

**Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9**

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an  
nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Fakten | Analysen | Profile**

**Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Münt, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil Universität Paderborn**

## **Impressum**

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),  
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen**





# GENDER PROFILE

**C** Gender-Profile der Hochschulen in NRW

## 12 Universität Paderborn



GRÜNDUNGSJAHR: 1972

HOCHSCHULRAT: 3 FRAUEN, 5 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 2 PROREKTOREN

FAKULTÄTEN: 5 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 44

### 1 Zentrale Daten

**Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%		
Professuren	185	182	-1,6	9,7	23,6	13,9	7,9
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	652	680	4,3	48,2	22,9	-25,2	-12,2
Promotionen <sup>2</sup>	111	114	2,7	19,5	22,5	3,1	-15,8
Studierende <sup>3</sup>	13 103	13 092	-0,1	38,3	44,0	5,6	-1,9

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die 1972 als Gesamthochschule gegründete und 2002 durch Ausgliederung der „Fachhochschulabteilungen“ in eine Universität umgewandelte Universität Paderborn gehört zu den kleineren Universitäten und hat (abgesehen von der Universität Siegen, deren Studierendenzahlen in diesem Zeitraum gestiegen sind) als einzige Universität in Trägerschaft des Landes NRW zwischen 1997 und 2007 ihre Studierendenzahlen konstant halten können. Die Zahl der Professuren ist nur geringfügig zurückgegangen.

Der Frauenanteil unter den Studierenden entspricht knapp dem Durchschnitt, während die Beteiligung von Frauen an den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal stark unterdurchschnittlich ist. Der Professorinnenanteil liegt dagegen mit 23,6 % um 8 Prozentpunkte über dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW – es ist der höchste Professorinnenanteil aller Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW.

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U PB	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	29,7	22,4	7,3
Mathematik, Naturwissenschaften	28,8	19,5	9,3
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	23,1	29,1	-6,0
Ingenieurwissenschaften	10,2	16,1	-5,8
Sport	4,4	2,1	2,3
Kunst, Kunstwissenschaft	3,2	3,8	-0,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	0,5	1,2	-0,7

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Dieser vergleichsweise hohe Professorinnenanteil ist umso bemerkenswerter, als die Fächerstruktur der Universität Paderborn weit weniger als die anderer Universitäten auf die Fächergruppen mit einem vergleichsweise hohen Frauenanteil konzentriert ist (Tabelle 1.2). Zwar sind die Sprach- und Kulturwissenschaften mit 29,7 % überdurchschnittlich vertreten (plus 7,3 Prozentpunkte), doch auch die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften hat bei den Studierenden einen überdurchschnittlichen Anteil (wobei der Anteil noch etwas mehr über dem NRW-Durchschnitt liegt

als bei den Sprach- und Kulturwissenschaften). Außerdem sind auch die Ingenieurwissenschaften an der Universität Paderborn vertreten, wenn auch (mit 10 %) nur unterdurchschnittlich stark.

**Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)**

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	U	PB	U	PB	U	PB	U	PB	
	%	Differenz %-Pkte	%	Differenz %-Pkte	%	Differenz %-Pkte	%	Differenz %-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	73,9	5,3	61,4	9,9	57,5	7,2	43,4	15,4	9,4
Mathematik, Naturwissenschaften	26,7	-9,3	19,0	-14,9	14,8	-13,0	7,0	-3,1	-10,1
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	39,8	-5,0	23,4	-10,5	25,3	-13,1	19,2	1,9	-6,7
Ingenieurwissenschaften	11,8	-7,9	6,6	-4,7	7,6	-8,6	7,7	0,5	-5,2
Sport	38,2	3,5	28,6	-7,1	29,6	-7,6	0,0	-9,8	-4,6
Kunst, Kunstwissenschaft	56,2	-5,7	50,0	-14,1	30,0	-13,9	61,5	36,5	0,7

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Ein Blick auf die Tabelle 1.3 zeigt, dass der vergleichsweise hohe Professorinnenanteil ganz auf die Professuren der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften zurückzuführen ist. Dort sind 43,4 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Auch bei den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Studierenden sind weit mehr Frauen beteiligt als in dieser Fächergruppe im NRW-Durchschnitt.

Bei den anderen Fächergruppen dagegen überwiegen die unterdurchschnittlichen Werte. Das gilt insbesondere bei der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, in der die Frauenanteile beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und bei den Promotionen nur etwas mehr als halb so hoch sind wie im NRW-Durchschnitt und auch der Frauenanteil bei den Studierenden liegt um knapp 10 % unter dem Durchschnitt. Etwas besser sieht es bei den Ingenieurwissenschaften aus, hier ist der Abstand zum Durchschnitt bei den Studierenden, den Promotionen und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal nicht ganz so groß. Bei den Professuren wird der in den Ingenieurwissenschaften durchschnittlich übliche Frauenanteil erreicht. Die Fächergruppe Sport dagegen kommt ganz ohne Professorin aus und unterschreitet damit den Fächergruppendurchschnitt um 10 Prozentpunkte.

**Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Differenz zu NRW) im Jahr 2007**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	U	PB	U	PB
	%	Differenz zu NRW %-Punkte	%	Differenz zu NRW %-Punkte
Professuren	5,5	-0,7	10,0	-8,1
Hauptamt. wiss. Personal <sup>1</sup>	0,0	-9,3	0,0	-36,5
Promotionen <sup>2</sup>	16,1	2,8	27,3	-9,9
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	2,2	-1,5	39,2	-5,5
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	6,7	-2,4	43,7	-5,0
Durchschnittliche Differenz		-2,2		-13,0

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Paderborn ist wenig international ausgerichtet – zumindest gemessen an der Zahl der Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass. Einzig bei den Promotionen liegt der Anteil der AusländerInnen etwas über dem Durchschnitt. Ausländische Hochschulangehörige weiblichen Geschlechts sind besonders selten, denn der Frauenanteil liegt bei allen Gruppen, auch den beiden Studierendengruppen, unter dem NRW-Durchschnitt.

Insgesamt liegt die Universität Paderborn bei drei der untersuchten Kriterien der Frauenbeteiligung auf einem der letzten Rangplätze (Tabelle 1.5), kann jedoch bei den Professuren als vorbildhaft gelten, wenngleich, wie die Analyse der Fächergruppen gezeigt hat, teilweise auch bei den Professuren ein nicht unerheblicher Nachholbedarf besteht.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Paderborn beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
11	14	13	1	9,75

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

## 2 Leitideen der Universität Paderborn

### 2.1 „Die Universität der Informationsgesellschaft“

Die Universität Paderborn ist 2003 aus der Gesamthochschule Paderborn entstanden, die ursprünglich einen universitären und mehrere Fachhochschul-Bereiche an unterschiedlichen Standorten hatte. Letztere wurden an die Fachhochschule Ostwestfalen-Lippe sowie Südwestfalen abgegeben, wie der Geschichte der Hochschule zu entnehmen ist.<sup>1</sup> Die Universität Paderborn hat nach wie vor eine stark technische Ausrichtung, die in die Leitidee der „Universität der Informationsgesellschaft“ mündet und sich im Logo der Universität wiederfindet. Zwar gibt es eine starke Orientierung an der Informatik, doch wird gleichzeitig auf die interdisziplinäre Ausrichtung dieser Leitidee in der Universität Paderborn hingewiesen, die auch die Geistes- und Kulturwissenschaften umfasst. Das zweite wichtige Standbein der Universität Paderborn bildet die Lehramtsausbildung, die sich in der Grundordnung vom 25. April 2007 (§ 6 Ausschuss für Lehrerbildung)<sup>2</sup> und in den Zielvereinbarungen zwischen der Universität Paderborn und dem MIWFT Nordrhein-Westfalen (ZLV 2007–2010, § 1 Leitbild der Hochschule, § 3 Lehrerausbildung)<sup>3</sup> wiederfindet.

In der Präambel der Grundordnung finden sich zudem Hinweise auf die ethische Ausrichtung der Universität Paderborn:

„Mit ihrem Bildungsauftrag verpflichtet sich die Universität Paderborn, den freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaat zu fördern sowie die natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen. Im Bewusstsein ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt bedenken die Angehörigen der Universität die möglichen Wirkungen ihres Handelns.“ (Ebd., S. 4)

### 2.2 Familienfreundlichkeit und Diversity

In den allgemeinen Informationen, die nicht explizit auf das Thema Gleichstellung ausgerichtet sind, z. B. in den Zielvereinbarungen mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen, betont die Universität Paderborn ihre Verpflichtung gegenüber „dem Ziel einer familienfreundlichen Hochschule, welche optimale Strukturen etabliert, um Beruf, Studium und Familie miteinander vereinbaren zu können, und dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern nachhaltig zu verwirklichen“ (S. 2). Das Ziel der familienfreundlichen Hochschule ist in der Grundordnung in § 2 „Weitere Aufgaben“<sup>4</sup> explizit aufgeführt und wird durch die Auditierung „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung im Jahr 2005 und die Re-Auditierung von 2008 in der Außenwirkung noch gestärkt.

In der „Senatsrichtlinie Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ vom 17. Oktober 2005 findet sich dagegen eher eine Orientierung an einem Diversity-Konzept:

„Die Universität ist eine Einrichtung, in der Menschen unterschiedlichster Herkunft, aus den unterschiedlichsten Gruppen der Gesellschaft, aus vielen verschiedenen Nationen und Kulturen sowie in unterschiedlichen Funktionen aufeinander treffen und miteinander arbeiten. Forschungs- und Lehrbetrieb werden durch die damit sich ausbildende Vielfalt an Gedankenwelten deutlich bereichert.“<sup>5</sup> Im Folgenden nimmt dort die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts einen breiten Raum ein (sexuelle Belästigung).

In der Grundordnung der Universität Paderborn werden die Bestellung und die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§ 9) und der Gleichstellungskommission (§ 10) dargestellt.<sup>6</sup>

### 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Im Leitbild der Universität Paderborn, das in den ZLV III<sup>7</sup> festgehalten wurde, ist neben der Verpflichtung, das Ziel der familienfreundlichen Hochschule zu erreichen, auch die Verpflichtung zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit aufgeführt.

Der Anteil an Professorinnen ist im Landesvergleich als „überdurchschnittlich“ bewertet worden, soll jedoch weiter erhöht werden, indem von den 27 Professuren, die in den Jahren 2007–2009 zu besetzen sind, mindestens 8 an Wissenschaftlerinnen gehen sollen (vgl. S. 9).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält „jährlich angemessene Mittel für ihre laufende Arbeit und zur Durchführung einzelner Projekte“ (ebd.). Ihre Tätigkeitsfelder sind im Wesentlichen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, die Erhöhung des Frauenanteils in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Im ersten Tätigkeitsfeld sind verschiedene Maßnahmen geplant, wie etwa die Einrichtung eines Eltern-Service-Büros sowie die Erstellung und Realisierung eines eigenen Kinderbetreuungskonzepts. Die Nachwuchsförderung bezieht sich auf die Vergabe von Stipendien und Qualifizierungsangebote für Promovendinnen, worunter z. B. Vorträge und Workshops fallen (vgl. ebd.). Diese Maßnahmen wurden mittlerweile umgesetzt, wie die Gleichstellungsbeauftragte mitteilte.

Um Gender Mainstreaming in Forschung und Lehre zu implementieren, sollen die in den Kulturwissenschaften „frei werdenden Professuren aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW mit Nomination Geschlechterforschung wiederbesetzt werden“ (ebd.). Zusätzlich soll für die Curricula der kulturwissenschaftlichen Studiengänge ein Ansatz gefunden werden, um „genderrelevante Lehrveranstaltungen“ einzupassen. Des Weiteren ist die Vergabe eines Graduiertenstipendiums für die Genderforschung geplant (vgl. ebd.).

### 3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität Paderborn hat im Jahr 2009 den Gender-Preis für das beste Gleichstellungskonzept „Geschlechtergerechte Hochschule“ durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (MIWFT) des Landes Nordrhein-Westfalen erhalten.

Darüber hinaus erwarb sie im Jahr 2009 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat. In der Präambel des aktuellen Rahmenplans<sup>9</sup> vom 26. Juni 2009 wird dessen Funktion beschrieben als

„aktiver Bestandteil der Hochschulentwicklung [...], der dazu beiträgt, Gender Mainstreaming in das Leitbild bzw. das Profil der Universität Paderborn als integralen Bestandteil der Qualitätssicherung und der Profilschärfung in Studium, Lehre, Forschung und Management zu verankern.“ (Ebd., S. 4)

Der Rahmenplan enthält rechtliche und für die Universität Paderborn geltende Richtlinien, die in einem ergänzenden Bericht<sup>9</sup> mit Zahlen zur Beschäftigtenstruktur, zu den Studierenden sowie zum Nachwuchs ein gutes Bild über die Geschlechterverhältnisse auf den verschiedenen Ebenen und Bereichen sowie die Erfolge der Gleichstellungsprojekte dokumentieren und evaluieren.

**Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität Paderborn**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Schnupperstudium für Schülerinnen Girls' Day Neue Wege für Jungs Mädchen machen MINT: Easter/Summer School Werbekampagne „Nicht nur für Frauen, Ingenieur“ und „Frauen studieren Ingenieurwissenschaften! Männer auch!“
Studierende	Qualifizierungsangebote „Fit in den Job“ für Studentinnen Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoring für Doktorandinnen in Form von Mentoring-Paaren, Gesprächen, begleitenden Workshops, Vernetzung und internationalem E-Mentoring Veranstaltungsreihe „Karriere als Wissenschaftlerin“ für Promovendinnen Veranstaltungsreihe „Fit in den Job“ für Absolventinnen Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen innerhalb hochschuldidaktischer Veranstaltungen Promotionsstipendien in der Genderforschung Postdoc-Stipendien Graduiertenstipendien Kompetenzteams für Habilitandinnen Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch WHK-Stellen WiMi-Stellen/Personalmittelpool für die besten Absolventinnen Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	Schulung von AusbilderInnen zum Thema Gleichstellung Hochschulinternes Fortbildungsprogramm mit Themenbezug u. a. zum „Gender Mainstreaming“ und zur „Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz“

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet Qualifizierungsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Kinderfreizeiten, Girls' Day u. ä. und künftig auch das Programm „Neue Wege für Jungs“ an. Zudem gibt es an der Universität Paderborn ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen, das bis 2013 als Pilotprojekt läuft und dann evaluiert werden soll.<sup>10</sup>

Die Universität Paderborn hat sich mit einem Gleichstellungskonzept<sup>11</sup> am „Professorinnen-Programm“ beteiligt und wurde positiv evaluiert.<sup>12</sup> Darin findet sich eine Beschreibung der bisherigen Gleichstellungsaktivitäten und -projekte. Zusätzlich werden neue Projekte avisiert, für die Gelder beantragt werden, z. B. ein Center für Gender Studies und eine externe Expertise zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Um die „genderspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien“ zu verdeutlichen, soll z. B. ein Leitfaden erstellt werden, der „Bausteine zu gendersensiblen Lehrinhalten“ anbietet.<sup>13</sup> Außerdem ist ein Dual-Career-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen geplant.<sup>14</sup> Trotz der Bewertung von Gender Mainstreaming und Diversity als „immanente Bestandteile des hochschuldidaktischen Programms“<sup>15</sup> wurden bislang noch keine expliziten Veranstaltungen „zur Vermittlung von Genderkompetenzen“ in der Hochschuldidaktik angeboten (vgl. S. 21).

## 4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organisationsplan der Universität Paderborn ist die Gleichstellungsbeauftragte an zentraler Position verortet. Aus dem Plan geht allerdings nicht hervor, in welchem Verhältnis die verschiedenen Teile der Organisation zueinander stehen, d. h. die Gleichstellungsbeauftragte ist wie alle anderen Organisationseinheiten nirgendwo spezifisch angebunden.<sup>16</sup>

Neben der Gleichstellungsbeauftragten gibt es im Gleichstellungsbüro eine Sekretärin und zwei Mitarbeiterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 35 000 €.

## 5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

In der Universität Paderborn sind 4 Professuren (eingeworben im Kontext des Netzwerks Frauenforschung NRW) mit einem Schwerpunkt in der Geschlechterforschung zu finden:

- Institut für Germanistik und Vergleichende Literaturwissenschaft: Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft und Gender Studies
- Institut für Humanwissenschaften: Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie unter Berücksichtigung der Geschlechterforschung
- Erziehungswissenschaftliches Institut: Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung
- Musikwissenschaftliches Seminar Detmold/Paderborn: Professur für Musikwissenschaft mit Schwerpunkt Genderforschung – Musik von Frauen

Darüber hinaus wurde die Professur „Allgemeine Soziologie“ (Institut für Humanwissenschaften) als Vorgriffprofessur u. a. mit inhaltlichen Aspekten der Genderforschung ausgeschrieben und besetzt.

Für die Studierenden wird ein Schwerpunktmodul im MA-Studiengang Komparatistik: Komparatistik, Interkulturalität, Intermedialität und Gender Studies angeboten.

Anfang 2009 wurde an der Universität Paderborn das Zentrum für Gender-Studien eingerichtet.<sup>17</sup> Es hat sich zum Ziel gesetzt, das an der Universität Paderborn bestehende Lehr- und Forschungsangebot im Bereich der Geschlechterforschung auszuweiten und auszudifferenzieren. Weitere Aufgaben des Gender-Zentrums sind die Netzwerkbildung und die Entwicklung eines Moduls Gender-Studien für das Studium Generale verschiedener Bachelor-Studiengänge sowie die Einrichtung eines auf die Genderthematik ausgerichteten Master-Studiengangs. Für jedes Jahr legt das Zentrum einen thematischen Jahresschwerpunkt fest, mit dem sich mehrere Veranstaltungen auf unterschiedliche Weise befassen sollen. Den Anfang macht im Jahr 2010 die kritische Beschäftigung mit dem aktuellen Topos „Krise der Männlichkeit“. Hierzu findet u. a. 2010 eine internationale Tagung statt („Back to the boys“ – Brauchen wir eine Pädagogik für Jungen?).

Unabhängig von den Jahresthemen wird regelmäßig eine Ringvorlesung zur Geschlechtertheorie und -forschung in verschiedenen Disziplinen angeboten, die sich über zwei Semester erstreckt und gemeinsam mit einem weiteren Seminar als Zertifikat „Gender-Studien“ angerechnet werden kann.

## 6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Universität Paderborn hat im Jahr 2005 das Audit „Beruf und Familie“ erhalten. 2008 erfolgte die Re-Auditierung. Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf hat an der Universität Paderborn einen hohen Stellenwert. Die



Universität spricht sich ausdrücklich für eine geteilte Kinderbetreuung und -erziehung aus und ermuntert Männer zur Übernahme ihrer Verantwortung. So wird im Rahmenplan hierzu festgehalten:

„Männern und Frauen soll die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden. [...] Ausdrücklich wird hervorgehoben, dass die Hochschulleitung die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern durch Väter begrüßt und unterstützt. Leitgedanke ist dabei, dass eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur dann erreicht werden kann, wenn Männer mehr als üblich in die Betreuung eingebunden sind.“ (S. 9)

Die Universität Paderborn verfügt über zwei Kinderbetreuungseinrichtungen, die Kinderkurzzeitbetreuung „PUKI“<sup>18</sup> und die Kindertagesstätte „Kunigunde“<sup>19</sup>. Außerdem organisiert das Gleichstellungsbüro Freizeitangebote für Kinder in den Oster-, Sommer- und Herbstferien.<sup>20</sup> Um den Bedarf zu decken, wird die MS „Kunigunde“ zum 1. Januar 2010 um 20 Plätze für Kinder von Beschäftigten erweitert.

Als Maßnahme wurde im Wintersemester 2009/2010 die Vortragsreihe „Elternschaft und Wissenschaft“ organisiert, bei der als Thema z. B. die „Vaterschaft im 21. Jahrhundert – Haben auch Väter ein Vereinbarkeitsproblem?“ aufgegriffen wird.<sup>21</sup> Zudem wird im Rahmen des internen Fort- und Weiterbildungsprogramms die Fortbildung „Vereinbarkeit von Beruf und Vaterschaft – Väterfreundliche Hochschule“ angeboten.<sup>22</sup> Zusätzlich wurde von der Gleichstellungsbeauftragten ein Eltern-Service-Büro eingerichtet und eine Broschüre zur familienfreundlichen Hochschule<sup>23</sup> herausgegeben. Außerdem gibt es ein von Studierenden organisiertes Projekt Studieren mit Kind<sup>24</sup>, das dem Austausch von Informationen zum Thema Studieren mit Kind dient.

**Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität Paderborn**

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	Eltern-Service-Büro	Beratung zur Vereinbarung von Familie und Beruf, Vermittlung von Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Tagesmütter, Projekt Ersatzgroßeltern	Universität Paderborn <a href="http://www.uni-paderborn.de/universitaet/eltern-service-buero/">www.uni-paderborn.de/universitaet/eltern-service-buero/</a>
	Kinderfreizeit in den Schulferien	morgendliche und ganztägige Betreuung von Kindern zwischen 6 und 14 Jahren	Universität Paderborn <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=107">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=107</a>
	Kinderkurzzeitbetreuung „PUKI“ - Paderborner Uni-Kids	Nachmittagsbetreuung von Kindern zwischen 1 und 12 Jahren	Universität Paderborn <a href="http://www.uni-paderborn.de/universitaet/kinderkurzzeitbetreuung/">www.uni-paderborn.de/universitaet/kinderkurzzeitbetreuung/</a>
	MS „Kunigunde“	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren	Studentenwerk Paderborn AöR <a href="http://www.studentenwerk-pb.de/de/kindertagesstaette.html">www.studentenwerk-pb.de/de/kindertagesstaette.html</a>
Studierende	Projektbereich „Studierende mit Kind(ern)“	Informationsaustausch und Treffpunkt	Universität Paderborn <a href="http://groups.uni-paderborn.de/kinder-upb/home/">http://groups.uni-paderborn.de/kinder-upb/home/</a>
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte „Lummerland“	Kinderganztagsbetreuung in einer privaten Einrichtung, insbesondere für GastprofessorInnen	Universität Paderborn <a href="http://www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=152">www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=152</a>

## 7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 26. Juni 2009 enthält im Wesentlichen allgemeine Ziele der Gleichstellung, z. B. in der Stellenbesetzung, der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, zur Lehre, zum Studium und zur Weiterqualifikation. Außerdem werden Aussagen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur Nachwuchsförderung gemacht. Im Zug der Umstrukturierung (Etablierung der Universität Paderborn und Abspaltung der Fachhochschulbereiche) wurden aus den 10 Fachbereichen 5 Fakultäten.<sup>25</sup> Die Frauenförderpläne der Fakultäten werden 2009/2010 überprüft und aktualisiert und lagen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung noch nicht vor.

### 7.1 Fakultät für Kulturwissenschaften

Die Fakultät für Kulturwissenschaften besteht laut Frauenförderplan<sup>26</sup> vom 14. September 2005 aus den Lehrereinheiten Philosophie, Geographie, Evangelische Theologie, Geschichte, Katholische Theologie, Erziehungswissenschaft,

Germanistik, Medienwissenschaft, Anglistik/Amerikanistik, Romanistik, Musik und Musikwissenschaft, Textgestaltung und Kunst. Die im Frauenförderplan enthaltenen Daten zur Personal- und Studierendenstruktur wurden ebenso wie dort stattfindende Gleichstellungsaktivitäten zur nachfolgenden Darstellung des Geschlechterprofils verwendet. Bei den Studierenden lagen die Frauenanteile im Wintersemester 2004/2005 zwischen 47,2 % (Musik und Musikwissenschaft) und 98,7 % (Textgestaltung). Bei den AbsolventInnen lagen die Frauenanteile z. T. noch darüber, weshalb die Absolventinnen deutlich in der Überzahl waren (vgl. S. 2). Im Frauenförderplan gibt es keine Angaben darüber, welche Abschlüsse möglich sind. Da die Lehramtsausbildung aber einen Schwerpunktbereich der Universität Paderborn darstellt, kann davon ausgegangen werden, dass es sich zum Großteil um Lehramtsstudierende handelt. Dies zeigt sich auch in der insgesamt geringen Anzahl von Promotionen und Habilitationen, die eher von Männern angefertigt werden (vgl. S. 3).

Der Anteil der Professorinnen in der Fakultät lag 2004 mit 42,9 % sehr hoch. Es wird aber darauf hingewiesen, dass der Frauenanteil an den C3-Professuren mit 77,8 % wesentlich höher war als derjenige an C4-Professuren (17,6 %). Außerdem gab es Fächer, in denen überhaupt keine Professorinnen beschäftigt waren (Anglistik/Amerikanistik, Geographie, Musikpädagogik, Philosophie, Geschichte). In den Fächern Textgestaltung, Medienwissenschaft und Kunst lagen die Professorinnenanteile dagegen weit über 50 %. Auch bei den wissenschaftlichen BeamtInnen und Angestellten gibt es eine starke Binnendifferenzierung. Während die wissenschaftlichen BeamtInnen nur zu 27,6 % Frauen waren (8 von 21), waren es bei den wissenschaftlichen Angestellten insgesamt 56,1 % (37 von 66) und bei den befristet angestellten MitarbeiterInnen sogar 61,7 % (vgl. S. 3f.). In Drittmittelprojekten waren zu 53,3 % mehrheitlich Frauen beschäftigt. Bei den Hilfskräften gab es einen Frauenanteil von 56,3 % bei den studentischen Hilfskräften, während die Stellen der wissenschaftlichen Hilfskräfte paritätisch besetzt waren (vgl. S. 5).

Das nichtwissenschaftliche Personal besteht zum weit überwiegenden Teil aus Frauen (40 von 42). Die beiden Männer sind dem technischen Personal zuzuordnen (vgl. S. 4f.).

Der Frauenförderplan gibt neben dem o. g. Zahlenmaterial zum größten Teil die Verfahrensempfehlungen des Rahmenplans für Gleichstellung wieder. Es sind keine Hinweise auf konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Professorinnenanteils oder des Frauenanteils an den Promotionen und Habilitationen zu finden. Im Bereich der Forschung unterstützt die Fakultät

„Kleinprojekte in der Frauen- und Geschlechterforschung aus Mitteln der Forschungsreserve im Rahmen der gegebenen finanziellen Möglichkeiten.“ (S. 9)

Die Universität Paderborn möchte im Rahmen des Girls' Day parallel auch für Jungen geschlechtsbezogene Angebote zur Berufs- und Lebensplanung in Fächern, in denen Studenten traditionell unterrepräsentiert sind, durchführen. Im Rahmen des Projekts „Neue Wege für Jungs?“ möchte die Universität Paderborn 2010 ihr Angebot an diesem Tag erstmalig auf Jungen ausweiten.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

## 7.2 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Im Frauenförderplan<sup>27</sup> der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften vom 20. September 2006 (Quelle für die folgenden Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten) wird versucht, das Verhältnis des Frauenanteils bei den StudienanfängerInnen (2004: 48 %) und bei den Studierenden (2003: etwa 41 %) zu analysieren. Es wird dabei auf die Drop-out-Quote in den ersten Semestern hingewiesen, die bei Frauen höher zu sein scheint als bei Männern (vgl. S. 4). Die Fakultät Wirtschaftswissenschaften schreibt hierzu:

„Dieses Phänomen wird regelmäßig an deutschen Universitäten festgestellt und verschärft sich mit zunehmendem Grad der Ausbildung. Die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften versteht es als Herausforderung, die Drop-out-Quote in der Gruppe der Frauen nicht nur im ersten berufsqualifizierenden Studienabschnitt, sondern über alle Stufen der akademischen Ausbildung zu verringern. Dazu muss eine dezidierte Verbleibsstudie angefertigt werden, da insbesondere die geschlechterspezifischen Gründe eines Studienabbruchs nicht hinreichend bekannt sind.“ (S. 4f.)

Als Gegenmaßnahmen werden u. a. der Ausbau des Studiengangs International Business Studies (IBS) vorgeschlagen (mehr Studienplätze, Ergänzung um eine asiatische Sprache), in dem der Frauenanteil zwischen 65 % und 70 % liegt (vgl. S. 5). Bei den AbsolventInnen liegt dagegen der Frauenanteil bei 56 %, wofür keine schlüssige Erklärung gefunden werden konnte. Der Anteil von Frauen an den Promotionen liegt bei etwa 23 % (Durchschnittswert 1999–2004). Die Fakultät hofft zwar, dass dieser Anteil auf Dauer ansteigt, da auch mehr Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt werden, ein Trend zu einem höheren Anteil Promovendinnen ist jedoch nicht identifizierbar. Aufgrund des niedrigen Frauenanteils soll das Verfahren für externe Promotionen vereinfacht werden, damit auch Frauen in der Erziehungszeit die Möglichkeit haben zu promovieren (vgl. ebd.). Der Frauenanteil an den Habilitationen liegt mit 28 % im Vergleich zu anderen deutschen Hochschulen hoch, zudem ist die einzige Juniorprofessur mit einer Frau besetzt, was die Fakultät so bewertet: „Besondere Maßnahmen erscheinen derzeit [...] nicht notwendig.“ (S. 6)

Etwa 19 % der Professuren waren mit Frauen besetzt, wobei allerdings „der Frauenanteil bei den Bewerbungen [...] i. d. R. deutlich unter 19 % [liegt]“ (ebd.). Die aktive Werbung von potenziellen Kandidatinnen hat laut Frauenförderplan dazu geführt, dass Frauen vermehrt berufen werden. Unter den 4 wissenschaftlichen BeamtInnen gab es 2005 keine Frau, unter den wissenschaftlichen Angestellten hingegen etwa 30 % (vgl. ebd.). Beim technischen nichtwissenschaftlichen Personal gab es keine Frauen, dafür wurden alle Sekretariate von Frauen geführt (vgl. S. 7).

Bei den Drittmittelstellen war der Frauenanteil an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (21,4 %) und den Hilfskräften (SHK: 23,8 %; WHK: 28,6 %) noch geringer (vgl. S. 19), was darauf zurückgeführt wird, „dass sich die drittmittelstarken Bereiche in der Wirtschaftsinformatik befinden, die traditionell von Männern dominiert wird“ (ebd.).

Auch in diesem Frauenförderplan sind keine Hinweise auf konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren, Promotionen und Habilitationen sowie beim wissenschaftlichen Personal zu finden, die über ein gezieltes Anwerben hinausgehen. Die Fakultät bemüht sich jedoch um die Stärkung der Vorbildfunktion von Wissenschaftlerinnen durch die Gewinnung von Frauen für Lehraufträge, Gastvorträge, Gastprofessuren und Vorträge. Des Weiteren wird sie sich an Studien und Ringvorlesungen zur Gender-Thematik beteiligen und in Zukunft die Eigeninitiative zur Durchführung entsprechender Veranstaltungen anregen.

### 7.3 Fakultät für Naturwissenschaften

Die Fakultät für Naturwissenschaften umfasst laut Frauenförderplan vom 7. Dezember 2005 die Lehr- und Forschungseinheiten Chemie, Physik, Sportmedizin und Sportwissenschaft sowie Ernährungs- und Haushaltswissenschaft.<sup>28</sup> Die dortigen Daten und Informationen zu Geschlechterverhältnissen und zur Gleichstellungsarbeit werden in der folgenden Darstellung, wie im Frauenförderplan nach Bereichen getrennt, verwendet.

Das Department Chemie leidet wie an anderen Hochschulen unter einem ‚Frauenschwund‘ im Verlauf des Studiums. Während sich unter den StudienanfängerInnen noch etwa 46 % Frauen befinden (2002–2004), sind es unter den Studierenden noch 39,3 % (WS 04/05), unter den AbsolventInnen (inkl. Lehramt) nur noch 37 % (2002–2004) und bei den Promotionen 21,3 % (2002–2004) (vgl. S. 2). Es werden verschiedene Maßnahmen angeboten, um dem entgegenzuwirken, z. B. wurden Graduiertenstipendien nur an Frauen vergeben (vgl. ebd.). Die mit den Graduiertenstipendien entstehenden finanziellen Nachteile, hierunter fällt z. B. die Eigenfinanzierung von Rentenbeitrag und Krankenkasse und der fehlende Schutz bei anschließender Arbeitslosigkeit, versucht das Departement auszugleichen, indem es beispielsweise für eine Anschlussfinanzierung sorgt (vgl. ebd.).

Außerdem wurde im Wintersemester 2001/02 ein gestufter BA-/MA-Studiengang eingeführt, der auch berufs- bzw. familienbegleitend studiert werden kann (vgl. S. 6). Von 1990–2004 wurde keine der 7 Habilitationen von einer Frau angefertigt. Dies wird mit der Familienorientierung von Frauen begründet:

„Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf dem Weg über eine Juniorprofessur, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil experimentelle Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.“ (S. 3)

Der Frauenanteil an den Professuren betrug 2005 6,7 % (1 von 13), die wissenschaftlichen BeamtInnen waren ausschließlich männlich. Bei den befristeten MitarbeiterInnen-Stellen lag der Frauenanteil bei 8,3 %, bei den Drittmittelstellen bei 16,7 %. Alle Stipendien (8) waren an Frauen vergeben, was mit den besseren Noten, dem geringeren Lebensalter und den Vergaberichtlinien begründet wird (vgl. S. 4), die WHK-Stellen waren zu 40 % an Frauen vergeben. Insgesamt betrachtet lag damit der Frauenanteil bei 27,3 % (vgl. ebd.).

Beim nichtwissenschaftlichen Personal lag in den höheren Tarifgruppen (BAT Ia–Vb) der Frauenanteil bei 27,3 %, in den niedrigeren Gruppen (BAT Vb–X) bei 78,6 % (vgl. S. 5).

Im Department Physik waren die Frauenanteile noch niedriger. Bei den StudienanfängerInnen lag er bei 24,4 % (2002–2004), was mit den Erfahrungen im Physikunterricht begründet wird:

„Die Quote der Anfängerinnen wird sehr stark beeinflusst von dem immer noch vorherrschenden negativen Image der Physik, welches Schülerinnen aus dem Physikunterricht mitbringen. Das Department plant, seine gendersensiblen Werbemaßnahmen und Kommunikationsaktivitäten an den weiterführenden Schulen fortzusetzen, um speziell Mädchen in den unteren Klassen wie auch höheren Klassen (Abiturjahrgänge) für ein Studium der Technik und der Naturwissenschaften zu interessieren, zu motivieren und Vorurteile, Physik sei nur für Jungen, bei Mädchen und Jungen abzubauen. Der aktiven Einbindung und Beratung von Lehrerinnen und Lehrern dieser Fachrichtungen sowie von Eltern und Erziehungsberechtigten für eine unterstützende geschlechter-differenzierende Wissensvermittlung und adäquate Studienberatung kommt dabei eine tragende Rolle zu.“ (S. 9)

Der Frauenanteil an den Studierenden betrug 21,3 % (WS 02/03–WS 04/05), der an den AbsolventInnen 24 % (2004), womit in beiden Gruppen an der Universität Paderborn mehr Frauen vorhanden waren als im Landes- bzw. Bundes-

durchschnitt (vgl. ebd.). Der Anteil von Promotionen von Frauen ist dagegen mit 10 % etwas geringer als im Landes- und Bundesdurchschnitt. Seit der Gründung im Jahr 1972 hat es in Paderborn im Fach Physik noch keine Habilitation von einer Frau gegeben (vgl. S. 10).

Weder bei den Professuren noch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Planstellen gab es Frauen. Begründet wird diese Männer-Dominanz wie folgt:

„Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf andere Weise, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.“ (S. 10)

Dies sah bei den Beschäftigten in Drittmittelprojekten anders aus. Dort lag der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 23,5 % (2004) und bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen bei 60 % (vgl. S. 11). Von den SHK waren 23,1 % Frauen, eine WHK-Stelle war mit einer Frau besetzt (vgl. S. 12). Mit spezifischen Projekten „Nano4women/nano4girls“ für Schülerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Nanotechnologie wurde 2005 versucht, die Frauenanteile zu steigern (vgl. S. 13f.). Ob diese Veranstaltungen verstetigt werden sollen, ist weder dem Frauenförderplan noch der Fakultätshomepage zu entnehmen. Dennoch ist ein Ausbau des zugehörigen Netzwerks „als ein länderübergreifendes Netzwerk“ geplant sowie Anknüpfungspunkte im „Rahmen einer EU-Ausschreibung ‚Frauen in die Wissenschaft‘“ geplant. Geplant wird außerdem ein Projektantrag „Nano&Entrepreneurship als Zukunftschancen für Frauen“, bei dem sich Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studierende der Nanotechnologie zusätzlich qualifizieren sollen und Informationen zur Existenzgründung vermittelt werden.

Im Lehr- und Forschungsbereich Sportmedizin und Sportwissenschaft (Department Sport & Gesundheit) lagen die Frauenanteile bei den Studierenden im Diplomstudiengang bei etwa einem Drittel, in den Lehramtsstudiengängen bei 70 % für den Grundschulbereich und 56 % für den Bereich der Haupt-, Real- und Gesamtschulen. Der hohe Studentinnenanteil wird wie folgt legitimiert:

„Dies ist insofern notwendig, weil die Bedeutung des Faches Sport unter dem Gesichtspunkt Gesunderhaltung zunimmt und vor allem im Schulstufenbereich um das Pubertätsalter herum Sportlehrerinnen besonders gefragt sind.“ (S. 16)

Bei den AbsolventInnen lag der Frauenanteil bei 50 %, wobei unklar ist, ob dies so bleibt, wenn gestufte Studiengänge angeboten werden.

„Die Bemühungen gehen dahin, in diesem stärker reglementierten modularisierten Studiengang mit einem geringeren Praxisanteil den Studentinnen möglichst günstige Bedingungen für die Lebensplanungen in Richtung Familiengründung zu bieten.“ (Ebd.)

Es wurden insgesamt nur wenige Promotionen und Habilitationen angefertigt, an denen auch Frauen beteiligt waren. Jedoch wird mit einer steigenden Anzahl Promovendinnen gerechnet, die sich aus der gestiegenen Zahl Mitarbeiterinnen an Drittmittelprojekten akquirieren lassen.

Von 4,5 unbefristeten wissenschaftlichen Stellen im Mittelbau waren 1,5 von Frauen besetzt; bei den Drittmittelstellen betrug der Frauenanteil 50 %. WHK-Stellen waren zu 40 %, SHK-Stellen zu 55 % mit Frauen besetzt (vgl. S. 17f.).

Die Geschlechterforschung wurde in der Vergangenheit durch eine Lehrstuhlinhaberin (Schwerpunktbereich Frau und Sport) abgedeckt, die jedoch die Universität Paderborn verlassen hat. Dennoch soll dieser Bereich weiterhin in Lehre und Forschung in den Arbeitsbereichen Sport und Gesellschaft sowie Sport und Erziehung vertreten sein bzw. weiterentwickelt werden.

„In Zukunft werden solche Themen verstärkt angeboten und sind im Kanon der Modulhalte für den Bachelor-Studiengang fixiert. Insofern ist nach dem Weggang der Lehrstuhlinhaberin deren Schwerpunktbereich ‚Frau und Sport‘ teilweise erhalten geblieben und wird entsprechend fortgeführt.“ (S. 19)

Im Lehr- und Forschungsbereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaft (Department Sport & Gesundheit) sind im Vergleich zu den anderen Fakultäten anteilig sehr viel mehr Frauen zu finden. Bei zunehmenden Studierendenzahlen lagen die Frauenanteile in den Jahren 2002–2005 zwischen knapp 80 % und 87,4 % und die Absolventinnenanteile zwischen 86,1 % und 96,8 % (vgl. S. 21). Promotionen und Habilitationen sind selten im Fachbereich, werden dann aber von Frauen angefertigt (vgl. S. 21f.).

Im Vergleich zu dem sehr hohen Frauenanteil bei den Studierenden und Absolventinnen waren die wissenschaftlichen Stellen häufig mit Männern besetzt, wobei es insgesamt nur wenige Stellen gab. Von 2 Professuren war 1 mit einer Frau, die andere mit einem Mann besetzt, bei den wissenschaftlichen BeamtInnen war die Verteilung ebenso. Der

einzigste Studienrat im Hochschuldienst war ebenfalls ein Mann. In Drittmittelprojekten waren 2 Frauen beschäftigt. 4 von 5 SHK-Stellen sowie die einzige WHK-Stelle waren mit Frauen besetzt (vgl. S. 22).

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist in diesem Lehr- und Forschungsbereich breit vertreten. So werden Veranstaltungen zu Themen der Frauen- und Geschlechterforschung angeboten wie Gender und Gesundheit; Lebensstile, Lebensführung, Lebensformen; Ernährung spezifischer Bevölkerungsgruppen; Haushalt und Gesellschaft.

„Generell ist in den Modulbeschreibungen der Studienordnung die genderspezifische Perspektive für die Mehrzahl der Veranstaltungen festgeschrieben, da die Strukturkategorie Geschlecht – neben anderen – für haushalts-wissenschaftliche Forschung zentral ist.“ (S. 23)

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Naturwissenschaften**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day
	Schnupperstudium – Studentin auf Probe
	Informationswochen für Studieninteressentinnen
Studierende	Modellversuch Förderung von Studentinnen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern
	Informationswochen für Studienanfängerinnen

#### 7.4 Fakultät für Maschinenbau

Beim Maschinenbau handelt es sich laut Frauenförderplan<sup>29</sup> (Daten- und Informationsgrundlage der folgenden Darstellung der Geschlechterverhältnisse und -aktivitäten) vom 13. Oktober 2005 um eine von Männern dominierte Fakultät, wobei es Binnendifferenzierungen gibt. Während die Studiengänge im Fach Maschinenbau im WS 04/05 insgesamt bei den StudienanfängerInnen einen Frauenanteil von 7 % verzeichneten, lag der Frauenanteil im Studienfach Wirtschaftsingenieurwesen bei der gleichen Anzahl an StudienanfängerInnen bei 14 %. Dieses Verhältnis war bei den Studierenden nicht so deutlich zu finden. Dort betrug der Frauenanteil im Maschinenbau 12,7 % und im Wirtschaftsingenieurwesen 14,1 % (vgl. S. 1). Bei den AbsolventInnen sanken diese Zahlen weiter: Im Jahr 2004 lag der Frauenanteil im Maschinenbau bei 4,9 %, im Wirtschaftsingenieurwesen bei 6,5 %. Allerdings schwanken sowohl die AbsolventInnenzahlen als auch die Frauenanteile zwischen den Jahren sehr stark (vgl. S. 2). Promotionen wurden 2004 von 3 Frauen angefertigt (10,7 %), unter 4 HabilitandInnen innerhalb der letzten 4 Jahre gab es 1 Frau (vgl. S. 3f.).

Für die geringen Frauenanteile werden im Frauenförderplan vor allem „die Unkenntnis über die Studiengänge und das falsche Berufsbild einer Ingenieurin bzw. eines Ingenieurs“ (S. 7) verantwortlich gemacht. Dies wird im Hinblick auf mögliche Gegenmaßnahmen wie folgt analysiert:

„Gleichzeitig weist die Gruppe der potentiellen Studienanfängerinnen und Studienanfänger ein hohes Aktivierungspotential auf. Gerade in der heutigen Zeit, in der unter Jugendlichen eine starke Unsicherheit bzgl. ihrer beruflichen Zukunft herrscht, ist ein latentes Bedürfnis nach Orientierung und Zukunftsperspektiven vorhanden. Genau hier müssen die zukünftigen Arbeitsschwerpunkte des Frauenförderplans ansetzen. Um den Frauenanteil in der Fakultät für Maschinenbau langfristig zu erhöhen, liegt eine Hauptaufgabe darin, potentielle Bewerberinnen und Bewerber über angebotene Studiengänge innerhalb der Fakultät aufzuklären und das allgemeine Interesse an den Ingenieurwissenschaften zu wecken. Ferner müssen die Studienbedingungen verbessert werden, um die Abbrecherquote zu senken.“ (S. 7)

Unter den ProfessorInnen in der Fakultät gab es 2004 keine Frau, bei den wissenschaftlichen BeamtInnen war 1 von 11 Stellen mit einer Frau besetzt. Bei den wissenschaftlichen Angestellten lag der Frauenanteil bei 14,3 % (6 von 42). In der Gruppe der Drittmittelbeschäftigten insgesamt war er mit 13,6 % ähnlich, allerdings waren dort nur 8,8 % der WissenschaftlerInnen Frauen, dagegen 38,5 % der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten (vgl. S. 1f.). SHK- und WHK-Stellen waren überproportional mit Frauen besetzt, bei den SHK waren 20,8 %, bei den WHK sogar 45,5 % weiblich (vgl. S. 3). Das nichtwissenschaftliche Personal spaltet sich laut Angabe im Frauenförderplan in technisches und Verwaltungspersonal mit entsprechendem Bias. Insgesamt lag der Frauenanteil bei 30,4 % (17 von 56) (vgl. ebd.).

Der Anstieg des Frauenanteils bei den StudienanfängerInnen, StudentInnen, PromovendInnen und WHK-/SHK-Stellen wird als positiver Trend verstanden und als Indikator für verbesserte Studienbedingungen:

„Weiterhin ist festzuhalten, dass die Steigerung des Frauenanteils auch einen Indikator für die Verbesserung der allgemeinen Studienbedingungen darstellt, welche dann auch männlichen Studierenden zu Gute kommen.“ (S. 7)

Um den Informationsaustausch zwischen älteren und jüngeren Studentinnen zu fördern, soll neben der Erstellung von Informationsmaterial auch ein Mentorinnenpool etabliert werden.

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Maschinenbau**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Werbekampagnen für Schülerinnen, Schulbesuche Schnupperstudium – Studentin auf Probe Girls' Day Messen und Events, z. B. Frauenberufsmesse PROFESSIONelle Ansprechpartnerinnen für Schülerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	„p.alum.wi“ - Ehemaligenverein der Paderborner WirtschaftsingenieurInnen

**7.5 Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik**

Für die vorliegende Analyse der Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungsaktivitäten wurde der Frauenförderplan<sup>30</sup> als Quelle verwendet. Dort zeigt sich, dass sich die Frauenanteile in den einzelnen Studienfächern der Fakultät sehr stark voneinander unterscheiden. So lag der Anteil der Studienanfängerinnen in der Elektrotechnik/Informationstechnik im WS 05/06 bei 8,6 %, in der Informatik bei 7,9 %, in der Mathematik dagegen bei 63,4 %, was auf den Anteil der Lehramtsstudiengänge zurückzuführen ist (vgl. S. 2). Diese Verhältnisse spiegelten sich auch bei den Anteilen der Studentinnen. Insbesondere bei den Studiengängen Lehramt für Primarstufe (86,4 %) und Lehramt Sekundarstufe I (70,6 %) waren Frauen überproportional vertreten. Während der Frauenanteil unter den Studierenden der Diplom-Mathematik bei etwa 35 % lag, betrug er in der Elektrotechnik/Informationstechnik im WS 05/06 nur 7,2 % und in der Informatik 11,3 % (vgl. S. 4). Dies wiederholte sich bei den Absolventinnen. Allerdings wird diesbezüglich festgestellt:

„Prozentual erreichen die Anteile der Absolventinnen der Diplom-Studiengänge der Elektrotechnik/Informationstechnik, der Informatik und Mathematik nicht den Anteil der eingeschriebenen Studentinnen und den Anteil der Studienanfängerinnen. Das heißt, Frauen brechen zu einem höheren Prozentsatz ihr Studium ab als Männer.“ (S. 5)

Sowohl bei den Graduiertenstipendien (Frauenanteil insgesamt 10,9 % im Jahr 2005) als auch bei den Promotionen in Elektrotechnik/Informationstechnik (8,8 % in den Jahren 2002–2004) und Informatik (12,5 % zwischen 2002 und 2004) lagen die Frauenanteile höher als bei den Absolventen. In der Mathematik gab es insgesamt nur 5 Promotionen, von denen keine von Frauen angefertigt wurden (vgl. S. 6). Habilitationen von Frauen gab es in keinem der Bereiche, wozu konstatiert wird:

„Da die Mathematik momentan eine C1-Stelle mit einer Frau besetzt hat, ist hier jedoch eine Habilitation in den nächsten Jahren zu erwarten. Generell ist allerdings festzustellen, dass es nicht geschafft worden ist, Frauen nach einer Promotion zur Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule zu bewegen. Dies hat vielfältige Gründe, zum einen ist hier die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Weiterqualifikation zu nennen, zum anderen die sehr unsicheren Zukunftsaussichten.“ (Ebd.)

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik**

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Schnupperstudium für Oberstufenschülerinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften Workshop-Angebote für Schülerinnengruppen für 100 Schülerinnen im Jahr wie zum Beispiel „Try-it“ (ab 8. Klasse) Projekttag mit technischen Themen für Schülerinnen Girls' Day Praktikumsplätze für Schülerinnen Informationsveranstaltungen von Unternehmen, z. B. FrauenPower Teilnahme an Berufsmessen Workshops für Schülerinnen zur Studienorientierung Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“
Studierende	Monoedukative Übungsangebote für Studentinnen der ersten beiden Semester Informatik, die zu der Veranstaltung „Grundlagen der Programmierung“ gehören Betriebsexkursionen über die Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ für Studentinnen Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mentoringprogramm für Erstsemesterinnen

Der Anteil von Professorinnen war dagegen 2005 vergleichsweise hoch, da in der Elektrotechnik/Informationstechnik 14,3 % und in der Informatik 10 % Wissenschaftlerinnen eine Professur inne hatten. Im Bereich der wissenschaftlichen

BeamtInnen, AssistentInnen und unbefristeten Angestellten gab es nur 2 Frauen in der Mathematik (vgl. S. 8). Bei den befristet angestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen lag der Frauenanteil in der Elektrotechnik/Informationstechnik bei 1,6 %, in der Informatik bei 11,7 % und in der Mathematik bei 25,9 % (vgl. ebd.). Bei den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen spiegelte sich das Geschlechterverhältnis der Ingenieurwissenschaften insgesamt: So sind in der Regel die technischen und höher dotierten Stellen mit Männern besetzt, die Verwaltungsstellen dagegen mit Frauen (vgl. S. 9). Bei den SHK-Stellen lagen die Frauenanteile im Bereich ihres jeweiligen Anteils an den Studierenden, bei den WHK-Stellen war der Frauenanteil von 60 % höher (vgl. S. 10).

Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile finden sich im Frauenförderplan vor allem in Bezug auf die Werbung von Schülerinnen für das Studium und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf. Außerdem gibt es einige monoedukative Angebote für Frauen (vgl. S. 11).

## 8 Frauenförderpläne: Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Zentralverwaltung

Im Frauenförderplan<sup>31</sup> der Zentralverwaltung vom 17. Oktober 2005 zeigen sich folgende Strukturen in der Stellenbesetzung, die neben den Gleichstellungsaktivitäten für die folgende Darstellung herangezogen werden: Bei den BeamtInnen waren Frauen im Jahr 2004 vor allem im gehobenen Dienst zu finden (48,2 %; 13 von 27), wo auch die meisten Stellen insgesamt angesiedelt waren. Im höheren Dienst lag ihr Anteil bei 14,3 % (1 von 7), im mittleren Dienst bei 28,6 % (2 von 7). Bei den Angestellten zeigt sich ein anderes Bild: Dort war das Geschlechterverhältnis im höheren Dienst (53,3 %) und im mittleren Dienst (56,2 %) über der Parität. Im gehobenen Dienst waren dagegen weniger Frauen beschäftigt (29,7 %). Unter den ArbeiterInnen waren Frauen deutlich unterrepräsentiert (3 von 43) (vgl. S. 1).

Da die Fluktuation gering sei, gäbe es nur wenige Gelegenheiten, um diese Zahlenverhältnisse kurz- bis mittelfristig zu verändern (vgl. S. 3). Die Möglichkeit der Höhergruppierung wird im Frauenförderplan zwar erwähnt, konkrete Fälle werden aber nicht genannt (vgl. S. 4f.).

**Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte der Zentralverwaltung**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Frauenspezifische Themen in der Fort- und Weiterbildung

### 8.2 Universitätsbibliothek

Dem Frauenförderplan wurden zur Analyse unter Geschlechteraspekten die Daten zur Personalstruktur sowie die Informationen zur Gleichstellungsarbeit entnommen. Es zeigte sich, dass in der Universitätsbibliothek im Jahr 2005 zu 77,8 % Frauen beschäftigt waren. Sie waren zwar nicht in den beiden höchsten Besoldungsgruppen zu finden (A16 und A15, insgesamt 3 Männer), stellten aber ab der Besoldungsgruppe A14 in fast allen Gruppen die weitaus größte Gruppe dar (vgl. S. 7).

Eine Veränderung der Beschäftigtenstruktur sei als problematisch zu bezeichnen, da es aufgrund der Altersstrukturen vor allem im gehobenen und im mittleren Dienst kaum Veränderungen geben werde. Ein weiteres Problem sei in diesem Zusammenhang der Globalhaushalt:

„Auch mit Blick auf den Globalhaushalt wird die UB hier nur gewisse Gestaltungsspielräume – die für die Förderung der Motivation, auch der Anerkennung erbrachter Leistungen der Mitarbeitenden unentbehrlich sind – schaffen können, wenn sie hierfür die Unterstützung der Hochschulleitung und -verwaltung erhält.“ (S. 2)

Die Universitätsbibliothek ermögliche es den MitarbeiterInnen, ihre Arbeitszeit sehr flexibel zu gestalten, und gewährleiste damit eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. S. 3).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 8.3 Paderborner Lehrerbildungszentrum (PLAZ)

Im PLAZ, einer Einrichtung der Universität Paderborn zur Förderung der Zusammenarbeit der verschiedenen Fächer in der Lehrerbildung, gab es laut Frauenförderplan<sup>32</sup> vom 2. Mai 2005 bei insgesamt 8 wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten nur einen Mann, der in der zweihöchsten vorhandenen Besoldungsgruppe eingestuft war (vgl. S. 7). Außerdem waren von 5 SHK-Stellen 2 mit Männern besetzt (vgl. S. 8). Das PLAZ hat sich ausdrücklich für eine Implementierung von Frauen- und Geschlechterfragen in das Lehramtsstudium durch die „Einführung des Profils ‚Umgang mit Heterogenität‘“ (S. 4) eingesetzt.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 8.4 Cooperative Computing and Communication Laboratory (C-Lab)

Im Frauenförderplan<sup>33</sup> vom 26. September 2005 ist ein Frauenanteil von 29 % (2005) bei den wissenschaftlichen Angestellten vermerkt. Es finden sich sonst keine Angaben, da es keinen statistischen Anhang gibt. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Neueinstellung von Frauen aufgrund des Geschlechterungleichgewichts in den Studiengängen „entsprechend eingeschränkt“ (S. 1) sei.

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### 8.5 Paderborn Center for Parallel Computing (PC2)

Das PC2 beschäftigt sich mit der effizienten Nutzbarkeit paralleler und verteilter Informationstechnologien. Dies gilt in gleichem Maß „sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch für die industrielle Praxis.“<sup>34</sup> Entsprechend spiegelt das Geschlechterverhältnis der Stellen die Situation in der Informatik wider, wie aus den Personalstrukturdaten des Frauenförderplans<sup>35</sup> hervorgeht. Von 8 wissenschaftlichen Stellen waren 2005 7 mit Männern besetzt, von 14 SHK-Stellen 13. Allerdings war die einzige Auszubildende (Fachinformatikerin) eine Frau (vgl. S. 6), ebenso die einzige Promovendin (vgl. S. 5). Auch beim nichtwissenschaftlichen Personal gab es einen Gender-Bias: So war die einzige Verwaltungsstelle mit einer Frau, die 3 Stellen in der Technik dagegen mit Männern besetzt (vgl. ebd.).

Konkrete Projekte zur Gleichstellung werden im Frauenförderplan nicht genannt.

### Quellenverzeichnis

- 1 [www.uni-paderborn.de/universitaet/presse/geschichte-der-hochschule/](http://www.uni-paderborn.de/universitaet/presse/geschichte-der-hochschule/), S. 3; zugegriffen am 04.04.2008
- 2 [www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf](http://www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf), S. 7; zugegriffen am 24.04.2008
- 3 [www.uni-paderborn.de/fileadmin/uni-aktuell/pressefotos/2006/dezember/ZLVIII\\_2007-2010\\_Endfassung\\_14-12-06.pdf](http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/uni-aktuell/pressefotos/2006/dezember/ZLVIII_2007-2010_Endfassung_14-12-06.pdf), S. 2; zugegriffen am 24.04.2008
- 4 [www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf](http://www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf), S. 5; zugegriffen am 24.04.2008
- 5 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/verhalten2005.pdf>, S. 3; zugegriffen am 28.03.2008
- 6 [www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf](http://www2.uni-paderborn.de/Verwaltung/sachgebiete/3.1/12.07%20GrundO%202007.pdf), S. 9–11; zugegriffen am 24.04.2008
- 7 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_Uni\\_Paderborn\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Paderborn_ZV2007.pdf); zugegriffen am 01.09.2009
- 8 [www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/gesetze/Rahmenplan2009.pdf](http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/gesetze/Rahmenplan2009.pdf); zugegriffen am 17.11.2009
- 9 [www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/BerichtRahmenplan.pdf](http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/BerichtRahmenplan.pdf); zugegriffen am 18.11.2009
- 10 <http://groups.uni-paderborn.de/mentoring/bewerbung.html>; zugegriffen am 23.03.2009
- 11 [www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/GLEICHstellungskonzept.pdf](http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/GLEICHstellungskonzept.pdf); zugegriffen am 17.11.2009
- 12 [www.uni-paderborn.de/mitteilung/32532/](http://www.uni-paderborn.de/mitteilung/32532/); zugegriffen am 23.03.2009
- 13 S. 13; zugegriffen am 17.11.2009
- 14 [www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/gesetze/Rahmenplan2009.pdf](http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/gesetze/Rahmenplan2009.pdf), S. 14; zugegriffen am 17.11.2009
- 15 [www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/BerichtRahmenplan.pdf](http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/information/BerichtRahmenplan.pdf), S. 21; zugegriffen am 18.11.2009
- 16 [www.uni-paderborn.de/fileadmin/pressestelle/publikationen/organisationsplan.pdf](http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/pressestelle/publikationen/organisationsplan.pdf); zugegriffen am 28.03.2008
- 17 <http://kw.uni-paderborn.de/institute-einrichtungen/gender-studien>; zugegriffen am 08.12.2009
- 18 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/informationen/Kinderkurzzeitbetreuung.php>; zugegriffen am 19.04.2008
- 19 [www.studentenwerk-pb.de/studentenwerk/kindertagesstaette/kindertagesstaette.htm](http://www.studentenwerk-pb.de/studentenwerk/kindertagesstaette/kindertagesstaette.htm); zugegriffen am 04.04.2008
- 20 [www.uni-paderborn.de/universitaet/familiengerechte-hochschule/kinderbetreuungsangebote-der-universitaet-paderborn/kinderferienfreizeit/](http://www.uni-paderborn.de/universitaet/familiengerechte-hochschule/kinderbetreuungsangebote-der-universitaet-paderborn/kinderferienfreizeit/); zugegriffen am 23.03.2009
- 21 [www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/veranstaltungen/ElternschaftUndWissenschaft-2.pdf](http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/veranstaltungen/ElternschaftUndWissenschaft-2.pdf); zugegriffen am 08.12.2009
- 22 [www-zv.uni-paderborn.de/weiterbildung/2010\\_Programm.pdf](http://www-zv.uni-paderborn.de/weiterbildung/2010_Programm.pdf), S. 28; zugegriffen am 08.12.2009
- 23 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/informationen/pdf/FGH%20Broschüre%20Druck%202007.pdf>; zugegriffen am 04.04.2008
- 24 <http://groups.uni-paderborn.de/kinder-upb/home/>; zugegriffen am 04.04.2008
- 25 [www.uni-paderborn.de/universitaet/presse/geschichte-der-hochschule/](http://www.uni-paderborn.de/universitaet/presse/geschichte-der-hochschule/), S. 3; zugegriffen am 04.04.2008
- 26 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-KU-2005.pdf>, S. 1; zugegriffen am 28.03.2008
- 27 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/ffpww.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008
- 28 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-FAK-NW-2006.pdf>, S. 1; zugegriffen am 28.03.2008
- 29 [http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP\\_13\\_10\\_2005\\_final.pdf](http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP_13_10_2005_final.pdf); zugegriffen am 28.03.2008



- 30 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/ffpeim.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008
- 31 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/Ffp-2005-zv.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008
- 32 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-Plaz-2005.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008
- 33 <http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellungsbeauftragte/download/gesetze/FFP-CLAB-2005.pdf>; zugegriffen am 18.11.2009
- 34 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-PC-2006.pdf>, S. 1; zugegriffen am 28.03.2008
- 35 <http://groups.uni-paderborn.de/gleichstellungsbeauftragte/gesetze/FFP-PC-2006.pdf>; zugegriffen am 28.03.2008