



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan des Cooperative Computing and Communication Laboratory (C-LAB) der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2004

urn:nbn:de:hbz:466:1-22224



Amtliche Mitteilungen

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN (AM.Uni.Pb.)

Nr. 3/04 vom 24. Februar 2004

**Frauenförderplan
des Cooperative Computing and
Communication Laboratory (C-LAB)
der Universität Paderborn**

Vom 10. September 2003

Frauenförderplan
des Cooperative Computing and Communication Laboratory (C-LAB)
der Universität Paderborn
(mit statistischem Anhang)

vom 10. September 2003

1 Präambel

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachstehender Frauenförderplan für die Cooperative Computing and Communication Laboratory, nachfolgend C-LAB genannt, von dessen Vorstand erlassen.

Das C-LAB hat die Forschung auf anwendungsnahen Gebieten der Informatik, Technik und Wirtschaftswissenschaften als Aufgabe. Hierbei werden die einschlägigen naturwissenschaftlichen Grundlagen sowie das geistes- und sozialwissenschaftlich thematisierte Umfeld berücksichtigt. Besonderes Gewicht wird auf die wechselseitige Durchdringung traditioneller Ingenieurdisziplinen mit Verfahren der Informatik und Informationstechnik gelegt. Neben der eigenen Forschung hat sich das C-LAB die Forschungsförderung und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Schaffung eines Graduiertenkollegs zur Aufgabe gemacht.

Aufgrund der spezifischen Forschungsaufgaben kann das C-LAB nur Personen mit den entsprechenden Abschlussqualifikationen beschäftigen. Aufgrund des Ungleichgewichts von Frauen und Männern in diesen Studiengängen ist die Möglichkeit, Frauen bei Neueinstellungen auszuwählen, entsprechend eingeschränkt.

2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des C-LAB

Grundsätzlich wird im C-LAB für alle Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt, um das Ungleichgewicht langfristig abzubauen und die Zahl der qualifizierten Frauen in allen Statusgruppen zu erhöhen.

Als Maßnahmen zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Maßnahmen des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn mit denen des Frauenförderplans des C-LAB zu verknüpfen.

Gegenwärtig sind zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im C-LAB beschäftigten Frauen Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten, vorhanden. Darüber ist das C-LAB bestrebt, die Beschäftigungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit diese dem dienstlichen Belange nicht entgegenstehen.

Durch öffentliche Ausschreibung und Werbemaßnahmen wird weiterhin versucht, den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen.

2.1 Angestellte in Technik und Verwaltung

Zur Verbesserung der Arbeitssituation der Angestellten im Verwaltungsbereich werden die Vorgesetzten darauf achten, dass diese entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Darin ist eingeschlossen, dass sich direkte Vorgesetzte über ihre Eingruppierungsmöglichkeiten und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren.

Das C-LAB wird sich bei der Dienststelle und den betreffenden Ministerien dafür einsetzen, dass Stellen aufgrund der geforderten höherwertigen Tätigkeiten angehoben und die dazugehörigen Arbeitsplatzbeschreibungen angepasst werden.

2.2 Wissenschaftliche Angestellte

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Innen ist eine Erhöhung des Frauenanteils notwendig. Bei der Besetzung der Stellen von Mitarbeiter/Innenstellen sind Frauen, sofern die gleiche Qualifikation wie männliche Bewerber aufweisen, zu bevorzugen.

Zurzeit ist der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 20%. Ziel soll eine Erhöhung dieses Anteils auf mindestens 25 % sein. Um dieses Ziel zu erreichen, werden Frauen gezielt angesprochen sich auf offene Stellen zu bewerben (z.B. durch Veröffentlichung auf Internetseiten im Rahmen des Frauennetzwerkes).

2.3 SHK-Stellen

Offene Stellen in diesem Bereich sind vom C-LAB (z.B. Internet oder an schwarzen Brettern innerhalb der Universität) bekannt zu machen. Bei gleicher Qualifikation sind Stellen für Hilfskräfte bevorzugt an Frauen zu vergeben.

2.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten im C-LAB sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter der Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Lage zu regeln. Dabei wird die Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen diese Zeiten berücksichtigen. Ebenso ist die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) in begründeten Fällen (z.B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege hilfsbedürftiger Personen), soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, zu ermöglichen.

2.5 Fort- und Weiterbildung

Das C-LAB wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße fördern. Allen Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit zu ermöglichen, sofern dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte sind über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig zu informieren.

3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Frauen diskriminierende Bemerkungen von Beschäftigten werden nicht geduldet. Es wird im C-LAB eine vorzugsweise weibliche Person benannt, an die sich Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung wenden können. Diese Person gibt Beschwerden anonym an den Vorsitzenden des C-LAB, die Gleichstellungsbeauftragte und/oder den Rektor weiter.

4 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des C-LAB

Bei allen Frauen betreffenden Entscheidungen wird die Gleichstellungsbeauftragte gehört und ihre Stellungnahme protokolliert. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht alle relevanten Unterlagen einzusehen und zu frauenrelevanten Problemen Stellung zu nehmen.

5 Berichtspflicht

Der/Die geschäftsführende Leiter/Leiterin und die Gleichstellungsbeauftragte des C-LAB berichten jährlich einmal schriftlich dem Vorstand des C-LAB über die Situation der Frauen im C-LAB und über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

6 Geltungsdauer

Der Frauenförderplan des C-LAB gilt für die Dauer von drei Jahren nach Inkrafttreten.

7 Verabschiedung

Verabschiedet vom Vorstand des C-LAB am 14. Juni 2002

8 Beteiligung der Personalvertretungen

Die Personalvertretungen wurden gemäß § 73 LPVG in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplanes des C-LAB einbezogen und laufend daran beteiligt.

Matthias Neu
Vorsitzender des Personalrates
der wissenschaftlichen Beschäftigten
der Universität Paderborn

Michael Hellmich
Vorsitzender des Personalrates
der wissenschaftlichen Beschäftigten
der Universität Paderborn

9 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn wurde in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplanes des C-LAB einbezogen und laufend daran beteiligt.

gez. Irmgard Pilgrim

(Gleichstellungsbeauftragte
des Senats der Universität Paderborn)

gez. Prof. Dr. Franz Josef Rammig

(Vorstand des C-LAB)

Anhang

Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des C-LAB / Fakultät EIM

1. Studienanfänger/innen (Stand 20.05.2003)

Studienfach	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
Gesamt				

2. Studierende (Stand 20.05.2003)

Studienfach	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
Gesamt				

3. Abschlussprüfungen (Stand 20.05.2003)

Studienfach	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
2000	1	11	12	8,33%
2001	1	8	9	11,11%
2002	2	10	12	16,67%
2003				
Gesamt	4	29	33	12,12%

4. Graduiertenstipendien

Zeitraum	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
Gesamt				

5. Promotionen

Zeitraum	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
2000	0	3	3	0%
2001	0	1	1	0%
2002	1	1	2	50%
2003				
Gesamt	1	5	6	16,67%

6. Habilitationen

Zeitraum	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
2000	0	1	1	0%
2001	0	0	0	0%
2002	0	0	0	0%
2003				
Gesamt	0	0	1	0%

7. Professuren (Stand 20.05.03)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
C4				
C3				
C2				
Gesamt				

8. Hochschuldozenten / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass. (Stand 20.05.03)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
C 2 Dozenten				
C 2 O-Ass./O.-Ing.				
C 1 Wiss. Ass.				
Gesamt				

9. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand 20.05.03)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
A 16 Ltd. Direktor/in				
A 15 Direktor/in				
A 14 Oberrätin/Oberrat				
A 13 Rätin/Rat				
BAT Ia Wiss. Ang.				
BAT Ib Wiss. Ang.				
BAT Ib/Ila Wiss. Ang. in FH-Fachbereichen:	3,5	9	12,5	28%
BAT Ila/III - Va				
Gesamt	3,5	9	12,5	28%

10. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand 20.05.03)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
gehobener Dienst = BAT Ila/III - Va/Vb	0	1	1	0%
mittlerer Dienst bis BAT Vb/Vc				
Handwerker				
Bibl.: bitte Beamtenstellen berücksichtigen				
Gesamt	0	1	1	0%

11. Drittmittelbeschäftigte (Stand 20.05.03)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
WIMI	2,25	19,75	22,25	10,11%
NIWI	0	1	1	0%
Gesamt	2,25	20,75	23,25	9,68%

12. Lehrbeauftragte (Stand 20.05.03)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
Bitte ausfüllen:				
Anzahl				
SWS				
Gesamt	0	0	0	0%

13. Stud. Und wiss. Hilfskräfte (Stand 20.05.03)

Stellen	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
SHK	9	36	45	25%

WHK				
Gesamt	9	36	45	25%

14. Auszubildende (Stand 20.05.03)

Ausbildungsberuf	weiblich	männlich	insg.	Frauenanteil in %
Gesamt	0	0	0	0%

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