

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 31.20 VOM 22. JUNI 2020

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

VOM 22. JUNI 2020

HERAUSGEBER: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN

Gleichstellungsplan der Fakultät für Kulturwissenschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

vom 22. Juni 2020

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 (LGG) in der Fassung vom 02. Februar 2018 und des vom Senat am 15. Mai 2019 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (Amtlichen Mitteilungen Nr. 20.19 vom 11. Juni 2019) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Fakultät für Kulturwissenschaften erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 16. Dezember 2016 (Amtliche Mitteilung Nr. 231.16) ersetzt.

1. Vorbemerkungen

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

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

Generell liegt die Förderung kulturwissenschaftlicher Forschung und Lehre im Interesse der Gleichstellung der Geschlechter. Der anhaltende Trend in Gesellschaft und Politik, Geistes- und Kulturwissenschaften im Vergleich zu den so genannten MINT-Fächern als weniger relevant zu behandeln, geht nicht zuletzt einher mit der Geringschätzung von Leistungen, an denen Frauen maßgeblich beteiligt sind – eine in den Sozialwissenschaften vielfach beobachtete und beschriebene Folge der Steigerung von Frauenanteilen in gesellschaftlichen Gruppen, die insbesondere auch das in der Fakultät für Kulturwissenschaften besonders stark vertretene Lehramtsstudium betrifft.

Eine besondere Förderung ist insbesondere im Bereich der kulturwissenschaftlichen Geschlechterforschung notwendig. Hier sollte auch darauf hingearbeitet werden, dass in den betreffenden Forschungsprojekten und -bereichen männliche Forschende stärker einbezogen werden als bisher. Mit

der im Jahr 2009 beschlossenen Einrichtung eines „Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies“ hat sich die Universität insgesamt einen geeigneten Organisationsrahmen geschaffen, um genderrelevante Lehr- und Forschungsfelder interdisziplinär bearbeiten zu können. Im Rahmen einer Zielvereinbarung mit dem Präsidium wurde die Weiterfinanzierung des Zentrums für weitere 5 Jahre als Einrichtung der Fakultät für Kulturwissenschaften im Rahmen einer Mischfinanzierung zwischen Präsidium und Fakultät vereinbart.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen der Universität Paderborn, Das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn, die Stellungnahme der Universität Paderborn zu den *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der DFG, die Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten sowie die Zielvereinbarungen zum *Audit Familiengerechte Hochschule* ergänzen und konkretisieren den hier vorgelegten Gleichstellungsplan der Fakultät. Die dort festgeschriebenen Maßnahmen werden weitergeführt.

2. Zielvorstellungen

Der vorliegende Gleichstellungsplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- 1.) Sicherung der bisher erreichten gleichstellungspolitischen Ziele
- 2.) Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen und Besoldungs- und Gehaltsstufen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt
- 3.) Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen bei Einstellungen und in der beruflichen Laufbahn
- 4.) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Weiterqualifikation
- 5.) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- 6.) Förderung der Geschlechterforschung
- 7.) Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Studiengängen der Fakultät für männliche Studierende
- 8.) Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt
- 9.) Angemessene Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät

3. Bestandsaufnahme

3.1. Studienanfänger*innen

Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen (Studierende im 1. Fachsemester) im Jahr 2018 (SS 2018 und WS 18/19) sowie in den Vorjahren in Prozent:

Lehreinheit	2018	2017	2016
Anglistik/Amerikanistik	74%	72%	75%
Erziehungswissenschaft	86%	83%	87%
Germanistik	82%	83%	77%
Geschichte	50%	51%	49%
Kunst	91%	91%	90%
Medienwissenschaft	76%	74%	77%
Musik	46%	39%	43%
Musikwissenschaft	55%	65%	64%
Philosophie	62%	62%	61%
Romanistik	79%	86%	84%
Textilgestaltung	97%	98%	100%
Theologie Evangelische	75%	76%	71%
Theologie Katholische	73%	61%	78%

Auswertung: Gegenüber dem letzten Berichtszeitraum ist der Anteil der Studienanfängerinnen am Gesamtaufkommen der Studierenden im ersten Fachsemester relativ konstant geblieben. Einen Anteil von i.d.R. unter 50% Studienanfängerinnen weist lediglich die Lehreinheit Musik auf. Der überproportional hohe Frauenanteil in den Bereichen Kunst und Textil, den Philologien und der EW liegt im Landes bzw. Bundestrend. Unter gleichstellungspolitischer Fragestellung sind keine besonderen Maßnahmen geplant.

3.2 Studierende

Frauenanteil unter allen Studierenden im WS 2018/19 und in den Vorjahren in Prozent:

Lehreinheit	WS 2018/19	WS 2017/18	WS 2016/17	WS 2015/16
Anglistik/Amerikanistik	71%	71%	72%	72%
Erziehungswissenschaft	84%	84%	85%	84%
Germanistik	78%	77%	76%	76%
Geschichte	47%	48%	49%	50%
Kunst	89%	87%	89%	89%
Medienwissenschaft	72%	72%	70%	71%
Musik	41%	43%	42%	43%
Musikwissenschaft	61%	63%	64%	64%
Philosophie	60%	58%	57%	59%
Romanistik	81%	81%	82%	81%
Textilgestaltung	98%	97%	98%	98%
Theologie Evangelische	75%	73%	74%	75%
Theologie Katholische	75%	73%	73%	74%

Auswertung: In allen Lehreinheiten ist der prozentuale Anteil an weiblichen wie männlichen Studierenden in den vergangenen Jahren relativ konstant geblieben. Der vergleichsweise niedrige Frauenanteil in der Lehreinheit Musik ist hauptsächlich am BA/MA „Populäre Musik und Medien“ festzumachen, der deutlich mehr männliche Studierende anzieht. In den Lehramtsfächern der Musik entspricht der Anteil weiblicher Studierender demjenigen anderer Lehramtsfächer der Fakultät. Bisher initiierte Versuche, männliche Studierende für Studienangebote zu motivieren, die bislang überwiegend von Frauen wahrgenommen wurden (z.B. Schnupperangebote im Rahmen von Boy`s Days) zeigten keine statistisch messbare Wirkung. Die Fakultät wird sich aber weiterhin darum bemühen, entsprechende Angebote zu unterbreiten.

3.3 Abschlussprüfungen

Frauenanteil unter den Absolvent*innen des Jahres 2018 und der Vorjahre:

Lehreinheit	2018	2017	2016	2015
Anglistik/Amerikanistik	80%	77%	80%	84%
Erziehungswissenschaft	91%	93%	93%	90%
Germanistik	83%	82%	82%	83%
Geschichte	60%	56%	58%	61%
Kunst	96%	94%	92%	97%
Medienwissenschaft	75%	68%	82%	86%
Musik	54%	48%	53%	60%
Musikwissenschaft	64%	80%	80%	67%
Philosophie	67%	75%	71%	71%
Romanistik	85%	89%	90%	79%
Textilgestaltung	100%	100%	100%	98%
Theologie Evangelische	78%	89%	73%	82%
Theologie Katholische	82%	78%	82%	86%

Auswertung: Im Mittel der vergangenen drei Jahre ist der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen gleichgeblieben bzw. gestiegen. Dieser Befund relativiert sich allerdings im Blick auf den Anteil der Studienanfängerinnen der Vorjahre. Auffällig ist der i.d.R. höhere Frauenanteil unter den Absolvent*innen im Vergleich zum Frauenanteil bei den Fachstudierenden. Die Fakultät wird das Phänomen Studienerfolg und ECTS-Statistik in den kommenden Jahren auch unter geschlechterspezifischer Perspektive genauer in den Blick nehmen.

3.4 Promotionen

Frauenanteil bei Promotionen 2016-2018 (absolute Zahlen):

Lehreinheit	Promotionen insgesamt	davon Promotionen von Frauen
Allgemeine Literaturwissenschaft	4	3
Anglistik/Amerikanistik	6	4
Erziehungswissenschaft	30	22
- Erziehungswissenschaft	23	17
- Psychologie	4	2
- Soziologie	3	3
Germanistik	14	11
Geschichte	14	5
Kunst	12	9
Medienwissenschaft	4	2
Musik	2	1
Musikwissenschaft	5	4
Philosophie	4	2
Romanistik	3	3
Textilgestaltung	1	1
Theologie Evangelische	6	1
Theologie Katholische	5	3
Gesamt	110	71

Auswertung: Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Promotionen im Berichtszeitraum deutlich gestiegen – von 60% im Mittel der Jahre 2012-15 auf 65% im Mittel der Jahre 2016-2018. In den Jahren 2010-12 wurden insgesamt 62 Promotionen erfolgreich abgeschlossen, 2013-15 insgesamt 80, 2016-18 insgesamt 110. Die in letzten Frauenförderplan gestellte Prognose zu einem prozentualen Anstieg der von Frauen erfolgreich abgeschlossenen Promotionen ist eingetreten. Die Ermutigung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Promotion und die Schaffung von geeigneten Finanzierungen sollten weiterhin im Blick bleiben – dies gilt allerdings zugleich auch für den männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

3.5. Qualifikationen zur Professur

In den Jahren 2016 bis 2018 wurden insgesamt 10 Habilitationen erfolgreich abgeschlossen, sechs davon von Nachwuchswissenschaftlerinnen (76 %). Neben die Habilitation tritt in steigendem Maße auch in den Kulturwissenschaften die Juniorprofessur als Instrument der Qualifikation zum Professorenamt. Von den aktuell 7 besetzten Juniorprofessuren in der Fakultät sind sechs mit Frauen besetzt (Frauenanteil: 86%). Die Fakultät verpflichtet sich auch weiterhin, in hinreichendem Maße Postdoc-Stellen zur Weiterqualifizierung des wiss. Nachwuchses zur Verfügung zu stellen und dabei der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hohes Gewicht beizumessen.

3.6. Professuren

Von den 101 im Januar 2019 besetzten Professuren der Fakultät für Kulturwissenschaften waren 42 mit Männern und 59 mit Frauen besetzt; dies entspricht einem Frauenanteil von 58%. Im Jahr 2016 lag der Frauenanteil ebenfalls bei 58%.

Der im letzten FFP konstatierte Trend, dass mit der Höhe der Wertigkeit von Professuren der Frauenanteil sinkt, ist leicht zurückgegangen. Lag 2016 der Frauenanteil bei W3-Professuren bei 50%, bei W2-Professuren bei 70% und bei W1-Professuren bei 80%, so liegen die Vergleichszahlen 2019 bei W3 bei 51,5% (leichte Erhöhung), bei W2-Professuren bei 64,1% (leichter Rückgang) und bei W1 bei 87,5% (alle Stand Januar 2019, Erhöhung bei insgesamt weniger Juniorprofessuren).

Aufgrund des in der Fakultät für Kulturwissenschaften vertretenen Fächerprofils erscheint ein Frauenanteil von deutlich über 50% als unter Gleichstellungsaspekten unproblematisch. Die aktuell laufenden Berufungsverfahren lassen es als wahrscheinlich erscheinen, dass der Frauenanteil unter den Professuren in den Folgejahren mindestens stabil bleibt. Spezifische Maßnahmen erscheinen daher nicht erforderlich. Grundsätzlich gilt bei der Besetzung aller Professuren der Fakultät das Prinzip der Bestenauslese. Die Entwicklung der letzten 10 Jahre unterstreicht, dass sich fachlich ausgewiesene Wissenschaftlerinnen hier häufig durchsetzen.

3.7. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahlen der letzten Jahre sind im Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2016-19 dokumentiert. Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans nimmt sich die Fakultät für Kulturwissenschaften zum Ziel,

- den Stand an Qualifikationsstellen soweit als möglich zu halten
- den zu Qualifizierungszwecken an der Fakultät befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen wie Mitarbeitern möglichst gute Rahmenbedingungen für ihre Arbeit und den Erfolg ihrer Qualifikationsarbeiten zu ermöglichen
- den Anteil an unbefristeten Mitarbeiter*innenstellen der Fakultät zu erhöhen und dabei den Anteil der unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen mindestens stabil zu halten
- bei der Vergabe von wissenschaftlichen Beamtenstellen auf Zeit wie auf Dauer ein möglichst ausgewogenes Geschlechterverhältnis herzustellen

3.8. Personal im Bereich Technik und Verwaltung

Die Zahlen der letzten Jahre sind im Bericht zur Umsetzung des FFP 2016-19 dokumentiert. Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans nimmt sich die Fakultät für Kulturwissenschaften zum Ziel,

- den Belangen ihrer Beschäftigten in Technik und Verwaltung durch geeignete Organisations- und Repräsentationsformen verstärkt Rechnung zu tragen;
- dem erhöhten Anforderungsprofil der Verwaltungskräfte im Sekretariatsbereich durch einzelfallbezogene Überprüfung der Arbeitsplätze i.d.R. von Entgeltgruppe 6 auf Entgeltgruppe 8 anzuheben.

3.9. Drittmittelbeschäftigte

Der Anteil von Frauen an dem aktuell ausgewiesenen Drittmittelpersonal liegt bei 65,6 % und damit leicht über der Quote des letzten Frauenförderplans (65,3%). Die Fakultät nimmt sich zum Ziel,

- die Höhe der eingeworbenen Drittmittel im Schnitt der letzten 5 Jahre für die nächsten 5 Jahre mindestens stabil zu halten;
- den Frauenanteil bei Drittmittelbeschäftigten bei mindestens 60% zu halten

3.10 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Über die Zahlen der letzten Jahre gibt der Bericht zur Umsetzung des FFP 2016-19 Auskunft. Die Fakultät nimmt sich zum Ziel,

- den Anteil der aus Mitteln der Fakultät finanzierten SHK-, WHB- und WHK-Stellen in den Folgejahren möglichst stabil zu halten und dabei auf eine angemessene Repräsentanz der Geschlechter zu achten.

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

4.1 Stellenausschreibungen

4.1.1 Alle W1-, W2-, und W3-Stellen sowie alle unbefristeten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau als auch Stellen für den höheren Verwaltungsdienst werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben und in geeigneten Medien veröffentlicht. Internationale Ausschreibungen sind erwünscht. Alle anderen Stellen sind mindestens hochschulintern auszuschreiben, über das Internet bekannt zu geben und an das Arbeitsamt weiterzuleiten. Ausnahmen (Entfristungen von befristet Beschäftigten) sind inhaltlich zu begründen und bedürfen der Zustimmung von WPR, SBV und GBA.

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

4.1.3 Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die ausschreibende Einrichtung insbesondere bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z.B. Ansprache von Hochschulen, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke, Expert*-innendatenbanken) geeignete Bewerberinnen zu finden und diese zur Bewerbung aufzufordern.

4.1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und der Fakultät sind frühzeitig über *alle* Stellenausschreibungen zu informieren. Frühzeitig bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit hat, sich am Entscheidungsprozess der Dienststelle zu beteiligen und das Ergebnis zu beeinflussen. [...] Eine frühzeitige Beteiligung ist nicht gegeben, wenn entweder bereits eine Entscheidung getroffen oder durch Vorentscheidungen in der Weise vollendete Tatsachen geschaffen worden sind, dass die Maßnahme für die Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr mitgestaltungsfähig ist“ (LGG § 18).

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

4.1.6 Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen werden möglichst hochschulintern bekannt gemacht.

4.1.7 Zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Paderborn wird mit dem Gleichstellungsprofil und dem Label „Familiengerechte Hochschule“ in Stellenausschreibungen der Fakultät für Kulturwissenschaften gezielt geworben.

4.2. Personal und Personalauswahlverfahren

4.2.1. Allgemeine Verfahrensregeln

4.2.1.1 Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen.

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

4.2.1.3 Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u.a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger
- Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht. Bei Personalentscheidungen werden Kindererziehungszeiten gemäß gesetzlicher Regelung und die tatsächliche akademische Erfahrung bei spät Berufenen oder Rückkehrern in die Wissenschaft berücksichtigt.

- Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen und
- die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

4.2.1.4 Der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Fakultät ist Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie sind bereits im Stadium der Planung mit einzubeziehen und frühzeitig und umfassend über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens zu unterrichten. Sie haben das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.

4.2.1.5 Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist von der vorschlagenden Instanz zu erklären - inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde, - welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für Stellen in dem Bereich zu qualifizieren.

4.2.2 Professuren und Juniorprofessuren

4.2.2.1 Berufungskommissionen sind geschlechterparitätisch zu besetzen (HG § 11c). Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2). In Fächern, in denen keine oder zu wenige Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

4.2.2.2 In der Zusammensetzung der Kommission sollten Befangenheitsverhältnisse von vornherein vermieden werden (vgl. DFG-Rahmengesäftsordnung vom 23.10.2003)

4.2.2.3 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (LGG § 9.1).

4.2.2.4 Es ist auf ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren und verbindliche Kriterien zu achten. Hierzu gehört, dass bei der Bewertung und Honorierung von individuellen Forschungsleistungen qualitative und inhaltliche Gesichtspunkte in den Mittelpunkt rücken.

4.2.2.5 Ist bei der Aufstellung einer Berufsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen unterrepräsentiert, so ist es Aufgabe der Fakultät, Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu unterstützen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesem Fach zu beheben.

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

4.2.2.7 Die Hochschule stellt im Rahmen der W-Besoldung und der Evaluation von Juniorprofessuren gleiche Chancen für Männer und Frauen sicher.

4.2.2.8 Zur Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren werden dual career-Optionen berücksichtigt.

4.2.3 Vertretungsprofessuren

4.2.3.1 Mindestens 40% der Vertretungsprofessuren sollen mit Frauen besetzt werden.

4.2.3.2 Ist die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich, so ist dies zu begründen und aktenkundig zu machen. Es ist Aufgabe der Fakultät, Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu unterstützen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in diesem Fach zu beheben.

4.2.3.3. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig in den Besetzungsprozess einzubinden (vgl. 4.1.4)

4.2.4. Wissenschaftliches Personal

4.2.4.1 Zur Besetzung von Stellen werden Kommissionen eingesetzt, die paritätisch zu besetzen sind. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2).

4.2.4.2 Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig an dem gesamten Verfahren zu beteiligen (§ 18 LGG).

4.2.4.3 Vorstellungsgespräche sind in dem in 4.2.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden.

4.2.3.4 Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungs-beauftragte bezüglich des Personalvorschlages zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftliche Bedenken, werden Antragstellerin/Antragsteller, Präsidentin/Präsident, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.

4.2.4.5 Die Fakultät bemüht sich, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs durch Vergabe von Qualifikationsstellen zu fördern, sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen.

4.2.4.6 Es ist auf ein für alle Beteiligten transparentes Verfahren und verbindliche Kriterien zu achten.

4.2.5 Personal im Bereich Technik und Verwaltung

4.2.5.1 Jede Auswahlkommission ist geschlechterparitätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Bei den Vorstellungsgesprächen ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

4.2.5.2 Bei Neueinstellungen muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird. Vorstellungsgespräche sind in dem in 4.2.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen.

4.2.5.3 Mitarbeiterinnen der Universität Paderborn, die über die für eine zu besetzende Stelle erforderliche Qualifikation verfügen bzw. sich durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen qualifiziert haben, soll im Falle der Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen des geltenden Rechtes vorrangig Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.

4.2.5.4 Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben. Insbesondere werden die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes (z.B. Fremdsprachen, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an Selbständigkeit und Verantwortung) angemessen berücksichtigt, d.h. Arbeitsplatzbeschreibungen werden den tatsächlichen Aufgaben angepasst und ggf. entsprechend tariflich höhergruppiert.

4.2.5.5 Die Institutsleitungen und zuständigen Professor*innen haben dafür Sorge zu tragen, dass die Verwaltungskräfte (insb. Sekretär*innen) nicht über ihre Arbeitszeit hinaus beansprucht werden (z.B. zur Unterstützung bei Gremien und Kommissionen), um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten.

4.3 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen des Fakultätsrats, der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

In Anbetracht der hohen Anzahl von Berufungs- und Besetzungsverfahren ist dafür zu sorgen, dass die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten nicht zu unzumutbaren zeitlichen Belastungen führt, die die Arbeit der Betroffenen für ihr Hauptamt beeinträchtigen. Unter Berücksichtigung von § 16 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes NRW sind von Seiten der Fakultät geeignete Maßnahmen anzuregen, etwa eine Verringerung des Lehrdeputats bis zu 50% für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sowie bei befristet Beschäftigten eine Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Bestimmungen.

4.4 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Weiterqualifikation

Die Fakultät setzt sich dafür ein, dass Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung bzw. Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen erleichtert wird. Benachteiligungen, die durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entstehen können, sind zu vermeiden.

Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf richten sich an sämtliche Mitglieder und Beschäftigte der Fakultät – im nichtwissenschaftlichen wie im wissenschaftlichen Bereich auf allen Ebenen – sowie an Studierende. Sie sollen insbesondere auch männliche Beschäftigte, Lehrende und Studierende stärker erreichen als bisher. Männer sind durch Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote speziell auf diese Maßnahmen hinzuweisen.

4.4.1 Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse

In der Fakultät für Kulturwissenschaften sollen die Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet werden, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der

Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. In der von der Regelarbeitszeit abweichenden Gestaltung der individuellen Arbeitszeit sollen diese besonderen familiären Aufgaben berücksichtigt werden.

Diese Regelung soll auch den besonderen Belangen von Professorinnen und Professoren und Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen. Insbesondere sollen Regelungen für Präsenzzeiten bzw. für die zeitliche Organisation der Lehrveranstaltungen in diesen Fällen flexibler als bisher gehandhabt werden können. Speziell ist auch Professorinnen und Professoren Teilzeitarbeit zu ermöglichen. Unterstützt wird hier auch die Anwendung alternativer Modelle der Organisation von Arbeitszeiten (z.B. Blocken von Lehrveranstaltungen oder semesterweise alternierende Wahrnehmung der Dienstaufgaben durch zwei Teilzeitprofessuren usw.).

Während der Mutterschutzfristen, Eltern- und Erziehungszeiten sowie den Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder während Teilzeitarbeit sollte eine angemessene Vertretung für alle Gruppierungen und Besoldungsstufen finanziert werden.

Die Fakultät räumt Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen ein wie Vollzeitbeschäftigten. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sollen um die Laufzeit verlängert werden, wie sie durch Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen wurden.

4.4.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

Die Fakultät wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, den Anschluss an die Einrichtungen der Universität in dieser Zeit im Rahmen ihrer Möglichkeiten erleichtern. Die weitere Nutzung von Rechnern, Kopiergeräten und Bibliotheksdiensten soll ermöglicht und aus Mitteln des Fachbereichs bzw. zentraler Ressourcen (z.B. bei Bibliotheksdiensten) finanziert werden. Der Wiedereinstieg in den Beruf wird gezielt gefördert.

Die Möglichkeit, dienstliche Aufgaben in Tele-Heimarbeit wahrzunehmen, wird unterstützt. Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule und der Fakultät ermöglicht. Entsprechend der bereits gegenwärtig geltenden Praxis werden sie auch in Zukunft schriftlich auf konkrete Angebote hingewiesen.

Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, werden auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen unterrichtet, die ihnen vorrangig anzubieten sind. Diese Angebote sollen ihnen auch dann weiter unterbreitet werden, wenn sie zu zuvor eine Urlaubs- und Krankheitsvertretung abgelehnt haben.

4.4.3 Stipendien/Nachwuchsförderung

Die Fakultät setzt sich dafür ein, Stipendien und andere Mittel der Nachwuchsförderung um die Laufzeit von notwendigen Mutterschutzfristen, Elternzeiten oder Zeiten für die Betreuung pflegebedürftiger Angehörige zu verlängern.

Bestehende Altersgrenzen und Ausschlussfristen für Stipendien und andere Fördermaßnahmen der Universität sind aufzuheben. Bei der Stipendienvergabe wird die individuelle Situation (familiär, beruflich, gesundheitlich etc.) der Bewerber*innen berücksichtigt. Die Stipendiat*innen werden eingebunden in die Fakultät und ihnen werden die notwendigen Infrastrukturen (z.B. Räumlichkeiten) zur Verfügung gestellt.

4.4.4 Studium

Besonders zu berücksichtigen sind die Bedürfnisse der Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Die Fakultät wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das Studium und das Erreichen des Studienabschlusses auswirken.

Bei der Konzeption von Studien- und Prüfungsordnungen ist auf die Studierbarkeit für Studierende mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen zu achten, etwa in Form von Möglichkeiten für ein Teilzeitstudium. Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen so organisiert werden, dass die Teilnahme mit Betreuungsaufgaben zu vereinbaren ist. Prüfungen können auf Wunsch verschoben werden.

Bei der Planung und Durchführung von Exkursionen, Workshops wie auch Seminarveranstaltungen wird auf die Möglichkeit der Teilnahme von Müttern bzw. Vätern geachtet.

4.4.5 Kinderbetreuung

Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Bemühungen der Universität, für die Kinder von Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten Betreuungsplätze in ausreichendem Umfang und in der notwendigen zeitlichen Flexibilität bereitzustellen.

Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, verpflichtet sich die Fakultät dazu, Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich in der Arbeitszeit tagen zu lassen. Von dieser Regelung soll nur in dringenden Fällen und nach rechtzeitiger vorheriger Ankündigung abgewichen werden.

4.5 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Fakultät ermutigt Absolventinnen zur Weiterqualifikation (Promotion, Habilitation) und unterstützt sie bei diesen Bemühungen.

Eine entscheidende Voraussetzung der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist der Ausbau des Mittelbaus in allen Fächern über wissenschaftliche Hilfskraftstellen hinaus. Wissenschaftlerinnen werden hinreichende Bedingungen für die weitere Karriereentwicklung geboten,

d.h. sie werden im Vergleich zu Wissenschaftlern nicht auf kürzer befristete, schlechter dotierte oder geringer ausgestattete Positionen rekrutiert. Die Fakultät bemüht sich darum, entsprechende Qualifikationsstellen einzurichten. Diese Stellen sind so zu gestalten, dass sie eine wissenschaftliche Weiterqualifikation in jedem Fall ermöglichen, d.h. andere Dienstaufgaben (Verwaltungstätigkeiten, Lehre etc.) dürfen nicht überwiegen.

Eine weitere entscheidende Weiche in der wissenschaftlichen Laufbahn ist die post-doc-Phase. Angesichts der entscheidenden Bedeutung, die die Qualifikationsphase nach der Promotion für Wissenschaftler*innen besitzt, und der gesamtgesellschaftlichen Konsequenzen, die es hat, wenn eine wissenschaftliche Karriere nur mit Kinderlosigkeit erreichbar erscheint, ist es dringend geboten, die Qualifikationsschritte nach der Promotion transparenter und planbarer zu gestalten und diese Lebensphase tatsächlich auch für eine Familiengründung zu öffnen. Anzuregen und zu unterstützen sind daher Maßnahmen für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z.B. Stellen mit Tenure-Track, Mentoring-Programme, weiterbildende Workshops etc.). Tutorenprogramme in der Fakultät sollen dazu eingesetzt werden, den Studieneinstieg und die Studiensituation von Studentinnen zu verbessern.

Die Fakultät setzt sich weiterhin dafür ein, dass Laufbahnvorschriften reformiert werden, weil vorgesehene Altersgrenzen Frauen stark benachteiligen, da bei ihnen die Jahre der Weiterqualifikation häufig mit Familiengründung und Kinderbetreuungszeiten zusammenfallen.

Die vom Dekanat zu vergebenden Mittel zur Forschungsförderung sollen entsprechend dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsstufe an Antragstellerinnen vergeben werden. In Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat der Universität werden Studierende und Hochschulangehörige in der Qualifikationsphase gezielt über frauenfördernde Maßnahmen sowie über Mittel der Förderung von Forschungsprojekten zur Genderforschung informiert. Erstellt wird eine Aufstellung von entsprechenden Stipendien und Förderprogramme.

4.6 Förderung der Genderforschung

Die Fakultät verpflichtet sich, Projekte zur Genderforschung weiterhin zu fördern. Sie unterstützt interdisziplinäre Projekte auf diesem Gebiet und bemüht sich um eine Verstetigung der bestehenden Projekte. Sie unterhält das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies der Universität Paderborn und kooperiert eng mit dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen.

Die Fakultät fordert männliche Studierende und Wissenschaftler besonders dazu auf, an Projekten zur Genderforschung mitzuwirken. Die Fakultät verpflichtet sich darauf hinzuwirken, dass im Lehrangebot regelmäßig Themen aus der Genderforschung vertreten sind. Bei der Überarbeitung von Studien- und Prüfungsordnungen ist zu prüfen, inwieweit Kompetenzen im Bereich Genderforschung in das Curriculum des Studiengangs aufgenommen sind und Prüfungsrelevanz besitzen.

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

4.7 Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität von Studiengängen der Fakultät für männliche Studierende

Die Fakultät bemüht sich darum, dem Ungleichgewicht der Geschlechter in bestimmten Studiengängen entgegen zu wirken. Dies gilt besonders auch für diejenigen Bereiche, in denen männliche Studierende unterrepräsentiert (u.a. die Lehreinheiten Kunst und Textil) sind, wie für bestimmte Fächer oder das Lehramtsstudium insgesamt (insbesondere für die Schulformen Grund-, Haupt- und Realschule).

4.8 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät für Kulturwissenschaften duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Sie verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, gezielte Maßnahmen unter Ausschöpfung ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten zu ergreifen und diese zu dokumentieren. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens werden die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultät rechtzeitig eingeschaltet.

Die Fakultät stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

4.9 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung der Fakultät

Alle Gremien der Fakultät sind geschlechterparitätisch zu besetzen. Wo dies nicht möglich ist, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, wird bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie bei der Besetzung von Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter hingewirkt.

5. Berichtspflicht

Die Dekanin bzw. der Dekan der Fakultät berichtet dem Fakultätsrat nach Ablauf von 2 Jahren über den Zwischenstand und spätestens nach Ablauf von 5 Jahren abschließend schriftlich unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten über den Grad der Umsetzung bzw. Zielerreichung des Gleichstellungsplans. Der Bericht umfasst eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, die Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförder- bzw. Gleichstellungsmaßnahmen und die Anpassung bzw. Fortschreibung des Gleichstellungsplans gibt. Der Bericht soll insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über

- die Zahl der Studierenden,
- die Zahl der Beschäftigten (nach Statusgruppen),
- der Teilzeitbeschäftigten,
- der Neueinstellungen,
- der befristet und unbefristet Beschäftigten sowie

- der Übernahmen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, jeweils getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen
- Zahl der Absolvent*innen,
- Zahl der Stipendiat*innen (soweit statisch erfasst),
- die Zahl der laufenden und abgeschlossenen akademischen Qualifikationen.

Zur Erstellung des Berichtes und der Entwicklung weiterer Ziele und zukünftiger Maßnahmen kann der Fakultätsrat eine Arbeitsgruppe bilden, welche durch die Gleichstellungsbeauftragte begleitend beraten wird. Der Fakultätsrat berät über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

6. Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von fünf Jahren.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 10. Juni 2020.

Paderborn, den 22. Juni 2020

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

**HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN**

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

ISSN 2199-2819