

Nr. 39 / 10 vom 10. August 2010

**Frauenförderplan**  
**des Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ)**  
**zur Gleichstellung von Frauen und Männern**  
**der Universität Paderborn**

**Vom 10. August 2010**

**Frauenförderplan  
des Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ)  
zur Gleichstellung von Frauen und Männern  
der Universität Paderborn**

**Vom 10. August 2010**

Aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 10. Juni 2009 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtlichen Mitteilungen“ Nr. 37 vom 26. Juni 2009) wird nachstehender frauenförderplan erlassen:

## **1 Präambel**

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 22.11.2000 beschlossenen und am 10.06.2009 aktualisierten Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern (veröffentlicht am 26.06.2009) wird nachstehender Frauenförderplan für das Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung, nachfolgend PLAZ genannt, von dessen Direktorium verabschiedet.

Das Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ) ist eine Organisationseinheit nach § 26 Abs. 5 HG der Universität Paderborn mit dem Ziel, das Zusammenwirken der verschiedenen Fächer in der Lehrerausbildung zu fördern. Das PLAZ versteht sich als eine Forschungs- und Entwicklungsagentur mit professionellem Querschnittsmanagement, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben eng mit den Fakultäten zusammenarbeitet. Gleichzeitig versteht sich das PLAZ – über die Universität hinaus – als Ansprechpartner für die mit Schule und Lehrerbildung befassten Personen und Institutionen der Region.

Zur Wahrnehmung der Aufgaben sind im PLAZ Projektgruppen aus Lehrenden, Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des PLAZ eingerichtet.

Was die Beschäftigten im PLAZ angeht, wird grundsätzlich für jede der Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Da die Ziele erreicht sind, besteht gegenwärtig kein Handlungsbedarf für weitergehende Maßnahmen.

Zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im PLAZ beschäftigten Frauen bestehen Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten sollen. Insbesondere ist das PLAZ bestrebt, die Beschäftigungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit dem keine dienstlichen Belange entgegen stehen.

Auch bei zukünftigen Stellenbesetzungen werden Frauen in besonderer Weise, z.B. in öffentlichen Ausschreibungen, zur Bewerbung aufgefordert, insbesondere um den Frauenanteil in Statusgruppen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

## **2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des PLAZ**

Im PLAZ existieren folgende Statusgruppen: wiss. Beschäftigte, abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer, nichtwissenschaftliche Beschäftigte sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte (WHK und SHK).

## **2.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung**

Die jeweiligen direkten Vorgesetzten der Beschäftigten sind über die Eingruppierungsmöglichkeiten und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen informiert.

Im Bereich „Technik und Verwaltungen“ ist eine Mitarbeiterin beschäftigt, so dass der aktuelle Stand des Frauenanteils bei 100% liegt. Während der Geltungsdauer dieses Förderplans sind voraussichtlich keine weiteren Stellen in Technik und Verwaltung zu besetzen.

## **2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer**

In der Gruppe der „Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ (inklusive Projektstellen) ist eine Erhöhung des Frauenanteils nicht notwendig. Zurzeit beträgt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 80 %.

Im Bereich der „Abgeordneten Lehrerinnen und Lehrer“ sind sämtliche Stellen durch Frauen besetzt.

## **2.3 WHK- und SHK-Stellen**

Offene Stellen in diesem Bereich werden vom PLAZ (z. B. im Internet oder am Schwarzen Brett innerhalb der Universität) bekannt gemacht.

Zurzeit liegt hier der Frauenanteil bei 60 %.

## **2.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die Präsenzzeiten im PLAZ sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter Beachtung von deren familiären Betreuungsaufgaben und der dienstlichen Belange geregelt. Auch bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen werden diese Zeiten berücksichtigt. Darüber hinaus wird in begründeten Fällen (z. B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege hilfsbedürftiger Personen) die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z. B. zu Hause) ermöglicht, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

## **2.5 Fort- und Weiterbildung**

Das PLAZ fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße. Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit ermöglicht, sofern dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig informiert. Die Fort- und Weiterbildungsangebote werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen in Anspruch genommen.

## **2.6 Studium und Lehre**

Das PLAZ hat sich u.a. im Rahmen der Einführung des Profils „Umgang mit Heterogenität“ dafür eingesetzt, dass Themen der Gender Studies im Lehramtsstudium an Bedeutung gewinnen. Dieses Profil ist auch für die Lehrerfortbildung von Bedeutung.

## **3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Das PLAZ 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 des Senats der Universität eingeschaltet. Das PLAZ stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen. Nähere Einzelheiten regeln die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ vom 14. 9. 2005 und das Beschäftigtenschutzgesetz.

## **4 Berichtspflicht**

Die Geschäftsführung des PLAZ berichtet nach Geltungsablauf dieses Frauenförderplans dem Direktorium des PLAZ schriftlich über die Maßnahmen und die erreichten Ziele.

## **5 Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan gilt zunächst für die Dauer von 3 Jahren. Nach Ablauf dieses Zeitraumes ist er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

## **6 Verabschiedung**

Verabschiedet vom Direktorium des PLAZ in der Sitzung vom 14. April 2010.

## **7 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats der Universität Paderborn wurde in das Verfahren zur Aufstellung des Frauenförderplans des PLAZ einbezogen, und sie wird an der Durchführung fortwährend beteiligt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 09. Juni 2010.

## Anhang - Statistiken und Daten

### zum Frauenförderplan des Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ)

#### 1. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und abgeordnete Lehrerinnen und Lehrern (Personenbezogene Statistik; teilweise nur Stellenanteile)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
TVL 15 (Dauerstelle)	1		1	100 %
TVL 13 (davon 1 Dauerstelle)	4	1	5	80 %
Abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer	3		3	100 %
Gesamt:	8	1	9	ca. 90 %

#### 2. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Sekretariat	1		1	100%
Gesamt:	1		1	100%

#### 3. Drittmittelbeschäftigte (wiss. Mitarbeiter)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
TVL 13		1	1	0 %
Gesamt:		1	1	0 %

#### 4. Stud. und wiss. Hilfskräfte

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WHK	1		1	100 %
SHK	3	3	6	50 %
Gesamt:	4	3	7	ca. 60 %