

# Bericht

zum Rahmenplan

zur Gleichstellung von Frauen und Männern

an der Universität Paderborn

2019-2024





## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	3
<b>1 Stellenausschreibungen</b> .....	<b>4</b>
<b>2 Personal und Personalauswahlverfahren</b> .....	<b>4</b>
2.1 Allgemeine Verfahrensregeln.....	4
2.2 Professuren und Juniorprofessuren .....	4
2.3 Wissenschaftliches Personal und wissenschaftliche Beamt*innen einschließlich Promotionen und Habilitationen.....	8
2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung.....	14
2.5 Ausbildungsplätze.....	15
<b>3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf</b> .....	<b>16</b>
3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation .....	17
3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg.....	18
3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege.....	18
3.4 Kinderbetreuung.....	18
<b>4 Fort- und Weiterbildung</b> .....	<b>20</b>
<b>5 Studium und Lehre</b> .....	<b>20</b>
<b>6 Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	<b>24</b>
<b>7 Stipendien und Forschungsförderung</b> .....	<b>25</b>
<b>8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt</b> .....	<b>27</b>
<b>9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung</b> .....	<b>28</b>
<b>10 Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung</b> .....	<b>30</b>
<b>11 Mittelverteilung</b> .....	<b>30</b>
<b>12 Berichtspflicht und Evaluation</b> .....	<b>31</b>



## Einleitung

Grundlage des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn ist das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW), welches festschreibt, dass jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan erstellt und diesen nach Ablauf fortschreibt. In der Hochschule besteht der Gleichstellungsplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind.

Mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die Universität Paderborn entsprechend Artikel 3 des Grundgesetzes das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind wichtige Werte und Ziele, denen sich die Universität Paderborn in ihrer Personal- und Organisationsentwicklung seit langem verpflichtet fühlt. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sowie eine zentrale Aufgabe der Hochschulleitung.

Neben dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf der zentralen Ebene und den dezentralen Gleichstellungsplänen der Fakultäten, zentralen Einrichtungen und der zentralen Hochschulverwaltung wurden an der Universität weitere Steuerungsinstrumente zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern implementiert. Dazu gehören beispielsweise das Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms III, welches 2024 zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 zu einem Gleichstellungskonzept für Parität weiterentwickelt wird, die Zielvereinbarungen im Rahmen der Audits zur familiengerechten Hochschule und zur vielfaltsgerechten Hochschule sowie der Hochschulentwicklungsplan der Universität Paderborn. Im Berichtszeitraum wurde die Universität Paderborn erneut für ihre an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat mit dem Add-on für Diversity ausgezeichnet.

Um Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit zu fördern, wurden Maßnahmen sowohl auf struktureller als auch auf individueller Ebene entwickelt und implementiert. Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über den Umsetzungsstand der im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen und Ziele.

Seit dem In-Kraft-Treten des Rahmenplans 2019 konnten die Frauenanteile an den Professuren und am wissenschaftlichen Personal gesteigert werden. Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Bereich Technik und Verwaltung blieb relativ konstant und liegt 2024 bei 60,3 %. Herauszuheben ist der Frauenanteil an den Professuren, bei dem die Universität Paderborn mit 40,5 % (01/2024) weit über dem Landes- und Bundesdurchschnitt liegt.

Eine wichtige Zielsetzung war die Steigerung des im Bundesvergleich geringen Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden hierzu beispielsweise im Berichtszeitraum das Peer-Mentoring-Programm „Einblick“ und das Mentoring-Programm für Promovendinnen sowie die Förderlinie 1 „WiMi-Stellen-/Personalmittelpools



für Absolventinnen“ und Förderlinie 2 „Unterstützung von Juniorprofessorinnen und Postdoktorantinnen durch WiMi-Stellen“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterentwickelt und fortgeführt. Als Erfolg ist zu verzeichnen, dass im Berichtszeitraum die Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal erhöht werden konnten.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf wurden im Berichtszeitraum viele Maßnahmen angeboten, beispielsweise die Kinderkurzzeitbetreuung PUKi, die Kinderferienfreizeiten, zwei Kitas auf dem Campus, das Beratungsangebot des FamilienServiceBüros und Veranstaltungen, die für das Thema Vereinbarkeit sensibilisieren. Eine größere Bedeutung hat das Thema „Vereinbarkeit von Pflegeverantwortung und Beruf/Studium im Berichtszeitraum erhalten. 2023 hat die Hochschulleitung die Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterzeichnet. 2024 unterzieht sich die Universität Paderborn erneut der Re-Auditierung zum „audit familiengerechte hochschule“.

In den letzten Jahren hat das Thema Diversity an Bedeutung gewonnen. Um dem Thema gerecht zu werden, wurde 2022 die Stelle einer Referentin für Diversity im Gleichstellungsbüro geschaffen und besetzt. Die Universität Paderborn hat sich einem Audit unterzogen und wurde 2023 mit dem Zertifikat „vielfaltsgerechte hochschule“ ausgezeichnet. Der Auditierungsprozess beinhaltete eine Bestandsanalyse und Strategieworkshops. Es wurde ein Handlungsprogramm, insbesondere für Maßnahmen in den Diskriminierungskategorien „First Generation“ und „Internationals“, aufgestellt.

## 1 Stellenausschreibungen

Die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn formulierten Maßnahmen zum Themenkomplex „Stellenausschreibungen“, beispielsweise die öffentliche Ausschreibung von W 1-, W 2- und W 3-Stellen, unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Stellen für den höheren Verwaltungs- und Bibliotheksdienst, wurden umgesetzt. Die Universität Paderborn verfolgt bei der Besetzung von Professuren ein strategisches Personalrecruiting, u. a. durch die aktive Suche und Ansprache von Kandidatinnen und durch die internationale Ausschreibung von Stellen. Da die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen immer noch von den Berufungskommissionen uneinheitlich gehandhabt wird, wird aktuell das Berufungsmanagement im Hinblick auf einen gendergerechten Berufungsprozess systematisiert (siehe 2.2).

## 2 Personal und Personalauswahlverfahren

### 2.1 Allgemeine Verfahrensregeln

Die allgemeinen Verfahrensregeln zu Personalauswahlverfahren, z. B. dass die Gleichstellungsbeauftragte an allen Verfahren beteiligt wird, wurden umgesetzt.

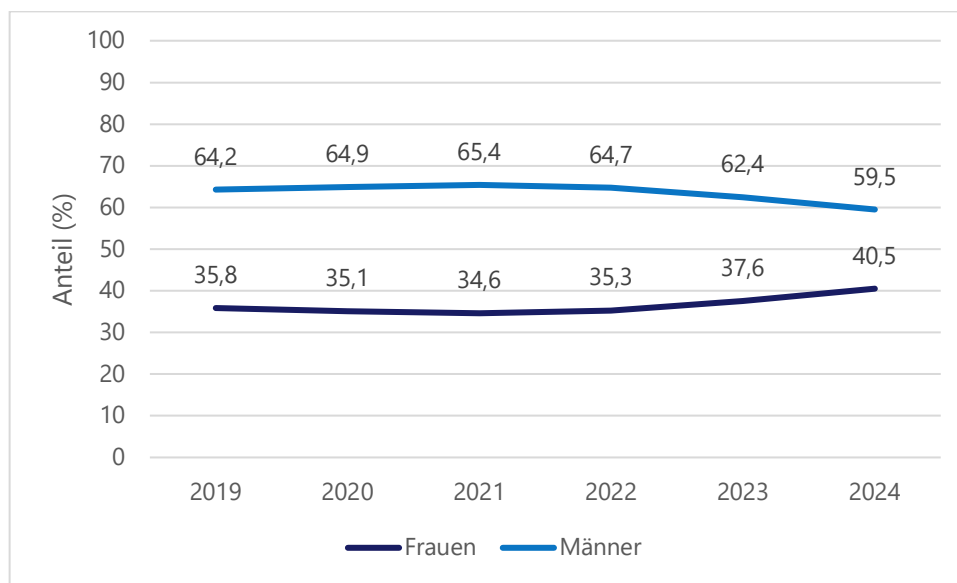
### 2.2 Professuren und Juniorprofessuren

Bei dem Frauenanteil an den Professuren nimmt die Universität Paderborn seit mehreren Jahren eine Spitzenposition im Landes- und Bundesvergleich ein. Im 11. Hochschulranking nach



Gleichstellungsaspekten durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) von 2023, welches auf Daten aus dem Jahr 2021 beruht, ist die Universität Paderborn in der Kategorie „Professuren“ in der Spitzengruppe platziert. Die Universität Paderborn liegt mit einem Professorinnenanteil von 40,5 % mehr als 12 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt von 28,2 % und dem Bundesdurchschnitt von 27,2 % für das Jahr 2022<sup>1</sup>.

Der Frauenanteil an den Professuren<sup>2</sup> stieg im Berichtszeitraum 2019-2024 von 35,8 % auf 40,5 % (Abb. 1).

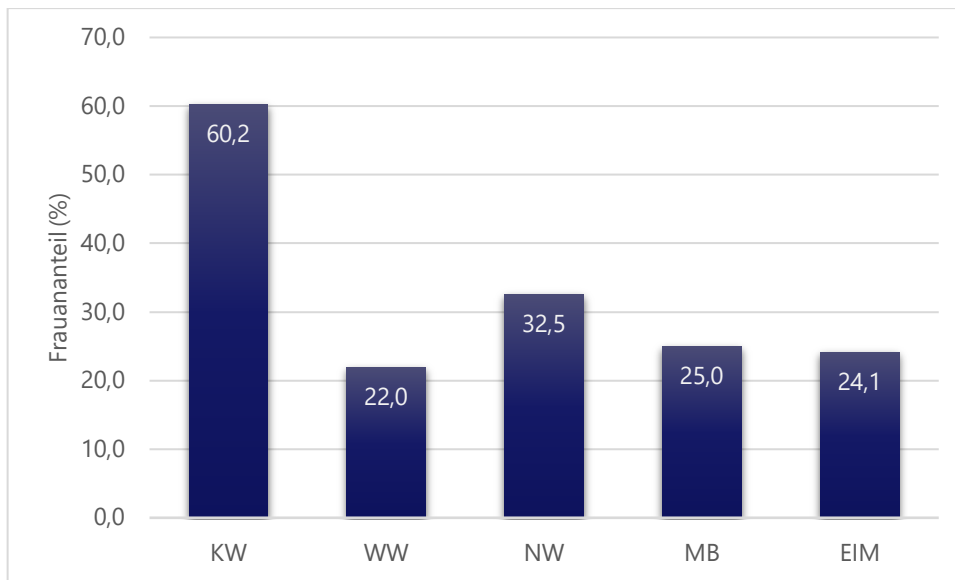


**Abbildung 1: Frauenanteil an den Professuren 2019-2024**

Deutliche Unterschiede zeigen sich in den einzelnen Fächergruppen. Aufgeschlüsselt nach den einzelnen Fakultäten der Universität Paderborn (Abb. 2) weist die Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) den höchsten Frauenanteil an den Professuren mit 60,2 % (2018: 59,8 %) auf. Danach folgt die Fakultät für Naturwissenschaften (NW) mit 32,5 % (2018: 31,4 %) und die Fakultät für Maschinenbau (MB) mit 25,0 % (2018: 13,3 %). In der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) beträgt der Frauenanteil 24,1 % (2018: 19,0 %) und in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) 22,0 % (2018: 18,4 %).

<sup>1</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt und CEWS, siehe <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-habilitationen-berufungen-professuren-und-c4-w3-professuren>; Statistikportal „Geschlechtsbezogene Hochschuldaten NRW“ <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de> und Löther, Andrea (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>

<sup>2</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Statistiken über den Frauenanteil an den Professuren: Professuren inkl. Juniorprofessuren und Vertretungs-Professuren (nach Köpfen)



**Abbildung 2: Frauenanteil an den Professuren, aufgeschlüsselt nach Fakultäten (01/2024)**

Es ist in allen Fakultäten gelungen, den Frauenanteil an den Professuren im Berichtszeitraum zu steigern. Hervorzuheben ist die Entwicklung in der Fakultät für Maschinenbau, in der der Frauenanteil an den Professuren durch die Verdoppelung der Professorinnenanzahl von zwei auf vier Wissenschaftlerinnen von 13,3 % auf 25,0 % gesteigert werden konnte.

Die Entwicklung der Frauenanteile in den Fakultäten von 2019-2023 zeigt Tabelle 1.

**Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren in den Fakultäten von 2019-2024 (nach Köpfen)**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2019</b>	42	59	58,4	32	7	17,9	27	11	28,9	13	2	13,3	49	11	18,3
<b>2020</b>	42	57	57,6	32	7	17,9	26	12	31,6	13	2	13,3	50	9	15,3
<b>2021</b>	49	58	54,2	32	5	13,5	27	12	30,8	13	2	13,3	47	11	19,0
<b>2022</b>	46	62	57,4	32	4	11,1	29	12	29,3	12	2	14,3	49	10	16,9
<b>2023</b>	44	63	58,9	30	5	14,3	28	13	31,7	12	4	25,0	45	10	18,2
<b>2024</b>	45	68	60,2	32	9	22,0	27	13	32,5	12	4	25,0	44	14	24,1

	gesamt		
	m	w	w (%)
<b>2019</b>	163	91	35,8
<b>2020</b>	163	88	35,1
<b>2021</b>	168	89	34,6
<b>2022</b>	168	91	35,1
<b>2023</b>	159	96	37,6
<b>2024</b>	160	109	40,5



Gemäß Rahmenplan sollen die Berufungskommissionen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Falls dies aus zwingenden Gründen nicht möglich ist, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Außerdem sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen. Diese beiden Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum weitgehend umgesetzt.

Im Zeitraum 2019-2023 haben sich in insgesamt 131 Berufungsverfahren 741 Frauen und 1767 Männer an der Universität Paderborn beworben<sup>3</sup> (Frauenanteil: 29,4 %). Zu Berufungsvorträgen eingeladen wurden 191 Frauen und 287 Männer (Frauenanteil: 40,0 %). Listenplätze wurden an 85 Frauen und 122 Männer vergeben (Frauenanteil: 41,1 %). Berufen wurden 52 Frauen und 70 Männer (Frauenanteil: 42,6 %) und es erfolgen bis 05/2024 insgesamt 84 Ernennungen, 38 an Frauen (45,2 %) und 46 an Männer (54,8 %).

42,7 % der Vertretungsprofessuren waren im Berichtszeitraum mit Frauen besetzt. Damit konnte das im Rahmenplan formulierte Ziel, dass der Frauenanteil an den Professurvertretungen mind. 40 % betragen soll, umgesetzt werden.

Zur weiteren Steigerung des Frauenanteils an den Professuren wird sich die Universität Paderborn 2024 am Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder beteiligen.

### **Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren:**

- **Rekrutierung von Professorinnen:** Zur Gewinnung von Professorinnen wird bereits in der Ausschreibung und während des Berufungsverfahrens mit der chancengerechten, vielfaltsgerechten und familienfreundlichen Kultur an der Universität Paderborn geworben. In Berufungsverfahren wird aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht und Wissenschaftlerinnen werden gezielt zu einer Bewerbung aufgefordert. Um die aktive Rekrutierung zu systematisieren, wurde vom Gleichstellungsbüro eine fachspezifische Zusammenstellung von Plattformen zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen erstellt, die den Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt wird.
- **Gendersensible Berufungsverfahren:** Um einen Gender Bias bei Berufungsverfahren zu vermeiden, hält die zentrale Gleichstellungsbeauftragte seit 2023 in der konstituierenden Sitzung einer Berufungskommission einen Impulsvortrag. Inhalte des Vortrags sind aktuelle Frauenanteile an der Fakultät, das Prinzip der Bestenauslese mit Blick auf Gleichstellung, Genderstereotype, Doppelstandards im Beruf sowie die Berücksichtigung des akademischen Alters im Berufungsprozess.
- **Förderlinie 3:** Als finanzieller Anreiz zur Gewinnung von Professorinnen stellt die Universität Paderborn den Fakultäten mit der Förderlinie 3 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts bei Ruferteilung an eine Wissenschaftlerin finanzielle Mittel in Höhe bis zu 30.000 € zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung (siehe Kap. 11).
- **Coaching für Neuberufene:** Die Universität Paderborn bietet seit 2012 ein Coaching für neuberufene Professor\*innen in Form eines Einzel-Coachings an. Ziel ist die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für den Einstieg in die neue Position.

---

<sup>3</sup> Quelle: Datenerhebung Universität Paderborn, Dez. 4.2, 01.01.2019-31.12.2023



- **Jahresgruppe für neuberufene Professorinnen:** Seit 2018 wird insbesondere für neuberufene Professorinnen unter Leitung einer im Wissenschaftssystem erfahrenen Supervisorin und Coach eine Supervisionsgruppe mit hohen Anteilen kollegialer Beratung angeboten. Optional begleitend dazu werden einmal pro Semester Workshops zu Themen wie Führungsaufgaben im Hochschulkontext, Personalauswahl, Konflikte im Team etc. mit externen Referent\*innen organisiert. Ein dritter Baustein des Programms sind individuelle Coachings bzw. Mediationen. Die Jahresgruppen werden gut nachgefragt. Seit 2018 wurden bislang fünf Jahresgruppen mit insgesamt 46 Teilnehmerinnen durchgeführt. Die aktuelle Jahresgruppe ist im Juni 2024 mit 14 Juniorprofessorinnen und Professorinnen gestartet.
- **Dual Career Service:** Die Universität Paderborn bietet Beratung und Unterstützung für neuberufene Professor\*innen sowie hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler\*innen und ihre Familien an. Der Dual Career Service unterstützt bei der Suche nach individuellen Lösungen, um den Start an der Universität Paderborn zu erleichtern, z. B. der Wohnungssuche, Stellensuche oder nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

## 2.3 Wissenschaftliches Personal und wissenschaftliche Beamt\*innen einschließlich Promotionen und Habilitationen

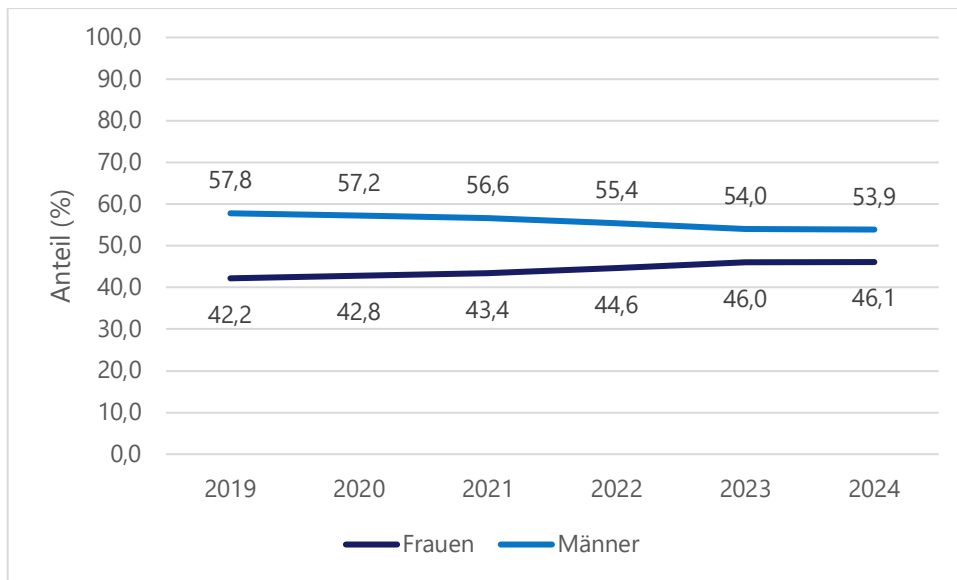
Beim wissenschaftlichen Personal und bei den wissenschaftlichen Beamt\*innen sind Frauen an der Universität Paderborn immer noch leicht unterrepräsentiert. 2024<sup>4</sup> beträgt der Frauenanteil der wissenschaftlichen Beamt\*innen 45,6 % und der wissenschaftlichen Angestellten 46,1 %. Im Berichtszeitraum ist sowohl bei den wissenschaftlichen Beamt\*innen als auch beim wissenschaftlichen Personal eine steigende Tendenz festzustellen. Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beamt\*innen konnte im Berichtszeitraum von 37,1 % (Stand 01/2018) um 8,5 Prozentpunkte erhöht werden. Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Angestellten steigerte sich ausgehend von 44,2 % (Stand 01/2018) bei der letzten Berichtslegung um 1,9 Prozentpunkte im Berichtszeitraum.

Der Frauenanteil am gesamten Mittelbau (wissenschaftliches Personal ohne Professuren) beträgt 2024 46,1 %. Im Rahmen des letzten Berichts zum Rahmenplan 2018 lag der Anteil bei 43,6 % und ist somit im Berichtszeitraum um 2,5 Prozentpunkte gestiegen. Damit liegt die Universität Paderborn über dem bundesweiten Durchschnitt von 41,4 % (2022)<sup>5</sup>. Die Abbildung 3 stellt die Veränderung des Frauenanteils im Berichtszeitraum 2019-2024 dar.

---

<sup>4</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Dez. 1.3, Stand 01/2024, Kopfzahlen

<sup>5</sup> Quelle: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken>



**Abbildung 3: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) 2019-2024**

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur von 2019-2024 in den unterschiedlichen Bereichen der Universität Paderborn.

**Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal gesamt (ohne Professuren) von 2019-2024**

	KW			WW			NW			MB			EIM		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2019</b>	131	245	65,2	80	89	52,7	157	84	34,9	182	35	16,1	203	63	23,7
<b>2020</b>	117	249	68,0	71	88	55,3	165	90	35,3	191	41	17,7	219	65	22,9
<b>2021</b>	133	267	66,8	71	93	56,7	167	102	37,9	199	51	20,4	217	66	23,3
<b>2022</b>	135	280	67,5	74	92	55,4	157	107	40,5	194	46	19,2	207	66	24,2
<b>2023</b>	141	283	66,7	65	94	59,1	136	103	43,1	159	36	18,5	215	64	22,9
<b>2024</b>	133	272	67,2	67	96	58,9	122	111	47,6	151	29	16,1	219	69	24,0

	Sonstige			Gesamt		
	m	w	w (%)	m	w	w (%)
<b>2019</b>	57	75	56,8	810	591	42,2
<b>2020</b>	60	84	58,3	823	617	42,8
<b>2021</b>	81	87	51,8	868	666	43,4
<b>2022</b>	89	99	52,7	856	690	44,6
<b>2023</b>	82	100	54,9	798	680	46,0
<b>2024</b>	112	110	49,5	804	687	46,1

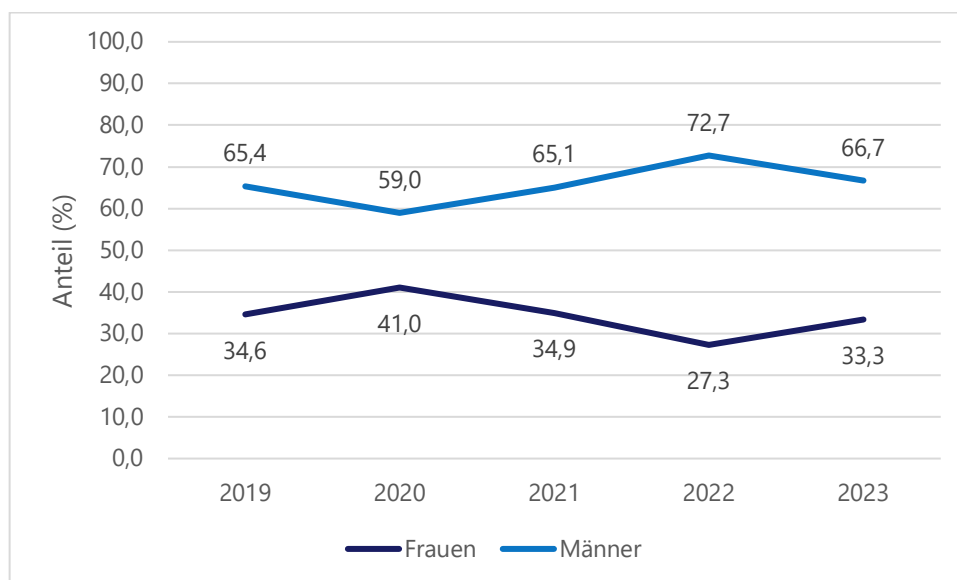
Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich im Bereich der Teilzeit – 88,0 % der Teilzeitstellen bei den Beamt\*innen und 60,1 % der Teilzeitstellen beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur sind mit Frauen besetzt.



Im Zeitraum 2018-2023 erfolgten im wissenschaftlichen Bereich 23 Beförderungen von Beamt\*innen (Frauenanteil: 52,2 %) sowie 49 Höhergruppierungen bei den wissenschaftlichen Angestellten (Frauenanteil: 28,6 %)⁶.

Im Jahr 2023<sup>7</sup> betrug der Anteil der Promotionen von Frauen an der Universität Paderborn 33,3 %. Der Frauenanteil an den Promotionen über den gesamten Berichtszeitraum 2019-2023 liegt bei 34,3 %. Damit lag der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn 11,6 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt von 45,9 % in 2022<sup>8</sup>. Im 11. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des CEWS von 2023 befindet sich die Universität Paderborn in der Kategorie „Promotionen“ in der Schlussgruppe.<sup>9</sup> Die statistischen Daten zeigen eine deutliche Diskrepanz zwischen dem im Bundesvergleich hohen Frauenanteil an den Professuren an der Universität Paderborn und dem geringen Frauenanteil an den Promotionen.

Der Frauenanteil an den Promotionen ist im Berichtszeitraum auf dem gleichen Niveau geblieben. Die Abbildung 4 stellt die abgeschlossenen Promotionen in den Prüfungsjahren 2019-2023 dar.



**Abbildung 4: Frauenanteil an den Promotionen der Prüfungsjahre 2019-2023**

Positiv stellte sich im Zeitraum 2019-2023 der Frauenanteil an den Habilitationen dar: Von den 42 Habilitationen an der Universität Paderborn (inkl. positiv evaluierte Juniorprofessuren) wurden 18 von Frauen abgeschlossen<sup>10</sup>. Der Frauenanteil an den Habilitationen betrug damit insgesamt 42,9 %. Dies bestätigt die gute Positionierung der Universität im Hochschulvergleich, die die Universität Paderborn bereits seit Jahren innehat: Bundesweit lag der Frauenanteil an den

<sup>6</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Dez. 4.4

<sup>7</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Dez. 1.3; das Prüfungsjahr 2023 umfasst das Wintersemester 2022/2023 und das Sommersemester 2023.

<sup>8</sup> Quelle: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken>

<sup>9</sup> Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/86902>

<sup>10</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Dez. 1.3, Kalenderjahre



Habilitationen 2022 bei 36,5 %<sup>11</sup>. Im 11. Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch das CEWS von 2023 ist die Universität Paderborn in der Kategorie „Wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion“ in der Spitzengruppe positioniert.<sup>12</sup>

Die statistischen Zahlen zeigen immer noch einen Handlungsbedarf im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere bei den Promovierenden. Zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zur Erhöhung des Frauenanteils an den Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden im Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen konzipiert und implementiert bzw. weitergeführt:

- **Maßnahmen für Studentinnen/Absolventinnen**

- **Peer-Mentoring-Programm Einblick!:** 2009 wurde das Peer-Mentoring-Programm Einblick! eingerichtet, um Studentinnen den ersten Schritt in eine wissenschaftliche Karriere zu erleichtern. Mit dem Programm wird Studentinnen, die sich in der Abschlussphase ihres Studiums befinden, die Möglichkeit geboten, sich mit anderen Studentinnen über die Perspektive Promotion auszutauschen. Begleitet wird dieser Austausch durch eine Doktorandin als Mentorin, die aus ihrer eigenen Erfahrung Anregungen und Strategien zur Entscheidungsfindung bietet und über die wissenschaftliche Nachwuchsförderung informiert. Im Zeitraum WS 2018/19 bis WS 2023/24 nahmen 128 Studentinnen an dem Peer-Mentoring teil. Insgesamt haben seit Beginn des Programms in 27 Jahrgängen 322 Studentinnen an dem Programm teilgenommen.
- **Mentoring-Programm „perspektiveM“:** Seit 2011 bietet die Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) als Ergänzung zu dem universitätsweiten Angebot ein Mentoring-Programm für Studentinnen in den ersten Semestern an, um ihnen einen Einblick in die fachspezifische wissenschaftliche Arbeit und den Forschungsalltag in den beteiligten Fächern zu geben. Das Programm wird in der Regel einmal im Semester angeboten. Seit Beginn des Programms haben insgesamt 64 Studentinnen in 17 Jahrgängen an dem Programm teilgenommen, davon 20 Studentinnen in 9 Jahrgängen im Zeitraum WS 2018/19 bis WS 2023/24. Das Programm läuft im August 2024 aus.
- **FiMINT - Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik an der Universität Paderborn:** FiMINT bietet Studentinnen, (Post-)Doktorandinnen und Professorinnen die Möglichkeit, andere Frauen aus den verschiedenen MINT-Bereichen der Universität Paderborn kennenzulernen. Seit 2022 wird ungefähr alle drei Monate zur Mittagszeit ein „meet & eat“ zur Vernetzung der Frauen im MINT-Bereich organisiert. FiMINT hat das Projekt FiM – Frauen im Maschinenbau abgelöst, welches als Projekt der Fakultät für Maschinenbau von 2015-2022 Studentinnen des Maschinenbaus fachspezifische Informationen und Entscheidungshilfen zur Karriereplanung und zu Vernetzungsmöglichkeiten gegeben hat.

- **Maßnahmen für Promovendinnen**

- **Mentoring-Programm für Doktorandinnen:** Mit dem Ziel, die Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn zu erhöhen sowie die damit verbundene Karriereplanung zu unterstützen, hat die Universität Paderborn 2008 ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen

<sup>11</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt (<https://www-genesis.destatis.de/datenbank/beta/statistic/21351/table/21351-0001>)

<sup>12</sup> Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/86902>



eingerrichtet. Dieses richtet sich an Wissenschaftlerinnen während aller Phasen des Promotionsprozesses, die sich für eine weitere Karriere in der Wissenschaft interessieren. Im Zeitraum 2019-2023 haben in 5 Jahrgängen 78 Nachwuchswissenschaftlerinnen an dem Programm teilgenommen. Insgesamt nahmen seit 2008 in bislang 17 Jahrgängen 306 Promovendinnen an dem Mentoring-Programm teil.

- **Informelle Netzwerktreffen für den Einstieg in die Promotion:** Seit 2020 werden jährliche informelle Netzwerktreffen für Doktorandinnen angeboten. Die Netzwerktreffen dienen dazu, Doktorandinnen in der frühen Promotionsphase miteinander zu vernetzen, um aktuelle Herausforderungen und Fragen unter Gleichgesinnten zu besprechen, Erfahrungen auszutauschen und Lösungen zu entwickeln. Die Gruppen mit 4-5 Doktorandinnen treffen sich selbstorganisiert über einen Zeitraum von einem halben Jahr, z. B. einmal im Monat. Es gibt einen ersten moderierten Kick-off, zu dem Themen gesammelt und ein mögliches Vorgehen besprochen wird. In vier Jahrgängen haben bislang 30 Promovendinnen an diesem Angebot teilgenommen.
- **Endspurt zur Promotion:** In diesem Angebot des Mentoring-Programms und des Kompetenzzentrums Schreiben treffen sich Doktorandinnen in den letzten Monaten der Promotion zu selbstgesteuerten Schreib- und Arbeitsgruppen, um sich auf den letzten Metern der Dissertation zu motivieren, fokussiert zu arbeiten und sich über Herausforderungen auszutauschen. Dazu gibt es (zwei)wöchentliche kurze Fokustreffen, um sich Ziele zu setzen und zu schreiben. Gerahmt werden die Fokustreffen durch drei Halbtagsworkshops. Das Angebot wurde 2022 implementiert. Bislang wurden zwei Gruppen mit insgesamt 18 Teilnehmerinnen durchgeführt.
- **Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung:** siehe Kapitel 7
- **Stellen-/Personalmittelpool für Absolventinnen (Förderlinie 1):** 2009 wurde der Personalmittelpool für Absolventinnen als Maßnahme zur Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen implementiert. Als Anschubfinanzierung für die Erarbeitung eines Promotionsthemas können die besten Absolventinnen eines Abschlussjahrgangs mit der Finanzierung von wissenschaftlichen Personalstellen für ein Jahr unterstützt werden. Die Förderung beinhaltet das Ziel, innerhalb dieses Jahres die Voraussetzungen für eine Weiterfinanzierung (Stipendium, Antrag für ein Forschungsprojekt) zu erarbeiten und zu sichern. 2022 wurden die Förderbedingungen für die Förderlinie 1 verändert: Der Beschäftigungsumfang wurde von 50 % TV-L E13 auf 100 % TV-L E13 erhöht, um damit zu einer Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beizutragen.  
Seit 2009 wurden insgesamt 101 Frauen im Rahmen der Förderlinie 1 gefördert, davon wurden 34 Förderungen im Zeitraum 2019-2023 bewilligt. Aktuell (Stand 05/2024) befinden sich fünf Promovendinnen in der Förderung.

Die in den Jahren 2018-2023 bewilligten Förderfälle verteilen sich wie folgt auf die Fakultäten:



**Tabelle 3: Geförderte Promovendinnen aus der Förderlinie 1, Bewilligungszeitraum 2019-2023, aufgeschlüsselt nach Fakultäten**

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	17
WW	2
NW	8
MB	4
EIM	2
<b>Summe</b>	<b>33</b>

Die Zahlen zeigen eine überwiegende Nutzung dieser Förderlinie durch die Fakultät für Kulturwissenschaften, die über einen hohen Frauenanteil und eine im Vergleich geringere Anzahl von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen verfügt. Die Antragstellenden legen dem Präsidium nach Ende der Förderung einen Bericht über den Stand der Promotionsvorbereitung und der Weiterfinanzierung vor. Die seit Maßnahmeneinführung eingegangenen 80 Berichte zeigen, dass bei dem überwiegenden Teil der Promovendinnen die Weiterfinanzierung gesichert ist und die Promotion weiterverfolgt wird.

- **Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“:** Das Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“ beinhaltet Workshops und Vorträge, die speziell für Promovendinnen und Postdocs konzipiert sind. Pro Jahr werden in der Regel drei bis sechs Angebote (Vorträge, Workshops etc.) durchgeführt. Die Maßnahme ist mit anderen Angeboten für die Zielgruppe, insbesondere dem Mentoring-Programm für Doktorandinnen, koordiniert. Im Berichtszeitraum 2019-2024 (Stand 05/2024) fanden insgesamt 17 Workshops mit 118 Teilnehmerinnen statt. Während der Corona-Pandemie wurden die Workshops digital angeboten.
- **Maßnahmen für die Postdoc-Phase**
  - **Kollegiales Coaching für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase:** Ziel des Programmes ist es, sich in einem Peer-Verfahren gegenseitig zu coachen und bei der konkreten Umsetzung von Zielen zu unterstützen. Mit dem Konzept des Kollegialen Coachings erlernen die Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase eine systematisierte Form der Beratung, die sie nach einigen begleiteten Treffen durch die Moderation selbstorganisiert weiterführen. Die Maßnahme wurde letztmalig vor Corona durchgeführt.
  - **Unterstützung von Juniorprofessorinnen und Postdoktorandinnen durch WiMi-Stellen (Förderlinie 2):** Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase werden bei dieser Maßnahme auf Antrag mit WiMi-Stellen unterstützt. Seit 2009 wurden im Rahmen dieser Förderlinie insgesamt 61 Wissenschaftlerinnen gefördert. 2022 wurden die Förderbedingungen für die Förderlinie 2 verändert: Der Beschäftigungsumfang wurde von 50 % TV-L E13 auf 100 % TV-L E13 erhöht, um damit zu einer Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen beizutragen. Im Zeitraum 2019-2023 erfolgten 22 Zusagen für eine Förderung aus der Förderlinie 2 und aktuell befinden sich 8 Personen in der Förderung (Stand 05/2024). Die Förderungen im Berichtszeitraum verteilen sich folgendermaßen auf die Fakultäten:



**Tabelle 4: Geförderte Postdocs aus der Förderlinie 2, Bewilligungszeitraum 2019-2023, aufgeschlüsselt nach Fakultäten**

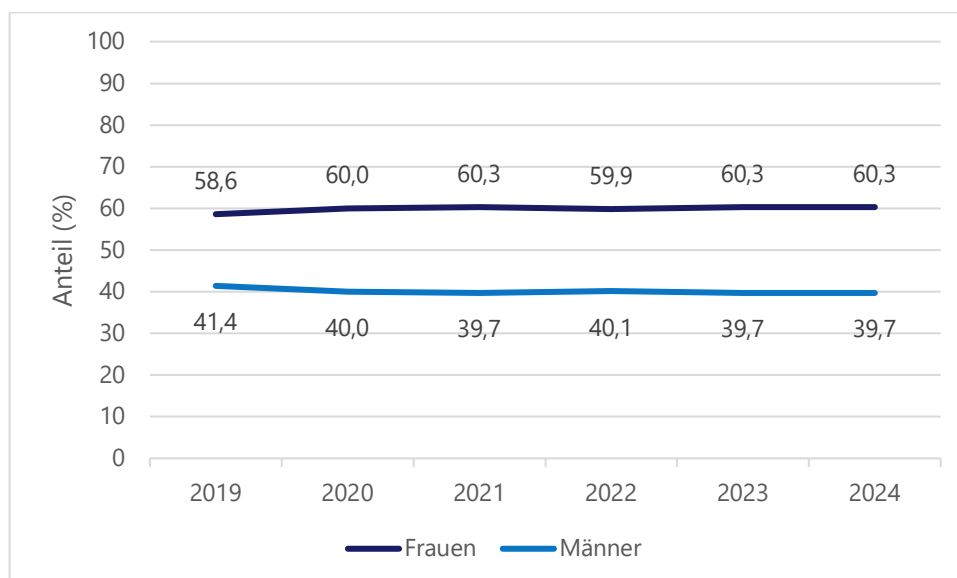
Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	11
WW	1
NW	5
MB	2
EIM	3
<b>Summe</b>	<b>22</b>

Die 41 bislang in der Gesamtprojektlaufzeit eingegangenen Berichte zu den Förderungen zeigen, dass die Förderlinie von den Nachwuchswissenschaftlerinnen als sehr hilfreich für ihre Forschungsvorhaben bewertet wurde, um Forschungsprojekte erfolgreich durchführen zu können. Bei den meisten WiMis erfolgte nach der Förderung eine Weiterfinanzierung (WiMi-Stelle, Stipendium) und eine Promotion wurde weiterverfolgt.

- **Postdoc-Stipendien:** siehe Kapitel 7

## 2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil an den Stellen im Bereich Technik und Verwaltung blieb im Berichtszeitraum 2019-2024 nahezu konstant (Abb. 5). Der Frauenanteil liegt 2024 bei 60,3 %; bei der letzten Berichtslegung lag er bei 59,9 % (2018)<sup>13</sup>.



**Abbildung 5: Frauenanteil an den Stellen in Technik und Verwaltung 2019-2024 (nach Köpfen)**

<sup>13</sup> Quelle: Datenerhebung der Universität Paderborn, Dez. 1.3



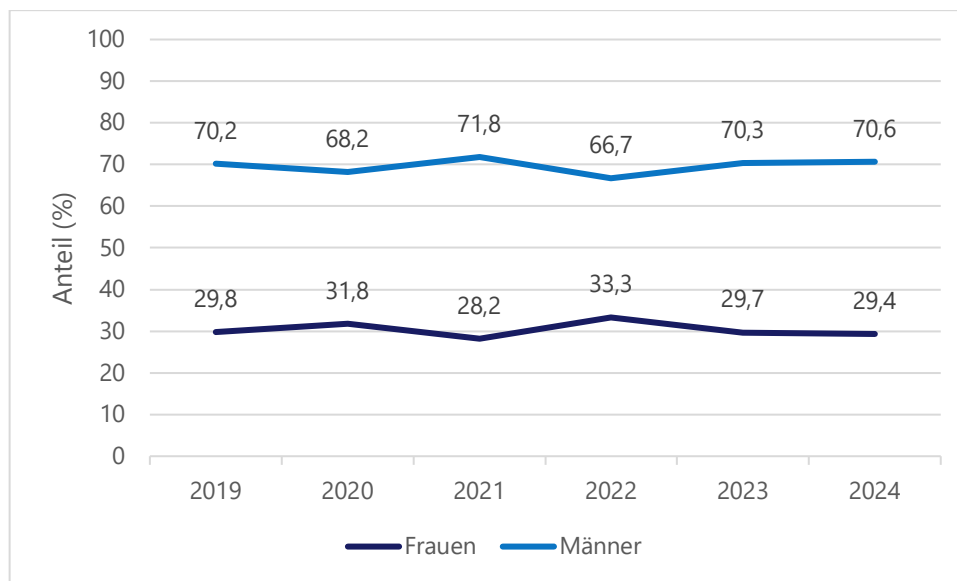
Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich im Stellenumfang der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung: Während der Frauenanteil an den Stellen in Technik und Verwaltung insgesamt bei 60,3 % liegt, liegt er bei den Teilzeitstellen bei 85,5 %. Eine weitere Differenz zeigt sich in der Untergruppe des technischen Personals in der Gruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung, in diesem Bereich liegt der Frauenanteil bei 18,6 %.

Die 6 Dezernate der zentralen Hochschulverwaltung werden von 5 Dezententinnen und 1 Dezenten geleitet.

Im Zeitraum 2019-2023 wurden im Bereich Technik und Verwaltung 37 Beförderungen (Frauenanteil: 81,1 %) und 298 Höhergruppierungen (Frauenanteil: 60,7 %) durchgeführt.

## 2.5 Ausbildungsplätze

Der Frauenanteil an den Auszubildenden ist im Berichtszeitraum annähernd konstant geblieben und liegt 2024 (Stand 01/2024) bei 29,4 % (Abb. 6).



**Abbildung 6: Frauenanteil an den Auszubildenden 2019-2024**

Das im Rahmenplan festgelegte Ziel, die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen, wurde nicht erreicht. Im Zeitraum 2019-2023 haben 63 Auszubildende, davon 21 Frauen und 42 Männer, ihre Ausbildung an der Universität Paderborn erfolgreich beendet. Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Ausbildungen lag damit im Berichtszeitraum bei 33,3 %.

Nach der Ausbildung wurden im Zeitraum 2019-2023 40 Personen übernommen, davon 15 Frauen (Frauenanteil: 37,5 %).

### 3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium beteiligte sich die Universität Paderborn am „audit familiengerechte hochschule“ der berufundfamilie Service GmbH. Die Universität Paderborn wurde 2005 als erste Universität in Nordrhein-Westfalen mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet, seitdem erfolgten regelmäßig erfolgreiche Re-Auditierungen. Im Rahmen der Auditierungsverfahren wurden zahlreiche familienorientierte Maßnahmen entwickelt, umgesetzt und begutachtet. Nach fünf erfolgreichen Re-Auditierungen folgte 2019 das Dialogverfahren, wodurch die Universität Paderborn das Dauerzertifikat erhielt. Ziel des Dialogverfahrens ist es, den hohen Entwicklungsstand der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik zu halten und in einzelnen ausgesuchten Bereichen das Optimierungspotenzial zu nutzen. Das weitere Auditierungsverfahren besteht nunmehr aus einem durchgeführten ganztägigen Dialogtag, dessen Format in Absprache mit dem\*der Auditor\*in der berufundfamilie Service GmbH individuell gestaltet wird. Dieser Dialogtag findet alle drei Jahre statt (zuletzt 2021) und dient der Qualitätssicherung, d. h. der Überprüfung der Wirksamkeit und der Anpassung der vorhandenen Maßnahmen an sich ggf. verändernde Rahmenbedingungen. Der nächste Dialogtag wird Ende 2024 durchgeführt.

Um alle Hochschulangehörigen über die Angebote im Rahmen der familiengerechten Hochschule zu informieren und für die Belange von Beschäftigten und Studierenden mit Familienverantwortung zu sensibilisieren, stehen verschiedene Medien zur Verfügung, wie z. B. das Webportal „Familiengerechte Hochschule“, der Newsletter „Familiengerechte Uni Paderborn“ und eine Broschüre zum Thema „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium an der Universität Paderborn“. Auch die regelmäßigen Berichte über die Thematik „Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Studium/Beruf“ in Gremien der Universität zielen darauf ab, die Bereitschaft zur Unterstützung der Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung stetig zu erhöhen und gleichzeitig sicherzustellen, dass dienstliche Belange berücksichtigt werden sowie Zielkonflikte thematisiert und geklärt werden können. Regelmäßig wird über das Thema „Vereinbarkeit“ auf dem Social-Media-Kanal der Universität Paderborn informiert.

2006 wurde an der Universität Paderborn das FamilienServiceBüro, eine Beratungs- und Vermittlungsstelle für Student\*innen und Mitarbeiter\*innen, eingerichtet. Das FamilienServiceBüro unterstützt, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Seit 2014 werden auch Beratungen sowie Veranstaltungen für Beschäftigte und Student\*innen mit pflegebedürftigen Angehörigen angeboten. Begleitend steht ein Internetportal mit Informationen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Pflege zur Verfügung. Über das Jahr 2022 hinweg fanden insgesamt sechs WebTalks rund um die Thematik „Angehörige betreuen oder pflegen“ statt. 2023 unterzeichnete die Universität Paderborn die „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“. Mit der Charta werden Unternehmen, Behörden und Organisationen in Nordrhein-Westfalen ausgezeichnet, die in besonderer Weise auf die Bedürfnisse ihrer Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen eingehen. Weiterhin qualifizierte sich im November 2023 eine Mitarbeiterin des FamilienServiceBüros zum Betrieblichen Pflege-Guide.

Im Rahmenplan wird hervorgehoben, dass die Hochschulleitung die aktive Vaterschaft begrüßt und unterstützt. Seit 2011 wird eine kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter angeboten. Diese Beratung richtet sich an Wissenschaftler, die sich mit Themen wie dem temporären Ausstieg in der



Elternzeit, der partnerschaftlichen Teilung der Familienarbeit, Rollendivergenzen oder -konflikten als Wissenschaftler und Vater auseinandersetzen wollen. Im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung werden Workshops und Vorträge zum Thema „Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf“ angeboten. Von der Lokalgruppe Paderborn des bundesweiten Netzwerks „Mutterschaft und Wissenschaft“ wurde 2023 ein Online Circle mit dem Titel „Vaterschaft und Wissenschaft – Es geht nur gemeinsam“ angeboten.

Seit 2013 wird eine kollegiale Beratung für Mütter und werdende Mütter angeboten. Diese soll Frauen, die zugleich berufliche und familiäre Ziele verfolgen, die Möglichkeit geben, sich über ihre Doppelrolle als Mutter und Berufstätige oder Studentin und die an sie gestellten gesellschaftlichen und persönlichen Erwartungen auszutauschen und sich mit Hilfe des Instruments der kollegialen Beratung gegenseitig zu unterstützen. Die Kollegiale Beratung wird für verschiedene Zielgruppen angeboten (Doktorandinnen, Postdocs/Juniorprofessorinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung). Darüber hinaus werden verschiedene Workshops zum Thema „Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Karriere und Mutterschaft“ angeboten. Im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung wurde in Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise 2020 der vierteilige Coachingworkshop „Out of Balance – Homeoffice meets Family“ angeboten. In 2022 wurde weiterhin das Seminar „Mental Load - Unsichtbarer Stress - Wie Eltern die Familienorganisation fairteilen können“ angeboten, an dem 39 Personen teilnahmen.

Während der Coronapandemie waren Hochschulangehörige mit Kind(ern) durch die fehlende Kinderbetreuung und das zusätzliche Homeschooling besonderen zeitlichen Mehrfachbelastungen ausgesetzt. Für Lehrende war insbesondere die Umstellung auf den digitalen Lehrbetrieb eine große Herausforderung. Daher wurden verschiedene Unterstützungsangebote bereitgestellt:

- Babysitter\*innenvermittlung
- Erstattung von Betreuungskosten für Studierende in Prüfungsverfahren
- Hilfskraftmittel zur Umsetzung der Lehre für Wissenschaftler\*innen mit Kind(ern) in der Qualifikationsphase
- Ferienfreizeitangebote
- Coachings zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in digitaler Form

### 3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Im Bereich der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation wurden im Rahmenplan verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf formuliert. Die festgelegten Maßnahmen wurden fortgeführt. Im Berichtszeitraum wurden die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation ausgeweitet. Die „Dienstvereinbarung zur Alternierenden Telearbeit“ wurde 2022 durch die „Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit an der Universität Paderborn“ ersetzt. Die regelmäßige Mobile Arbeit kann grundsätzlich bis zu 40 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausmachen. Im Einzelfall kann im Einvernehmen zwischen der\*dem Beschäftigten und der\*dem unmittelbaren Vorgesetzten von diesem Grundsatz abgewichen werden. Unabhängig von der regelmäßigen Mobilen Arbeit kann situative Mobile Arbeit für bis zu 50 Tage pro Jahr vereinbart werden. Außerdem ist es nach individueller Prüfung ggf. auch möglich, in familiären Sonderfällen aus dem Ausland zu arbeiten. Das Mobile Arbeiten ist eine wichtige Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Umfrage der Mitarbeitenden zur Zufriedenheit und den



Herausforderungen, die sich im Rahmen mobiler Arbeit stellen, wird derzeit durch die Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit den Personalräten und der Gleichstellungsbeauftragten geplant und soll 2024 durchgeführt werden.

### 3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Im Zeitraum 2019-2023 nahmen 567 Personen, davon 331 Frauen und 236 Männer (Frauenanteil: 58,38 %) eine „unbezahlte Freistellung“ in Anspruch. Die Anzahl der unbezahlten Freistellungen betrug 880 Fälle und verteilte sich auf 523 Beurlaubungsfälle von Frauen (59,4 %) und 357 Beurlaubungsfälle von Männern (40,57 %). Beurlaubungsgrund war davon in 480 Fällen „Elternzeit“ (263 Frauen und 217 Männer). Der Männeranteil an den Elternzeiten betrug somit im Berichtszeitraum 45,2 % und ist damit im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum leicht gestiegen. Im Berichtszeitraum 2015-2017 lag der Männeranteil an den elternzeitbedingten Freistellungen bei 40,5 %. Allerdings zeigt sich immer noch eine große geschlechtsspezifische Diskrepanz in der Dauer der Elternzeit. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug 2019-2023 6,9 Monate. Frauen nahmen durchschnittlich 11,0 Monate, Männer lediglich 2,0 Monate Elternzeit.

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, werden auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen unterrichtet. Die Universität Paderborn garantiert nach Ablauf einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der\*des Beschäftigten reduziert wird.

### 3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Im Rahmenplan ist festgelegt, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger keine negativen Auswirkungen auf Studium und Studienabschluss haben sollen. Neben der Sensibilisierung der Lehrenden für die besonderen Belange von Studierenden mit Familienverantwortung, zielt auch die Beratung der Studierenden zur Vereinbarkeit von studientechnischen und familiären Aufgaben im FamilienServiceBüro (seit 2007) darauf ab, diesem Anspruch gerecht zu werden. Seit 2014 gibt es an der Universität Paderborn einen Familienparagrafen in den Studien- und Prüfungsordnungen. Studierende mit Familienverantwortung haben seitdem z. B. die Möglichkeit, Studien- und Prüfungsleistungen innerhalb einer verlängerten Bearbeitungszeit zu erbringen.

### 3.4 Kinderbetreuung

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit verfügt die Universität Paderborn über verschiedene Kinderbetreuungsangebote:

- **Kinderkurzzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids):** In der PUKi können Kinder von Hochschulangehörigen ab einem Jahr von qualifizierten Erzieherinnen kostenlos betreut werden. Die Einrichtung deckt ebenfalls Notfallbetreuungen ab. Während der Schließzeiten der Campuskita im Sommer bietet die PUKi eine Ferienbetreuung für Kindergartenkinder am Vormittag an. Bislang konnten noch keine geeigneten Räumlichkeiten gefunden werden, um die PUKi bedarfsgerecht zu erweitern. Im Kalenderjahr 2023 besuchten insgesamt 587 Kinder die



PUKi. Der Jahresdurchschnitt liegt bei 4 Kindern pro Betreuungstag. Auffallend ist der gestiegene Bedarf an Sonderbetreuungen außerhalb der regulären Öffnungszeiten mit einer Zunahme in Höhe von 380 % im Vergleich zum Vorjahr.

- **FamilienServiceBüro:** Das FamilienServiceBüro vermittelt Kinderbetreuungsangebote, wie Tagespflegepersonen, Babysitter sowie „Ersatzgroßeltern“ und bietet umfassende Beratungen für Studierende und Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.
- **Betreuungsplätze in zwei Kindertagesstätten des Studentenwerks:** In der Kindertagesstätte MS Kunigunde stehen insgesamt 98 Betreuungsplätze für Kinder von vier Monaten bis sechs Jahren zur Verfügung. Davon sind ca. 50 Plätze für die Kinder von Studierenden und 30 Plätze für die Kinder von Beschäftigten reserviert. Die Kindertagesstätte Unizwerge verfügt über 54 Betreuungsplätze insbesondere für die Kinder von Beschäftigten.
- **Ersatzgroßeltern:** Das Projekt „Ersatzgroßeltern für Uni-Kids“ wurde 2007 implementiert und zielt darauf ab, junge Familien bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen und das Miteinander der Generationen zu fördern. Durch das Projekt werden besonders Eltern, die nicht aus der Region stammen und somit über kein engmaschiges soziales Netz verfügen, unterstützt.
- **Kinderbetreuungshilfe für alleinerziehende Student\*innen:** Das Projekt *Känguru* wird seit 2013 zusammen mit dem Zonta Club Paderborn umgesetzt. Das FamilienServiceBüro vermittelt Betreuungspersonen für besondere Betreuungsbedarfe alleinerziehender Student\*innen und erstattet die Betreuungskosten aus Mitteln, die der Zonta Club zur Verfügung stellt.
- **Kinderferienbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien:** Seit 1999 wird an der Universität Paderborn eine Ferienbetreuung für Schulkinder bis 12 Jahre angeboten. Diese finden jeweils eine Woche in den Oster- und Herbstferien und zwei Wochen in den Sommerferien statt. In diesen Wochen gibt es jeden Tag mindestens jeweils ein Halbtags- und ein Ganztagsangebot. Die Ferienfreizeiten werden z. T. mit MINT-Fächern organisiert und sind so konzipiert, dass sie nicht nur die Vereinbarkeitsproblematik der Beschäftigten und Studierenden erleichtern, sondern auch dazu beitragen, ein Interesse an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern zu wecken bzw. zu stärken. Die Freizeiten werden als sehr positive Maßnahme zur Vereinbarkeit bewertet und sind in der Regel ausgebucht. Beispielsweise gab es 2023 15 Ferienfreizeitangebote an denen insgesamt 197 Kinder von Studierenden und Beschäftigten teilnahmen.
- **Familienfreundliche Infrastruktur:** In der Hochschule besteht in insgesamt 13 Räumen die Möglichkeit, ein Kind zu wickeln. Die Räume Q1.469 und C2.242 wurden speziell als Still- und Wickelräume eingerichtet und verfügen neben einer Wickelmöglichkeit auch über einen Sessel zum Stillen und einen Paravent zur Einrichtung einer Rückzugsmöglichkeit. In den Mensen sind Hochstühle und Spielmöglichkeiten vorhanden. Außerdem wurden zwei Eltern-Kind-Parkplätze auf dem Campus eingerichtet. Für Eltern, die ihr Kind einmal kurzfristig (im Notfall) mit an den Arbeitsplatz nehmen möchten, stehen drei sogenannte KidsBoxen – mobile Kinderzimmer – zur Verfügung. Weiterhin können hochschulangehörige Eltern seit Ende 2023 in der Universitätsbibliothek einen speziell ausgestatteten Eltern-Kind-Raum nutzen.



## 4 Fort- und Weiterbildung

Im Zeitraum 2018-2023 gab es an der Universität Paderborn insgesamt 5493 Teilnahmen an internen Fort- und Weiterbildungen und 1298 Teilnahmen an externen<sup>14</sup> Fortbildungen. Es nahmen mehr Frauen als Männer sowohl an den internen als auch an den externen Fortbildungen teil – der Frauenanteil lag bei den internen Fortbildungen bei 64,6 % und bei den externen bei 57,2 %. Dagegen sind Frauen bei Seminaren für Führungskräfte (intern und extern) im Berichtszeitraum immer noch leicht unterrepräsentiert. Insgesamt nahmen von 2018-2023 1302 Personen an internen und externen Führungskräfte-Seminaren teil. Der Frauenanteil lag bei 36,6 %. Im gesamten Berichtszeitraum wurde kein Fortbildungsantrag abgelehnt. Die Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Teilnahme an internen und externen Fort- und Weiterbildungen.

**Tabelle 5: Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen 2018-2023**

	gesamt	m	w	w (%)
<b>Intern</b>	<b>5493</b>	1947	3546	64,6
<b>Extern</b>	<b>1298</b>	555	743	57,2
<b>Davon: Führungskräfte-seminare (intern und extern)</b>	<b>1302</b>	826	476	36,6

Im Zeitraum 2018-2023 haben insgesamt 242 Referent\*innen – 148 Frauen und 94 Männer – Veranstaltungen im Rahmen der internen Fort- und Weiterbildung geleitet. Dies entspricht einem Frauenanteil von 61,2 %.

Es werden regelmäßig Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen und zur Vermittlung von Genderkompetenz im Rahmen des Fort- und Weiterbildungsprogramms, u.a. in Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn, angeboten.

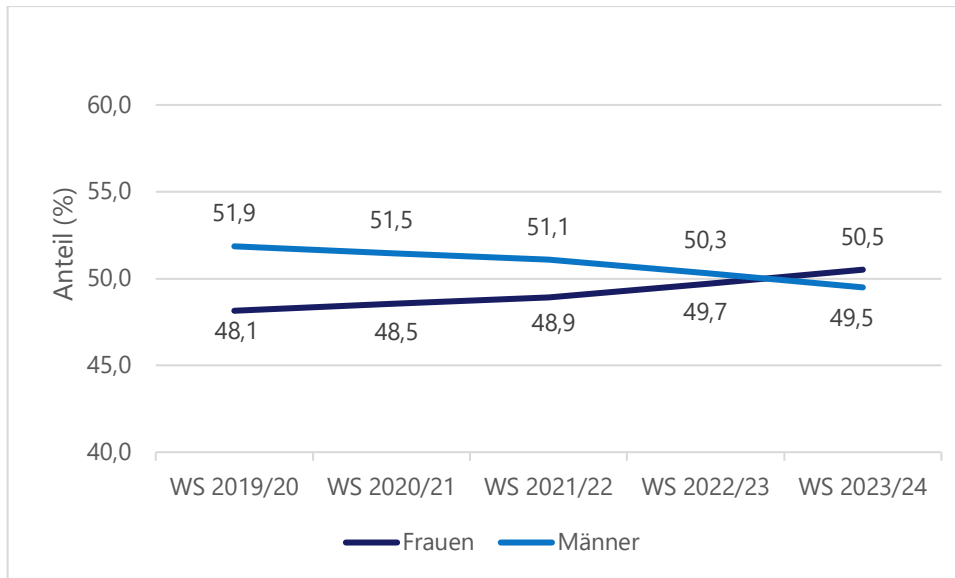
Im Rahmenplan wurde festgelegt, dass die durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen entstandenen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren übernommen werden. Im Berichtszeitraum wurden keine Anträge auf Kostenübernahme gestellt und daher auch keine Kosten erstattet. Fort- und Weiterbildungsangebote fanden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt.

## 5 Studium und Lehre

Der Frauenanteil an den Studierenden ist im Berichtszeitraum kontinuierlich gestiegen und lag zum Wintersemester 2023/24 erstmalig über 50 %. (Abb. 7)<sup>15</sup>.

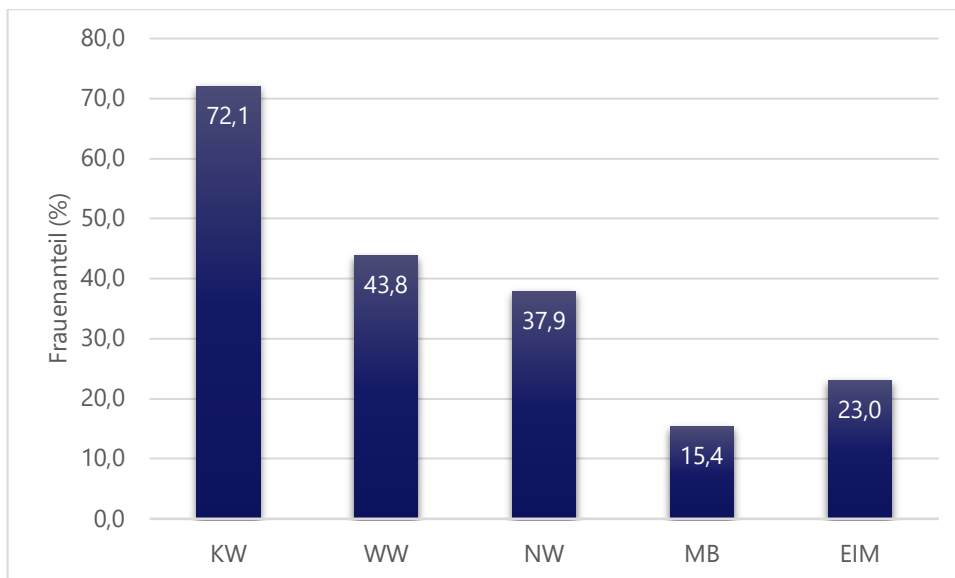
<sup>14</sup> Bei den externen Fort- und Weiterbildungen wurden nur die Teilnahmen erfasst, die der Fortbildungsstelle gemeldet wurden. Es kann davon ausgegangen werden, dass es noch viele Teilnahmen an externen Weiterbildungen gegeben hat, die nicht erfasst wurden.

<sup>15</sup> Quelle: Zahlenspiegel Studierende und Absolventen, Dez. 1.3, <https://www.uni-paderborn.de/zv/1-3/statistiken-studierende-absolventinnen/zahlenspiegel-studierende-und-abschluesse>



**Abbildung 7: Frauenanteil an den Studierenden WS 2019/20 bis WS 2023/24**

Der Frauenanteil ist in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich (Abb. 8)<sup>16</sup>: Im Wintersemester 2023/24 lag der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Kulturwissenschaften (KW) bei 72,1 %, in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (WW) bei 43,8 % und in der Fakultät für Naturwissenschaften (NW) bei 37,9 %. Der Anteil der Studentinnen in der Fakultät für Maschinenbau (MB) lag bei 15,4 % und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik (EIM) bei 23,0 %.

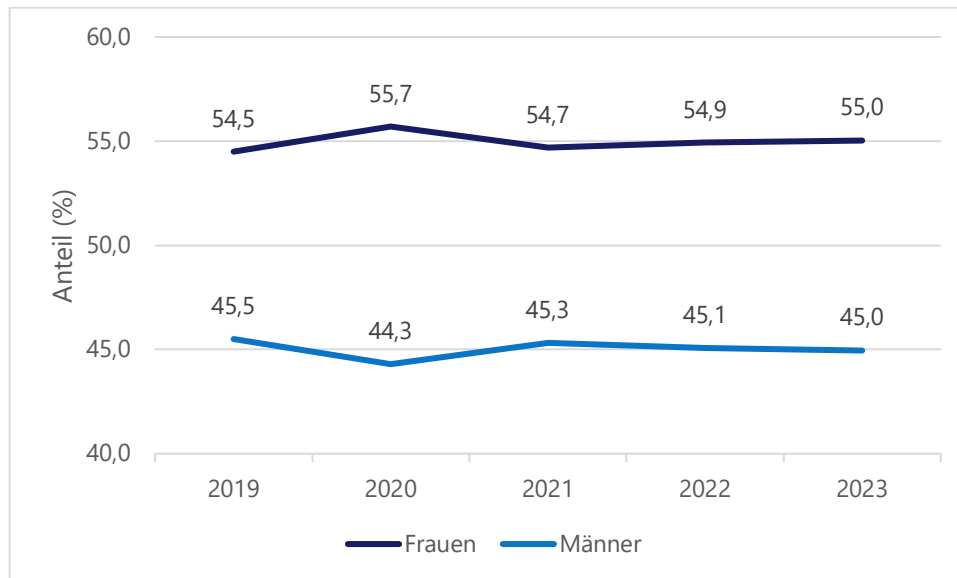


**Abbildung 8: Frauenanteil an den Studierenden im WS 2023/24, aufgeschlüsselt nach Fakultäten**

<sup>16</sup> Die Einordnung der Studierenden geschieht nach der Fakultät, in der sie ihr Wahlrecht ausüben.



Der Frauenanteil an den Absolvent\*innen (inkl. Promotionen) betrug im Prüfungsjahr 2023<sup>17</sup> 55,0 %. Summiert über den Berichtszeitraum Prüfungsjahre 2019 bis 2022 wurden ebenfalls 55,0% der Abschlüsse von Frauen erlangt. Damit ist im Zeitraum 2019-2023 der Frauenanteil an den Absolvent\*innen im Vergleich zum letzten Zeitraum 2018-2021, in dem der Frauenanteil an den Abschlüssen bei 54,7 % lag, leicht gestiegen. Die Abbildung 9 zeigt die Veränderung des Frauenanteils an den Absolvent\*innen im Zeitraum 2019-2023.



**Abbildung 9: Frauenanteil an den Absolvent\*innen der Prüfungsjahre 2019-2023**

Um einer geschlechtsstereotypen Studienwahl entgegenzuwirken, arbeitet die Universität Paderborn mit Schulen, Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren zusammen. Es werden schwerpunktmäßig Maßnahmen angeboten, die das Ziel haben, Schülerinnen für ein Studium in den MINT-Fächern zu gewinnen. Folgende Maßnahmen wurden implementiert:

- **Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“:** Ziel des in der Fakultät Elektrotechnik, Informatik und Mathematik angesiedelten Projekts ist es, den Frauenanteil – insbesondere den Studentinnenanteil – in den MINT-Fächern zu steigern.
- **Girls' Day:** Die Universität Paderborn beteiligt sich jährlich am bundesweiten Girls' Day. Am Girls' Day erhalten Schülerinnen Einblicke in technikorientierte und naturwissenschaftliche Studiengänge an der Universität Paderborn. Sie lernen Berufsfelder kennen, in denen Frauen bisher seltener vertreten sind.
- **Boys' Day:** Seit 2010 nimmt die Universität Paderborn am bundesweiten Boys' Day teil. Schüler erhalten Einblicke in soziale, kulturwissenschaftliche und künstlerische Studiengänge an der Universität Paderborn. Sie lernen Berufsfelder kennen, in denen Männer bisher seltener vertreten sind.
- **Frühlings- und Herbstuni für Schülerinnen:** Jeweils in den Oster- und Herbstferien wird ein MINT-Schnupperstudium für Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe angeboten. Die

<sup>17</sup> Das Prüfungsjahr 2023 umfasst das Wintersemester 2022/23 und das Sommersemester 2023.



Schülerinnen haben die Möglichkeit, einen Einblick in alle MINT-Fächer zu bekommen sowie die Universität kennenzulernen. Parallel zur Frühlings- und Herbst-Uni „girls only“ wird zudem seit 2022 die Frühlings- und Herbst Uni „all gender“ für Schüler\*innen der Oberstufe angeboten.

- **Förderpreis der Wirtschaft:** Jährlich wird für die jeweils beste Schülerin und den besten Schüler mit der besten Gesamtnote in den naturwissenschaftlichen Fächern der 8. und 9. Klassen aller Gesamtschulen und Gymnasien der Kreise Paderborn und Höxter ein Förderpreis in Form einer Urkunde und eines Preisgeldes in einer öffentlichen Veranstaltung vergeben. Beispielsweise wurden 2023 97 Schüler\*innen aus dem Kreis Paderborn, 128 aus dem Stadtgebiet Paderborn und 82 aus dem Kreis Höxter für ihre naturwissenschaftlichen Kenntnisse ausgezeichnet.
- **Schülerinnen-MINT-Mentoring „look upb“:** 2016 wurde das Schülerinnen-MINT-Mentoring „look upb“ implementiert. Das Angebot richtet sich an naturwissenschaftlich oder technisch interessierte Schülerinnen der Oberstufe und bietet einen praxisnahen Einblick in die MINT-Studiengänge der UPB. Studentinnen eines naturwissenschaftlichen oder technischen Studiengangs stehen ein ganzes Semester lang je einer Schülerin als Mentorin zur Seite. Es werden zusammen Vorlesungen und Seminare besucht und die Schülerinnen lernen die Universität kennen. Im Berichtszeitraum 2019-2024 haben 109 Schülerinnen an dem Mentoring teilgenommen. Seit dem Start des Programms im Wintersemester 2016/17 gab es insgesamt 140 Teilnahmen.
- **NRW-Technikum:** Als neue Maßnahme im Berichtszeitraum wurde 2021 das NRW-Technikum implementiert. Das Projekt richtet sich an junge Frauen mit (Fach-)Abitur, die nach der Schule innerhalb des 6-monatigen Programms aus Schnupperstudium und Unternehmenspraktikum ausprobieren können, ob MINT tatsächlich ihren Fähigkeiten und Vorlieben entspricht. Es findet eine auf ein Studium vorbereitende Vermittlung von wissenschaftlichem und praxisorientiertem Wissen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik statt. Der nächste Durchgang startet im September 2024.

Die folgende Tabelle 6 gibt einen Überblick über die Teilnehmer\*innenzahlen einiger Maßnahmen für Schüler\*innen der Jahre 2019 bis 2024:

**Tabelle 6: Teilnehmer\*innenzahlen bei den Maßnahmen für Schüler\*innen, 2019-2024 (Stand 04/2024), \* = digitale Durchgänge**

Maßnahme	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Frühlings-Uni	72	43*	77*	40	61	45
Herbst-Uni	63	64*	67*	60	67	
FU (all gender)	-	-	-	18	60	37
HU (all gender)	-	-	-	23	48	
Girls'Day	60	62	30	60	95	66
Boys'Day	32	28	35	16	31	16
NRW-Technikum	-	-	11	15	11	
lookupb	3 (SS)/ 3 WS*	7 (SS)*/ 16 (WS)	16 (SS)/ 16 (WS)	11 (SS)/ 19 (WS)	9 (SS)/ 6 (WS)	3 (SS)

Ein weiteres Ziel war es, Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen in hochschuldidaktischen Veranstaltungen anzubieten. 2021 und 2022 wurde jeweils im Wintersemester der Workshop



„Diversität in der Lehre“ angeboten, in dem unter anderem Genderaspekte angesprochen werden. Aufgrund der Anmeldezahlen hat nur einer der beiden Workshops stattgefunden. Des Weiteren wurde in den Jahren 2018-2022 jährlich der Workshop „Mit Vielfalt in der Lehre umgehen“ organisiert. 2024 hat die Hochschuldidaktik in Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten den Workshop „Geschlechtlicher Vielfalt in der Lehre kompetent & wertschätzend begegnen“ angeboten.

An der hochschuldidaktischen Weiterbildung insgesamt gab es im Zeitraum 10/2018-12/2023 452 Teilnehmerinnen (67,1 %) und 222 Teilnehmer (32,9 %). Somit nahmen Frauen überproportional häufig an Angeboten der Hochschuldidaktik teil. Die Tabelle 7 gibt einen Überblick darüber, wie viele Teilnehmer\*innen aus den verschiedenen Fakultäten, zentralen Betriebseinheiten und von extern im Berichtszeitraum die Angebote der hochschuldidaktischen Weiterbildung wahrgenommen haben.

**Tabelle 7: Teilnehmer\*innenzahlen bei den Angeboten der hochschuldidaktischen Weiterbildung, 10/2018-12/2023**

	gesamt	m	w	w (%)
KW	322	71	251	78,0
WW	63	29	34	54,0
NW	91	28	63	69,2
MB	25	14	11	44,0
EIM	64	40	24	37,5
zentr. BE	24	7	17	70,8
Extern	85	33	52	61,2
<b>Summe</b>	<b>674</b>	<b>222</b>	<b>452</b>	<b>67,1</b>

Von den 75 Trainer\*innen im Zeitraum von 10/2018 bis 12/2023 waren 54 Personen weiblich (72,0 %) und 21 männlich (28,0 %).

## 6 Frauen- und Geschlechterforschung

Zielsetzungen im Rahmenplan zur Gleichstellung waren der weitere Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Paderborn, die Durchführung von Projekten in der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Ausbau von Professuren mit Gender-Denomination oder Genderbezug und die Aufnahme dieses Ziels in die Strukturplanungen. Im 2022 verabschiedeten Hochschulentwicklungsplan wurde festgeschrieben, dass die Genderforschung gestärkt werden soll, insbesondere durch den Erhalt der Denominationen der vier regulären Genderprofessuren aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW sowie eine verstärkte interdisziplinäre Vernetzung und Kompetenzbündelung im Bereich Genderforschung.

Es ist ein Ziel, die Geschlechter- und Diversitätsforschung in möglichst allen Fakultäten stärker zu verankern. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt „Geschlecht als Analysekategorie in Forschungs- und Wissenszusammenhängen“ (Laufzeit 2024-2029) an der Universität Paderborn wird sich mit dieser Thematik beschäftigen.



2017 wurde in der Fakultät für Maschinenbau die Juniorprofessur „Technik und Diversity“ neu eingerichtet und besetzt. Der inhaltliche Schwerpunkt der Juniorprofessur lag an der Schnittfläche zwischen den Natur-, Technik- und Ingenieurwissenschaften (insbesondere: Maschinenbau, Informatik, Physik, Chemie) und der Diversity-, Wissenschafts- und Technologieforschung. Nach Auslaufen der Juniorprofessur wurde entschieden, eine auf fünf Jahre befristete W3-Professur „Technik, Diversität und Gesellschaft“ in der Fakultät für Maschinenbau einzurichten. Diese Professur befindet sich bei Berichtslegung im Besetzungsprozess.

Zur Institutionalisierung und Vernetzung der Geschlechterforschung richtete die Universität Paderborn 2009 das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies ein. Ziel des Zentrums ist die Ausweitung des bestehenden Lehr- und Forschungsangebots im Bereich der Geschlechterforschung. Ein Arbeitsfeld ist dabei die Beratung zu Forschungsaktivitäten im Bereich Geschlechterforschung und zu Genderaspekten in geplanten Forschungsvorhaben. Außerdem organisiert das Zentrum regelmäßig Tagungen, beispielsweise zum Thema „(Un)Eingeschränkt entscheiden. Reproduktionspolitiken und Selbstbestimmung“ (2022) und „Lust auf Geschlechtertheorie – Traditionen, Anschlüsse, Entwürfe“ (2018). Regelmäßig werden interdisziplinäre Vorträge und Ringvorlesungen organisiert, z. B. der Gastvortrag „Erfahrungen von Gewalt in Geschlechterverhältnissen“ (2021) und im Wintersemester 2023/24 die Ringvorlesung „Digitalität, Diversität und Diskriminierung“ in Kooperation mit dem Fach Soziologie und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn.

Während der Corona-Zeit startete das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies in Ermangelung der Möglichkeit von Präsenz den Podcast „Zeit für Gender“. Mittlerweile wurden 34 Podcasts zu geschlechtertheoretischen Fragestellungen veröffentlicht (Stand 05/2024).

## 7 Stipendien und Forschungsförderung

Im Rahmenplan ist festgelegt, dass die Hochschule auf die Vergabe von 50 % der internen Stipendien an Frauen hinwirken soll. Bei der Stipendienvergabe und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung finden individuelle Lebensbiografien, wie z. B. Elternzeiten, Berücksichtigung, sodass keine Nachteile entstehen.

Zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung vergibt die Universität Paderborn jährlich folgende Stipendien:

### a) Graduiertenstipendien

Die Graduiertenstipendien unterteilen sich in Vollstipendien (Laufzeit 3 Jahre) und Abschlussstipendien (Laufzeit bis zu 12 Monate).

Im Zeitraum 2019-2023 wurden insgesamt 20 Graduiertenstipendien, davon 15 (75,0 %) an Frauen und 5 (25,0 %) an Männer, gewährt. Es wurden 11 Vollstipendien (7 an Frauen) und 9 Abschlussstipendien (8 an Frauen) vergeben.



**Tabelle 8: Vergebene Graduiertenstipendien an der Universität Paderborn, Vollstipendien, 2019-2023**

	2019	2020	2021	2022	2023	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	2	1	4	2	2	<b>11</b>
Davon an Frauen	1	1	2	2	1	<b>7</b>

**Tabelle 9: Vergebene Graduiertenstipendien an der Universität Paderborn, Abschlussstipendien, 2019-2023**

	2019	2020	2021	2022	2023	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	1	2	2	2	2	<b>9</b>
Davon an Frauen	1	1	2	2	2	<b>8</b>

**b) Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung:**

Die Universität Paderborn vergibt seit 2006 jährlich Promotionsstipendien im Bereich der Genderforschung. Die Stipendienlaufzeit wurde 2019 von zwei Jahren auf drei Jahre erhöht. Intention des Programms ist die gezielte Nachwuchsförderung und die Profilstärkung der Genderforschung. Von 2019 bis 2023 wurden sieben Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung, alle an Frauen, vergeben.

**Tabelle 10: Vergebene Graduiertenstipendien im Bereich Genderforschung an der Universität Paderborn, 2019-2023**

	2019	2020	2021	2022	2023	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	2	1	1	0	3	<b>7</b>
Davon an Frauen	2	1	1	0	3	<b>7</b>

**c) Postdoc-Stipendien für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs**

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase verleiht die Universität Paderborn seit 2006 Postdoc-Stipendien. Mit diesem Programm soll begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion eine erfolgreiche berufliche Laufbahn in Forschung und Lehre ermöglicht werden. Die Zielsetzung des Programms wurde 2017 novelliert, um das Angebot an die Bedarfe anzupassen. Das Förderangebot besteht seitdem aus zwei Fördersträngen und entspricht damit den unterschiedlichen Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen zu verschiedenen Zeitpunkten der Postdoc-Phase:

- 1) Stipendium als Brückenfinanzierung/Drittmittelanschubfinanzierung in der Postdoc-Phase
- 2) Abschlussstipendium zur Fertigstellung der Habilitation

Weiterhin wurde die Höhe des Stipendiums 2017 von 1.800 €/Monat auf 2.400 €/Monat erhöht. Der Förderzeitraum beträgt 18 Monate.

Im Berichtszeitraum wurden sieben Postdoc-Stipendien vergeben.



**Tabelle 11: Vergebene Postdoc-Stipendien an der Universität Paderborn, 2019-2023**

	2019	2020	2021	2022	2023	Summe
Anzahl vergebene Stipendien	1	3	1	1	1	7

Bei den Graduierten- und Postdoc-Stipendien der Universität Paderborn kann entsprechend den Regelungen der DFG der maximale Förderzeitraum um bis zu zwölf Monate verlängert werden, wenn die\*der Stipendiat\*in mit mindestens einem Kind unter zwölf Jahren in einem Haushalt lebt. Zusätzlich werden Kinderzulagen gezahlt.

Um Absolvent\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen über Forschungsmittelakquisition und Stipendien zu informieren, fanden regelmäßig Informationsveranstaltungen statt.

Darüber hinaus wird zur Forschungsförderung jährlich der Forschungspreis der Universität Paderborn verliehen. Er wurde im Berichtszeitraum insgesamt an eine Frau und an sechs Männer verliehen. Das entspricht einem Frauenanteil von 14,3 %.

**Tabelle 12: Forschungspreis der Universität Paderborn, 2019-2023<sup>18</sup>**

	Frauen	Männer
2019	0	2
2020	1	0
2021	0	1
2022	0	1
2023	0	2
Summe	1	6

## 8 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Zur Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wurden im Rahmenplan Maßnahmen formuliert und in seiner Laufzeit umgesetzt. Die Aufnahme des Themas als regelmäßiger Bestandteil in der internen Fort- und Weiterbildung sowie regelmäßige Untersuchungen der universitären Anlagen und Gebäude auf Gefahrenquellen sind verpflichtend festgelegt. Beispielsweise finden regelmäßig Fortbildungen zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienplatz Hochschule“ statt. Diese richten sich insbesondere an Führungskräfte aller Leitungsebenen, Personen in Ansprech- und Beratungsfunktionen sowie Interessenvertretungen. Die Seminare geben einen Einblick in die Thematik und die institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Potenzielle Ansprech- und Unterstützungspersonen werden dadurch in ihrer Handlungskompetenz bestärkt. Im Rahmen des Hochschulsports werden Selbstverteidigungskurse für Frauen angeboten.

Die 2005 verabschiedete Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ wurde im Berichtszeitraum überarbeitet und am 09.05.2022 als „Richtlinie für ein respektvolles

<sup>18</sup> Teilweise Gruppenanträge, die Statistik erfasst nur die Antragstellerin/den Antragsteller



Miteinander an der Universität Paderborn und zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität Paderborn vom Senat verabschiedet. Die Senatsrichtlinie beinhaltet Commitments für ein gutes Arbeits- und Studienklima an der Universität Paderborn und hebt im Besonderen die Verantwortlichkeit von Führungskräften und Lehrpersonen in dieser Hinsicht hervor. Zudem werden konkrete Hinweise und Handlungsrichtlinien zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Mobbing festgelegt. Über die betreffenden Beratungs- und Beschwerdestellen an der Universität Paderborn wird informiert und auf ergänzende Maßnahmen und Schulungen hingewiesen. Das Gleichstellungsbüro hat 2023 eine Übersicht zu internen Handlungsmöglichkeiten in Fällen von Diskriminierung, eine Liste von Anlaufstellen für Betroffene, ein Gedächtnisprotokollvorlage für Betroffene und Zeug\*innen sowie einen Gesprächs- und Handlungsleitfaden für Ansprechpersonen und Beratende erstellt und auf der Webseite der zentralen Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht.

Im Jahr 2018 wurde ein niedrighschwelliges Beratungsangebot zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ an der Universität Paderborn entwickelt und implementiert. Auf dem Campus wird alle zwei Wochen eine Sprechstunde durch die Paderborner Frauenberatungsstelle Lilith angeboten, die Studentinnen und Mitarbeiterinnen bei Erfahrung mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt aufsuchen können.

Seit 2023 ist die Universität Paderborn Mitglied im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ und setzt damit ein klares Zeichen gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Mobbing. In einer gemeinsamen Erklärung sprechen sich eine Vielzahl von Unterstützer\*innen aus ganz Deutschland dafür aus, gemeinsam Sexismus und sexuelle Belästigung zu erkennen, hinzusehen und aufzuzeigen, wie dem wirksam entgegengetreten werden kann.

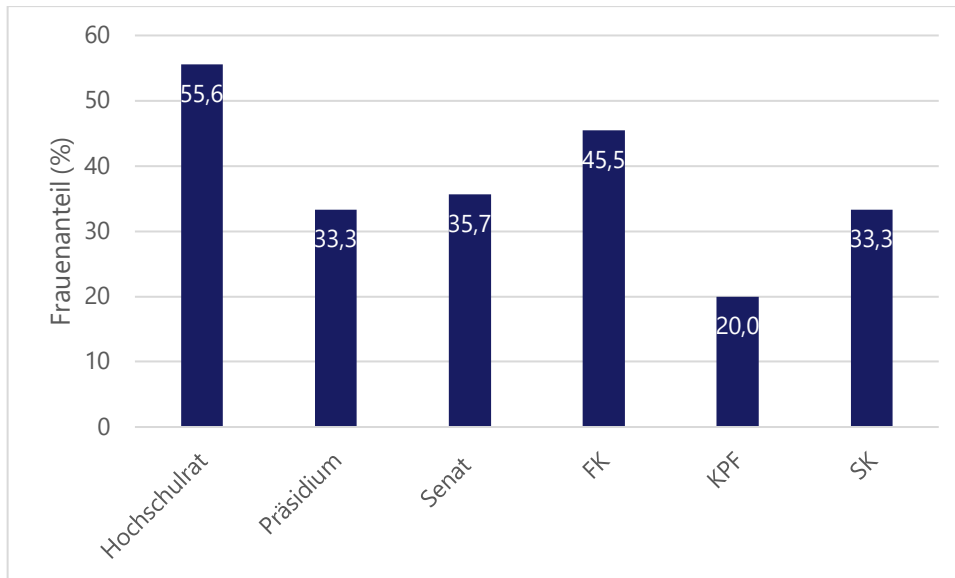
## 9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Im Rahmenplan ist eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien der Universität Paderborn ein formuliertes Ziel. Im Hochschulrat der Universität Paderborn liegt der Frauenanteil 2024<sup>19</sup> bei 55,6 %. Seit April 2018 wird die Universität Paderborn erstmalig von einer Präsidentin geleitet und auch das Amt der hauptberuflichen Vizepräsident\*in für Wirtschafts- und Personalverwaltung wird seit 2013 von einer Frau wahrgenommen. Im Präsidium der Universität Paderborn beträgt der Frauenanteil damit insgesamt 33,3 %. Im Senat liegt der Frauenanteil 2024 bei 35,7 %. Bei der letzten Berichtslegung lag der Frauenanteil bei 28,6 %. (Stand 11/2018) und ist somit im Berichtszeitraum um 7,1 Prozentpunkte gestiegen.

In der Forschungskommission (FK) beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder 45,5 % (2018: 33,3 %) in der Kommission für Planung und Finanzen (KPF) 20,0 % (2018: 33,3 %), und in der Kommission für Lehre, Studium und Qualitätsmanagement (SK) 33,3 % (2018: 38,5 %). Das Ziel einer geschlechtsparitätischen Besetzung der Gremien konnte dementsprechend bislang nicht erreicht werden (Abb. 10). Vor den Wahlen zu den Senatskommissionen wurden Frauen direkt angesprochen, um sie zu einer Mitarbeit in den Kommissionen zu motivieren.

---

<sup>19</sup> Quelle: Universität Paderborn, eigene Berechnungen, Stand: 05/2024



**Abbildung 10: Frauenanteil in Gremien der Universität Paderborn (Stand 05/2024)**

Um die Frauenanteile bei den Gremienwahlen zu erhöhen, wurde eine geschlechtsparitätische Repräsentanz bei der Listenaufstellung angestrebt. Im Rahmen der Wahlbekanntmachung zum Senat und zu den Fakultätsräten wird darauf hingewiesen, dass bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen gemäß §11b Hochschulgesetz (HG) auf die geschlechterparitätische Repräsentanz geachtet werden soll. Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur geschlechterparitätischen Besetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen.

Außerdem wurden Frauen gezielt angesprochen und für eine Kandidatur motiviert. Bei den letzten Wahlen zum Senat 2023 ist beispielsweise in der Gruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung sowie einer der beiden Wahlvorschläge in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen und einigen studentischen Wahlvorschlägen eine paritätische Listenaufstellung gelungen. Nur in der Gruppe der Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung konnte eine geschlechtsparitätische Besetzung im Senat erreicht werden. Für die Gruppen der Professor\*innen und der Studierenden ist eine geschlechtsparitätische Listenaufstellung schwieriger durchzusetzen, da es bei der Gruppe der Professor\*innen verschiedene Wahlbezirke gibt und bei den Studierenden mehrere unterschiedliche Wahllisten kandidieren.

Auf der Leitungsebene der Fakultäten liegt der Frauenanteil in den Dekanaten (nur Dekan\*innen sowie Prodekan\*innen ohne Geschäftsführer\*innen) lediglich bei 25,0 %<sup>20</sup> und es gibt in keiner der fünf Fakultäten eine Dekanin. Beim Frauenanteil in den Fakultätsräten<sup>21</sup> existiert ein großer Unterschied zwischen den Fakultäten: In der Fakultät für Kulturwissenschaften liegt der Frauenanteil im Fakultätsrat bei 73,3 % (2018: 46,7 %), während er im Fakultätsrat der Fakultät für Maschinenbau bei 30,8 % (2018: 13,3 %) liegt. Im Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften liegt der Frauenanteil bei 33,3 % (2018: 20,0 %), in der Fakultät für Naturwissenschaften bei 53,3 % (2018: 33,3 %) und in der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik bei 38,5 % (2018: 30,8 %). Der

<sup>20</sup> Quelle: Universität Paderborn, eigene Berechnungen, Stand: 05/2024

<sup>21</sup> Quelle: Universität Paderborn, eigene Berechnungen, Stand: 05/2024



Vergleich der aktuellen Zahlen von 2024 mit den Zahlen von 2018 der letzten Berichtslegung zeigt, dass in allen Fakultätsräten der Frauenanteil im Berichtszeitraum gestiegen ist.

Da Frauen im Wissenschaftssystem immer noch unterrepräsentiert sind, führt eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung zu einer Mehrbelastung von Wissenschaftlerinnen. Daher entwickelt die Universität aktuell ein Entlastungskonzept für Professorinnen mit überproportionalem Gremienengagement. In einem ersten Schritt erfolgte im Frühjahr eine Befragung aller Professorinnen zum Thema „Gremientlastung“.

## 10 Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung

Alle Fakultäten, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung haben auf der Grundlage des Rahmenplans für ihren jeweiligen Bereich spezifische Gleichstellungspläne mit Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erstellt. Die Bereiche berichten nach 2 Jahren über den Zwischenstand und nach Ablauf von 5 Jahren über den Umsetzungsstand und den Grad der Zielerreichung des Gleichstellungsplans.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung und die bereichsspezifischen Gleichstellungspläne werden mit dem Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn, den Zielvereinbarungen zum *audit familien-gerechte hochschule* sowie zum *audit vielfaltsgerechte hochschule* und dem Hochschulentwicklungsplan der Universität Paderborn ergänzt und konkretisiert.

## 11 Mittelverteilung

Die Universität Paderborn berücksichtigt Gleichstellung in der Finanzverteilung und hat Anreizsysteme dazu geschaffen. Für die Verteilung der Mittel im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe wurden als Parameter die Frauenanteile an den Professuren, an den Absolvent\*innen und an den Promotionen sowie die Steigerungsrate des Frauenanteils an den Promotionen, den Professuren sowie am wissenschaftlichen Personal für die Berechnung eines Bonus/Malus herangezogen.

Im Jahr 2009 wurde das Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, die Förderlinie 3 der Fördermittel im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2008-2013, eingerichtet. Bei Ruferteilung an eine Professorin können den Fakultäten auf Antrag zusätzlich 30.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Verfügung gestellt werden.

Seit 2009 wurden aus dem Anreizsystem insgesamt für 41 Besetzungen mit Professorinnen Projektmittel vergeben. Im Berichtszeitraum 2019-2023 wurden in 12 Fällen Mittel bewilligt. Die geförderten Projekte verteilten sich folgendermaßen auf die Fakultäten:



**Tabelle 13: Geförderte Projekte aus der Förderlinie 3, Bewilligungszeitraum 2019-2023, aufgeschlüsselt nach Fakultäten**

Fakultät	Anzahl geförderter Projekte
KW	0
WW	5
NW	2
MB	0
EIM	5
<b>Summe</b>	<b>12</b>

Folgende Projekte wurden z. B. im Berichtszeitraum gefördert:

- Weiterführung des Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen und des Qualifizierungsprogramms für Nachwuchswissenschaftler\*innen mit Care Verantwortung (WW)
- Einrichtung eines Förderpreises für herausragende Abschlussarbeiten und Dissertationen mit Fokus auf Geschlecht und/oder Diversität (WW)
- Weiterführung des Schülerinnen-MINT-Mentorings „look upb“ (EIM)

Vom Präsidium werden finanzielle Mittel im Rahmen für Zielvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten bereitgestellt. Diese Maßnahme wurde erstmalig 2014 implementiert. Gegenstand der Zielvereinbarungen waren Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen, die sich am Kaskadenmodell orientieren. Das Präsidium stellte jeder Fakultät bei Zielerreichung bis zu 180.000 € zur Verfügung. Anfang 2018 berichteten die Fakultäten über den Grad der Zielerreichung und Gelder wurden ausgezahlt. Im Anschluss wurden nicht sofort neue Zielvereinbarungen abgeschlossen. Es ist geplant, im Juli 2024 neue Zielvereinbarungen abzuschließen.

## 12 Berichtspflicht und Evaluation

Alle Fakultäten und anderen Einrichtungen der Hochschule verfassten und veröffentlichten nach Ablauf der Laufzeit der Gleichstellungspläne in den Jahren 2019-2023 Berichte über die Umsetzung und Einhaltung der Pläne in ihren Bereichen. Anschließend wurden von den Bereichen neue Gleichstellungspläne mit einer verlängerten Laufzeit von 5 Jahren verabschiedet. Im Rahmen dieser Laufzeit wird nach zwei Jahren ein Zwischenbericht zum Umsetzungsstand verfasst und der Gleichstellungskommission vorgelegt.

Erhebungen und Untersuchungen zum Zwecke der Hochschulstatistik sowie Evaluationsverfahren wurden geschlechterdifferenziert durchgeführt und ausgewertet. Die Fakultäten erhalten die Daten, um Schlussfolgerungen und eventuell Maßnahmen daraus abzuleiten. Die Gleichstellungsbeauftragte informiert auf ihren Webseiten über die Frauenanteile in den verschiedenen Bereichen der Universität Paderborn.