



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

### **Frauenförderplan der Zentralverwaltung an der Universität Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2012**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-17247**

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM. Uni. Pb.)

Nr. 52 / 12 vom 12. Dezember 2012

**Frauenförderplan  
der Zentralverwaltung  
an der Universität Paderborn**

**Vom 12. Dezember 2012**



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*

Frauenförderplan  
der Zentralverwaltung  
an der Universität Paderborn

Vom 12. Dezember 2012

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09.11.1999 (LGG) und des vom Senat am 10.06.2009 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtliche(n) Mitteilungen“ Nr. 37 vom 26.06.2009) wird nachstehender

### Frauenförderplan für die Zentralverwaltung

erlassen. Der bisher gültige Frauenförderplan vom 27.11.2009 wird hierdurch ersetzt.

Der Frauenförderplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation für Frauen und Männer zu erleichtern,
- Integration von Genderaspekten (Geschlechtergerechtigkeit) in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen, Verfahren und Maßnahmen.

#### 1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur stellt sich nach dem Stand vom 31.12.2011 wie folgt dar:

##### 1.1 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte

1.1.1 Beamtinnen/Beamte	Frauen	Männer	Frauenanteil %
mittlerer Dienst	3	5	37,5
davon Teilzeit	3	0	100
gehobener Dienst	24	10	70,6
davon Teilzeit	6	0	100
höherer Dienst	5	3	62,5
davon Teilzeit	2	0	100

1.1.2 Tarifbeschäftigte	Frauen	Männer	Frauenanteil %
einfacher Dienst (vergleichbar)	1	8	11,1
davon Teilzeit	1	1	50
mittlerer Dienst (vergleichbar)	47	64	42,3
davon Teilzeit	18	5	78,3
gehobener Dienst (vergleichbar)	26	29	47,3
davon Teilzeit	9	2	81,8
höherer Dienst (vergleichbar)	12	8	60
davon Teilzeit	3	1	75

In vorstehender Statistik der nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind folgende Bereiche enthalten: Zentrale Verwaltung, Presse- Öffentlichkeitsarbeit, allgemeiner Hochschulsport, technischer Betriebsdienst, Haus- und Wirtschaftsdienst, Hochschulleitung (mit Ausnahme des Präsidiums einschließlich des Kanzlers) sowie Ersatzstellen für niwi Personalratsmitglieder und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

## 1.2 Wissenschaftlich Beschäftigte

Tarifbeschäftigte	Frauen	Männer	Frauenanteil %
höherer Dienst	3	2	60
davon Teilzeit	2	2	50

Der allgemeinen Verwaltung sind fünf wissenschaftlich Beschäftigte der Entgeltgruppe des (vergleichbar) höheren Dienstes zugeordnet, die befristet im Dezernat 3, beim UniConsult und in der Zentralen Studienberatung tätig sind.

Bei den Beamtinnen/Beamten in den Laufbahngruppen des mittleren Dienstes sind Frauen mit 37,5 % unterrepräsentiert, in den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes dagegen mit 70,6 % und 62,5 % überrepräsentiert. Bei den Beschäftigten in Entgeltgruppen, die vergleichbar dem mittleren und gehobenen Dienst entsprechen, beträgt der Frauenanteil über 40 %, in den Entgeltgruppen vergleichbar dem höheren Dienst 60 %.

In der Führungsebene „Dezernate“ sind aktuell fünf Dezernatsleitungen mit drei Frauen (eine Beamtin des höheren Dienstes und zwei Tarifbeschäftigte des vergleichbar höheren Dienstes) und zwei Männern (ein Beamter des höheren Dienstes und ein Tarifbeschäftigter des vergleichbar höheren Dienstes) besetzt. Die Dezernate sind in 20 Sachgebiete unterteilt, die von 11 Frauen und 9 Männern geleitet werden.

Die Stabsstellenleitungen „UniConsult“, und „Informationstechnische Dienste der ZV“ sind mit Männern besetzt, die in Entgeltgruppen des vergleichbar höheren Dienstes eingruppiert wurden.

Bestehende Ungleichgewichte abzubauen ist nur im Rahmen kontinuierlicher Maßnahmen

- bei der Besetzung freiwerdender Stellen und
  - bei der Vergabe höherwertiger Stellen (Beförderungen/Höhergruppierungen)
- möglich.

### 1.3 Auszubildende

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Chemielaborant/-in	12	5	7	41,7 %
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	2	1	1	50 %
Industriemechaniker/in	9	1	8	11,1%
Mikrotechnologe/in	4	1	3	25 %
Physiklaborant/in	5	2	3	40 %
Werkzeugmechaniker/in	3	0	3	0 %
Verwaltungsfachangestellte/r	6	5	1	83,3 %
Fachinformatiker/in	15	1	14	6,7 %
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, FR Bibl.	2	2	0	100 %
Werkstoffprüfer/in	3	1	2	33,3 %
Insgesamt	61	19	42	31,2 %

Nach dem Stand vom 31.12.2011 beschäftigt die Hochschule in verschiedenen Ausbildungsberufen insgesamt 61 Auszubildende, darunter 19 Frauen (Frauenanteil 31,2 %). Die Auszubildenden sind organisatorisch der Zentralverwaltung zugeordnet.

In der Zentralverwaltung werden derzeit sechs Beschäftigte zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet, darunter fünf Frauen (Frauenanteil 83,3 %).

In den Ausbildungsberufen, die überwiegend naturwissenschaftlich/technisch ausgerichtet und deshalb in den Fakultäten angesiedelt sind, dominieren männliche Auszubildende (12 weibliche und 41 männliche Auszubildende, Frauenanteil 22,6 %). Um hierbei eine Änderung zu erreichen, wird weiterhin in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sowie bei den Ausbildern verstärkt um die Bereitschaft zur Ausbildung von Frauen geworben. Nach wie vor ist es jedoch wichtiger,

das Berufsinteresse zu wecken und damit das Bewerbungsverhalten von Schülerinnen zu ändern.

Zu diesem Zweck werden im Rahmen der Ausbildungsplatz-Ausschreibungsverfahren speziell Frauen angesprochen. Dabei werden insbesondere auch die Berufsberatungen der Bundesagentur für Arbeit einbezogen. Ziel ist es, bei der Wiederbesetzung von Ausbildungsplätzen durch verstärkte Einstellung weiblicher Auszubildender die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen. Im Rahmen des Auswahlverfahrens für die Besetzung der Stellen im August 2012 ist es gelungen, Frauen für die Ausbildung zur Physiklaborantin zu gewinnen. Zwei Frauen wurde die Ausbildung zur Industriemechanikerin angeboten; sie haben jedoch abgelehnt.

Ein Leitfaden zur Besetzung von Ausbildungsplätzen gibt Hilfestellung vom Auswahlverfahren bis zur Beendigung der Ausbildung.

## 2. Prognose

Bis zum 31.12.2015 werden aus Altersgründen **planmäßig** 12 Stellen frei. Darüber hinaus können noch weitere Stellen aus **Altersgründen** frei werden. Hierbei ist jedoch ein hoher Unsicherheitsfaktor gegeben, da lebensältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Statusgruppen jeweils einen gewissen Zeitrahmen zur Verfügung haben, in dem sie den Termin ihrer Pensionierung/Verrentung selbst bestimmen können, in der Regel zwischen dem 63. und 65. Lebensjahr (ab Geburtsjahr 1947 zuzüglich 1 Monat/Geburtsjahrgang).

Die **sonstige personelle Fluktuation**, bedingt durch freiwilliges oder vorzeitiges (z. B. krankheitsbedingtes) Ausscheiden ist regelmäßig nicht voraussehbar und deshalb nicht quantifizierbar. Nach den langjährigen Erfahrungen ist die Anzahl der auf diese Weise freiwerdenden Stellen sehr gering und kann deshalb vernachlässigt werden.

Bis zum 31.12.2015 voraussichtlich frei werdende und wieder besetzbare Stellen:

### Beamtinnen/Beamte

höherer Dienst	0
gehobener Dienst	0
mittlerer Dienst	0

### Tarifbeschäftigte

höherer Dienst (vergleichbar)	1 Mann
gehobener Dienst (vergleichbar)	3 Frauen
mittlerer Dienst (vergleichbar)	3 Frauen und 3 Männer
einfacher Dienst (vergleichbar)	2 Männer

Im Wege des Vorgriffs wurden bereits 4 der künftig 12 frei werdenden Stellen mit 2 Frauen und 2 Männern besetzt. Es wird erwogen, die freiwerdende Stelle des vergleichbar höheren Dienstes aus der Zentralverwaltung auszulagern.

### 3. Zielvorgaben

Die vorstehend unter 2. genannten freiwerdenden Stellen werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt.

Im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Personalgesprächen mit Mitarbeiterinnen sollen Möglichkeiten der beruflichen Weiterqualifizierung aufgezeigt, diskutiert und gezielt auf Aufstiegsmöglichkeiten hingewiesen werden.

### 4. Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der Personalentwicklung sollen Frauen durch Teilnahmemöglichkeiten an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen qualifiziert werden, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen; insbesondere ist ihnen die Teilnahme an Führungskräfte Seminaren zu ermöglichen. Hierzu werden Angebote von Einrichtungen des Landes NRW (z. B. HÜF, Innenministerprogramm pp.) zur Fort- und Weiterbildung genutzt. Im Rahmen der hochschulinternen Fort- und Weiterbildung werden auch genderspezifische Themen angeboten.

Für das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsprogramm wurden bisher verstärkt qualifizierte Referentinnen gewonnen; entsprechende Bemühungen sollen auch künftig erfolgen. Im aktuellen Programm 2012 sind 55 Referentinnen/Referenten benannt, darunter 33 Frauen (Frauenanteil 66,6 %).

Die hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsangebote werden grundsätzlich so terminiert, dass auch Teilzeitbeschäftigte (in der Mehrzahl Frauen) während der Arbeitszeit die Möglichkeit der Teilnahme erhalten, d. h. solche Seminare pp. werden wie bisher vorrangig vormittags angeboten. Sofern derartige Veranstaltungen ganztags oder abweichend zur regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, können Kinderbetreuungskosten übernommen werden.

### 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

**5.1** Den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere Teilzeitkräften, aus familiären Gründen (Kindererziehung bzw. Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ihre Arbeitszeit abweichend von der regelmäßigen Dienstzeit individuell zu regeln, wird gemäß § 13 LGG im Rahmen der rechtlichen Regelungen entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

**5.2** Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Durch die ab 01.06.2005 geltende Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ist ein größerer Rahmen zur Gestaltung der individuellen Arbeitszeit durch Wegfall der bisherigen Kernzeiten gegeben.

**5.3** Zwischen dem Kanzler und dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung wurde am 29.04.2008 eine „Dienstvereinbarung zur Telearbeit“ geschlossen. Ziel der

Vereinbarung ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Ab Ende Oktober 2012 wird eine Frau teilweise am häuslichen Arbeitsplatz arbeiten.

- 5.4** Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit wird entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- 5.5** Um den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten, sollen bei der Einstellung von Aushilfskräften (z. B. Mutterschaftsvertretung) beurlaubte Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden. Es wird angeregt, in allen Bereichen sog. Patenschaften einzurichten, die Beurlaubte über Veranstaltungen, Fortbildungsangebote etc. informieren.
- 5.6** Der Universität Paderborn wurde am 22.11.2005 das Grundzertifikat „familiengerechte hochschule“ durch die gemeinnützige GmbH „berufundfamilie“ erstmalig erteilt. Mit Hilfe des

„audit familiengerechte hochschule“ sollen zielgerichtete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie evaluiert, festgelegt und umgesetzt werden. Im Rahmen einer Zielvereinbarung wurden Maßnahmen wie „Ausweitung des Kinderbetreuungskonzeptes“ und „Verankerung der Familienorientierung in Grundsatzpositionen der Universität“, durchgeführt. Es erfolgte eine erneute Re-Auditierung zur Bestätigung des Zertifikats (2011); das Zertifikat wurde am 11.06.2012 verliehen.

## **6. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Beschwerden über sexuelle Diskriminierung/sexuelle Belästigung bzw. sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz wird umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zu ahnden bzw. einer Wiederholung vorzubeugen. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den Betroffenen erfolgen; diese Maßnahmen dürfen sie weder beruflich noch anderweitig benachteiligen.

Das „Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ (Beschäftigtenschutzgesetz - BGBl. 1994, S. 1406, 1412 - ) wird berücksichtigt. Von allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität ist die „Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten an der Universität Paderborn“ zu beachten, die am 14.09.2005 vom Senat verabschiedet wurde.

Um die Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Seminare über sexuelle Belästigung/Diskriminierung am Arbeitsplatz pp.) im Rahmen des hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsprogramm zu erleichtern, ist in solchen Fällen die Zustimmung des/der Vorgesetzten nicht erforderlich. Die Anmeldung kann unmittelbar bei der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

## **7. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**

Die Zentralverwaltung unterstützt nachdrücklich die Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung. Die entsprechenden Möglichkeiten sind ihnen einzuräumen; dienstliche Nachteile dürfen nicht eintreten.



## 8. Berichtspflicht

Der Kanzler berichtet dem Senat und der Gleichstellungsbeauftragten zur Mitte der Geltungsdauer über die durchgeführten Maßnahmen.

## 9. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Frauenförderplanes.

Verabschiedet durch den Senat am 14. November 2012.

Paderborn, den 12. Dezember 2012

Der Kanzler

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule

gez. Jürgen Plato

gez. Irmgard Pilgrim

**HRSG: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN  
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN**