

**Bericht
über den
Frauenförderplan der Zentralverwaltung
der Universität Paderborn
2015 - 2017**

Vom Senat der Universität Paderborn wurde am 18.11.2015 der aktuelle Frauenförderplan der Zentralverwaltung beschlossen. Die Veröffentlichung erfolgte am 11.12.2015 in den „Amtliche(n) Mitteilungen“ Ausgabe 83.15; er ist für die Dauer von drei Jahren gültig (Ablauf somit am 10.12.2018). Gemäß § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes ist nach Ablauf des Frauenförderplanes ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu fertigen.

Bericht

1. Beschäftigtenstruktur 31.12.2014 und 31.12.2017 im Vergleich

Zu Ziffer 1.1 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte

1.1.1 Beamtinnen/Beamte

Laufbahn	Frauen 31.12.14	Männer 31.12.14	Frauen- anteil 31.12.14	Frauen 31.12.17	Männer 31.12.17	Frauen- anteil 31.12.17
Mittlerer Dienst	3	4	42,86 %	2	2	50 %
<i>davon Teilzeit</i>	3	0	100 %	1	0	100 %
Gehobener Dienst	23	10	69,7 %	23	10	69,7 %
<i>davon Teilzeit</i>	6	0	100 %	11	1	91,67 %
Höherer Dienst	6	2	75 %	6	2	75 %
<i>davon Teilzeit</i>	3	0	100 %	3	0	100 %

Festzustellen ist, dass die Gleichstellung im mittleren Dienst erreicht ist und die Frauenanteile im mittleren und höheren Dienst gleichbleibend hoch geblieben sind.

1.1.2 Tarifbeschäftigte

Laufbahn -vergleichbar-	Frauen 31.12.14	Männer 31.12.14	Frauen- anteil 31.12.14	Frauen 31.12.17	Männer 31.12.17	Frauen- anteil 31.12.17
Einfacher Dienst	1	6	14,29 %	0	7	0 %
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	100 %	0	0	0 %
Mittlerer Dienst	40	69	36,7 %	41	61	40,20 %
<i>davon Teilzeit</i>	19	4	82,61 %	18	1	94,74 %
Gehobener Dienst	28	40	41,18 %	42	45	48,28 %
<i>davon Teilzeit</i>	8	1	88,89 %	18	3	85,71 %
Höherer Dienst	10	11	47,62 %	17	11	60,71 %
<i>davon Teilzeit</i>	2	2	50 %	7	3	70 %

Hinweis: Tarifbeschäftigte wie folgt den Laufbahnen zugeordnet: einfacher Dienst: EG 2+3
mittlerer Dienst: EG 4 bis 8
gehobener Dienst: EG 9 bis 12
höherer Dienst: EG 13 bis 15

Der Frauenanteil im (vergleichbar) mittleren Dienst ist gestiegen. Im (vergleichbar) gehobenen Dienst ist der Frauenanteil in den letzten drei Jahren so gestiegen, dass mit 48,28 % eine Gleichstellung nahezu erreicht werden konnte. Im (vergleichbar) höheren Dienst sind jetzt die Frauen mit 60,71 % deutlich überrepräsentiert.

Bei den Auswahlentscheidungen im Rahmen von Einstellungsverfahren wird das LGG beachtet. Die Gleichstellungsbeauftragte wird beteiligt. Jede Einstellung ist eine Einzelentscheidung, bei der auch wiederum die Regelungen des LGG beachtet werden.

In den Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Es werden durch das Personaldezernat Bewerberlisten erstellt, die u.a. den Hinweis enthalten, dass bei der Auswahlentscheidung das LGG zu beachten ist und auch nach § 9 LGG in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung erfüllen.

Der Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten im (vergleichbar) einfachen, mittleren und gehobenen Dienst ist gestiegen.

Zu Ziffer 1.2

1.2 Auszubildende

	Gesamt 31.12.17	Frauen 31.12.17	Männer 31.12.17	Frauen- anteil 31.12.17
Chemielaborant/in	3	2	1	66,66 %
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	1	0	1	0 %
Fachinformatiker/in	13	3	10	23,08 %
Industriemechaniker/in	9	1	8	11,11 %
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, FR Bibl.	1	0	1	0 %
Mikrotechnologe/in	4	4	0	100 %
Physiklaborant/in	4	0	4	0 %
Sport- und Fitnesskauffrau/-mann	2	2	0	100 %
Verwaltungsfachangestellte/r	6	5	1	83,33 %
Werkstoffprüfer/in	2	0	2	0 %
Werkzeugmechaniker/in	3	0	3	0 %
Volontär/in	1	0	1	0 %
Insgesamt	49	17	32	34,69 %

Der Frauenanteil bei den Auszubildenden ist insgesamt vergleichbar geblieben.

In dem Ausbildungsberuf Chemielaboranten/-laborantinnen ist der Frauenanteil deutlich gestiegen.

In dem Ausbildungsberuf Fachinformatiker/in konnte der Frauenanteil nur schwach gesteigert werden. In den diesjährigen beiden Auswahlverfahren für diesen Beruf haben insgesamt 3 Bewerbungen von Frauen und 46 Bewerbungen von Männern vorgelegen.

Alle 3 Frauen wurden zu Vorstellungsgesprächen eingeladen; 2 Frauen haben eine Einstellungs zugesage erhalten; eine Bewerberin ist zum Vorstellungsgespräch nicht erschienen.

Die Schwankungen von Zahlen bei den Auszubildenden sind oftmals auf die Bewerberlage zurückzuführen.

Zu Ziffer 2 Prognose

Im Frauenförderplan vom 11.12.2015 wurde davon ausgegangen, dass bis Ende 2017 aus Altersgründen planmäßig 16 Stellen frei werden. Mit der Möglichkeit der Rente mit 63 hat sich die Zahl der frei werdenden Stellen in diesem Zeitraum auf 26 erhöht.

Diese frei werdenden Stellen wurden wie folgt besetzt:

Beamtinnen/Beamte

Stellen gehobener Dienst:	Bisher besetzt durch:	Nachfolge:	Frauenanteil:
A12	1 Mann	1 Mann (Tarifbesch.)	0%
A9	1 Frau	1 Frau	100%
Stellen mittlerer Dienst:	Bisher besetzt durch:	Nachfolge:	Frauenanteil:
A9	2 Männer	1 Frau / 1 Frau (Tarifbesch.)	66,66%
	1 Frau	1 Mann (Tarifbesch.)	

Tarifbeschäftigte

Stelle:	Bisher besetzt durch:	Nachfolge:	Frauenanteil:
E15UE	1 Mann	1 Frau	100%
E12	1 Mann	1 Mann	0%
E11	1 Mann	1 Mann	0%
E9B	3 Männer	2 Männer	50%
	1 Frau	2 Frauen	
E9Z	3 Frauen	5 Frauen *	100%
	1 Mann		
E8	1 Mann	1 Mann	0%
E7	6 Männer	7 Männer	0%
	1 Frau		
E6	1 Frau	1 Frau	100%
E5	1 Frau	1 Frau	100%

* 1 Stelle wurde hier mit zwei Frauen mit je 50 % der Regelarbeitszeit besetzt

Zu Ziffer 3 Zielvorgaben

Im Berichtszeitraum wurden 2 Frauen befördert (je 1 Beamtin des höheren Dienstes und eine des mittleren Dienstes).*

Höhergruppiert wurden 22 Frauen und 13 Männer (Tarifbeschäftigte)*:

Davon 13 Frauen im (vergleichbar) gehobenen Dienst
9 Frauen im (vergleichbar) mittleren Dienst

sowie 10 Männer im (vergleichbar) gehobenen Dienst
und 4 Männer im (vergleichbar) mittleren Dienst

**Daten zu den Höhergruppierungsentgeltgruppen und zu den Beförderungssämtern sind im vertraulichen Teil enthalten, der aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht veröffentlicht werden darf.*

Zu Ziffer 4 Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der Personalentwicklung wurden im Berichtszeitraum 7 Frauen und 1 Mann erfolgreich für höherwertige Tätigkeiten qualifiziert (H 2 Lehrgang). 4 Frauen und 1 Mann wurden aufgrund der Teilnahme höhergruppiert.

Im laufenden H 2 - Lehrgang befinden sich drei Frauen.

Führungskräfte-seminare wurden und werden laufend angeboten und von Frauen und Männern gleichermaßen gut angenommen.

Zu Ziffer 5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

5.1

Den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach familiengerechten Arbeitszeiten wurde entsprochen.

5.2

Die großzügigere Gestaltung der individuellen Arbeitszeit durch Wegfall der Kernzeit hat sich bewährt und wird fortgeführt.

5.3

Im Berichtszeitraum waren sind mittlerweile 6 weibliche Beschäftigte am häuslichen Arbeitsplatz im Rahmen von Telearbeit tätig. Auf die Möglichkeit der Telearbeit wurde per Rundschreiben erneut hingewiesen.

5.4

Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit wurde entsprochen.

5.5

Die Re-Auditierung zur „familiengerechte(n) Hochschule“ durch die „berufundfamilie gGmbH) erfolgte 2015; das Zertifikat wurde erneut verliehen.

Zu Ziffer 6 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Es ist kein Fall von sexueller Belästigung bekannt geworden.

Die Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen konnte ohne vorherige Stellungnahme/Zustimmung der/des Vorgesetzten erfolgen.

Zu Ziffer 7 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Frauen sind in Selbstverwaltungsgremien tätig; dienstliche Nachteile entstehen ihnen nicht. Von den vier stimmberechtigten Mitgliedern im Senat in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwei Frauen, so dass der Frauenanteil hier bei 50 % liegt.

Zu Ziffer 8 Berichtspflicht

Es wurde ein Bericht zum Abschluss der Laufzeit erstellt.

Zu Ziffer 9

Ein aktualisierter Gleichstellungsplan wird vor Ablauf des derzeitigen Frauenförderplans erstellt.

Paderborn, 20. März 2019

Im Auftrag

gez. Dr. Christian Winsel