabschiedung	25

1 Übernahme und Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans

1.1 Stellenausschreibungen

Die Fakultät für Naturwissenschaften unterstützt den Punkt 1 des Rahmenplans ausdrücklich und wird sich bei allen Stellenausschreibungen an der beschriebenen Vorgehensweise orientieren (siehe Maßnahmen Punkt Personalauswahlverfahren: Stellenausschreibungen), mit dem Ziel die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen.

In allen Lehr- und Forschungseinheiten werden bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch wissenschaftliche Netzwerke, Expertinnen-Datenbanken und direkte Kontakte genutzt, um geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Diese Bemühungen werden in jedem Verfahren dokumentiert.

1.2 Personal- und Personalauswahlverfahren

Die Fakultät für Naturwissenschaften unterstützt den Punkt 2 des Rahmenplans ausdrücklich und wird sich bei allen Stellenausschreibungen an der beschriebenen Vorgehensweise (siehe Maßnahmen zu Personalauswahlverfahren) orientieren.

1.3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät für Naturwissenschaften unterstützt gemäß Punkt 3 des Rahmenplans alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erleichtert wird. Die Fakultät nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen durch männliche Beschäftigte und Studenten wird begrüßt und unterstützt. Entsprechend wird Teilzeitarbeit/Elternzeit von Männern in diesem Zusammenhang begrüßt.

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation: Beschäftigungsverhältnisse werden bei Bedarf so gestaltet, dass Kindererziehung und die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Mobiles Arbeiten kann von allen Beschäftigten der Fakultät im Rahmen der Dienstvereinbarung wahrgenommen werden, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Beurlaubung und Wiedereinstieg: Die Fakultät ermöglicht den Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit unterbrechen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtungen der Fakultät zu erhalten. Während der Unterbrechung bleiben sie eingebunden in das Informationsnetz und die Aktivitäten ihres Arbeitsbereichs. Nach einer Pause zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Wiedereinstieg in den Beruf bzw. in die Weiterqualifizierung gezielt gefördert werden.

Studium und Elternschaft bzw. Pflege: Die Universität Paderborn wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dies ist durch einen Familienparagraphen in den Prüfungsordnungen geregelt. Studierenden, die nicht ihre volle Kraft für das Studium einsetzen können, wird in der Studienberatung gezeigt, wie sie das Studium in sinnvoller Weise zeitlich strecken können. Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen und Prüfungen selber, sollen nach Möglichkeit zeitlich so terminiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Der Entscheidungsspielraum bei der Anwendung der Prüfungsordnungen wird zu Gunsten von Studierenden mit Familie so flexibel wie möglich ausgeschöpft.

Kinderbetreuung: Die Fakultät für Naturwissenschaften begrüßt alle Maßnahmen der Universität Paderborn bedarfsgerecht Betreuungsplätze für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden – insbesondere auch nach 16 Uhr – bereitzustellen.

Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit: Um dieses zu gewährleisten, tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit. Abweichungen sind mindestens eine Woche vorher anzukündigen.

1.4 Fort- und Weiterbildung

Die Fakultät unterstützt gemäß Punkt 4 des Rahmenplans die Teilnahme ihrer Mitarbeiter*innen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, dies gilt insbesondere auch für die Angebote der Hochschuldidaktischen Fortbildung. Sie handelt dabei nach dem im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (Punkt 4) genannten Zielen. In Konfliktfällen wird die Fakultät in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Einigung herbeiführen.

1.5 Studium und Lehre

Gemäß Punkt 5 des Rahmenplans wirbt die Universität Paderborn in der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Studienmöglichkeiten für Studiengänge, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, explizit um Frauen. Es sollen in diesem Bereich Veranstaltungen angeboten werden mit dem Ziel, Schülerinnen verstärkt anzusprechen wie z. B. die „Frühlings- und Herbstuni“. In Studiengängen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, sollen entsprechende Veranstaltungen auch für Schüler angeboten werden, z. B. der „Boys' Day“. Im gleichen Sinne soll mit Schulen, der Agentur für Arbeit und den Berufsinformationszentren zusammengearbeitet werden. Konkrete Maßnahmen der jeweiligen Lehr- und Forschungseinheiten sind in den Unterkapiteln 2.1 - 2.4 dargestellt.

Zur Verbesserung der Studiensituation insbesondere von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen/technischen Fächern sollen nach Bedarf studienbegleitende Tutorinnen- und Mentorinnen-Programme eingerichtet werden.

Hierzu sind in der Fakultät NW u.a. folgende Maßnahmen umgesetzt: Das Department Chemie betreibt einen Lernraum für alle Studierende der Chemie (B.Sc., B.Ed., M.Sc., M.Ed.). Hier können die Studierenden individuell oder in Gruppen lernen, auf Grundlagenliteratur zugreifen, und fachliche Unterstützung von studentischen Lernbegleiter*innen erhalten. Das 2012 eingerichtete Lernzentrum „Physiktreff“ bietet neben studienfachbezogenen Veranstaltungen verschiedene Workshops und Klausurtrainings an. Der Physiktreff wird seit seiner Gründung rege nachgefragt, sein Fortbestehen nach September 2025 ist Department seitig gesichert. Die LFE Sport bietet mit dem Sportmentoren-Programm ein peer-Mentoring-Programm im Bereich „Theorie und Praxis der Sportarten“ an, welches in der AG Kindheits- und Jugendforschung im Sport angesiedelt ist. In diesem Programm werden Studierende mit Schwierigkeiten in einzelnen prüfungsrelevanten Sportarten des Studiums von besonders ausgebildeten Sportmentor*innen bei der Vorbereitung auf die fachpraktische Prüfung begleitet und unterstützt.

1.6 Frauen- und Geschlechterforschung

Die Fakultät für Naturwissenschaften unterstützt gemäß Punkt 6 des Rahmenplans die Bestrebungen der Universität, Frauen- und Geschlechterforschung zu fördern. Mit diesem Ziel wurde z.B. das Projekt GeFoWiss im Rahmen der 197. Fakultätsratssitzung der Fakultät NW am 15. Januar 2025 vorgestellt, um Forschungsprojekte der Departments der NW zu identifizieren, in denen Geschlechts- und Diversitätsdimensionen Raum finden. Außerdem wird die Fakultät Studierende auf das entsprechende Lehrangebot hinweisen und, falls möglich, deren Initiativen zur Teilnahme an entsprechenden Projekten unterstützen.

In der Lehr- und Forschungseinheit Sportwissenschaft sind geschlechtsdifferenzierte Sichtweisen nicht nur Bestandteil der Lehre, sondern auch der Forschung. In den Arbeitsbereichen Sportsoziologie, Sportdidaktik und -pädagogik und Sonderpädagogische Förderung im Sport werden entsprechende Themen in der Lehre aufgegriffen und in die sportpraktische Ausbildung aufgenommen. Themen der Gleichstellung sind in die Modulinhalte für den Bachelor-Studiengang Angewandte Sportwissenschaften und die Lehramtsstudiengänge integriert.

Auch in der Lehr- und Forschungseinheit Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit sind Themen aus den Gebieten Frauen- bzw. Geschlechterforschung im Lehrangebot verankert. Folgende Veranstaltungen mit ausgewiesenen genderspezifischen Themen wurden und werden angeboten:

- Ausgewählte sozioökonomische Fragestellungen
- Care – Versorgung und Betreuung
- Didaktik des haushaltsbezogenen Unterrichts
- Ernährung und Gesundheit spezifischer Bevölkerungsgruppen
- Ernährung und Gesundheitsförderung im Kindes- und Jugendalter
- Fachdidaktik Ernährungs- und Verbraucherbildung
- Gesundheits- und Lebensführung
- Gesundheitstheorien und -handeln
- Grundlagen der Esskultur
- Lebensführung in der Konsumgesellschaft
- Sozioökonomische und soziokulturelle Grundlagen der Lebensführung
- Verantwortliche Lebensführung zwischen Ökonomie und Ökologie
- Welternährung

Generell ist in den Modulbeschreibungen der Studienordnung die genderspezifische Perspektive für die Mehrzahl der Veranstaltungen festgeschrieben, da die Strukturkategorie Geschlecht – neben anderen – für die haushaltswissenschaftliche Forschung zentral ist. In den Forschungsprojekten des Faches liegt ein Schwerpunkt auf Fragen zu Gender Mainstreaming, Work-Life-Balance, Gesundheitsverhalten und -handeln von Männern und Frauen, Arbeitsteilung usw. Daneben werden auch Themen für Bachelor- bzw. Masterarbeiten mit Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung vergeben.

1.7 Stipendien und Forschungsförderung

Im Sinne von Punkt 7 des Rahmenplans werden Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ermutigt, auf Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht und bei der Beantragung beraten. Im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen werden Frauen gleiche Chancen eröffnet, sich mit Arbeitsergebnissen in Publikationen, auf Tagungen und bei Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen. Die Fakultät für Naturwissenschaften setzt sich das Ziel, dass bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung individuelle Lebensbiographien, wie z. B. Elternzeiten, besondere Berücksichtigung finden und dadurch keine Nachteile entstehen.

Die Mehrzahl der Lehramtsstudierenden hat nur eine geringe Motivation zu promovieren. Dieses Verhalten kann möglicherweise damit begründet werden, dass der Beruf Lehrer*in und der damit verbundene Beamtenstatus Studierenden mit Familiengründungsabsichten mehr Potenzial als eine wissenschaftliche Laufbahn bietet. Abgesehen davon ist eine Promotion für die spätere Tätigkeit an der

Schule nicht immer hilfreich sowie die Aussicht auf eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft begrenzt.

1.8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Naturwissenschaften duldet gemäß Punkt 8 des Rahmenplans keinerlei Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und trifft Maßnahmen gegen derartiges Verhalten. Sie gewährleistet Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell diskriminierendes Verhalten, Belästigung und Gewaltanwendung unterbleiben. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingeschaltet werden. Es ist dabei sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführende Person entstehen.

Nähere Einzelheiten werden in der Richtlinie für ein respektvolles Miteinander an der Universität Paderborn und zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität Paderborn (Nr. 25/22) vom 20. Mai 2022 geregelt.

In der Lehr- und Forschungseinheit Sportwissenschaft wird die Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt bzw. Aggression und Angst im Sport unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten in der Lehrer*innenausbildung und in den wissenschaftlich orientierten Studiengängen thematisiert und werden die Erkenntnisse aus diesen Seminarthemen und Literaturrecherchen kontinuierlich in den Ausbildungsprozess im Bereich Theorie und Praxis der Sportarten übernommen. Hierbei aktiv sind insbesondere die Arbeitsbereiche „Sportsoziologie“ und „Inklusion im Sport“. Zusätzlich wird vom Arbeitsbereich „Sportdidaktik und -pädagogik“ in Zusammenarbeit mit dem Hochschulsport, den Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenberatungsstelle Lilith e.V. ein Konzept zum Schutz vor Missbrauch und sexualisierter Gewalt im Sport entwickelt.

1.9 Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung

Gemäß § 9 des Rahmenplans sind die Gremien der Fakultät geschlechtersparitätisch zu besetzen, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung werden jeweils aktenkundig gemacht. Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter hingewirkt werden.

Die geschlechtersparitatische Besetzung stellt erfahrungsgemäß in Fächern bzw. Gruppen mit geringen Frauenanteil eine besondere Herausforderung dar. Die Fakultät für Naturwissenschaften strebt an, dass Frauen, die durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Selbstverwaltung überproportional beansprucht sind, nach Möglichkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet werden bzw. weitere Unterstützung zur Entlastung erhalten. In diesem Sinne wird z.B. der Studiendekanin eine Unterstützung von 6 PM WHB/Jahr zugewiesen.

Die Frauenanteile im Fakultätsrat der Fakultät beträgt in der aktuellen Amtsperiode 10/2023 – 09/2025 in der Gruppe der Hochschullehrer*innen 50 % und insgesamt 60%. Die Fakultät für Naturwissenschaften strebt an, diesen Frauenanteil zu halten.

Im Dekanat der Fakultät beträgt der Frauenanteil in der aktuellen Amtsperiode 10/2023 – 09/2027 leider nur 16,7%. Hier sind eine Vielzahl von Randbedingungen (Zugehörigkeiten und Zuständigkeiten) zu beachten, während gleichzeitig die Anzahl der Frauen, die zu einer Mitwirkung im Dekanat aufgrund der hohen Auslastungen mit Lehre, professoralen Verpflichtungen und anderen Gremien in der Lage sind, sehr begrenzt ist. Die Fakultät setzt sich dennoch das Ziel, für das nächste Dekanat 2027 – 2031 einen Frauenanteil von einem Drittel, was näherungsweise dem aktuellen Frauenanteil bei den Professoren entspricht, anzustreben, und wird dafür frühzeitig werben.

1.10 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und der Stellvertreterin vertritt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität auf Fakultätsebene. Sie wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin. Ihre Aufgabenbereiche umfassen insbesondere:

- Beratung und Information von Mitgliedern der Fakultät in Gleichstellungsfragen,
- Mitwirkung im Fakultätsrat mit beratender Stimme,
- Mitglied in den Berufungskommissionen und anderen Gremien der Fakultät mit beratender Stimme, in Absprache und Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität,
- Mitwirkung und Beratung der Fakultätsleitung bei der Erstellung der Gleichstellungspläne und der Berichte dazu sowie der Begleitung der Umsetzung dieser Pläne. Verantwortlich für die Umsetzung der Pläne ist die Fakultät.

Die Fakultät sorgt dafür, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen führt. Hierzu sind durch die Fakultät geeignete Maßnahmen umzusetzen. In diesem Sinne wird z.B. derzeit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Naturwissenschaften eine Unterstützung von 3 PM WHB/Jahr zugewiesen.

2 Frauenanteile – Ist-Zustand, Zielvorstellungen und Maßnahmen

Aufgrund der sehr heterogenen Situation und Handlungsbedarfe ist der weitere Gleichstellungsplan in Teilpläne für die vier Lehreinheiten der Fakultät unterteilt.

2.1 Department Chemie

Grundsätzlich ist vorab festzustellen, dass die absoluten Studierendenzahlen in den naturwissenschaftlichen Fächern z.T. recht klein sind, so dass eine solide statistische Betrachtung nicht immer möglich ist.

2.1.1 Studienanfänger*innen

	1.Fach-sem. B.Sc.		1.Fach-sem. B.Ed. Lehramt		1.Fach-sem. B.Sc. Material- wissen- schaften		1.Fach-sem. M.Sc.		1.Fach-sem. M.Ed. Lehramt		1.Fach-sem. M.Sc. Materials Science		Chemie	
	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w
2022: SS 22 WS 22/23	90	48,9	37	51,4	21	28,6	18	22,2	14	64,3	8	62,5	188	46,3
2023: SS 23 WS 23/24	75	60,0	27	66,7	34	32,4	12	16,7	15	53,5	10	30,0	173	50,3
2024: SS 24 WS 24/25	79	67,1	25	40,0	25	28,0	10	50,0	14	35,7	14	64,3	167	53,3

Gemittelt über alle Studiengänge des Departments Chemie ist eine ausgewogene Nachfrage durch Männer und Frauen erkennbar. Trotz eines starken Rückgangs der Studienanfänger*innen liegt der Frauenanteil unverändert bei um die 50 %. Bezogen auf die einzelnen Studiengänge ergeben sich allerdings teils erhebliche Variationen:

In den Jahren 2023–2024 lag der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn im B.Sc.-Studiengang im Bereich von 60,0–67,1 %, was eine deutliche Zunahme im Vergleich zum Zeitraum 2016–2019 (im Bereich von 51,7 – 53,6 %) darstellt. Der Anteil der B.Sc.-Anfängerinnen liegt damit auch deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von 49,1 % Studienanfängerinnen an deutschen Universitäten im Jahr 2023 (1. und 2. Semester, siehe Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Statistik der Chemiestudiengänge 2023).

Der Anteil der M.Sc.-Studienanfängerinnen ist aufgrund der geringen Anzahl von Studienanfänger*innen weitaus stärkeren Schwankungen unterworfen. 2024 lag der Anteil leicht oberhalb des Durchschnitts an Universitäten von 44,6 % (1. und 2. Semester, siehe Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Statistik der Chemiestudiengänge 2023).

Seit dem WS 2021/22 wird der Bachelorstudiengang Materialwissenschaften angeboten. Hier lag der Anteil der Studienanfängerinnen um die 30 % (2023: 32,4 %, 2024: 28,0 %). Somit lässt sich sagen, dass dieser Studiengang bereits in der Anfangsphase deutlich besser von Frauen angenommen wurde als der englischsprachige Masterstudiengang Materials Science.

Aber auch im Masterstudiengang Materials Science lässt sich eine deutliche Zunahme des Frauenanteils bei den Anfänger*innen beobachten, welcher in 2023 30,0 % und in 2024 64,3 % betrug. Somit konnte das Ziel, den Anteil der Studienanfängerinnen in diesem Studiengang zu erhöhen, erreicht werden.

Bei den drei Studiengängen im Lehramt ist der Frauenanteil aufgrund der geringen Anfängerzahlen ebenfalls merklichen Schwankungen unterworfen. Im B.Ed. bewegte er sich zwischen 66,7 % (2023) und 40 % (2024). Im M.Ed. wurde im gleichen Zeitraum ein ähnlicher Rückgang beobachtet (2023: 53,5 %, 2024: 35,7 %). Hier ist aber die niedrige Fallzahl unbedingt zu berücksichtigen. Insgesamt liegt der

Frauenanteil in der Chemie aber leicht über 50%. Ob es sich hier wirklich um einen negativen Trend handelt, wird in den kommenden Jahren beobachtet werden und vor allem das Ziel verfolgt, diesen Anteil bei den Studienanfängerinnen zu halten.

Das Fach Chemie wird weiterhin seine Maßnahmen zur besonderen Ansprache von weiblichen Studienwilligen fortsetzen, um diesen Anteil zu halten:

- Kinderfreizeit für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität in den Oster-, Sommer- und Herbstferien: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn. Diese Maßnahme dient gleichermaßen der frühzeitigen Ansprache von Mädchen und Jungen für die Naturwissenschaften wie auch den berufstätigen bzw. studierenden Eltern durch die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten.
- Praktikum für Schüler*innen: Diese Maßnahme richtet sich insbesondere an Schüler*innen der gymnasialen Oberstufe. Bei der bisherigen Durchführung lag der Frauenanteil stets nahe an 50%.
- Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“: Um die strukturellen Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufzubrechen und speziell Schülerinnen für MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) – Studiengänge zu begeistern, wurde bereits 1999 das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft" gestartet. Im Projekt werden verschiedene Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums konzipiert, organisiert und durchgeführt. Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe nutzen bspw. die Frühlings- und Herbst-Uni, um ihre Fähigkeiten auszuprobieren, neues Selbstbewusstsein zu entwickeln und eine interessenorientierte Studien- und Berufswahl zu treffen. Das Department Chemie unterstützt diese Initiative finanziell, durch Mitgliedschaft in der Steuerungsgruppe und durch Veranstaltungsangebote (Praktische Versuche).
- CoolMINT-Schülerlabor: CoolMINT ist das Labor für Schüler*innen der Universität Paderborn und des HNF. Es möchte das Interesse und damit Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik bei Kindern und Jugendlichen wecken und zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) motivieren. Workshop- und Technik-Tage im CoolMINT eröffnen den Kindern und Jugendlichen spannende Begegnungen mit Wissenschaftler*innen, modernen Geräten und aktueller Forschung. Sie entdecken, was wissenschaftliches Arbeiten in der Praxis bedeutet und erhalten Anstöße für ihre berufliche Orientierung. CoolMINT ist damit ein außerschulischer Lernort, der das schulische Angebot ideal ergänzt, und der neben Schülern auch vor allem Schülerinnen aller Jahrgangsstufen ansprechen will.

Die Maßnahmen brauchen nicht genderspezifisch zu sein, um Mädchen für das MINT-Fach Chemie zu interessieren und für ein Studium der Chemie zu motivieren. Daher dienen auch Angebote wie das COOLMINT-Schülerlabor der Frauenförderung, da sich hier für die entsprechend sensibilisierten Dozentinnen und Dozenten die Chance zur besonderen Ansprache von Schülerinnen bietet.

2.1.2 Studierende

	B.Sc.		B.Ed. Lehramt		B.Sc. Material- wissen- schaften		M.Sc.		M.Ed. Lehramt		M.Sc. Materials Science		Chemie	
	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w
WS 23/24	173	45,1	139	38,9	59	28,8	41	24,4	40	52,5	46	21,7	498	38,2
WS 24/25	165	50,9	110	40,0	69	27,5	35	25,7	39	43,6	43	37,2	461	41,0

Der Anteil weiblicher Studierender im B.Sc. Studiengang liegt aktuell oberhalb des bundesdeutschen Durchschnitts an B.Sc. Chemiestudentinnen an deutschen Universitäten 2023 von 43,7 % (Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Statistik der Chemiestudiengänge 2023). Diese positiven Zahlen sollen erhalten werden.

Aufgrund des höheren Frauenanteils der Studienanfänger sowie der Studierenden im B.Sc. in der aktuellen Phase wird erwartet, dass sich der Anteil der Studentinnen auch im M.Sc. in den nächsten Jahren wieder erhöhen wird.

Der Frauenanteil bei den Studierenden des Studiengangs B.Sc. Materialwissenschaften liegt bei leicht unter 30 % (WS 23/24: 28,8 %, WS 24/25: 27,5 %) und ist damit auf einem ähnlichen Niveau wie bei den Studienanfängern. Im M.Sc. Materials Science ist der Anteil der Studentinnen von 21,7 % im WS 23/24 auf 37,2 % im WS 24/25 gestiegen, was durch den stark gestiegenen Anteil der Studienanfängerinnen verursacht wird. Dieser Anstieg liegt vermutlich daran, dass der englischsprachige Masterstudiengang in der Anfangsphase stark von Studierenden aus Ländern nachgefragt wurde, in denen weibliche Studierende in den MINT-Fächern unterrepräsentiert sind. Der deutschsprachige Bachelorstudiengang hingegen konnte von Anfang an viele deutsche und chinesische Studierende anziehen, bei denen der durchschnittliche Frauenanteil höher liegt.

Der Frauenanteil bei den Lehramtsstudierenden liegt in den B.Ed.-Studiengängen um die 40 % (WS 23/24: 38,9 %, WS 24/25: 40,0 %). In den M.Ed.-Studiengängen lag er mit 43,6 % (WS 24/25) – 52,5 % (WS 23/24) deutlich höher. Hier ist also ein positiver Trend zu beobachten, der die bisherigen Maßnahmen bestätigt.

Zur Verbesserung der Studiensituation aller Studierender der Chemie (B.Sc., B.Ed., M.Sc., M.Ed.) betreibt das Department Chemie einen Lernraum. Hier können die Studierenden individuell oder in Gruppen lernen, auf Grundlagenliteratur zugreifen, und fachliche Unterstützung von studentischen Lernbegleiter*innen erhalten.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs setzt sich das Department das Ziel, Frauen als Vortragende im Kolloquium und in Seminaren zu gewinnen. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, ist das Department weiterhin bemüht, Absolventinnen des Departments Chemie und in der Industrie tätige Chemikerinnen zu Vorträgen einzuladen.

2.1.3 Abschlussprüfungen

	B.Sc. ohne Lehramt		B.Ed. Lehramt		B.Sc. Material- wissen- schaften		M.Sc. ohne Lehramt		M.Ed. Lehramt		M.Sc. Materials Science		Chemie	
	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges	% w		
2022	21	38,1	14	64,2	3	33,3	11	63,6	9	71,4	19	10,5	77	41,6
2023	21	14,3	16	62,5	19	21,1	5	40,0	8	37,5	13	23,1	82	30,5
2024	14	64,3	16	31,3	12	41,4	14	42,6	17	58,8	13	15,4	86	43,0
2022- 2024	56	35,7	46	52,2	34	29,4	30	50,0	34	52,9	45	15,6	245	38,4

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen werden die Frauenanteile als Durchschnittswerte in Dreijahreszeiträumen betrachtet:

Im Zeitraum 2022–2024 werden für Abschlüsse im B.Sc.- und im M.Sc.-Studiengang Werte von 35,7 % und 50,0 % erreicht. Der Wert liegt für den B.Sc. deutlich unter dem durchschnittlichen Frauenanteil bei den Studienanfänger*innen, für den M.Sc. allerdings darüber. Bundesweit lag im Jahr 2023 der Anteil weiblicher Bachelorabschlüsse bei 42 % und derjenige der Masterabschlüsse bei 36 %.

In den materialwissenschaftlichen Studiengängen werden bei den Bachelor- und Masterabschlüssen Frauenanteile von 29,4 % und 15,6 % erreicht. Der Anteil bei den Bachelorabschlüssen ähnelt somit dem bei den Studienanfängerinnen im B.Sc. Materialwissenschaften. Im M.Sc. Materials Science liegt der Frauenanteil bei den Abschlüssen deutlich unter dem bei den Studienanfängern.

Die Lehramtsstudiengänge erreichen bei den Bachelor- und Masterabschlüssen Frauenanteile von 52,2 – 52,9 %. Diese Werte sind vergleichbar mit den Anteilen an Studienanfängerinnen, es wird angestrebt, diese Werte zu halten. Während in den Lehramtsstudiengängen die bisherigen Maßnahmen weiterverfolgt werden können, werden in den materialwissenschaftlichen Studiengängen die oben genannten Lernhilfen (Lernraum Chemie etc.) verstärkt beworben werden.

2.1.4 Promotionen

Im Zeitraum 2022–2024 gab es 39 Promotionen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 25,6 %, welcher deutlich unter dem des Zeitraums 2016–2018 (45,0 %) und unter dem Durchschnittswert (GDCh Jahr 2023) an deutschen Universitäten von 36,3 % liegt. Weiterhin liegt der Wert unterhalb des Frauenanteils an Masterabsolvent*innen von ca. 40 %.

	Gesamt	% w
2016-18	40	45,0
2019	21	47,6
2020	13	23,1
2021	14	28,6
2022	13	7,7
2023	10	20,0
2024	16	43,8
2022-24	39	25,6

Der niedrige Mittelwert 2022 – 2024 wird durch die Jahre 2022 und in geringerem Maße 2023 verursacht. Wie auch schon die Jahre 2020 und 2021 wiesen diese beiden Jahre ausgesprochen niedrige Frauenanteile auf. Auch wenn die Ursache dafür nicht klar ist, fällt auf, dass es sich hierbei um die Jahre

der Corona-Pandemie handelt, in denen es zu teils deutlichen Verzögerungen bei der Bearbeitung von Drittmittelprojekten und Einschränkungen bei der Labornutzung kam. Der Frauenanteil hatte in diesem Zeitraum ein ausgeprägtes Minimum im Jahr 2022 (7,7 %). Seitdem ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen, so dass das Jahr 2024 mit 43,8 % wieder nahe bei den Vor-Corona-Werten liegt. Weiterhin ist der Frauenanteil bei den Promotionsstudierenden seit 2020 deutlich von 36,4 % auf 44,9 % in 2024 gestiegen. Dies lässt darauf hoffen, dass auch bei den Promotionen künftig wieder höhere Frauenanteile vorliegen werden.

Damit sich dieser Trend fortsetzt wird das Department Chemie weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und fördern. Die Unterstützung der Promotionsstudentinnen durch das Mentoring-Programm für Doktorandinnen wird begrüßt. Eine aktive Steuerung in diesem Bereich ist kaum möglich, da die Frauenanteile bei den Promotionsstellen in Chemie (wie auch in Physik) durch die Nachfrage und nicht durch das Stellenangebot begrenzt sind. Es werden möglichst alle Master-Absolventinnen zur Aufnahme eines Promotionsstudiums motiviert. Zur Besetzung der Promotionsstellen tragen verstärkt internationale Bewerbungen, bei denen in der Regel nur ein geringer Frauenanteil festzustellen ist, bei.

2.1.5 Habilitationen

Im Zeitraum 2019 bis heute fand in der Chemie nur eine Habilitation von einem Mann (Kolloquium im Juni 2020) statt, was damit zu begründen ist, dass die Habilitation als Qualifikationsnachweis zunehmend an Bedeutung verliert und z.B. das Instrument der Juniorprofessuren an Bedeutung gewinnt und auch genutzt wird, aktuell für eine Frau (seit WiSe 22/23) und einen Mann (seit WiSe 25/26). Darüber hinaus sollen Postdocs zu alternativen Qualifikationsmöglichkeiten wie etwa der Drittmittelinwerbung im Bereich der Nachwuchsförderung stärker motiviert werden. Laut Genderportal NRW gab es im Zeitraum 2021–2023 landesweit insgesamt 14 Habilitationen in der Chemie, davon 3 von Frauen (21,4 %).

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf dem Weg über eine Juniorprofessur, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies gilt im besonderen Maße für Eltern, die bei der Vereinbarkeit bestmögliche Unterstützung erfahren sollten. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu. Das Department Chemie kann diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern. Es wird deshalb

- qualifizierte Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und zu einer Karriere im Berufsfeld Forschung und Lehre ermutigen;
- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen;
- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen auch finanziell unterstützen. Das Department wird dazu – sofern möglich – auch notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren erstatten;
- und habilitierende Eltern mit den in Kapitel 1.3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf beschriebenen Maßnahmen unterstützen.

Das Department Chemie setzt sich zum Ziel, innerhalb der nächsten Jahre entsprechend qualifizierte Frauen für eine Habilitation oder eine Position als Nachwuchswissenschaftlerin der Universität Paderborn zu motivieren.

2.1.6 Professuren

Im Januar 2025 waren von 11 Professuren der Chemie drei mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 27,3 %. Für das Jahr 2022 betrug gemäß Genderportal NRW der Anteil weiblich besetzter Professuren in der Chemie NRW-weit 20,9 %. Damit liegt das Department Chemie oberhalb des landesweiten Durchschnitts. Es ist bereits absehbar, dass durch das im Gültigkeitszeitraum des bisherigen Gleichstellungsplans begonnene Berufungsverfahren zur Nachfolgeregelung der W3-Professur „Physikalische Chemie (NF Kitzerow)“ sowie das Verfahren zur Besetzung der W1-Professur mit Tenure Track auf W2 Anorganische Chemie keine Verbesserung des Frauenanteils erzielt werden kann. Die Gewinnung einer Frau auf die W2-Professur Technische Elektrochemie zum SoSe 2025 wird kompensiert durch das Ausscheiden der Frau auf der W2-Professur Physikalische Chemie im SoSe 2025. Letztere Professur soll nach aktuellem Stand nicht wiederbesetzt werden.

Im Zeitraum des neuen Gleichstellungsplans stehen neben dem Abschluss der o.g. noch laufenden Verfahren regulär nur die Wiederbesetzung der Professur W3 Technische Chemie ("Coatings, Materials & Polymers") an. Voraussichtlich muss diese Professur zur Finanzierung einer bereits besetzten und nicht im Stellenplan abgesicherten Professur eingesetzt werden, so dass auch kein Berufungsverfahren erfolgen wird. Im Falle von Neubesetzungen aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens z.B. durch Annahme externer Rufe, strebt das Department Chemie an, den bisherigen Frauenanteil bei den Professuren weiterhin auf einem im Landesvergleich überdurchschnittlichen Wert, s. Genderportal NRW, zu halten.

Falls doch neue Verfahren eingeleitet werden können, wird das Department Chemie zur Verbesserung der Gewinnung von Frauen wie bisher folgende Maßnahmen ergreifen (s.a. Punkt 2.2 des Rahmenplans):

- geeignete Bewerberinnen aus dem In- und Ausland auf Ausschreibungen hinweisen,
- Ausschreibungen auch an die einschlägigen Netzwerke und Datenbanken von Nachwuchsforscherinnen weiterleiten,
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsvortrag einladen.

2.1.7 Wissenschaftliches Personal

Im Januar 2025 betrug die Anzahl der wissenschaftlichen Beamt*innen 8, wobei keine Frau vertreten war. Diese Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt und lässt sich nur langsam korrigieren. Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans steht die Besetzung einer derzeit vakanten Ratsstelle, die einer wiederzubesetzenden Professur zugeordnet ist, an. Bei der Besetzung hat üblicherweise die neuberufene Person das Vorschlagsrecht.

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen gibt es 4 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, finanziert aus Haushaltsmitteln (Stand Januar 2025). Hier beträgt der Frauenanteil 25,0 %. Im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans stehen keine Neubesetzungen an. Die befristete Beschäftigung in dieser Gruppe erfolgt in der Regel mit der Zielsetzung einer Promotion zur Verbesserung der Chancen für die spätere berufliche Karriere. Für die nähere Interpretation dieses Wertes ist die Zusammenfassung über alle Finanzierungsarten zweckmäßig. Die aktuellen Zahlen (Januar 2025) sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	M	W	Gesamt	W in %
Haushaltsmittel	19	22	41	53,7
Drittmittel	22	12	34	35,3
Gesamt	41	34	75	45,3

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von 45,3 % wieder. Im Zeitraum 2022–2024 betrug die Anzahl der Masterabsolventinnen über alle Studiengänge 40 (2022: 14, 2023: 8, 2024: 18), davon 18 in den Lehramtsstudiengängen. Da nicht alle Absolvent*innen der Lehramtsstudiengänge eine Promotion anstreben, kann man bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 3–4 Jahren davon ausgehen, dass fast alle interessierten Masterabsolventinnen eine Finanzierung für ihre Promotionsarbeit bekommen. Erfahrungsgemäß ist der Frauenanteil bei externen Bewerbungen trotz entsprechender Bestrebungen eher gering. Der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen beträgt über den Zeitraum 2022–24 gemittelt 36,7 %. Damit liegt der weibliche Anteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitern deutlich über dem Frauenanteil bei den Masterabschlüssen, was üblicherweise die Zielvorgabe wäre. Eine verstärkte Bewerbung des Mentoring-Programms der Universität Paderborn soll die Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse unterstützen.

2.1.8 Personal in Technik und Verwaltung

Im Department Chemie waren zum Stichtag Januar 2025 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 25 Personen beschäftigt, davon 21 Frauen (84,0% Frauenanteil). Befristete Anstellungen gab es lediglich bei einer Mitarbeiterin.

Das Department Chemie unterstützt weiterhin die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung bestmöglich durch die in Kapitel 1.3, 1.4 und 1.8 angegebenen Maßnahmen

2.1.9 Lehrbeauftragte

Im Department Chemie wurden im Zeitraum 2020 bis 2024 insgesamt 27 Lehraufträge, davon 4 an Frauen vergeben, was einem Frauenanteil von 14,8 % entspricht. Lehraufträge werden nahezu ausschließlich an externe Spezialist*innen, Privatdozent*innen oder ehemalige Dozent*innen der Universität Paderborn vergeben, und zwar immer wieder an dieselben Personen. Das Department Chemie erachtet Lehraufträge (viel Arbeit für wenig oder ganz ohne Bezahlung) nicht für ein wirksames Instrument zur Frauenförderung, wird aber Frauen, die einen Lehrauftrag wünschen, dieses nicht verwehren, auch um die Sichtbarkeit von Frauen in der Chemie zu stärken.

2.1.10 Studentische Hilfskräfte

Im Januar 2025 hatten 13 Studierende eine SHK- und 15 Studierende eine WHB-Stelle. Der Frauenanteil betrug bei den SHKs 61,5 % und bei den WHBs 26,7 %. Damit liegt deren Anteil für die SHKs deutlich über dem weiblichen Anteil bei den Studierenden in den Bachelorstudiengängen (42,7 % im WS 24/25). Bei den WHBs liegt der Frauenanteil allerdings unterhalb des Anteils in den Masterstudiengängen (WS 24/25: 35,9 %). Ziel sollte sein, dass auch der Frauenanteil bei den WHBs den Frauenanteil bei den Studierenden in den Masterstudiengängen angenähert widerspiegelt. Es ist schwer, geeignete Maßnahmen zu formulieren, denn alle Studierenden bekommen auf Anfrage einen SHK- bzw. WHB-Job, wenn Bedarf und Geld vorhanden sind. Hierbei wird nicht zwischen m, w oder d unterschieden.

2.1.11 Auszubildende

Seit 2019 sind keine Auszubildenden mehr im Department Chemie.

2.2 Department Physik

Generell gilt, dass der Frauenanteil in der Physik fast ausschließlich durch die Zahl der geeigneten Interessentinnen begrenzt ist, und kaum durch die Zahl der angebotenen Studienplätze und Stellen limitiert wird. Zentrale Ziele des Departments Physik bleiben die Frauenförderung sowie die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender.

2.2.1 Studienanfänger*innen

	1. Fachsem. B.Sc.		1. Fachsem. M.Sc.		1. Fachsem. M.Sc. Optoelectronics & Photonics		1. Fachsem. B.Ed. Lehramt		1. Fachsem. M.Ed. Lehramt	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2023: SS23 WS 23/24	82 36	28,0 30,6	39 11	23,1 27,3	9 2	33,3 0	381 257	78,7 83,3	34 75	76,5 80
2024: SS24 WS 24/25	85 45	38,8 28,9	15 13	20 30,8	4 2	25 50	249 257	64,7 83,3	100 82	80 84,1

Das Department Physik verfolgt weiterhin das Ziel, den Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen deutlich zu steigern. Um dieses Ziel zu erreichen, werden bewährte Maßnahmen konsequent fortgeführt und durch neue, gezielt auf Frauenförderung ausgerichtete Initiativen ergänzt.

Fortgeführte Maßnahmen

- **SommerCamp Physik:** Das beliebte SommerCamp bleibt ein zentrales Element der Nachwuchsförderung. Mit einem Frauenanteil von über 30 % trägt es nachweislich dazu bei, Vorurteile gegenüber der Physik abzubauen und insbesondere junge Frauen für ein Bachelorstudium der Physik zu begeistern. Die Maßnahme wird aufgrund ihres Erfolgs weiterhin regelmäßig angeboten und aktiv beworben.
- **Teilnahme an etablierten Programmen und Veranstaltungen:** Das Department beteiligt sich weiterhin an erfolgreichen Formaten wie dem Schnupperstudium für Frauen und Mädchen, dem bundesweiten Girls' Day, den hochschulinternen Veranstaltungen Frühlings-Uni und Herbst-Uni sowie verschiedenen MINT-Workshops und Schulbesuchen in der Region.
- **ProgrammLookUPB und NRW-Technikum:** Das Department unterstützt aktiv die Programme LookUPB und NRW-Technikum, bei denen Studentinnen anderer MINT-Fächer als Mentorinnen Schülerinnen begleiten und für den Physikstudiengang begeistern.
- **Eventphysik:** Die bekannte Veranstaltungsreihe Eventphysik bleibt ein wichtiger Baustein der Öffentlichkeitsarbeit. Sie vermittelt auf unterhaltsame Weise Begeisterung für Physik und erreicht durch Auftritte in Funk und Fernsehen (ARD, WDR, RTL) ein breites Publikum.
- **Schülerlabor „coolMint“:** Das Schülerlabor wird weiterhin als Ort des Experimentierens und Entdeckens für Kinder und Jugendliche genutzt, um frühzeitig Interesse an Naturwissenschaften zu wecken.
- **Netzwerk mit Schulen:** Die enge Zusammenarbeit mit Schulen in der Region (z. B. St. Xaver Gymnasium Bad Driburg, Theodorianum Paderborn) wird fortgeführt und ausgebaut. Schülerinnen sollen bereits während ihrer Schulzeit mit den Forschungsfeldern und Berufsperspektiven der Physik in Kontakt kommen.

- **Teilnahme an Berufsmessen:** Durch die fortwährende Präsenz auf regionalen und überregionalen Berufsmessen wird Physik als attraktives Berufsfeld – insbesondere auch für Frauen – vorgestellt.

Neue und geplante Maßnahmen

- **Gezielte Social-Media-Kampagnen:** Der Ausbau der Präsenz in sozialen Netzwerken (z. B. TikTok über MintUPB) soll stärker genutzt werden, um weibliche Zielgruppen direkt anzusprechen und Rollenbilder in der Physik positiv zu verändern.
- **Mentoring- und Role-Model-Programme:** Stärker beworben werden soll das Mentoring-Programm der Universität, das Studentinnen und Absolventinnen als Vorbilder sichtbar macht und Schülerinnen den Einstieg in ein Physikstudium erleichtert.

Durch die Kombination bewährter Programme mit neuen, gezielt auf junge Frauen ausgerichteten Initiativen soll das Department Physik die Attraktivität des Studiengangs weiter steigern, Barrieren abbauen und den Anteil von Frauen in der Physik nachhaltig erhöhen.

2.2.2 Studierende

	B.Sc. ohne Lehramt		B.Ed. Lehramt		M.Sc. ohne Lehramt		M.Ed. Lehramt		M.Sc. Optoelectronics & Photonics	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
WS 2023/24	184	25	811	76,1	52	26,9	271	82,7	30	16,6
WS 2024/25	187	23,5	800	74,4	73	35,6	298	81,5	32	28,1

Auch nach Studienbeginn werden die Studentinnen unterstützt: Das seit 2012 bewährte Lernzentrum „Physiktreff“ bietet nach wie vor neben studienfachbezogenen Veranstaltungen verschiedene Workshops und Klausurtrainings an. Der Physiktreff wird seit seiner Gründung rege nachgefragt, sein Fortbestehen nach September 2025 ist Department seitig gesichert.

Für Studentinnen und Doktorandinnen bietet darüber hinaus das Mentoring-Programm der Universität neben Weiterbildungsmöglichkeiten auch Informationen zu weiterer, finanzieller Unterstützung. Derzeit befindet sich eine Physikstudentin aus der Physikdidaktik im Mentoring-Programm. Das Department Physik setzt sich weiterhin dafür ein, die Angebote der Mentoring-Programme zu bewerben und Studentinnen und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

Das Department Physik fördert weiterhin sowohl finanziell als auch personell durch Mitarbeit in der Steuerungsgruppe das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft (fgi)", das sich u.a. mit der Erstellung von gendergerechten Schülerinnen-Workshop-Angeboten in den MINT-Fächern, mit kritischer Reflexion und Weiterentwicklung des vorhandenen Workshop-Angebots (Entwicklung neuer Formate) sowie der Entwicklung neuer Ansätze für geschlechterbezogene universitäre Lehre beschäftigt.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs begrüßt das Department regelmäßig Frauen als Vortragende im Physikalischen Kolloquium, dem PhoQS, dem TRR-142 sowie in den jeweiligen Arbeitsgruppen. Genderfragen in der Physik werden darüber hinaus gezielt zum Thema physikalischer Kolloquien gemacht. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, lädt das Department gezielt Absolventinnen des Departments Physik und

in der Industrie tätige Physikerinnen zu Vorträgen ein. Des Weiteren bemüht sich die Physik auch um Vortragende aus eher fachfremden Bereichen wie z.B. den Kulturwissenschaften. Im Speziellen stehen hier Vorträge und Seminare der Human-Wissenschaften bzw. Gender Studies im Fokus.

Ein zentrales Ziel des Departments, neben der Gewinnung neuer Studentinnen, ist auch die Vermeidung von Studienabbrüchen bei Physikstudentinnen. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind die oben genannten Mentoring-Programme sowie die hochschulweit angebotenen Projekte und Hilfestellungen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium und Familie.

2.2.3 Abschlussprüfungen

Starke Schwankungen verzeichnet weiterhin der Anteil der weiblichen Bachelor- und Masterstudierenden in den Jahren 2019 bis 2024 mit einem Durchschnittswert von 22,2 % und 15,7 % bei den Abschlüssen. Gegenüber den Vorjahren sind somit leichte Zuwächse zu verzeichnen, die jedoch in jedem Falle ausbaubedürftig erscheinen. Vorrangiger Handlungsbedarf besteht im Hinblick auf die künftig sinkenden Studierendenzahlen, vor allem in der Erhöhung der Gesamtstudierendenanzahlen sowie des Frauenanteils bei den Studienanfänger*innen. Das Department wird weitere Werbemaßnahmen, wie zuvor unter Punkt 2.2.2 genannt, ergreifen, um möglichst alle abschließenden Bachelorstudentinnen zur Aufnahme eines Masterstudiums am Department Physik zu motivieren.

2.2.4 Promotionen

Im Zeitrahmen 2022 bis 2024 führte das Department Physik 34 Promotionen durch, wobei der Frauenanteil bei 17,6 % liegt. Über die kommenden Jahre zeichnet sich jedoch wieder anhand der eingeschriebenen wissenschaftlichen Doktorandinnen ein Aufwärtstrend ab. Im Promotionsstudiengang Physik sind von derzeit insgesamt 80 eingeschriebenen Personen 30 % Frauen. Das Department Physik setzt sich zum Ziel, entsprechend qualifizierte Absolventinnen und Doktorandinnen mit Hilfe o.g. Unterstützungsmaßnahmen zum Abschluss ihres Promotionsstudiums zu ermutigen und zu fördern. Verschiedene Stipendienprogramme (z.B. des Gleichstellungskonzepts, Gender-Stipendien) können hier auch fächerübergreifend unterstützen und werden vom Department Physik beworben.

Eine Art Coaching erhalten Promotionsstudentinnen auch zusätzlich durch das Mentoring-Programm für Doktorandinnen. Dieses bietet neben den Fördermöglichkeiten für Studentinnen auch besondere Angebote, die explizit auf die Bedürfnisse der Doktorandinnen zugeschnitten sind. Hierzu wird regelmäßig auf die Förderangebote im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes aber auch auf verschiedene Stipendienprogramme verwiesen. Das Fach Physik setzt sich weiterhin dafür ein, die Angebote des Mentoring-Programms für Doktorandinnen zu bewerben und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

2.2.5 Habilitationen

Im Zeitraum 2019 bis heute fand in der Physik nur eine Habilitation - erfreulicherweise von einer Frau (Kolloquium im November 2022) - statt, was damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt. Auch hat die Bedeutung der Habilitation im Fach Physik deutlich abgenommen, während das Instrument der Juniorprofessuren an Bedeutung gewinnt und auch genutzt wird, z.B. aktuell für eine Frau (bis November 2024) und einen Mann (seit SoSe 2025).

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation, einer Juniorprofessur oder über die Leitung einer Nachwuchsforschergruppe erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird.

Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil Forschung praktisch nur oder zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. An dieser Stelle setzen inzwischen eine Reihe von Projektförderern an, die Mittel zur Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes bereitstellen. Modelle wie die im Tarifvertrag TV-L NRW verankerte Mobile Arbeit können individuell auf Mitarbeiterinnen zugeschnitten werden (siehe hier auch Punkte unter 2.2.2). An der unsicheren Perspektive nach Abschluss der Qualifikationsphase ändert das leider nichts.

Aktiv kann das Department Physik diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern und beratend zur Seite stehen. Es wird deshalb weiterhin

- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen,
- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen aktiv Hilfestellung geben und dadurch eine internationale professionelle Vernetzung ermöglichen,
- sich nachhaltig für die Schaffung von zusätzlichen Kinderbetreuungs- und Kindergartenplätzen an der Universität einsetzen und diese Einrichtungen mit eigenen Drittmitteln aus Verbundprojekten gezielt unterstützen,
- Stellen für Habilitand*innen im Internet ausschreiben und Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auffordern, und
- bei allen zuvor genannten Maßnahmen darüber hinaus mit den in Kapitel 1.3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf beschriebenen Maßnahmen unterstützen.

2.2.6 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren beläuft sich im Department Physik derzeit auf 20 % (3 der 15 Professuren sind mit Frauen besetzt). Nach dem Genderportal NRW beträgt der Anteil weiblich besetzter Physik-Professuren NRW-weit im Jahr 2022 nur 13,7 %. Es ist bereits absehbar, dass durch das im Gültigkeitszeitraum des bisherigen Gleichstellungsplans begonnene Berufungsverfahren zur Nachfolgeregelung der W3-Professur „Experimentalphysik (NF Lindner)“ keine Verbesserung des Frauenanteils erzielt werden kann.

Im Zeitraum des neuen Gleichstellungsplans (Dezember 2025 – Dezember 2030) stehen neben dem Abschluss des noch laufenden Verfahren W3 Experimentalphysik (NF Lindner) keine weiteren Wiederbesetzungen an. Die Festlegung einer konkreten Zielsetzung für die Gewinnung weiterer Frauen für eine Professur wird daher nicht als zweckmäßig angesehen. Bei evtl. trotzdem anstehenden Berufungsverfahren wird das Department darauf hinwirken, das Geschlechterverhältnis bei den Professuren weiter auszugleichen.

2.2.6 Wissenschaftliches Personal

In der Physik liegt die Zahl von qualifizierten Bewerber*innen deutlich unter dem Angebot an Stellen für wissenschaftliches Personal, so dass bei einem geringen Bewerberinnenanteil eine paritätische Besetzung schwierig ist. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage liegt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, deren Finanzierung über Landesstellen erfolgt, aktuell bei 32,4 % (befristet: 33,8%), der mit Drittmittelfinanzierungen bei 39,0 % und insgesamt bei 35,4%. Das Department Physik unterstützt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen durch die Zuweisung flexibel einsetzbarer Hilfskraftmittel z.B. bei Konferenzbesuchen oder für die Vorbereitung wissenschaftlicher Projektanträge.

Die Frauenanteil ist im Fach Physik ausschließlich durch die Nachfrage und nicht durch das Stellenangebot begrenzt. Bei der Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals wird das Department bei gleicher Qualifikation Frauen natürlich den Vorzug geben.

Das Department Physik strebt weiterhin an, den zusammengefassten Anteil im Planstellen- und Drittmittelbereich in den nächsten fünf Jahren zu halten sowie den Anteil der Absolventinnen im Fach Physik weiterhin zu erhöhen. Außerdem wird das Department weitere Werbe- und Unterstützungsmaßnahmen, wie unter Punkt 2.2.2 genannt, ergreifen, um möglichst alle abschließenden Masterstudentinnen zur Aufnahme eines Promotionsstudiums am Department Physik zu motivieren.

2.2.7 Personal in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil beträgt in dieser Gruppe auf 44,4 %. Das Department Physik unterstützt fortlaufend die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung bestmöglich durch die in Kapitel 1.3, 1.4 und 1.8 angegebenen Maßnahmen.

2.2.9 Lehrbeauftragte

Lehraufträge werden im Fach Physik nur vereinzelt vergeben. Das Department bemüht sich, hierfür bevorzugt Frauen mit entsprechender Eignung zu gewinnen. Erfreulicherweise beträgt der an Frauen vergebene Anteil 66,7 %. Auch hier sieht das Department Physik derzeit keinen Handlungsbedarf.

2.2.10 Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Bereich der studentischen Hilfskräfte (SHK u. WHB) beträgt der Frauenanteil 43,8 %. WHK-Verträge bestehen derzeit nicht. Aus dem Vergleich mit den Frauenanteilen bei den Studierenden, s. Kapitel 2.2.2, folgt kein besonderer Handlungsbedarf.

2.2.11 Auszubildende

Der Frauenanteil bei den 2 Auszubildenden in der Physik beträgt aktuell 50 %. Das Department Physik wird sich bemühen, diesen Frauenanteil zu halten.

2.3 Department Sport & Gesundheit: Lehr- u. Forschungseinheit Sportwissenschaft

2.3.1 Studienanfänger*innen

	1. Fachsem. B.Ed.		1. Fachsem. M.Ed.		1. Fachsem B.A.		1. Fachsem ANSE		1. Fachsem BGM		Sport	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2024: SS24 WS 24/25	74	36,5	96	51,0	161	31,7	50	62,0	9	44,4	390	41,5

Der Studiengang M.Sc. „Applied Neurosciences in Sports & Exercise (ANSE)“ wird überproportional von Frauen nachgefragt, mit einem aktuellen Frauenanteil von 62,0%.

Für den neuen Studiengang M.A. „Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)“ sind die Fallzahlen noch zu gering für eine aussagekräftige Bewertung. Nach ersten Tendenzen wird der Studiengang zu 30-50% von Frauen nachgefragt. Die aktuelle Quote liegt bei 44,4%.

Die aktuelle Gesamtquote von 41,5% soll mit den bisherigen Maßnahmen weiter verbessert werden.

2.3.2 Studierende

In der LFE Sport verteilt sich der Anteil von Studentinnen in den einzelnen Studiengängen wie folgt:

	B.Ed.			M.Ed.			B.A.			M.Sc. „ANSE“			Sport		
	ge s.	% w	% in RG Z	ge s.	% w	% in RG Z	ge s.	% w	% in RG Z	ge s.	% w	% in RG Z	ges.	% w	% in RGZ
WS 24/2 5	40 5	33, 1	35,1	20 2	45, 5	44,8	43 1	35, 0	36,9	11 1	55, 9	57,5	117 1	38, 2	40,4

2.3.3 Abschlussprüfungen

In der LFE Sportwissenschaft sind die Frauenanteile bei den Abschlüssen für die einzelnen Studiengänge wie folgt:

	B.A.		M.Ed.		M.Sc. ANSE		Sport insgesamt	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2022	61	57,4	66	47,0	17	76,5	242	52,1
2023	48	50,0	76	34,2	20	55,0	207	39,6
2024	71	49,3	74	44,6	21	57,1	282	49,6

2022- 2024	180	52,2	216	41,7	58	62,1	731	47,6
---------------	-----	------	-----	------	----	------	-----	------

Für den Studiengang M.A. BGM liegen noch keine Zahlen vor.

2.3.4 Promotionen

In den Jahren 2020-2024 gab es in der LFE Sport insgesamt 13 Promotionen, von denen 10 von Frauen (76,9%) waren. Derzeit befinden sich überwiegend Frauen in der Qualifizierungsphase, der Frauenanteil bei den Promotionsstudierenden im WS24/25 betrug 73,7 % (von 19). Daher sehen wir keinen konkreten Anlass, Maßnahmen zu ergreifen.

2.3.5 Habilitationen

Im Berichtszeitraum wurden in der LFE Sport mit 4 eine ungewöhnlich hohe Anzahl an Habilitationsverfahren abgeschlossen, was zeigt, dass in diesem Bereich diese Qualifikation noch bedeutsam ist. Generell besteht ein Beratungsangebot zum Habilitationsverfahren im Department Sport und Gesundheit, dass verstärkt bekannt gemacht werden soll.

2.3.6 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt seit Oktober 2020 42,9 % (3 von 7 Professuren). Gemäß Genderportal NRW betrug der Vergleichswert im Jahr 2022 auf Landesebene 24,2%. Im Gültigkeitszeitraum des neuen Plans finden regulär keine Neubesetzungen statt, d.h. es besteht keine Handlungsmöglichkeit.

2.3.7 Wissenschaftliches Personal

Von den derzeit 4 Stellen für wissenschaftliche Beamt*innen sind 3 mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt in diesem Bereich somit 75,0 %.

Von derzeit 48 Stellen des wissenschaftlichen Personals für die Lehreinheit Sport sind 34 mit Mitarbeiterinnen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 70,8%. Dieser Wert liegt deutlich über dem Vergleichswert auf Landesebene von 50 % gemäß Genderportal NRW (Stand 2022). Von den 13 unbefristeten Angestellten-Stellen sind 61,5 % mit Frauen besetzt.

Zurzeit sind in diesem Bereich keine Maßnahmen geplant.

2.3.8 Personal in Technik und Verwaltung

Von den 6 Stellen des nichtwissenschaftlichen Personals, sind 5 Stellen mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 83,3%.

2.3.9 Lehrbeauftragte

In der LFE Sport waren im Zeitraum 2020 bis 2024 als Lehrbeauftragte tätig: 174 Männer und 57 Frauen, was einem mittleren Frauenanteil von 24,7% entspricht. In absoluten Zahlen konnten mehr Frauen für einen Lehrauftrag gewonnen werden. Die Quote ist jedoch durch einen Anstieg der Lehraufträge insgesamt gesunken.

Im umfangreichen Kanon der von den Prüfungsordnungen vorgegebenen Pflichtsportarten/-veranstaltungen wird der Bereich Theorie und Praxis des Sportes in hohem Maße durch Lehraufträge abgedeckt. Neben dem grundsätzlichen Problem, geeignete Lehrbeauftragte zu finden, ergibt sich im Hinblick auf die Sportart selbst oft keine sehr freie Auswahl. In der Regel wird auf Lehrer*innen zurückgegriffen, die in der jeweiligen Sportart eine zusätzliche Trainer*innenausbildung haben. Unter diesen Gesichtspunkten limitiert sich die Möglichkeit einer entsprechend hohen Zahl von Lehraufträgen für Frauen.

2.3.10 Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil unter den Hilfskräften beträgt 51,6%. Hier wird kein Handlungsbedarf gesehen.

2.4 Department Sport & Gesundheit: Lehr- und Forschungseinheit Ernährung, Konsum und Gesundheit (EKG)

2.4.1 Studierende und Abschlussprüfungen

Für die Lehramtsstudiengänge des Instituts für Ernährung, Konsum und Gesundheit (LFE EKG) sind weiterhin sehr hohe Frauenanteile festzustellen. Im Januar 2025 waren insgesamt 498 Studierende eingeschrieben, davon 376 Frauen, was einem Frauenanteil von 75,5 % entspricht.

Der Lehramtsstudiengang HRSGe Hauswirtschaft (Konsum, Ernährung, Gesundheit) wird zu über 79 % von Frauen belegt. Der Bachelorstudiengang Ernährungslehre (Lehramt GyGe) wird zu 75 % von Frauen belegt. Im grundständigen Studiengang Berufliche Fachrichtung Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft als Lehramtsstudiengang für das Berufskolleg beträgt der Frauenanteil 55%.

Der Anteil der Absolventinnen insgesamt lag in 2024 bei 79,7 %.

Ein steigender Anteil männlicher Studierender wäre im Sinne der Überwindung von Geschlechterstereotypen positiv zu bewerten. Da die Gleichstellung von Mann und Frau in diesem Bereich bereits auf gutem Wege ist, besteht insgesamt kein Handlungsbedarf.

Studiengänge EKG	2025	2025 w
B.Ed. BK (Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft)	58	32
B.Ed. BK (Ernährungs- u. Hauswirtschaftswissenschaft mit TH OWL)	14	9
B.Ed. BK (Lebensmitteltechnik mit TH OWL)	14	9
B.Ed. GyGe (Ernährungslehre)	82	62
B.Ed. HRSGe (Hauswirtschaft)	169	134
M.Ed. BK (Ernährungs- u. Hauswirtschaftswissenschaft)	25	19
M.Ed. BK (Ernährungs- u. Hauswirtschaftswissenschaft mit TH OWL)	2	1
M.Ed. BK (Lebensmitteltechnik mit TH OWL)	2	1
M.Ed. GyGe (Ernährungslehre)	33	22
M.Ed. HRSGe (Hauswirtschaft)	99	87
gesamt	498	376 (75,5%)

2.4.2 Promotionen

Der Frauenanteil bei den Promotionen ist mit 90% hoch und wird somit mit bestehenden Maßnahmen wie z.B. Mentoring Programm, weiter unterstützt.

2.4.3 Habilitationen

Derzeit ist kein Habilitationsverfahren einer Frau eingeleitet worden. Mögliche Kandidatinnen werden aber auf diese Qualifikationsmöglichkeit kontinuierlich hingewiesen.

2.4.4 Professuren

Der Frauenanteil bei den vier Professuren beträgt derzeit 75 % (Genderportal NRW 2022 = 64 %). Eine Frau, die derzeit die W2-Professur Fachdidaktik Ernährung, Konsum und Ernährung innehat, wird zum Ende des WS25/26 aus dem Dienst der UPB ausscheiden. Ein erstes Berufungsverfahren zur Wiederbesetzung ist gescheitert, das zweite Berufungsverfahren - jetzt für eine W1-Professur mit Tenure Track auf W2 - ist angelaufen. Der Frauenanteil wird bei erfolgreicher Anschlussbesetzung entweder 50 oder 75 % betragen. Im Gültigkeitszeitraum des neuen Gleichstellungsplans stehen regulär keine weiteren Wiederbesetzungen an, von daher ist kein Handlungsspielraum gegeben. Im Falle von Neubesetzungen aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens z.B. Rufannahmen bestehender Professuren, strebt das Institut EKG an, den bisherigen Frauenanteil bei den Professuren bei 50% zu halten.

2.4.5 Wissenschaftliches Personal

Im Mittelbau des Faches waren im Januar 2025 22 Personen, davon 20 Frauen, tätig, was einem Frauenanteil von 90,9 % entspricht:

Wiss. Angestellte: Am Stichtag 01. Januar 2025 waren 16 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon waren 3 aus Drittmitteln und 13 aus haushaltsnahen Mitteln finanziert. Vier Personen sind unbefristet beschäftigt (Frauenanteil 75 %). Die befristeten Stellen sind zu 100 % mit Frauen besetzt. Die Drittmittelstellen sind ausschließlich befristet besetzt.

Befristete wiss. Beamte: Derzeit sind drei Personen befristet als abgeordnete Lehrkräfte im Fach tätig. Dabei handelt es sich um zwei Vollzeitstellen und eine Teilzeitstelle. Der Frauenanteil beträgt 66,6 %.

Unbefristete wiss. Beamte: Derzeit sind in der LFE EKG drei wissenschaftliche Studienrätinnen im Hochschuldienst (Hochdeputat-Stellen mit 13–17 SWS) tätig, die aufgrund von Familienpflichten auf 33%-75% reduziert sind. Vor dem Hintergrund dieser langfristig geplanten Stundenreduktionen wurde hier die Besetzung von zwei 100%-Stellen mit drei Personen vorgenommen und so das Problem der Vertretung von Hochdeputat-Stellen gelöst, auch wenn diese Konstruktion für das Fach nicht ohne Risiko ist.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind in keiner der o.g. genannten Kategorien erforderlich.

2.4.6 Personal in Technik und Verwaltung

Alle vier Stellen sind mit Frauen besetzt, davon eine Stelle im Sekretariat mit 80%. Alle technischen Angestellten haben jeweils eine 50 % Stelle, die jeweils um weitere 25 % über Haushaltsnahe Mittel bzw. Projektmittel befristet aufgestockt werden.

2.4.7 Lehrbeauftragte

In der LFE EKG wurden im Berichtszeitraum im Durchschnitt pro Studienjahr im Zeitraum 2020 bis 2025 ein bis zwei Lehraufträge vergeben. Der Frauenanteil betrug 60%. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

2.4.8 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Von den insgesamt 13 Hilfskraftstellen zum Stichtag Januar 2025 (davon 1 aus Drittmitteln finanziert) sind 69,2 % mit Frauen besetzt. Dies entspricht näherungsweise dem Frauenanteil bei den Studierenden. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

3 Berichtspflicht

Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen.

Die Vorstände der Departments Chemie, Physik bzw. das Direktorium des Departments Sport und Gesundheit berichten in diesem Sinne dem Dekan schriftlich über die Einhaltung des Gleichstellungsplans und schlagen bei Bedarf mögliche Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen vor.

Der Dekan der Fakultät für Naturwissenschaften und die Gleichstellungsbeauftragte berichten auf Grundlage der Berichte der Departments dem Fakultätsrat über die Einhaltung des Gleichstellungsplans. Der Fakultätsrat berät bzw. beschließt über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

4 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren.

5 Verabschiedung

Verabschiedet durch den Fakultätsrat der Fakultät für Naturwissenschaften am 9. Juli 2025 im Benehmen mit der Gleichstellungskommission vom 3. Dezember 2025.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 4. Februar 2026.

Paderborn, den 26. Februar 2026

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