

Nr. 65 / 10 vom 10. Dezember 2010

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

Vom 10. Dezember 2010

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

vom 10. Dezember 2010

1 Präambel

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9.11.1999 und des vom Senats am 22.11.2000 beschlossenen und am 14.09.2005 sowie am 26.06.2009 aktualisierten 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 Geschlechtsverhältnis 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 Ausschreibungen 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.

Der Frauenanteil in dieser Statusgruppe liegt derzeit bei 20,69 % (Stand Januar 2010). Der Grund für den geringen Frauenanteil liegt u. a. am geringen Anteil an Frauen an den Informatik-Studierenden. Ziel ist es, den Anteil auf 25% zu erhöhen und den derzeitigen Stand von 20% nicht zu unterschreiten. Eine weitere Erhöhung über 25% wäre in diesem Fall unglaubwürdig. Um dieses Ziel zu erreichen, werden gezielt Frauen angesprochen, sich auf offene Stellen zu bewerben (z.B. durch Veröffentlichung auf Internetseiten im Rahmen des Frauennetzwerkes).

Weitere Informationen zu den wissenschaftlichen Angestellten finden Sie im Anhang dieses Frauenförderplans

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. Der derzeitige Frauenanteil von 14,29 % soll zukünftig auf 20% erhöht werden.

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 dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte sind über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig zu informieren.

3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das C-LAB duldet keinerlei Form von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Es verpflichtet sich, im Rahmen seiner Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen und dafür Sorge zu tragen, dass Verantwortliche bei Verstößen zur Rechenschaft gezogen werden. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens in solchen Fällen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung und des Senats der Universität eingeschaltet. Das C-LAB stellt sicher, dass aus den

eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen und beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Weitere Einzelheiten regeln die Senatsrichtlinie "Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn" vom 14. September 2005 und das „Beschäftigtenschutzgesetz“.

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 Geltungsdauer

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

6 Verabschiedung

Verabschiedet vom Vorstand des C-LAB am 02.November 2009.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 10. November 2010.

Anhang

Statistiken und Daten zum Frauenförderplan des C-LAB/Fakultät EIM 11.01.2010

1. Abschlussprüfungen

| Zeitraum | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil in % |
|-------------------------|----------|----------|-----------|-------------------|
| 2006 | 3 | 8 | 11 | 27,27 |
| 2007 | 7 | 17 | 24 | 29,17 |
| 2008 | 6 | 15 | 21 | 28,57 |
| 2009 | 2 | 19 | 21 | 9,52 |
| Gesamt / 4 Jahre | 18 | 59 | 77 | 23,38 |

2. Promotionen

| Zeitraum | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil in % |
|-------------------------|----------|----------|-----------|-------------------|
| 2006 | 1 | 3 | 4 | 25,00 |
| 2007 | 0 | 2 | 2 | 0,00 |
| 2008 | 0 | 4 | 4 | 0,00 |
| 2009 | 1 | 3 | 4 | 25,00 |
| Gesamt / 4 Jahre | 2 | 12 | 14 | 14,29 |

3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil in % | |
|------------------------|------------|----------|-----------|-------------------|-------|
| A 16 Ltd. Direktor/in | | | | | |
| A 15 Direktor/in | | | | | |
| A 14 Oberrätin/Oberrat | | | | | |
| A 13 Rätin/Rat | | | | | |
| E 13 TV-L | Wiss. Ang. | 6 | 23 | 29 | 20,69 |
| Gesamt | | 6 | 23 | 29 | 20,69 |

4. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil in % |
|-------------------------------|----------|----------|-----------|-------------------|
| gehobener Dienst ab E 9 TV- L | 0 | 1 | 1 | 0,00 |
| mittlerer Dienst | | | | |
| Handwerker | | | | |
| Gesamt | 0 | 1 | 1 | 0,00 |

5. Drittmittelbeschäftigte

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil in % |
|---------------|----------|----------|-----------|-------------------|
| WIMI | 5 | 16 | 21 | 23,81 |
| NIWI | 0 | 1 | 1 | 0,00 |
| Gesamt | 5 | 17 | 22 | 22,73 |

6. Stud. und wiss. Hilfskräfte

| Stellen | weiblich | männlich | insgesamt | Frauenanteil in % |
|---------------|----------|----------|-----------|-------------------|
| SHK | 5 | 30 | 35 | 14,29 |
| WHK | 0 | 0 | 0 | 0,00 |
| Gesamt | 5 | 30 | 35 | 14,29 |

Daten zu Studienanfängerinnen/Studienanfängern, Studierenden, Graduiertenstipendien, Habilitationen und Professuren sind im C-LAB nicht relevant.