

Hochschulvertrag (2015 - 2016)

zwischen

der Universität Paderborn

und

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



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

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



Präambel

Die Universität Paderborn und das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (MIWF) schließen diesen Vertrag in einem gemeinsamen Verständnis der folgenden Prioritäten ab. Mit dem Ziel eines chancengerechten und leistungsfähigen Bildungssystems soll für die steigende Zahl von Studierwilligen ein ausreichendes Angebot von Studienplätzen bereitgestellt werden, ohne die anerkannten Qualitätsmaßstäbe zu gefährden. Die Bedingungen für kompetitive universitäre Forschung sollen im Zusammenwirken von Land und Universität weiter verbessert werden. Bei der Erfüllung der Kernaufgaben der Hochschulen in Forschung und Lehre sollen gesellschaftliche Belange besondere Berücksichtigung erfahren.

Abschnitt 1 - Allgemeines

§ 1 Profil der Hochschule und Weiterentwicklung

Die Universität Paderborn wird auch zukünftig als moderne Profiluniversität mit dem Alleinstellungsmerkmal „Universität der Informationsgesellschaft“ als Leitbild in der deutschen Hochschullandschaft präsent sein. Mit der Durchdringung vieler Disziplinen durch informationstechnologische Aspekte spielt die Universität eine Vorreiterrolle in der deutschen Universitätslandschaft. Sie möchte die naturwissenschaftlich-technische Entwicklung der Informationsgesellschaft vorantreiben, sie aber gleichzeitig kritisch begleiten und dabei zugleich den Blick für den kulturellen Wandel öffnen und schärfen. Die vor diesem Hintergrund stark vernetzten Wissenschaftsbereiche mit gemeinsam ausgerichteten Schwerpunkten besitzen erhebliche Wettbewerbsvorteile gegenüber autonom agierenden Wissenschaftsbereichen anderer Forschungseinrichtungen.

Sie ist ein zukunftsfähiger Standort für exzellente Ausbildung und Forschung und schafft mit einem Dreiklang aus Qualität, Internationalität und Interdisziplinarität optimale Bedingungen für Wissenschaftler, Studierende und Betriebe der Wirtschaft. Die Universität Paderborn ist Motor für die regionale gesellschaftliche Entwicklung, indem sie ihr Profil stärkt und die daraus erwachsende enorme Innovationskraft nutzt. Wesentlicher Bestandteil ihres Selbstverständnisses ist dabei die fakultätenübergreifende Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern für alle Schulformen.

Dieses Profil schafft somit eine Vernetzung der Wissenschaftsbereiche, wodurch ein hochwertiges Symbiosepotential für den Anshub regionaler wirtschaftlicher Bedürfnisse entsteht.

Die Universität Paderborn festigt ihr Profil, indem sie

- ihre vorhandenen Stärken nutzt und ausbaut,

- mit den regionalen Partnern Synergien in Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft schafft,
- die internationale Vernetzung im Forschungsbereich konsequent anstrebt und vertieft,
- ansprechende Studienprogramme bietet,
- die Qualität der Lehre garantiert,
- durch ein stark vernetztes Wissenschaftsprofil die Interdisziplinarität vorantreibt,
- kulturelle Vielfalt anstrebt und lebt und eine geschlechtergerechte Partizipation umsetzt,
- als familiengerechte Organisation die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellt.

§ 2 Finanzierung durch das Land

Das Land NRW stellt eine auskömmliche und verlässliche Finanzierung der Universität Paderborn nach Maßgabe des Landeshaushalts zur Verfügung. Mit den Mitteln des Haushaltes verwirklicht die Universität Paderborn die in diesem Hochschulvertrag getroffenen Vereinbarungen. Die Hochschulvereinbarung NRW 2015 sowie künftige Hochschulvereinbarungen sind Bestandteil dieses Vertrages. Das MIWF und die Hochschule streben zur langfristigen Sicherung von Lehre und Forschung in NRW eine Verlängerung oder eine Erneuerung der Hochschulvereinbarung NRW 2015 an.

(2) Falls die dieser Vereinbarung zugrundeliegenden grundsätzlichen Annahmen zur Finanzierung der Hochschule nicht mehr zutreffen und die Hochschule dadurch gehindert ist, die Vereinbarung oder Teile der Vereinbarung zu erfüllen, werden die Vertragsschließenden zu den betreffenden Teilen der Vereinbarung neu verhandeln.

Abschnitt 2 - Lehre und Studium

§ 3 Maßnahmen zum Studienbeginn

(1) Vereinbarungen im Rahmen des Hochschulpaktes II

Die Vereinbarung zum Hochschulpakt II 2011 – 2015 zwischen der Hochschule und dem MIWF ist Bestandteil dieses Vertrages. In Absatz 1 dieser Vereinbarung wurde als normierte Aufnahmekapazität eine Basiszahl festgelegt. Die Basiszahl wird am Ende der Laufzeit des Hochschulvertrages auf Grundlage der dann aktuellen Kapazitätsrechnung überprüft. Hierbei wird vorausgesetzt, dass die für die Festlegung der Basiszahl

relevanten Bedingungen im Wesentlichen konstant bleiben. Die Hochschule hat in Abstimmung mit dem MIWF die Möglichkeit, sowohl aus strategischen oder strukturellen Gründen als auch nachfrageorientiert ihre Angebotsstruktur zu verändern. Die Überprüfung erfolgt in derselben Weise wie die Berechnung der Basiszahl. Ergibt sich aus der Überprüfungsrechnung ein Wert, der unterhalb der im Hochschulpakt II vereinbarten Basiszahl liegt, wird bei den Zuschüssen für den laufenden Betrieb (Titel 685 10) pro rechnerisch fehlenden Platz 20.000 € abgezogen (Malus-Regelung). Die Hochschule erhält über die Höhe und den Zeitpunkt des Abzuges eine gesonderte Mitteilung.

(2) Übergang Schule - Hochschule

Die Hochschule unterstützt Studieninteressierte und Studienbewerber durch geeignete Maßnahmen im Übergang Schule - Hochschule, insbesondere durch nachstehende zielgruppengerechte Informations- und Beratungsangebote sowie Kooperationen mit Akteuren im Umfeld von Berufs- und Studienwahl:

- Die Mitarbeiter der Zentralen Studienberatung (ZSB) nehmen die Aufgaben zur Studienorientierung für Studieninteressierte wahr.
- Die Universität arbeitet mit dem zdi-Zentrum FIT.Paderborn zusammen.
- Kooperation mit den beteiligten Akteuren im neuen Übergangssystem Schule - Beruf NRW (Agentur für Arbeit, Kammern, Schulen, Arbeitskreise) sowie aktive Mitgliedschaft der Zentralen Studienberatung (ZSB) im lokalen Beirat Schule-Beruf.
- Beteiligung an Bildungsmessen und Schulveranstaltungen zur Studienorientierung, wobei besondere Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für die MINT-Fächer getroffen werden.
- Durchführung bzw. Koordination von Veranstaltungen für Studieninteressierte an der Universität Paderborn, wobei für Personen in besonderen Lebenslagen (z.B. mit Behinderung, beruflich Qualifizierte) spezifische Angebote gemacht werden.
- Teilnahme der Universität Paderborn an den Sitzungen des AK Studienorientierung.
- Teilnahme der Zentralen Studienberatung (ZSB) an regionalen und überregionalen Treffen mit Studienberatungsstellen anderer Hochschulen.

(3) Einstieg ins Studium

Die Fakultäten bieten für Studienanfänger fach- und studiengangspezifische Maßnahmen für einen erleichterten und begleiteten Einstieg ins Studium an. Zudem stehen fachübergreifende Angebote zur Verfügung, die insbesondere von der Zentralen Studienberatung (ZSB) durchgeführt und koordiniert werden. Der Entwicklungs- und Umsetzungsstand dieser verschiedenen Angebote (z.B. Orientierungsphase, Mentoring-

Programme, Lernzentren, Workshops zu Studientechniken) werden in einem Sachstandsbericht zusammengetragen. Auf dieser Basis wird während der Laufzeit des Hochschulvertrages ein Konzept entwickelt, wie die bestehende Angebotsvielfalt für Studieninteressierte koordiniert und transparent gestaltet werden kann. Dabei verfolgt die Universität Paderborn das Ziel, den Studieninteressierten die Wahl eines individuellen und passgenauen Angebotes zu ermöglichen.

§ 4 Erfolgreich Studieren

(1) Qualitätsstrategie

Die Universität Paderborn hat in Zusammenarbeit mit dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) für Studium und Lehre entwickelt und implementiert. Das QMS wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Das QMS besteht aus einem System ineinandergreifender Ziele, Prozesse und Instrumente. Das Ziel-, Mess- und Bewertungssystem stellt das Instrumentarium dar, mit dessen Hilfe die Ziele umgesetzt und überprüfbar werden. Es basiert auf den strategischen Zielen und den daraus abgeleiteten Qualitäts- und Prozesszielen. Die Zielerreichung wird über ein System von mehr als 40 Indikatoren abgeprüft.

Die definierten Ziele für den Bereich Studium und Lehre werden in einem Qualitätsregelkreis überprüft. Auf Basis des Ziel-, Mess- und Bewertungssystems werden regelmäßig QM-Berichte erstellt. Die Datenberichte werden von den Fakultäten unter Beteiligung aller Statusgruppen ausgewertet, indem die erhobenen Daten und Informationen mit Blick auf die formulierten Ziele bewertet und ggf. Verbesserungsmaßnahmen formuliert werden. Die formulierten Ziele und geplanten Maßnahmen werden in Entwicklungsgesprächen mit der Hochschulleitung abgestimmt und in Form von Zielvereinbarungen festgehalten. Die Zwischenevaluation erfolgt im Rahmen des Berichtswesens.

Die Kooperationen mit lokalen Akteuren wie der Agentur für Arbeit, den Kammern und anderen Bildungseinrichtungen werden ausgebaut, um Angebote für Studienabbrecher zu eruieren und ggf. zielgruppenspezifische Maßnahmen anzuregen bzw. einzuführen. Zudem wird die Kooperation innerhalb der Universität - zwischen den Fakultäten, Einrichtungen der Studierendenverwaltung und zentralen Einrichtungen wie der Zentralen Studienberatung und dem Career Service - verbessert, um frühzeitig potentielle Studienabbrecher zu erreichen.

Alle Studiengänge der Universität Paderborn haben erfolgreich ein Akkreditierungsverfahren durchlaufen und genügen somit den Grundanforderungen der Studierbarkeit. Gleichwohl wird die Universität in Anerkennung der Realitäten zur kontinuierlichen Verbesserung der Studierbarkeit losgelöst von Reakkreditierungsverfahren folgende laufende Maßnahmen durchführen:

- Studienabbrecherbefragung zur Analyse der Erfolgsbarrieren.
- Aufbauend darauf eine kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Mentorenprogramme.
- Erfolgreiche Teilnahme am QdL Programm des Bundes und der Länder mit der Thematik „Heterogenität als Chance“.
- Einbindung der psychosozialen Beratung der Zentralen Studienberatung (ZSB) bei besonderen Problemlagen.

(2) Studienerfolg

Der hochschulweite Studienerfolg in den Bachelor-Studiengängen wird signifikant gesteigert. Als „Studienerfolgsquote“ wird in diesem Kontext zunächst der erfolgreiche Übergang vom dritten ins fünfte Hochschulsesemester angesehen, wobei ein Ausgangswert für 2012 – der Übergang der Studierenden des dritten Hochschulseesters im WS 2011/12 in das fünfte Hochschulsesemester im WS 2012/13 – und ein Zielwert für 2016 als analoger Übergang vom WS 2015/16 in das WS 2016/17 vereinbart werden. Einbezogen werden Studierende im Erst- und Zweitstudium (ohne ausländische Studierende) mit den Abschlusszielen Bachelor und Staatsexamen.

Angesichts der politischen Forderung nach einer Senkung der Abbruchquote um 20% in der laufenden Legislaturperiode (Koalitionsvertrag) wird bis zum WS 2016/17 eine Reduzierung der jeweils korrespondierenden Schwundquote (Schwundquote = 100% – Erfolgsquote) von rund 20% auf Landesebene verfolgt.

Die Berechnung der Werte erfolgt durch das MIWF.

Hochschule und Ministerium streben an, künftig gemeinsam genauere Methoden zur Beurteilung des Studienerfolgs zu entwickeln. Bei der Verbesserung des Studienerfolgs wird darauf geachtet, dass die Qualitätsansprüche an die wissenschaftliche Kompetenz der Studierenden aufrechterhalten werden und deren internationale Konkurrenzfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Die Hochschule kann im Rahmen der Betrachtung des Studienerfolgs auch ihre Initiativen zur Unterstützung der Studierenden im Laufe ihrer Studienbiografie darstellen.

(3) Weitere Öffnung der Hochschulen

- Die seit WS 2009/10 etablierten Teilzeitstudiengänge der Informatik stehen als Referenzprojekte für weitere Planungen zur Verfügung. Nach Bewältigung des Doppelabiturjahrgangs (einschl. der nochmals erhöhten Studienanfängerzahlen aufgrund einer erhöhten Studierneigung) wird die Universität auf der Grundlage der Erfahrungen mit den vorhandenen Teilzeitstudiengängen Ende des Jahres 2015 eine universitätsweite Strategie für die Einrichtung weiterer Teilzeitstudiengänge vorlegen.

- Im Rahmen des Spitzenclusters it's owl beteiligt sich die Universität Paderborn an der Nachhaltigkeitsmaßnahme „Bildungsmotor“, dessen Ziel es ist, die Entwicklung neuer auch berufsbegleitender Weiterbildungsangebote und Instrumente, um Fachkräfte zu qualifizieren und für eine berufliche Laufbahn in OstWestfalenLippe zu motivieren.
- In Partnerschaft mit der Cambridge University entwickelt die Universität Paderborn ein Weiterbildungsprogramm für die Firma Atos International. Das Programm soll jährlich von 30 Atos International „Business Technologists“ (IT-Experten auf Managementebene) durchlaufen werden und dauert insgesamt 3 Wochen.
- Weiterhin wird angestrebt in Kooperation mit der Universität Bielefeld ein gemeinsames MBA-Angebot zu konzipieren.
- Aufbauend auf den noch zu sammelnden Erfahrungen in den genannten Bereichen wird die Universität Paderborn Ende 2015 ein Konzeptpapier für die zukünftige strategische Positionierung und Angebotsentwicklung in diesem Bereich vorlegen.
- Die vorhandenen Kombi-Angebote sollen beibehalten und weiterentwickelt werden. Der Umfang der Angebote soll darüber hinaus bedarfsgerecht ausgebaut werden.
- Die bereits zum Wintersemester 2013/14 realisierte Zugangsmöglichkeit zum Lehramtsmaster in den affinen Fachrichtungen Maschinenbautechnik, Elektrotechnik und Wirtschaftswissenschaften auch für Bachelorabsolventen der Fachhochschulen durch den vorläufigen Zugang und die Möglichkeit des Nachholens von fehlenden Studienanteilen im Umfang von bis zu 30 ECTS soll verstetigt werden.
- Die Universität Paderborn hält koordiniert über die Zentrale Studienberatung (ZSB) für die Gruppe der beruflich Qualifizierten und für Studieninteressierte ohne Abitur spezielle Informations- und Beratungsangebote vor.

(4) Kleine Fächer

Der Fortbestand der „Kleinen Fächer“ an der Universität Paderborn ist gesichert, wobei nachstehende Übersicht verdeutlicht, durch welche Studienangebote dies in den letzten Jahre von der Angebots-/Nachfrageseite abgesichert wurde:

Fach	Studienangebot
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft/ Komparatistik	Masterstudiengang Komparatistik (seit WS 2004)
Gender Studies	Geschlechterstudien/Gender Studies (geplant im Zwei-Fach-Masterstudiengang Kulturwissenschaft)

	ab WS 2014/15)
Hauswirtschaftswissenschaft	Hauswirtschaft (Konsum/ Ernährung/ Gesundheit), Unterrichtsfach im Lehramt HRGe Bachelor (seit WS 11/12)/ Master (ab WS 14/15) Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft, Berufliche Fachrichtung im Lehramt BK in Kooperation mit der Hochschule OWL Bachelor (seit WS 12/13)/ Master (ab WS 14/15)
Religionswissenschaft	Komparative Theologie der Religionen im Zwei-Fach Bachelorstudiengang Kulturwissenschaft (seit WS 2011/12) Theologie im Dialog (geplant im Zwei-Fach-Master-studiengang Kulturwissenschaft ab WS 2014/15)
Textilgestaltung	Mode-Textil Design im Zwei-Fach Bachelorstudiengang Kulturwissenschaft (seit WS 2011/12) Textilgestaltung, Unterrichtsfach im Lehramt HRGe Bachelor (seit WS 11/12)/ Master (ab WS 14/15)

Abschnitt 3 - Forschung und Entwicklung

§ 5 Profilschwerpunkte

Bestehende Schwerpunkte:

„Intelligente Technische Systeme“

Das Ziel dieses Profilschwerpunktes, ein Forschungs- und Entwicklungscluster für Produkt- und Prozessinnovationen in Ostwestfalen Lippe aufzubauen, wurde mit der Gründung der Fraunhofer Projektgruppe „Entwurfstechnik Mechatronik“ in 2011 sowie der erfolgreichen Beantragung des SFB 901 „On-The-Fly Computing“ maßgeblich vorangetrieben. Im Forschungsgebiet „Schwarmintelligenz“ wurde eine Stiftungs juniorprofessur eingerichtet, die den Profilschwerpunkt maßgeblich unterstützt. In diesem Bereich ist auch ein Antrag für ein Graduiertenkolleg zum Thema „Schwarmintelligenz“ geplant.

Im Spitzenclusterwettbewerb des BMBF konnte unter Federführung der Universität Paderborn mit der erfolgreichen Beantragung des Spitzenclusters „it's OWL“ (Intelligente Technische Systeme OstWestfalenLippe) ein erster Erfolg verbucht werden. Ein Fortsetzungsantrag für dieses Cluster ist nach der Evaluierung der ersten Förderphase Mitte 2015 geplant.

Die Fraunhofer Projektgruppe „Entwurfstechnik Mechatronik“ hat sich positiv entwickelt, sodass die Erhöhung der Anzahl der Mitarbeiter bis 2015 auf 60 und die Gründung eines eigenen Fraunhofer Instituts weiter verfolgt werden sollen.

Der weitere Ausbau des Forschungsschwerpunktes „Intelligente Technische Systeme“ soll über die erneute Beantragung eines Sonderforschungsbereiches/Transregio im Themenbereich Advanced Systems Engineering erfolgen.

„Leichtbau mit Hybridsystemen“

Der Schwerpunkt „Leichtbau mit Hybridsystemen“ soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden. Hierzu ist geplant, das in 2009 gegründete „Direct Manufacturing Research Center“ (DMRC) durch Einbindung zusätzlicher Kooperationspartner, wie zuletzt mit der Einbindung der Firma LEGO zu stärken.

Auch mit der Verlängerung des Sonderforschungsbereiches/Transregios „Prozessintegrierte Herstellung funktional gradierter Strukturen auf der Grundlage thermomechanisch gekoppelter Phänomene“ wird die Untermauerung dieses Forschungsbereiches als Schwerpunktthema der Universität Paderborn weiter vorangebracht.

Die Universität wird mit eigenen Ressourcen die Infrastruktur des ILH erweitern.

„Optoelektronik und Photonik“

Mit dem Center for Optoelektronik und Photonik (CeOPP) setzt die Paderborner Universität das Signal für den Ausbau der zukunftssträchtigen Forschungsbereiche Optoelektronik und Photonik. Zur Unterstützung des Forschungsbetriebes wurde in erheblichem Umfang in die Infrastruktur investiert. Das CeOPP wird durch das im Frühjahr 2012 um 4,5 Jahre verlängerte DFG-Graduiertenkolleg „Mikro- und Nanostrukturen in Optoelektronik und Photonik“ (GRK 1464) verstärkt.

Zur weiteren Vertiefung des Forschungsschwerpunktes Optoelektronik und Photonik ist ein Sonderforschungsbereich/ Transregio „Nonlinear Photonics“ eingerichtet.

Zudem stehen Beteiligungen an einem weiteren Graduiertenkolleg sowie an einer Forschergruppe im Fokus.

Alle drei genannten Schwerpunkte unterstützen in besonderer Weise die Strategie „Fortschritt NRW“, indem sie in interdisziplinärer Zusammenarbeit das große Thema Ressourceneffizienz mit innovativen Anwendungen verknüpfen.

Geplante Schwerpunkte:

„eHumanities“

Die eHumanities verstehen sich als Summe aller Ansätze, die die Arbeit in den Geisteswissenschaften durch die Erforschung, Entwicklung und Anwendung moderner Informationstechnologien erleichtern oder verbessern wollen.

Die Universität Paderborn als Universität der Informationsgesellschaft wird in diesem Feld durch Kooperation der geisteswissenschaftlich arbeitenden Disziplinen mit der Informatik neue Forschungsansätze in ihren Fachdisziplinen entwickeln (s. hierzu auch „Kulturerbe“).

In einem Pilotprojekt wird zunächst die Forschung zur digitalen Musikedition verstärkt, in dem die Entwicklung von Werkzeugen für digitale Formen wissenschaftlich-kritischer Musikeditionen vorangetrieben wird, Editionsprojekte beraten und unterstützt werden und die internationale Forschung in diesem Bereich weiter vernetzt wird. Geplant ist eine Einrichtung eines Zentrums für digitale Musikeditionen, zu dessen Realisierung ein Förderantrag an das BMBF gestellt wird.

„Komparative Theologie“

An der Universität Paderborn wird mit dem Institut „Zentrum für Komparative Theologie und Kulturwissenschaften“ (ZeKK), das im Jahr 2009 gegründet wurde, in besonderer Art und Weise die Forschungsrichtung einer komparativen und dialogischen Theologie im Kontext konfessioneller Theologien und anderer Kulturwissenschaften vorangebracht.

Im Vereinbarungszeitraum ist geplant, das Graduiertenkolleg „Islamische Theologie“ mit der Universität Münster weiter zu führen und in diesem Themenkreis einen Sonderforschungsbereich zu beantragen.

Zur Stärkung dieses Schwerpunktes wird die Universität eine zusätzlich eingerichtete Juniorprofessur besetzen.

„Kulturerbe“

Gemeinsam mit der Universität Hannover wird ein Antrag auf Einrichtung eines Transregios mit dem Arbeitstitel „Zwei Wissenschaftsbereiche - eine Narration. Kultur - Natur“ gestellt. Darüber hinaus soll in der 2. Antragsrunde der BMBF Förderlinie eHumani-

ties ein Antrag auf Förderung von Nachwuchswissenschaftlern im Bereich der Kunstgeschichte gestellt werden.

Die Forschungsk Kooperationen auf dem Feld des materiellen und immateriellen Kulturerbes sollen national und international ausgebaut werden, wobei die empirische Forschung über Museumskonzeptionen im Kontext elektronischer Medien gestärkt werden soll. Darunter ist auch die Entwicklung neuer Verfahren zur Dokumentation materieller und immaterieller Objekte und Phänomene zu verstehen. Hierzu sollen Forschungsverbände, Forschungsarbeiten, Vorträge, gemeinsame Tagungen und Publikationen zwischen aus- und inländischen Hochschulen und forschenden Museen etabliert werden. Dieses soll institutionell dauerhaft auf der Basis des „Kompetenzzentrums für Kulturerbe: materiell - immateriell - digital“ (Nachfolgeeinrichtung des UNESCO Kompetenzzentrums) erfolgen. Analoge Strukturen werden bereits im auf drei Jahre befristeten (2014-2016) BMBF-Projekt „Wesersandstein als globales Kulturgut“ erprobt. Die Struktur und Ausrichtung der Forschungsprojekte bilden damit sowohl eigene Schwerpunkte im Bereich des kulturellen Erbes und sind andererseits auch verzahnt mit der geplanten Etablierung der eHumanities an der Universität Paderborn.

„Commitment in Economic Relations“

Die seit mehreren Jahren vorangetriebene strategische Ausrichtung des Departments Management in eine mikroökonomische und empirische Richtung, u.a. durch die Besetzung von zwei Brückenprofessuren in den Departments Management und Economics, soll durch die Beantragung eines DFG-Graduiertenkollegs mit dem Arbeitstitel „Commitment in Economic Relations“, also mit der ökonomischen Analyse von Kunden-Verkäufer Beziehungen und Beschäftigungsverhältnissen, weiter verstärkt werden.

„Genderforschung“

In der Genderforschung wird bei der DFG ein Antrag auf Einrichtung eines Graduiertenkollegs zum Thema „Gegenläufige Tendenzen in gesellschaftlichen Geschlechterkonzepten und -praktiken“ gestellt.

„Drittmittelforschung“

Die Universität Paderborn war in den letzten 5 Jahren bei der Einwerbung von Drittmitteln außerordentlich erfolgreich. So betragen im Jahr 2012 die Drittmittelausgaben ca. 37,5 Mio. €

Da ca. 75% der Drittmittel aus öffentlichen Kassen stammen und für die Abwicklung derartiger Projekte die vom Land bereitgestellte Grundausstattung der Universität im erheblichen Umfang in Anspruch genommen werden muss, sind weitere Drittmittelsteigerungen nur bei einer Erhöhung der Grundausstattung möglich. Insofern ist bereits die

Verstetigung der derzeitigen Drittmittelausgaben eine besondere Herausforderung für die Universität Paderborn.

§ 6 Wissenschaftlicher Nachwuchs

(1) Individuelle Betreuung der Promovenden

Die individuelle Betreuung der Promovenden an der Universität Paderborn orientiert sich an den Qualitätsstandards der DFG.

(2) Strukturierte Doktorandenprogramme und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

In der Graduiertenförderung soll zielgerichtet ein attraktives Angebot für den internationalen wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen werden, in dem Graduiertenförderung als Nährboden für interdisziplinäre Forschergruppen, SFBs und Verbundprojekte weiter ausgebaut wird. Dabei wird gezielt eine Steigerung des Frauenanteils angestrebt. Die nachstehend aufgeführten bestehenden sowie geplanten Graduiertenkollegs und -schulen sowie sonstigen Programme verdeutlichen die Vielfalt der an der Universität Paderborn etablierten Maßnahmen:

a) Laufende Graduiertenkollegs der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG):

- Automatismen – Kulturtechniken zur Reduzierung von Komplexität
- Mikro- und Nanostrukturen in Optoelektronik und Photonik

b) Laufende Graduiertenschulen und -programme:

- Graduate School Applied Network Science: GSANS
- Forschungsschule "Dynamic Intelligent Systems"
- Marie Curie Initial Training Network: SCALUS
- Kloster und Welt im Mittelalter
- Individuelle Förderung: Kompetenzentwicklung und -diagnostik in der beruflichen Bildung
- Islamische Theologie

c) In den Wirtschaftswissenschaften wurde ein strukturiertes Promotionsstudium etabliert, das verstetigt wird.

d) Mit der Universität Bielefeld und der Bielefeld Graduate School of Economics and Management besteht im Rahmen der Doktorandenausbildung ein langfristig angelegter Kooperationsvertrag.

e) Geplante weitere Doktorandenprogramme

- Zum weiteren Ausbau und Stärkung des Profilschwerpunktes „Intelligente Technische Systeme“ ist der Antrag für ein Graduiertenkolleg zum Thema „Schwarmintelligenz“ geplant.
- Im Bereich der Wirtschaftswissenschaften ist zum Thema „Commitment in Economic Relations“ ein Graduiertenkolleg geplant.
- In der Genderforschung ist ein Graduiertenkolleg zum Thema „Gegenläufige Tendenzen in gesellschaftlichen Geschlechterkonzepten und -praktiken“ geplant.
- In der Mathematik ist ein Graduiertenkolleg zum Thema „Limesymmetrien“ geplant.

f) Das fest etablierte Paderborn Institute for Advanced Studies in Computer Science and Engineering (PACE) unterstützt die einzelnen Programme durch das Vorhalten einer auf die Zielgruppe ausgerichteten Infrastruktur.

g) Als Anschubfinanzierung für eine Promotion hat die Universität Paderborn einen Personalmittelpool für Absolventinnen eingerichtet, der fortgeführt wird. Damit können die besten Absolventinnen eines Abschlussjahrgangs mit der Finanzierung von halben wissenschaftlichen Personalstellen bis zu einem Jahr unterstützt werden, um eine Promotion zu beginnen.

h) Darüber hinaus vergibt die Universität Paderborn weiterhin eigene Graduiertenstipendien sowie für Nachwuchswissenschaftlerinnen Postdoc-Stipendien.

i) Juniorprofessuren werden weiterhin gezielt ausgeschrieben.

j) Es werden weiterhin Forschungspreise für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgelobt.

(3) Kooperative Promotionen

Die Universität Paderborn ist bestrebt, die kooperativen Promotionen gemäß § 67a Absatz 1 HG weiter auszubauen.

Im Juni 2013 hat die Universität Paderborn gemeinsam mit dem inIT (Institut für Industrielle Informationstechnik) der Hochschule OWL das „Internationale Promotionskolleg Intelligente Systeme in der Automatisierungstechnik“ (ISA) eröffnet. In diesem sollen

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler aus den Bereichen Informatik, Automatisierungstechnik und Mechatronik ihren Doktorgrad erlangen. Zudem wurde in 2012 an der Universität Paderborn in der Fakultät Maschinenbau im Bereich der Kunststofftechnik eine weitere kooperative Promotionsmöglichkeit mit der FH Bielefeld geschaffen.

Abschnitt 4 - Wissens- und Technologietransfer

§ 7 Entwicklungsziele im Bereich Wissens- und Technologietransfer

(1) Intensivierung der Kooperationen zwischen Hochschule und Wirtschaft

Die Universität Paderborn übermittelt bzw. entwickelt eine hochschulweite Transferstrategie und stellt die Umsetzungserfolge in den Berichten zum Hochschulvertrag dar.

(2) Steigerung der Erfindungs-, Patent- und Verwertungsaktivitäten

Die Universität Paderborn hat eine „Patent- und Verwertungsstrategie“ und entwickelt diese fort. Die Umsetzungserfolge der Sensibilisierungs-, Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen werden in den Berichten zum Hochschulvertrag nachgewiesen.

Die Universität Paderborn folgt derzeit allen Empfehlungen von der PROvendis GmbH zu Prioritätsanmeldungen. Sie fördert Verwertungsabschlüsse und unterstützt dieses administrativ. Zugleich soll die Ausgründungsaktivität gezielt befördert werden, in dem potentiellen Gründerinnen und Gründern aus der Universität Paderborn ein möglichst effizienter Zugang zu den eigenen Erfindungen ermöglicht wird. Darüber hinaus bemüht sie sich die Zahl der Verwertungsabschlüsse bzw. das auf diesen Inanspruchnahmen basierende Drittmittelvolumen durch Kooperationen mit der Wirtschaft zu steigern.

(3) Schaffen einer „Kultur der Selbstständigkeit“, Entrepreneurship-Education

Die Universität Paderborn übermittelt bzw. entwickelt ein nachhaltiges Konzept zur Sensibilisierung, Qualifizierung und Unterstützung von Studenten und Gründungswilligen der Hochschule und stellt die Umsetzungserfolge in den Berichten zum Hochschulvertrag dar. Insbesondere soll eine interdisziplinäre Entrepreneurship School aufgebaut werden, um potentielle Gründerinnen und Gründer möglichst gezielt für eine Selbstständigkeit zu qualifizieren und damit den Erfolg der Ausgründungen zu befördern.

Durchgeführte Veranstaltungen der Entrepreneurship School und Maßnahmen zur Gründungsförderung werden von der Universität Paderborn in den Berichten zum Hochschulvertrag nachgewiesen.

§ 8 Spezifische Transfer-/Vernetzungsprojekte der Hochschule

Die Universität Paderborn hat sich zum Ziel gesetzt, die Vernetzung zu den regionalen Akteuren des Technologietransfers auszubauen. Hierzu gehören die aktive Kooperation zu den regionalen Transfer- und Gründungsnetzwerken sowie die aktive Zusammenarbeit mit den Technologieclustern (wie bspw. dem Spitzencluster „it's owl“). So sollen die vom „it's owl“ Cluster anvisierten Ziele (bspw. die Schaffung von 10.000 Arbeitsplätzen und die Generierung von 50 Ausgründungen) durch fokussierte Maßnahmen (wie bspw. die Entrepreneurship School) unterstützt werden.

Die Universität wird ihre Strategie zur Gründung von Labs und Kompetenzzentren, die die Kooperation mit der Wirtschaft in jeweils auf die verschiedenen Bedürfnisse zugeschnittenen Kooperationsformen und -inhalte weiterverfolgen. Dabei werden die besten Einrichtungen wie das C-LAB, das s-lab, das KET, das ILH, das DMRC und das L-LAB verstetigt.

Abschnitt 5 - Querschnittsthemen

§ 9 Gender Mainstreaming

(1) Profil und Weiterentwicklung der Gleichstellung

Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe auf der zentralen strategischen Ebene der Universität Paderborn verankert. Für ihre Gleichstellungsstrategien wurde die Universität Paderborn bereits wiederholt ausgezeichnet. Sie erhielt das Zertifikat audit familien-gerechte Hochschule (2005, 2008, 2011), das Total E-Quality-Prädikat (2009, 2012) und den Genderpreis des Landes NRW für das beste Gleichstellungskonzept (2009). Ebenfalls beteiligte sie sich mit drei eingeworbenen Professuren erfolgreich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (2008). Die Gleichstellungsstrategie der Universität Paderborn wurde von der DFG als sehr erfolgreich bewertet. Alle eingereichten Stellungnahmen zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden in die beste Kategorie „Stadium 4“ eingestuft, zuletzt im Jahr 2013.

(2) Steigerung des Anteils an Wissenschaftlerinnen

Die Universität Paderborn nimmt seit 2006 landesweit einen Spitzenplatz bei dem Frauenanteil an den Professuren ein und hat mit aktuell 31,6% (Stand 01/2013) eine sehr gute Ausgangslage. Ihr ehrgeiziges Ziel ist es, weiterhin eine landesweite Spitzenposition einzunehmen und den Frauenanteil nicht nur zu halten, sondern ihn gezielt langfristig auf 50 % zu steigern.

Mittelfristiges Ziel ist - wie bereits im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG formuliert - eine Steigerung der Frauenanteile an den Professuren um mindestens weitere 5 Prozentpunkte in den nächsten Jahren.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden verbindliche Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten zur Steigerung des Professorinnenanteils geschlossen. Als Grundlage für die angestrebten Professorinnenanteile wird das Kaskadenmodell herangezogen. Die Zielvereinbarungen werden mit dem Hochschulentwicklungsplan gekoppelt und mit einem finanziellen Anreizsystem verbunden.

Darüber hinaus hat sich die Universität Paderborn erneut am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder erfolgreich beworben. Die Universität Paderborn beabsichtigt wie bereits im ersten Durchlauf des Programms drei Professuren aus dem Programm einzuwerben.

Die Universität Paderborn strebt die Besetzung von Vertretungsprofessuren mit einem Frauenanteil von mindestens 40 % an.

Bei dem wissenschaftlichen Personal liegt der aktuelle Frauenanteil an der Universität Paderborn bei 36,8 % (Stand 01/2013). Ziel ist es den Frauenanteil in diesem Bereich in den nächsten Jahren auf 42 % zu erhöhen und ihn langfristig auf 50 % zu steigern. In den letzten Jahren lag der Promovendinnenanteil an der Universität Paderborn bis 2011 lediglich im Bereich zwischen 19 und 26 % und war somit im Bundesvergleich sehr niedrig. Zur Steigerung des Frauenanteils an den Promotionen wurden daher gezielt Maßnahmen implementiert. 2012 zeigte sich erstmals ein Anstieg des Promovendinnenanteils auf jetzt 35,6 %. Ziel ist es, den Promovendinnenanteil auf 40% zu erhöhen und langfristig auf 50,0 % zu steigern.

Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren liegt bei 52,9 % (Stand 01/2013). Die Universität Paderborn strebt an, diesen Frauenanteil bei den Juniorprofessuren zu halten.

(3) Festschreibung von Professuren mit Gender-Denomination bzw. Einrichtung solcher Professuren

Die Universität Paderborn ist aktuell mit vier Professuren mit einer Denomination für Genderforschung im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW vertreten. Zwei der Professuren wurden in den letzten Jahren mit einer Gender-Denomination wiederbesetzt.

Darüber hinaus wurde die im Professorinnenprogramm I beantragte Vorgriffsprofessur „Allgemeine Soziologie“ mit einem Teilgebiet in der Genderforschung ausgeschrieben und mit einer Wissenschaftlerin mit einem ausgewiesenen Schwerpunkt in der Genderforschung besetzt.

Zur weiteren Profilbildung in der Genderforschung hat die Universität Paderborn 2009 ein Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies eingerichtet, das verstetigt werden soll. Ziel des Zentrums ist es, das bestehende Lehr- und Forschungsangebot im Bereich der Genderforschung zu vernetzen und auszuweiten. Das Zentrum für Geschlechterstudien/Gender Studies bietet jedes Semester Lehrveranstaltungen zur Genderforschung an. Darüber hinaus werden regelmäßig hochschuldidaktische Veranstaltungen zur gendersensiblen Lehre, Ringvorlesungen und internationale Tagungen zu Genderthemen durchgeführt.

Frei werdende Professuren, die im Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung involviert sind, sollen erneut mit einer Gender-Denomination ausgeschrieben und die Genderforschung an der Universität Paderborn weiterhin gestärkt werden. Dazu wurde auch eine W1-Professur „Bildung, Geschlecht, Gesellschaft“ neu eingerichtet und ein Graduiertenkolleg mit dem Titel „Gegenläufige Tendenzen in gesellschaftlichen Geschlechterkonzepten und -praktiken“ wird beantragt.

(4) Genderaspekte in der Lehre

Die Universität Paderborn setzt sich insbesondere bei der Entwicklung neuer Studiengänge und bei der Reakkreditierung von Studiengängen für eine Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre ein.

(5) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2005 wurde der Universität Paderborn als erster Universität in NRW das Grundzertifikat zum „audit familiengerechte Hochschule“ der berufundfamilie gGmbH verliehen. 2008 und 2011 erfolgten erfolgreiche Reauditierungen. Die Universität Paderborn ist bestrebt, mit Hilfe des Audits den Prozess der familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule zu optimieren und zu erweitern. Im Rahmen der Auditierungen wurden beispielsweise eine kostenlose Kinderkurzzeitbetreuung und ein Eltern-Service-Büro eingerichtet sowie die Kinderferienbetreuung ausgebaut.

Zur Verbesserung der Betreuungssituation für Kinder von Beschäftigten der Universität Paderborn wurden 2009 20 zusätzliche Betreuungsplätze sowie eine Anzahl von flexiblen Plätzen für die Kinder von Neuberufenen in der Kindertagesstätte Kunigunde des Studentenwerks geschaffen.

Neben diesem Ganztagsangebot umfasst das mehrstufige Betreuungskonzept auch die kostenlose Kurzzeitbetreuung PUKi (Paderborner Uni Kids), die Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten (Tagesmütter, Babysitter, Ersatzgroßeltern) durch das Eltern-Service-Büro, die Betreuung von Schulkindern in den Oster-, Sommer- und Herbstferien sowie Betreuungsangebote bei Tagungen.

Außerdem wurde alternierende Telearbeit eingeführt und Teilzeitstudiengänge in den Fächern Informatik und Elektrotechnik eingerichtet. Daneben besteht eine sehr weitreichende Gleitzeitregelung für Beschäftigte. Zur Unterstützung von Doppelkarrierepaaren in der Wissenschaft wurde ein Dual-Career-Service eingerichtet.

Für Studierende und Beschäftigte mit pflege- oder hilfsbedürftigen Angehörigen wurden 2010 erstmalig Maßnahmen im Bereich „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege“ implementiert, beispielsweise eine Pflegeberatung und ein Fort- und Weiterbildungsprogramm zu dem Thema.

Darüber hinaus werden schwerpunktmäßig Maßnahmen für Väter angeboten, z. B. eine kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter in der Wissenschaft.

Die bestehenden Betreuungsangebote werden im Vereinbarungszeitraum verstetigt und bei Bedarf ausgebaut.

(6) Einzelmaßnahmen

Folgende gleichstellungspolitische Einzelmaßnahmen sollen an der Universität Paderborn im Rahmen des Hochschulvertrages fortgeführt und verstetigt werden:

a) Förderprogramm zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs

Während die Universität Paderborn bereits über einen im Bundes- und Landesvergleich hohen Professorinnenanteil verfügt, besteht im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses Handlungsbedarf. Die Universität Paderborn sieht als zentrale gleichstellungspolitische Zielsetzung, in diesem Bereich den Frauenanteil wesentlich zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Universität Paderborn ein aus drei Förderlinien bestehendes Förderprogramm implementiert.

- Förderlinie 1: Personalmittelpool für Absolventinnen
- Förderlinie 2: Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessuren durch WHK-Mittel
- Förderlinie 3: Anreizsystem zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren

b) Stipendien

Zusätzlich zu ihren Graduiertenstipendien vergibt die Universität Paderborn zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses jährlich Gender- und Postdoc-Stipendien.

c) Mentoring-Programme

Die Universität Paderborn bietet zielgruppenspezifische Mentoring-Programme an, um den Frauenanteil an den Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erhöhen, und zwar:

- Peer-Mentoring-Programm „Einblick“
- Mentoring-Programm perspEktive^M der Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik
- Mentoring-Programm für Doktorandinnen

§ 10 Diversity

(1) Managing Diversity

Die Universität Paderborn stellt sich den sich wandelnden bildungsbiographischen Voraussetzungen und sieht die Umsetzung des Prozesses des Managing Diversity als eine wichtige Aufgabe an. Der Schwerpunkt „Heterogenität als Chance“ ist organisatorisch bei der Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Qualitätsmanagement angebunden und wird im regelmäßigen Austausch mit den einzelnen Fakultäten weiterentwickelt. Damit hat die Universität Paderborn in ihrer Organisationsstruktur eine Instanz geschaffen, die den Prozess des Managing Diversity konzeptionell vertritt, die Umsetzung von Diversity-bezogenen Maßnahmen vorbereitet, unterstützt und in Kooperation mit anderen Akteuren umsetzt.

Die Universität Paderborn hat sich 2011 mit dem Programm „Heterogenität als Chance“, das aus 34 Teilprojekten besteht, erfolgreich am Bund-Länder-Programm „Qualitätspakt Lehre“ beteiligt. Sie geht damit auf die immer heterogeneren individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Motivlagen der angehenden Studierenden und Beschäftigten ein. Das Programm umfasst Aktivitäten sowie Förder- und Beratungsangebote und setzt an den entscheidenden Phasen universitärer Ausbildung an: Übergang Schule-Hochschule, Studienverlauf, Übergang zum Masterstudium und in den Beruf, hochschuldidaktische Qualifizierungsmaßnahmen sowie Steuerungs- und Controllingansätze. Mit diesen vier Maßnahmenbündeln strebt die Universität Paderborn an, zielgruppen-, fachspezifisch und situationsangemessen auf die anstehenden Herausforderungen zu reagieren. 2011 ist die Universität Paderborn der Charta der Vielfalt, eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen, beigetreten. Ziel dieser Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranzubringen. Ziel der Universität ist die Weiterführung und der Ausbau der Maßnahmen des Programms „Heterogenität als Chance“. Die bestehenden Maßnahmen sollen gebündelt und auf einem Internetportal zum Thema „Diversity“ dargestellt werden.

(2) Diversity-Audit

Die Universität Paderborn wird sich weiterhin am Bund-Länder-Programm Qualität der Lehre mit dem Schwerpunkt „Heterogenität als Chance“ beteiligen. In diesem Rahmen werden die Diversity-Aktivitäten durch ein externes Gremium wettbewerblich begutachtet.

(3) Chancengleichheit

Die Universität Paderborn garantiert die Chancengleichheit der Menschen mit unterschiedlicher kultureller oder ethnischer Herkunft, unterschiedlichem Geschlecht, Bedürfnissen und Potentialen.

Basis hierfür ist insbesondere die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften und im Besonderen die Schutzvorschriften des Personal- und Arbeitsrechts (z.B. Art. 33 GG, AGG, SGB IX, LGG; JArbSchG, MutterschutzG, PflegeZeitG, BEEG). Darüber hinaus wurden an der Universität Paderborn nachstehende Maßnahmen umgesetzt:

- Zur Sensibilisierung für das Thema werden Fort- und Weiterbildungsangebote sowohl für Studierende als auch für das wissenschaftliche und administrative Personal angeboten, z.B. zu Themen wie „Managing Gender und Diversity“, „Interkulturelle Kommunikation“ etc.
- Die Universität hat eine Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ verabschiedet, die explizit Diversity Aspekte thematisiert.
- Berufungsverfahren an der Universität Paderborn werden durchgängig von einer/einem Berufungsbeauftragten begleitet. In den Verfahren werden Diversity Aspekte stets berücksichtigt. Die Checkliste für Berufungsbeauftragte und der Leitfaden für Berufungsverfahren sollen im Hinblick auf das Thema Diversity nochmals überprüft und ggf. überarbeitet werden.
- Seit 2012 wird das Thema „Wertschätzung und Respekt“ im Rahmen der Initiative „Werte und Kultur“ an der Universität Paderborn als Querschnittsthema in den Fokus gerückt. In Form von Befragungen und Diskussionen wird eine gemeinsame Werteorientierung erarbeitet, in der Heterogenität und Vielfalt sowie Chancengleichheit Schwerpunkte sind. Dieser Prozess wird mit dem Ziel einer gemeinsamen Leitbildentwicklung in den nächsten Jahren weitergeführt.

(4) Heterogenität

Sowohl im Bereich der Lehre als auch in der Hochschuldidaktik wird die Heterogenität der Studierenden thematisiert und berücksichtigt. Dazu werden differenzierte Maßnahmen umgesetzt, z.B.:

- Regelmäßig werden im Rahmen der Hochschuldidaktik Workshops zum Thema „Heterogenität“ durchgeführt.
- Im Lehramtsstudiengang wird der Profildbereich „Umgang mit Heterogenität“ angeboten. Das Profilstudium konzentriert sich auf Verschiedenheiten, die innerhalb der Gesellschaft strukturierenden Charakter haben – das sind vor allem Geschlecht, sozio-kulturelle Herkunft, Migration und Behinderung – und befasst sich mit der Entstehung, den Hintergründen, der Wahrnehmung und der gesellschaftlichen und individuellen Bewertung von Verschiedenheiten sowie deren Auswirkungen auf Bildungsprozesse.
- Die Universität beteiligt sich mit dem PLAZ und dem Fachgebiet für Sprachlehrforschung und Deutsch als Fremdsprache am Projekt „Chancen der Vielfalt nutzen lernen“. Im Rahmen des Projekts werden beispielsweise Feriencamps zum Spracherwerb für Schülerinnen und Schüler aus unterschiedlichen Herkunftsländern angeboten.
- 2011 wurde ein Netzwerk der Lehramtsstudierenden mit und ohne Zuwanderungsgeschichte an der Universität Paderborn als Zusammenschluss aus Studierenden, LehramtsanwärterInnen und Lehrkräften in Kooperation mit dem PLAZ und dem „Netzwerk Lehrkräfte mit und ohne Zuwanderungsgeschichte NRW“ gegründet. Von dem Netzwerk werden regelmäßige Treffen zum interkulturellen Austausch, Workshops, Vorträge und Praxistage veranstaltet.
- An der Universität Paderborn wurden Tagungen zum Thema Diversity/Heterogenität organisiert, z.B. die Jahrestagung der Sektion Sportsoziologie der dvs „Migration, Inklusion und Integration: Herausforderungen für den Sport“ (2013) und die Jahrestagung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGfE „Geschlecht wird immer mitgedacht... Differenzen Diversity - Heterogenität in erziehungswissenschaftlichen Diskursen“ (2011).

Die vorgenannten Maßnahmen sollen weitergeführt und ausgebaut werden.

(5) Diversity als Querschnittsaufgabe

Die Universität Paderborn ergreift Maßnahmen, mit der das Thema Diversity als Querschnittsaufgabe fest in die Prozesse beim Personalrecruiting, der Personalauswahl und Personalentwicklung der Universität sowohl bei den lehrenden als auch beim administrativen Personal integriert wird.

§ 11 Inklusion von Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung

(1) Die Universität Paderborn bemüht sich in besonderem Maße um die Belange der Studierenden und Beschäftigten mit Behinderung, um ihnen durch geeignete Maßnahmen die gleichberechtigte Teilnahme am Leben in der Universität zu ermöglichen.

Sie baut zu diesem Zweck noch bestehende Barrieren auf dem Campus sukzessive ab, verpflichtet sich bei Um- und Neubaumaßnahmen zur Umsetzung der entsprechenden DIN-Normen für Barrierefreiheit und sorgt für einen barrierefreien Internet-Auftritt. Sie bietet Mitarbeitenden wie Studierenden angepasste Arbeitsplatzausstattungen sowie Arbeits- bzw. Studienassistenten an.

(2) Die Universität Paderborn wird bis zum Ablauf dieses Hochschulvertrages ein Konzept zur Inklusion behinderter Studierender im Studium einschließlich der Studienaufnahme und des Prüfungswesens erstellen.

Dieses beinhaltet Maßnahmen, um Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung individuell während des gesamten Zyklus des Studierens zu unterstützen. Sie betreffen die Gestaltung des Übergangs Schule-Hochschule, die Sicherung von Chancengleichheit bei der Zulassung zum Studium, die Gestaltung des Studieneinstiegs, den Nachteilsausgleich bei Prüfungen sowie Unterstützungsmaßnahmen beim Abschließen des Studiums und beim Übergang in den Beruf. In enger Verzahnung mit dem Diversity-Management sichert die Universität Paderborn ein barrierefreies Beratungs- und Unterstützungsangebot. Das Konzept beinhaltet weiterhin Kontakt- und Vernetzungsangebote für betroffene Studierende, die barrierefrei kommuniziert werden. Innerhalb der Universität sowie auf örtlicher und überregionaler Ebene wird die Vernetzung mit den beteiligten Akteuren vorangetrieben.

§ 12 Internationalisierung

(1) Internationalisierungsstrategie

Die Internationalisierungsstrategie der Universität Paderborn wird bis Ende 2015 überarbeitet. Der Prozess ist begonnen worden. Die relevanten Expertinnen und Experten aus Fakultäten und Verwaltung sind in mehreren Runden Tischen in die Erarbeitung der Strategie einbezogen.

Die Universität Paderborn wird ihre bestehenden Kooperationen im Bereich des Studierendenaustausches mit Hochschulen im asiatischen Raum (insbesondere in China und Japan) qualitativ verbessern, weiter ausbauen und dabei verstärkt auch Forschungsoperationen etablieren.

(2) Studierendenmobilität

Die Anzahl ausländischer Studierender (ohne Promovierende) an der Universität Paderborn wird im Vereinbarungszeitraum von 1.085 Studierenden (2013) um 5% gesteigert.

Die Universität Paderborn wird zunächst eine qualitative Verbesserung der Studienbedingungen für ausländische Studierende vorantreiben, um die Studienerfolgsquote zu erhöhen. Sie verbessert dazu die studienvorbereitende und begleitende fachliche Unterstützung ausländischer Studierender. Sie richtet Unterstützungsangebote (wie z.B. Mathematikvorkurse) für ausländische Studierende ein bzw. öffnet vorhandene Angebote systematisch für ausländische Studierende.

Der Anteil deutscher Studierender im Bachelor- und Masterstudium an der Universität Paderborn, die im Vereinbarungszeitraum einen temporären Auslandsaufenthalt absolvieren, wird von derzeit 342 Studierenden (WS 2012/13) um 5% gesteigert.

(3) Attraktion von ausländischen Wissenschaftlern

Durch den konsequenten Ausbau internationaler Graduiertenprogramme auf der Basis nationaler und internationaler Förderung (DFG, EU) wird die Zahl ausländischer Doktoranden und Doktorandinnen sowie die Anzahl ausländischer Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler und auch Dozentinnen und Dozenten mit Auslandserfahrung oder einer anderen Staatsbürgerschaft systematisch gesteigert. Die bisherigen Erfolge sowie das maßgeblich an der Einwerbung von Kandidaten und Kandidatinnen beteiligte Paderborn Institute for Advanced Studies in Computer Science and Engineering (PACE), das vor allem regelmäßig auf internationalen Messen oft mit Unterstützung des DAAD vertreten ist, bedeuten eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit. Das PACE selber, dem im Vereinbarungszeitraum drei Graduiertenkollegs angeschlossen sind, ist ein von der Universität als zentrale wissenschaftliche Einrichtung auf Dauer eingerichtetes fakultätsübergreifendes Institut, das Spitzenforschung in den Profildbereichen der Universität bzw. die dazu notwendige Nachwuchsrekrutierung organisiert sowie die Betreuung ausländischer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in allen nicht wissenschaftlichen Fragen von der Bewerbung über die Wohnraumbeschaffung, Behördenkontakte u.v.m. übernimmt.

§ 13 Arbeits- und Gesundheitsschutz

(1) Arbeits-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystem

Die Universität Paderborn hat ein Arbeits-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystem (AGU) eingeführt. Sie unterstützt ihre Mitglieder durch aktive Gesundheitsförderung ebenso wie bei der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsorganisation, der Beachtung von Umweltbelangen und sozialen Beziehungen. Dabei soll die

Motivation der Beschäftigten und Führungskräfte an allen Elementen des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzmanagementsystems aktiv mitzuwirken gefördert und so eine kontinuierliche Verbesserung erzielt werden.

Im Bereich der Lehre ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz integraler Bestandteil in den entsprechenden Studiengängen.

(2) Arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdung

Die Möglichkeiten der Verringerung arbeitsbedingter Gesundheitsgefährdungen, Erkrankungen und psychischer Belastungen werden bei der Gestaltung der Arbeitsplätze von den hierfür Verantwortlichen genutzt. Die Teilnahme an Beratung, Schulung und konkreten Gesundheitsangeboten wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht.

§ 14 Lehrstellen für Auszubildende an Hochschulen

(1) Der Universität Paderborn stehen Mittel zur Vergütung von Auszubildenden im dualen System zur Verfügung. Im Hinblick auf die Sicherstellung der Ausbildungsbedarfe der geburtenstarken Jahrgänge verpflichtet sich die Universität, diese Mittel in dem mit dem Haushalt zur Verfügung gestellten Umfang zweckentsprechend zu verwenden. Ziel ist es dabei, insbesondere junge Frauen für eine Ausbildung in den MINT-Fächern zu gewinnen.

(2) Die Universität Paderborn verpflichtet sich, Bewerbungsverfahren um Ausbildungsplätze so durchzuführen, dass durch den Rückgriff auf objektive Auswahlkriterien oder die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren Diskriminierungsfreiheit sichergestellt ist. Zur Verwirklichung des Inklusionsanliegens kann davon abgewichen werden.

§ 15 Nachhaltigkeitsstrategie der Hochschule

„Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.“ (Weltkommission für Umwelt und Entwicklung „Brundtland-Kommission“, 1987)

„Nachhaltigkeit bedeutet für uns die Verbindung von sozialer Gerechtigkeit und ökonomischer Vernunft mit ökologischer Verantwortung.“ (Koalitionsvertrag der rot-grünen Landesregierung, 2012).

In Kenntnis beider Definitionen mit unterschiedlicher Gewichtung der verschiedenen Aspekte und vor dem Hintergrund der angespannten Finanzsituation, die bisher lediglich temporär bis zum Jahr 2020 aufgrund des Hochschulsonderprogramms Spielräume eröffnet, hat die Universität Paderborn nur beschränkte Möglichkeiten die zugewiesene Verantwortung in Hinblick auf die unterschiedlichen Anforderungen der heutigen und

künftigen Bedürfnisse auch verantwortlich wahrzunehmen. In dieser schwierigen Situation strebt die Universität Paderborn eine Balance an, wirkungsvolle Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft zu leisten und der Universität für die Zukunft noch genügend Handlungsspielräume zu erhalten.

(1) Personal und Infrastruktur

Im Personalbereich ist die von den Betroffenen gewünschte Schaffung von Dauerstellen aus dem Hochschulsonderprogramm in Hinblick auf die Befristung der Mittelzuweisung nur im begrenzten Umfang möglich. Über weitere vorgezogene Wiederbesetzungen von Professuren und einigen Dauerstellen in den anderen Kategorien des Hochschulpersonals wird die Universität unter Beachtung des Erhalts von Möglichkeiten zur Befriedigung künftiger, derzeit nicht absehbarer Anforderungen ihre diesbezüglichen Möglichkeiten weitgehend ausschöpfen.

Im Rahmen der universitätsinternen und -übergreifenden Fortbildung wird den Beschäftigten ein vielfältiges Angebot eröffnet, sich mit Nachhaltigkeitsaspekten zu beschäftigen. Dabei kommt den ökologischen Anforderungen einer effizienten Ressourcennutzung z.B. im Bereich der Steigerung der Gebäudeeffizienz weiterhin ein besonderes Augenmerk zu.

(2) Lehre, Forschung und wissenschaftliche Weiterbildung

Mit der Agenda 21, beschlossen in Rio de Janeiro 1992, ist den Hochschulen eine besondere Verantwortung für eine nachhaltigere Entwicklung der Gesellschaft zugewiesen worden. Die Universität Paderborn nimmt diese Verantwortung wahr und bildet die künftigen Entscheidungsträger/innen in vielfältiger Weise im Rahmen der jeweiligen Lehrveranstaltungen aus, damit sie die Anforderungen an komplexe und nachhaltige Entscheidungen umsetzen können. Gesonderte Veranstaltungen zur Nachhaltigkeit wurden in den Wirtschaftswissenschaften innerhalb des Bereichs „Corporate Governance“ etabliert. Darüber hinaus besteht eine Kooperation mit der Theologischen Fakultät im Themenfeld Wirtschaftsethik; die erstmals im Sommersemester durchgeführte Ringvorlesung wird fortgeführt. Aus diesen Lehrveranstaltungen heraus hat sich eine studentische Initiative entwickelt, die sich gemeinsam mit Lehrenden der Wirtschaftswissenschaften für eine Verbreiterung entsprechender Lehrinhalte einsetzt. Das Präsidium unterstützt diese Bestrebungen. In einem ersten Schritt soll der 2013 von einer studentischen Initiative durchgeführte Hochschultag zur Nachhaltigkeit ab 2014 mit Unterstützung des Präsidiums fest etabliert werden. Ziel ist es dabei, die Präsenz des Themas Nachhaltigkeit unter Studenten und Lehrenden zu erhöhen und stärker in die Lehre zu integrieren.

Fragestellungen des nachhaltigen Umgangs mit den knappen Ressourcen werden in der Forschung insbesondere in den Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften (u.a. Energietechnik und Leichtbau, Intelligente Technische Systeme) bearbeitet. Die

Universität wird diese Aktivitäten bis 2015 in zusammenfassender Form für die interessierte Öffentlichkeit (Unternehmen, Bürger, Politik) auf einer Web-Seite sichtbar machen. Sie erwartet dadurch auch eine stärkere Vernetzung von Forschungsvorhaben im Bereich Nachhaltigkeit.

(3) Strategie für nachhaltige Entwicklung

Die Universität Paderborn sieht die vorgenannten Punkten als ersten Schritt zur Umsetzung einer unter Berücksichtigung der Forschungsstrategie "Fortschritt NW" vom 5. Juli 2013 und der gemeinsamen Erklärung der Hochschulrektorenkonferenz und der Deutschen UNESCO-Kommission "Hochschulen für nachhaltige Entwicklung" vom 24. November 2009/ 22. Januar 2010 entwickelten hochschulweiten Strategie für nachhaltige Entwicklung. Sie identifiziert damit insbesondere Maßnahmen und Initiativen auf den Feldern Forschung, Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung, Personal und Infrastruktur, um Bildung und Forschung für nachhaltige Entwicklung zu einem konstitutiven Element in allen Bereichen ihrer Tätigkeit zu entwickeln.

§ 16 Baumaßnahmen

(1) HSEP

Die Universität Paderborn verpflichtet sich, innerhalb der Laufzeit dieses Vertrages gemeinsam mit dem BLB NRW eine Hochschulstandortentwicklungsplanung (HSEP) zu erstellen oder eine bereits vorhandene HSEP - soweit erforderlich - zu aktualisieren und den Ministerien zur Kenntnis zu bringen. Eine Aktualisierung ist spätestens alle fünf Jahre nach Erstellung einer HSEP erforderlich.

(2) HMOP

Die Universität Paderborn hat mit dem Land und dem BLB NRW eine Vereinbarung über die Modernisierung und Sanierung von Hochschulliegenschaften bis zum Jahre 2015 getroffen (HMOP I). Die Landesregierung beabsichtigt, weitere Maßnahmen zum Abbau des Modernisierungs- und Sanierungsstaus zu ergreifen.

(3) Infrastrukturelle Investitionen

Forschungsbauten einschließlich Großgeräte, die auf der Grundlage des Art. 91 b GG finanziert werden, werden vom Land in besonderer Weise berücksichtigt. Dabei ist die Übereinstimmung der Forschungsprogrammatik im Projektantrag mit den Programmzielen der Forschungsstrategie "Fortschritt NRW" von besonderem Gewicht.

Auch nach Beendigung der Gemeinschaftsaufgabe Hochschulbau werden investive Maßnahmen der Universität Paderborn (Bau und apparative Ausstattung) zur Umsetzung ihrer Hochschulstandortentwicklungsplanung vom Land gefördert. Die Prioritätensetzung der Einzelvorhaben erfolgt auf Vorschlag der Universität Paderborn.

Abschnitt 6 - Durchführung des Hochschulvertrages

§ 17 Berichtspflichten

(1) Kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität

Die Universität Paderborn verpflichtet sich, im Rahmen der bundes- und landesrechtlichen Regelungen zur Lieferung von Daten für Zwecke der Statistik und der Kapazitätsberechnung die Qualität der Datenlieferungen regelmäßig zu prüfen und erforderlichenfalls Maßnahmen zur Verbesserung zu ergreifen.

(2) Kontinuierliche Lieferung von Vergleichsdaten

Die Universität Paderborn erkennt das allgemeine Interesse an landesweit vergleichbaren Daten im Bereich Statistik und Kapazitäten an und gewährleistet deshalb ordnungsgemäße und fristgerechte Datenlieferungen nach den Vorgaben des MIWF.

(3) INCHER Absolventenstudien

Zu Vergleichszwecken beteiligen sich alle Universitäten und Fachhochschulen des Landes weiterhin jährlich und hochschulweit am Kooperationsprojekt „Absolventenstudien“ des Internationalen Zentrums für Hochschulforschung der Universität Kassel (INCHER). Zur Vermeidung von Doppelbefragungen der Absolventinnen und Absolventen können die Hochschulen für den Jahrgang, der im Rahmen der bundesweiten HIS Absolventenstudien (alle vier Jahre) befragt wird, ihre Befragung im Rahmen des Kooperationsprojektes aussetzen. Das MIWF beauftragt INCHER mit einer landesweiten Gesamtauswertung für NRW und der Analyse hochschulpolitisch relevanter Metafragen ("NRW-Bericht"). Zudem werden entsprechende Analysen für die beteiligten Hochschulen erstellt und den Hochschulen "Benchmarking"-Ergebnisse zum Vergleich ihrer hochschulspezifischen Ergebnisse mit den Landesergebnissen zur Verfügung gestellt. Das MIWF erhält ausdrücklich keinen Zugang zu den hochschulspezifischen Daten oder Auswertungen.

(4) Überprüfung dieses Vertrages

Die Universität Paderborn berichtet dem Ministerium schriftlich zum 31. Dezember 2015 hinsichtlich der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und der Erreichung der Ziele. Das Ministerium wertet den Bericht aus und erörtert die Ergebnisse seiner Bewertung in einer Besprechung mit der Universität Paderborn. Zum 31. Dezember 2016 legt die Universität Paderborn einen die gesamte Vertragslaufzeit bilanzierenden schriftlichen Abschlussbericht vor. Die Bewertung des Abschlussberichtes wird dem zuständigen Ausschuss des Landtags zur Kenntnis gegeben.

§ 18 Geltungsdauer

Dieser Hochschulvertrag tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Er gilt bis zum 31. Dezember 2016.

Paderborn, den **09. SEP. 2015**

Universität Paderborn
Der Präsident



Prof. Dr. Wilhelm Schäfer



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

Düsseldorf, den **13. 10. 2015**

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



Svenja Schulze

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

