



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

**Frauenförderplan der Zentralverwaltung einschließlich
der Abteilungsverwaltungen Höxter, Meschede und Soest
der Universität-Gesamthochschule Paderborn**

Universität Paderborn

Paderborn, 2002

urn:nbn:de:hbz:466:1-23662



Amtliche Mitteilungen

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

Frauenförderplan

der Zentralverwaltung

einschließlich

der Abteilungsverwaltungen

Höxter, Meschede und Soest

der Universität – Gesamthochschule

Paderborn

vom 10. Dezember 2001

2. Dezember 2002

Jahrgang 2002
Nr. 37

1

Frauenförderplan
der
Zentralverwaltung einschließlich der Abteilungsverwaltungen
Höxter, Meschede und Soest
der
Universität - Gesamthochschule Paderborn

Vom 10. Dezember 2001

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität - Gesamthochschule Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität - Gesamthochschule Paderborn nachstehender

Frauenförderplan für die Zentralverwaltung einschließlich der
Abteilungsverwaltungen Höxter, Meschede und Soest

erlassen.

Dieser 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

1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Eine detaillierte Darstellung der im Oktober 2000 vorhandenen Beschäftigten enthält der „Anhang - Statistiken und Daten“. Daraus ergibt sich folgende Kurzübersicht:

Beamte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
h. D.	-	5	0 %
g. D.	13	20	39,39 %
m. D.	2	6	25 %
Angestellte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
h. D.	4	9	30,77 %
g. D.	5	19	20,83 %
m. D.	46	37	55,42 %
Arbeiter	weibl.	männl.	Frauenanteil %
Lohn-Gruppe 9 - 4	2	53	3,64 %
Lohn-Gruppe 4/3 - 1	1	8	11,11 %

Auszubildende	weibl.	männl.	Frauenanteil %
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	11	1	91,66 %

Bei den

- Beamten (in allen Laufbahngruppen)
- Angestellten (in den Vergütungsgruppen entsprechend dem höheren und gehobenen Dienst)
- Arbeitern

sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Lediglich bei den Angestellten in Vergütungsgruppen, die dem mittleren Dienst entsprechen, ist ein Frauenanteil von rd. 55 % erreicht.

Bestehende Ungleichgewichte abzubauen ist nur im Rahmen kontinuierlicher Maßnahmen, d.h. vorrangige Berücksichtigung von Frauen

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

möglich. Die sich unter diesem Blickwinkel ergebenden Möglichkeiten werden nachstehend dargestellt.

2. Prognose

Nachstehend berücksichtigt sind die voraussichtlich bis 30.06.2004 aus Altersgründen **planmäßig** frei werdenden Stellen.

Darüber hinaus können noch weitere Stellen aus **Altersgründen** frei werden. Hierbei ist jedoch ein hoher Unsicherheitsfaktor gegeben, da lebensältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, egal ob im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis beschäftigt, jeweils einen mehrjährigen Zeitrahmen zur Verfügung haben, in dem sie den Termin ihrer Pensionierung/Verrentung selbst bestimmen können, in der Regel zwischen dem 63. und 65. Lebensjahr.

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 30.06.2004 voraussichtlich frei werdende und aus heutiger Sicht wieder besetzbare Stellen:

Beamte	
höherer Dienst	2
gehobener Dienst	2
mittlerer Dienst	1

Angestellte

gehobener Dienst	1
mittlerer Dienst	1

Arbeiter

Lohngruppe 9 - 4	2
------------------	---

Bei den **Beamten** und **Angestellten** wird angestrebt, **mindestens die Hälfte** der frei werdenden Stellen mit **Frauen** zu besetzen. Bei der Wiederbesetzung einer der beiden Beamtenstellen des höheren Dienstes handelt es sich um die Stelle des Technischen Dezernenten. Hier werden besondere Anstrengungen unternommen um diese Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Die drei Arbeiterstellen sind mit technisch hoch qualifizierten Handwerkern/Facharbeitern besetzt. Angesichts der geringen Zahl von Frauen mit einer entsprechenden Ausbildung werden besondere Anstrengungen zur Gewinnung von Frauen unternommen. Falls die Bewerberinnen-Situation ungünstig sein sollte, wird angestrebt, zumindest in den Eingangsgruppen (Lohngruppen 4/4a, 5/5a) weibliche Nachwuchskräfte einzustellen, die dann nach Erwerb entsprechender Berufserfahrung „aufrücken“ sollen.

3. Zielvorgaben

- 3.1** Die vorstehend unter 2. genannten **freiwerdenden Stellen** werden unter Berücksichtigung von § 7 Landesgleichstellungsgesetz, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt.

Entsprechendes gilt für die Vergabe **höherwertiger Stellen** durch bevorzugte Beförderung bzw. Höhergruppierung von Frauen.

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

Diese Zielsetzung steht jedoch unter dem Vorbehalt, dass der Hochschule der entsprechende Handlungsrahmen trotz verstärkter Einflussmöglichkeiten von außen (z.B. Personalagentur) verbleibt.

- 3.2** Nach dem Stand 10/2000 beschäftigt die Hochschule insgesamt 62 **Auszubildende** (darunter 26 Frauen) in verschiedenen Ausbildungsberufen. Davon werden 12 Auszubildende im Ausbildungsberuf **Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation** unmittelbar in der Zentralverwaltung ausgebildet. Traditionsgemäß wird dieser Ausbildungsberuf besonders stark von Frauen nachgefragt, dementsprechend sind von diesen 12 Auszubildenden 11 weiblich (91,66 %). Auch zukünftig werden für den Ausbildungsberuf **Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation** entsprechend der Nachfrage Bewerberinnen eingestellt.

In den **anderen Ausbildungsberufen**, die überwiegend technisch ausgerichtet und deshalb in den Fachbereichen angesiedelt sind (Stand: 10/2000 = 15 weibliche und 35 männliche Auszubildende) dominieren (nach der noch immer existierenden Geschlechterverteilung) männliche Auszubildende. Um hierbei eine Änderung zu erreichen, wird zukünftig in den Fachbereichen und bei den Ausbildern verstärkt um die Bereitschaft zur Ausbildung von Frauen geworben. Noch wichtiger ist aber, das Berufsinteresse und damit das Bewerbungsverhalten von Schülerinnen zu ändern.

Zu diesem Zweck werden im Rahmen der Ausbildungsplatz-/Ausschreibungsverfahren verstärkt Frauen angesprochen. Dabei sollen insbesondere auch die Berufsberatungen der Arbeitsämter beteiligt werden. Ziel ist, bei der Wiederbesetzung von Ausbildungsplätzen durch verstärkte Einstellung weiblicher Auszubildender die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen.

4. Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der Personalentwicklung sollen Frauen durch die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen qualifiziert werden, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen. 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 sollen bedarfsgerecht frauenspezifische Themen angeboten werden.

Für das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsprogramm sollen verstärkt qualifizierte Referentinnen gewonnen werden.

Die hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsangebote werden so terminiert, dass auch Teilzeitbeschäftigte (die Mehrzahl sind Frauen) während der Arbeitszeit die Möglichkeit der Teilnahme erhalten, d.h. solche Seminare pp. sollen vorrangig vormittags angeboten werden.

Um Frauen die Teilnahme an frauenspezifischen 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 ist in diesen Fällen ausnahmsweise unmittelbar formlos an das Gleichstellungsbüro zu richten.

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, ist gemäß § 13 Landesgleichstellungsgesetz im Rahmen der rechtlichen Regelungen zu ent-

sprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

- 5.2** Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Wünschen auf individuelle Festsetzung der Kernzeit soll - soweit nicht zwingende Belange entgegenstehen - entsprochen werden.
- 5.3** Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- 5.4** Um den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten, sollen bei der Einstellung von Aushilfskräften (z.B. Mutterschaftsvertretung) beurlaubte Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden.
- 5.5** Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21.12.2000 - BGBl. 2000 S. 1966 - wird berücksichtigt.

6. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Beschwerden über sexuelle Diskriminierung sowie Beschwerden von Frauen über sexuelle Belästigung/Gewalt am Arbeitsplatz ist umgehend nachzugehen, um ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zu ahnden bzw. evtl. Wiederholung vorzubeugen. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den betroffenen Frauen erfolgen.

Betroffene Frauen dürfen nicht beruflich oder sonst wie benachteiligt werden.

Das „Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)“ - BGBl. 1994, S. 1406, 1412 - ist zu beachten

7. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Frauen sollen ermutigt werden, sich an der Selbstverwaltung der Hochschule zu beteiligen. Die entsprechenden Möglichkeiten sind ihnen einzuräumen; dienstliche Nachteile dürfen nicht eintreten.

8. Berichtspflicht

Die Kanzlerin berichtet zur Mitte der Geltungsdauer des Frauenförderplans schriftlich über dessen Einhaltung.

9. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren, beginnend am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität – Gesamthochschule Paderborn.

Paderborn, den 10. Dezember 2001

gez. Dr. Beate Wieland

(Die Kanzlerin)

gez. Irmgard Pilgrim

(Die Gleichstellungsbeauftragte)

Anhang - Statistiken und Daten

zum Frauenförderplan der

Zentralverwaltung einschließlich der

Abteilungsverwaltungen Höxter, Meschede und Soest der

Universität – Gesamthochschule Paderborn

Stand: 10/2000

1. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Zentralverwaltung (einschl. TBD)

1.1 Beamtinnen/Beamte

<u>Besoldungsgruppe</u>	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>	<u>insges.</u>	<u>Frauenanteil in %</u>
<u>Höherer Dienst:</u>				
A 16 – LRD- Dezentert	0	1	1	0 %
A 15 – RD/RBauD- Dezentenent	0	4	4	0 %
A 14 – ORR	0	0	0	0 %
A 13 – RR	0	0	0	0 %
Gesamt	0	5	5	0 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	0	0	0	0 %
<u>Gehobener Dienst:</u>				
A 13 – ROAR/RBauOAR	0	4	4	0 %
A 12 – RAR	0	5	5	0 %
A 11 – RA	3	4	7	42,86 %
A 10 – ROI	5	2	7	71,43 %
A 9 – RI	5	3	8	62,5 %
Gesamt	13	18	31	41,94 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	6	0	6	100 %
<u>Mittlerer Dienst:</u>				
A 9 – RAI	0	2	2	0 %
A 8 – RHS	1	2	3	33,33 %
A 7 – ROS	1	1	2	50 %
A 6 – RS	0	1	1	0 %
Gesamt	2	6	8	25 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	1	0	1	100 %
<u>Beurlaubte Beamtinnen/Beamte:</u>				
Höherer Dienst	1	0	1	100 %
Gehobener Dienst	3	0	3	100 %
Mittlerer Dienst	3	0	3	100 %
Gesamt	7	0	7	100 %

1.2 Angestellte

<u>Vergütungsgruppe</u>	<u>weiblich</u>	<u>männlich</u>	<u>insges.</u>	<u>Frauenanteil in %</u>
<u>Höherer Dienst:</u>				
BAT Ia	0	1	1	0 %
BAT Ib	2	6	8	25 %
BAT IIa	2	2	4	50 %
Gesamt	4	9	13	30,77 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	0	0	0	0 %
befristete Beschäftigte:	1	0	1	100 %
<u>Gehobener Dienst:</u>				
BAT IIa/III	0	1	1	0 %
BAT III	0	4	4	0 %
BAT IVa	5	3	8	62,5 %
BAT IVb	0	9	9	0 %
BAT Vb	0	1	1	0 %
Gesamt	5	18	23	21,74 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	3	0	3	100 %
befristete Beschäftigte:	1	1	2	50 %
<u>Mittlerer Dienst:</u>				
BAT Vb	3	12	15	20 %
BAT Vc	7	6	13	53,85 %
BAT VIb	15	3	18	83,33 %
BAT VII	11	10	21	52,38 %
BAT VIII – X	3	2	5	60 %
Gesamt	39	33	72	54,17 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	21	0	21	100 %
befristete Beschäftigte:	11	1	12	91,67 %
<u>Beurlaubte Angestellte:</u>				
Höherer Dienst	1	0	1	100 %
Gehobener Dienst	0	0	0	0 %
Mittlerer Dienst	8	0	8	100 %
Gesamt	9	0	9	100 %

1.3 Arbeiter (HWD und TBD)

Lohngruppe	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
L-Gruppe 9 – 4	2	41	43	4,65 %
L-Gruppe 4/3 – 1	1	7	8	12,5 %
Gesamt	3	48	51	5,88 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	1	2	3	33,33 %
befristete Beschäftigte:	0	0	0	0 %
Beurlaubte Arbeiter:				
L-Gruppe 9 – 4	0	0	0	0 %
L-Gruppe 4/3 – 1	0	0	0	0 %
Gesamt	0	0	0	0 %

2. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Abteilungsverwaltungen einschließlich HWD und TBD

2.1 Abteilung Höxter

Bes.-/Verg.-

Lohngruppe	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
BAT IVa – Verw. Ang.	0	1	1	0 %
BAT Vc – Verw. Ang.	0	1	1	0 %
BAT VII – Verw. Ang.	2	1	3	66,67 %
Lohngruppe 9 – 4	0	6	6	0 %
Lohngruppe 4/3 – 1	0	0	0	0 %
Gesamt	2	9	11	18,18 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	0	0	0	0 %
Befristete Beschäftigte:	1	0	1	100 %
Beurlaubte Beschäftigte:	1	0	1	100 %

2.2 Abteilung Meschede

Bes.-/Verg.-				
Lohngruppe	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A 11 – RA	0	1	1	0 %
BAT VIb – Verw. Ang.	2	0	2	100 %
BAT VII – Verw. Ang.	1	1	2	50 %
Lohngruppe 9 – 4	0	1	1	0 %
Lohngruppe 4/3 – 1	0	0	0	0 %
Gesamt	3	3	6	50 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	1	0	1	100 %
Befristete Beschäftigte:	1	0	1	100 %
Beurlaubte Beschäftigte:	1	0	1	100 %

2.3 Abteilung Soest

Bes.-/Verg.-				
Lohngruppe	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A 11 – RA	0	1	1	0 %
BAT Vc – Verw. Ang.	1	0	1	100 %
BAT VII – Verw. Ang.	1	1	2	50 %
Lohngruppe 9 – 4	0	5	5	0 %
Lohngruppe 4/3 – 1	0	1	1	0 %
Gesamt	2	8	10	20 %
Davon Teilzeitbeschäftigte:	0	3	3	0 %
Befristete Beschäftigte:	0	0	0	0 %
Beurlaubte Beschäftigte:	0	0	0	0 %

3. Auszubildende

Ausbildungsberuf	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Kauffrau/mann	11	1	12	91,66 %
für Bürokommunikation				
Gesamt	11	1	12	91,66 %
Davon beurlaubte Auszubildende:	1	0	1	100 %

Hrsg: Rektorat der Universität-Gesamthochschule Paderborn
Warburger Straße 100 · 33098 Paderborn