

Nr. 60 / 09 vom 27. November 2009

**Frauenförderplan
der Zentralverwaltung
der Universität Paderborn**

Vom 27. November 2009

**Frauenförderplan
der Zentralverwaltung der
Universität Paderborn**

Vom 27. November 2009

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 für die Zentralverwaltung

erlassen. Der bisher gültige Frauenförderplan vom 16. November 2005 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 der Genderaspekte (Geschlechtergerechtigkeit) in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen, Verfahren und Maßnahmen.

1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Das neue Tarifrecht in Form des TV-L (vom 12.10.2006) hat die Unterteilung in Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter aufgegeben; die gemeinsame Bezeichnung lautet nunmehr (Tarif-) Beschäftigte. Nachfolgende Erläuterungen und Statistiken wurden begrifflich entsprechend angepasst.

Die Beschäftigtenstruktur stellt sich nach dem Stand vom 31.12.2008 wie folgt dar:

1.1 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte

1.1.1 Beamtinnen/Beamte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
mittlerer Dienst	3	5	37,5
<i>davon Teilzeit</i>	2	0	100,0
gehobener Dienst	22	12	64,7
<i>davon Teilzeit</i>	6	2	75,0
höherer Dienst	2	5	28,6
<i>davon Teilzeit</i>	0	0	entfällt

1.1.2 Tarifbeschäftigte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
einfacher Dienst (vergleichbar)	1	6	14,3
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	100,0
mittlerer Dienst (vergleichbar)	46	49	48,4
<i>davon Teilzeit</i>	20	4	83,3
gehobener Dienst (vergleichbar)	17	32	34,7
<i>davon Teilzeit</i>	8	3	72,7
höherer Dienst (vergleichbar)	11	13	45,8
<i>davon Teilzeit</i>	3	1	75,0

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	weibl.	männl.	Frauenanteil %
höherer Dienst	1	3	25,0
<i>davon Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>50,0</i>

Der allgemeinen Verwaltung sind vier Wissenschaftlich Beschäftigte der Entgeltgruppe des (vergleichbar) höheren Dienstes zugeordnet, die befristet im Projekt „PAUL“ und in der „Gesunde(n) Hochschule“ tätig sind.

Bei den Beamtinnen/Beamten in den Laufbahngruppen des mittleren und höheren Dienstes sind Frauen mit 37,5 % und 28,6 % unterrepräsentiert, in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes dagegen mit 64,7 % überrepräsentiert. Bei den Beschäftigten in Entgeltgruppen, die vergleichbar dem mittleren und höheren Dienst entsprechen, beträgt der Frauenanteil deutlich über 40 %, in den Entgeltgruppen vergleichbar dem gehobenen Dienst rd. 35 %.

In der Führungsebene Dezernate sind fünf Dezernatsleitungen mit zwei Frauen (Tarifbeschäftigte des vergleichbar höheren Dienstes) und drei Männern (2 Beamte des höheren Dienstes und 1 Tarifbeschäftigter des vergleichbar höheren Dienstes) besetzt. Die Dezernate sind in 22 Sachgebiete unterteilt, die von 11 Frauen und 11 Männern geleitet werden.

Die Stabsstellenleitungen „Uniconsult“, und „Informationstechnische Dienste der ZV“ sind mit Männern besetzt, die in Entgeltgruppen vergleichbar dem höheren Dienst eingruppiert wurden. Das „Justizariat“ wird von einer Beamtin des höheren Dienstes geleitet.

Bestehende Ungleichgewichte abzubauen ist nur im Rahmen kontinuierlicher Maßnahmen

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

1.3 Auszubildende

	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil
Bürokauffrau/-mann	1	1	0	0,0%
Chemielaborant/-in	8	3	5	62,5%
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	2	1	1	50,0%
Industriemechaniker/in	11	10	1	9,1%
Mikrotechnologe/in	5	4	1	20,0%
Physiklaborant/in	3	1	2	66,7%
Werkzeugmechaniker/in	9	9	0	0,00%
Verwaltungsfachangestellte/r	8	3	5	62,5%
Fachinformatiker/in	15	10	5	33,3%
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, FR Bibl.	1	0	1	100,00%
Werkstoffprüfer/in	2	2	0	0,00%
Gesamt	65	44	21	32,3%

Nach dem Stand vom 31.12.2008 beschäftigt die Hochschule in verschiedenen Ausbildungsberufen insgesamt 65 Auszubildende, darunter 21 Frauen (Frauenanteil 32,3 %). Die Auszubildenden sind organisatorisch der Zentralverwaltung zugeordnet.

In der Zentralverwaltung werden derzeit ein Mann zum Bürokaufmann und acht Personen zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet, darunter fünf Frauen (Frauenanteil 55,6 %).

In den Ausbildungsberufen, die überwiegend naturwissenschaftlich/technisch ausgerichtet und deshalb in den Fakultäten angesiedelt sind, dominieren männliche Auszubildende (15 weibliche und 40 männliche Auszubildende, Frauenanteil 27,3 %). Um hierbei eine Änderung zu erreichen, wird zukünftig 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 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 beteiligt. Ziel ist es, bei der Wiederbesetzung von Ausbildungsplätzen durch verstärkte Einstellung weiblicher Auszubildender die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen.

Es ist beabsichtigt, einen Leitfaden zur Besetzung von Ausbildungsplätzen zu erstellen, der Hilfestellung vom Auswahlverfahren bis zur Beendigung der Ausbildung geben soll.

2. Prognose

Bis zum 31.12.2011 werden aus Altersgründen **planmäßig** 9,5 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.

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 31.12.2011 voraussichtlich frei werdende und wieder besetzbare Stellen:

Beamtinnen/Beamte

höherer Dienst	0
gehobener Dienst	1 Mann (A 11)
mittlerer Dienst	0

Tarifbeschäftigte

höherer Dienst (vergleichbar)	1 Mann (EG 14)
gehobener Dienst (vergleichbar)	2 Männer (beide EG 9)
mittlerer Dienst (vergleichbar)	1,5 Frauen (halbe Stelle EG 5, volle Stelle EG 6)
	4 Männer (2 x EG 7, 2 x EG 9)

Im Wege des Vorgriffs wurden bereits 4 der künftig frei werdenden Stellen (9,5) mit Frauen besetzt. Dabei handelt es sich um jeweils eine Stelle der Entgeltgruppe E 5, E 6 und E 8 sowie eine Beamtenstelle der Besoldungsgruppe A 9. Es wird angestrebt, zumindest eine Stelle im technischen Bereich (vergleichbar mittlerer Dienst EG 7) mit einer Frau zu besetzen. Eine Stelle des vergleichbar höheren Dienstes wurde im Wege des Vorgriffs ausgeschrieben; die Bewerberlage konnte noch nicht ausgewertet werden; es ist jedoch zu erwarten, dass sich qualifizierte Frauen beworben haben.

Eine weitere Stelle des vergleichbar gehobenen Dienstes befindet sich nach Ablauf der Ausschreibungsfrist im Auswahlverfahren. Es haben sich qualifizierte Frauen beworben; eine Entscheidung konnte noch nicht getroffen werden. Die Chancen der Stellenbesetzung durch eine Frau werden als aussichtsreich gewertet.

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. 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, 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 frauenspezifische Themen angeboten.

Aktuell werden zwei Frauen, die vergleichbar dem mittleren Dienst zuzuordnen sind, im Rahmen eines H 2-Lehrganges für höherwertige Aufgaben qualifiziert. Nach Ablegen der Prüfung ist beabsichtigt, ihnen Aufgaben des gehobenen Dienstes (vergleichbar) unter Berücksichtigung verfügbarer freier Stellen zu übertragen.

Für das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsprogramm wurden bisher verstärkt qualifizierte Referentinnen gewonnen; entsprechende Bemühungen sollen auch künftig erfolgen. Im aktuellen Programm 2008/2009 sind 61 Referentinnen/Referenten benannt, darunter 37 Frauen (Frauenanteil 60,7 %).

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. Aktuell arbeiten zwei männliche Beschäftigte der Zentralverwaltung teilweise am häuslichen Arbeitsplatz.
- 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 wer-

den. 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“ 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 „Bedarfserhebung zur Telearbeit“, „Einrichtung eines Eltern-Service-Büros“, „Hochschul-Eltern-Paket“, „Kinderbetreuungskonzept“, „Verankerung der Familienorientierung in Grundsatzpositionen der Universität“ durchgeführt. Die Re-Auditierung nach drei Jahren zur Bestätigung des Zertifikats und zur weiteren Optimierung als familiengerechte Hochschule erfolgte am 24.11.2008. Im Rahmen einer weiteren Zielvereinbarung verpflichtet sich die Universität, familienfreundliche Maßnahmen auszubauen. Beabsichtigt ist unter anderem, Beschäftigten Hilfestellung bei der Pflege von Angehörigen anzubieten (flexible Arbeitszeitgestaltung, Vermittlung von Pflegediensten), die Möglichkeit von Telearbeit zu optimieren, einen Dual Career Service einzurichten, einen Newsletter `Uni-Kids´ (u. a. für Eltern der Beschäftigten) zu entwickeln und die Kinderbetreuung auszuweiten. Am 17.06.2009 wurde der Universität erneut das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ verliehen.

6. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Beschwerden über sexuelle Diskriminierung/sexuelle Belästigung bzw. sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz wird umgehend nachgegangen, 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 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

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

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

9. Geltungsdauer

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

Verabschiedet durch den Senat am 11. November 2009.

Paderborn, den 27. November 2009

Der Kanzler

gez. Jürgen Plato

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule

gez. Irmgard Pilgrim