

Bericht zum Frauenförderplan des Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung – PLAZ-Professional School (PLAZ)

Das Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung – PLAZ-Professional School verabschiedete am 22.09.2016 einen Frauenförderplan, der nach Beschluss des Senats der Universität Paderborn am 16.12.2016 veröffentlicht wurde und somit bis zum 15.12.2019 gilt. Gemäß § 5 a, Absatz 6 des Landesgleichstellungsgesetzes ist nach Ablauf des Frauenförderplans ein Bericht zu erstellen.

Frauenanteil bei den Beschäftigten des PLAZ

Im PLAZ gibt es folgende Statusgruppen:

Wissenschaftliches Personal (Haushalts- und Drittmittelstellen)

Abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer

Nichtwissenschaftliches Personal

SHK, WHB und WHK.

Der nachfolgenden vergleichenden Übersicht ist zu entnehmen, dass sowohl im abgelaufenen als auch im aktuellen Frauenförderplan des Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung – PLAZ-Professional School keine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt.

Statusgruppe	Personen 2010			Personen 2013			Personen 2016			Personen 2019		
	insg.	w	w in %	insg.	w	w in %	insg.	w	w in %	insg.	w	w in %
Wiss. Beschäftigte TVL 15	1	1	100	1	1	100	1	1	100	1	1	100
TVL 13 (Vollzeit- und Teilzeitkräfte)	18	4	80	11	9	82	24	20	83	24	18	75
Abgeordnete Lehre- rinnen/ Lehrer	3	3	100	3	3	100	3	3	100	4	4	100
Drittmittel- beschäftigte	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Nichtwissenschaft- liche Beschäftigte	1	1	100	2	2	100	3	3	100	5	4	80
Stud. und wiss. Hilfskräfte												
SHK/ WHB	6	3	50	11	7	64	21	15	71	21	17	81
WHK	1	1	100	2	1	50	1	1	100	0	0	0

w = weiblich

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf (Ziffer 2.4 des Frauenförderplans)

Die Beschäftigungszeiten im PLAZ wurden unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange individuell geregelt. Die Flexibilität spiegelt sich in den Verträgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, in denen die wöchentliche Arbeitszeit individuell festgesetzt wurde. In begründeten Fällen ist die Arbeit außerhalb der Dienststelle im Sinne einer Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf ermöglicht worden. Hier sind entsprechende Telearbeit-Anträge auf dem Dienstweg gestellt und genehmigt worden. Das PLAZ hat es Beschäftigten, die zur Betreuung ihrer Kinder ihre Tätigkeit unterbro-

chen haben, ermöglicht, während dieser Zeit den Anschluss an das PLAZ zu erhalten. Für Beschäftigte, die vorzeitig in die Beschäftigung zurückkehren wollten; wurden Lösungen gefunden. Vor Ablauf von Beurlaubungen und Elternzeiten wurden Beratungsgespräche geführt, in denen die Beschäftigten über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert wurden. Die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz wurde erreicht. Einarbeitungshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen wurden gewährt, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu fördern. Ein Mitarbeiter hat Elternzeit genommen; er wurde darin unterstützt. Die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, wurde seitens des PLAZ im Rahmen des geltenden Rechts unterstützt.

Fort- und Weiterbildung (Ziffer 2.5 des Frauenförderplans)

Die Fort- und Weiterbildung von Frauen und Männern wird im Rahmen der Möglichkeiten des PLAZ gefördert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des PLAZ nehmen die Angebote der Internen Fortbildung wahr. Sie besuchen darüber hinaus regelmäßig Fachtagungen, um sich in ihren Arbeitsbereichen fortzubilden. Gelegentlich besuchen sie externe Fortbildungen. Beurlaubte Beschäftigte wurden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

Qualifikationsvorhaben von wiss. Personal sind dem PLAZ ein großes Anliegen, das Personal wird in konzeptioneller und arbeitsorganisatorischer Hinsicht unterstützt. Eine weibliche wissenschaftliche Beschäftigte des PLAZ hat im Berichtszeitraum ihre Promotion abgeschlossen. Die nachfolgende Tabelle liefert eine Übersicht im Detail.

zum Zeitpunkt der Erstellung im PLAZ tätige befristete wiss. Mitarb.	Fort- und Weiterbildung incl. Tagungen	Promotion/ Postdoc/ Habilitation	wiss. Qualifikationen univ. und außeruniv. Bildungssektor	Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen
E13 befristet	3	1		
E13 befristet	6		1	
E13 befristet		1		
E13 befristet	1	1		
E13 befristet	2	1		
E13 befristet	4		1	
E13 befristet	3	1		
E13 befristet	7	1		
E13 befristet	1			1
E13 befristet	5		1	
E13 befristet	2		1	
E13 befristet		1		
E13 befristet	4	1		
E13 befristet	1	1		
E13 befristet	4		1	
E13 befristet	2			1
E13 befristet	2	1		
E13 befristet	2	1		
E13 befristet	2			1
E13 befristet	3	1		
20	54	12	5	3

Studium und Lehre (Ziffer 2.6 des Frauenförderplans)

Das Profil „Umgang mit Heterogenität“, in dessen Rahmen sowohl in Aus- als auch in Fortbildung Frauen- und Genderfragen eine große Bedeutung haben, hat dazu beigetragen, die Bedeutsamkeit dieser Fragen im Kontext der Lehrerbildung zu stärken. Das Profil hat sich auch im Rahmen der neuen Lehrerausbildung etabliert; es ist geplant, es zu reakkreditieren. Es wird sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudiengang die Möglichkeit der Profilbildung geboten. Veranstaltungen werden inzwischen von allen Fächern angeboten. Das Angebot wird semesterweise zusammengestellt und publik gemacht, durch Profiltage, Werkstätten und Tagungen flankiert.

Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt (Ziffer 3 des Frauenförderplans)

An den im Frauenförderplan des PLAZ und in der Senatsrichtlinie vom 10. Dezember 2015 formulierten Grundsätzen wird festgehalten. Aus dem Berichtszeitraum sind keine Vorfälle bekannt.

Paderborn, 27. September 2019