

**Bericht  
über den  
Frauenförderplan der Zentralverwaltung  
der Universität Paderborn  
2012 - 2014**

Vom Senat der Universität Paderborn wurde am 14.11.2012 der aktuelle Frauenförderplan der Zentralverwaltung beschlossen. Die Veröffentlichung erfolgte am 12.12.2012 in den „Amtliche(n) Mitteilungen“ Nr. 52; er ist für die Dauer von drei Jahren gültig (Ablauf somit am 11.12.2015). Gemäß § 5 a des Landesgleichstellungsgesetzes ist nach Ablauf des Frauenförderplanes ein Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu fertigen.

**Bericht**

**Beschäftigtenstruktur 31.12.2011 und 31.12.2014 im Vergleich**

**Zu Ziffer 1.1 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte**

**1.1.1 Beamtinnen/Beamte**

Laufbahn	Frauen 31.12.11	Männer 31.12.11	Frauen- anteil 31.12.11	Frauen 31.12.14	Männer 31.12.14	Frauen- anteil 31.12.14
Mittlerer Dienst	3	5	37,5 %	3	4	42,86 %
<i>davon Teilzeit</i>	2	0	100 %	3	0	100 %
Gehobener Dienst	24	10	70,6 %	23	10	69,70 %
<i>davon Teilzeit</i>	6	0	100 %	6	0	100 %
Höherer Dienst	5	3	62,5 %	6	2	75,00 %
<i>davon Teilzeit</i>	2	0	100 %	3	0	100 %

Festzustellen ist, dass der Frauenanteil im mittleren und höheren Dienst gestiegen ist (bei fast gleichbleibenden Daten im gehobenen Dienst).

### 1.1.2 Tarifbeschäftigte

Laufbahn -vergleichbar-	Frauen 31.12.11	Männer 31.12.11	Frauen- anteil 31.12.11	Frauen 31.12.14	Männer 31.12.14	Frauen- anteil 31.12.14
Einfacher Dienst	1	8	11,1 %	1	6	14,3 %
<i>davon Teilzeit</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>50,00 %</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>100 %</i>
Mittlerer Dienst	47	64	42,3 %	40	69	36,7 %
<i>davon Teilzeit</i>	<i>18</i>	<i>5</i>	<i>78,3 %</i>	<i>19</i>	<i>4</i>	<i>82,6 %</i>
Gehobener Dienst	26	29	47,3 %	28	40	41,2 %
<i>davon Teilzeit</i>	<i>9</i>	<i>2</i>	<i>81,8 %</i>	<i>8</i>	<i>1</i>	<i>88,9 %</i>
Höherer Dienst	12	8	60,0 %	10	11	47,6 %
<i>davon Teilzeit</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>75%</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>50 %</i>

Der Frauenanteil ist im (vergleichbar) einfachen Dienst gestiegen, in den anderen Laufbahnen gesunken.

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. Es ist davon auszugehen, dass die gesunkenen Prozentanteile der Frauen in diesen Bereichen Schwankungen unterworfen sind, die in der Regel der aktuellen Bewerberlage und/oder den festgelegten Zeitpunkten der Stichtage zur Ermittlung der Zahlen zuzuschreiben sind.

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

### Auszubildende

Ausbildungsberuf	Frauen 31.12.11	Männer 31.12.11	Frauen- anteil 31.12.11	Frauen 31.12.14	Männer 31.12.14	Frauen- anteil 31.12.14
Chemielaborant/in	5	7	41,7 %	1	5	16,7 %
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	1	1	50 %	0	2	0 %
Industrie- mechaniker/in	1	8	11,1 %	1	11	8,3 %
Mikrotechno- loge/in	1	3	25 %	1	3	25 %
Physiklaborant/in	2	3	40,0 %	3	1	40 %
Werkzeug- mechaniker/in	0	3	0 %	0	3	0 %
Verwaltungs- fachangestellte/r	5	1	83,3 %	8	0	100 %
Fachinformatiker/in	1	14	6,7 %	4	15	21,1 %
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, FR Bibliothek	2	0	100 %	1	1	50,0 %
Werkstoffprüfer/in	1	2	33,3 %	0	1	0 %
Sport- und Fitnesskauffrau/- mann	0	0	entfällt	2	0	100 %
Volontär/in	0	0	entfällt	2	0	100 %
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>31,2 %</b>	<b>23</b>	<b>42</b>	<b>35,38 %</b>

Der Frauenanteil ist bei den Auszubildenden insgesamt gestiegen. In dem Ausbildungsberuf Chemielaboranten/-laborantinnen ist der Frauenanteil deutlich gesunken, was auf die Bewerberlage zurückzuführen ist. Im Jahr 2015 wird sich die Situation etwas verbessern, da für diesen Ausbildungsberuf Neuanfängerinnen gewonnen werden konnten.

In dem Ausbildungsberuf Fachinformatiker/innen ist der Frauenanteil erfreulich gestiegen. Die neuen Ausbildungsberufe Sport- und Fitnesskauffrau/-mann und Volontär/in sind ausschließlich mit Frauen besetzt.

## Zu Ziffer 2 Prognose

Bis zum 31.12.2014 wurden folgende Stellen frei:

### Beamtinnen/Beamte

Stelle gehobener Dienst:	Bisher besetzt durch:	Nachfolge:	Frauenanteil:
A 13	1 Frau	1 Frau (A 12)	100 %
Stellen mittlerer Dienst:	Bisher besetzt durch:	Nachfolge:	Frauenanteil:
A 9	2 Männer	1 Mann (Tarifbesch.) 1 Frau (Tarifbesch.)	50 %

### Tarifbeschäftigte

Stelle	Bisher besetzt durch	Nachfolge	Frauenanteil
EG 14	1 Mann	Bislang Transferstelle UniConsult; jetzt sind die Mittel an die neue Institution "TecUp", gebunden, daher keine Neubesetzung in der ZV	entfällt
EG 10	1 Frau	1 Frau	100 %
EG 9	1 Frau	1 Mann	0 %
EG 8	2 Frauen / 2 Männer	1 Frau / 3 Männer	25 %

## Zu Ziffer 3 Zielvorgaben

Im Berichtszeitraum wurden 15 Frauen und 15 Männer höhergruppiert (Tarifbeschäftigte).\*

Befördert wurden 6 Frauen und 2 Männer (Beamtinnen/Beamte)\*:

Davon 2 Frauen im höheren Dienst  
4 Frauen im gehobenen Dienst

sowie 2 Männer im gehobenen 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 keine Frauen oder Männer erfolgreich für höherwertige Tätigkeiten qualifiziert (H 2 Lehrgang) und höhergruppiert.

Im laufenden H 2 Lehrgang befinden sich eine Frau und ein Mann.  
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 zwei 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.

Im Rahmen der Re-Auditierung erfolgte am 18.07.2014 für alle Sachgebietsleitungen und Dezernenten ein verpflichtender Workshop mit unserer zuständigen Auditorin Frau Dr. Mantl von der berufundfamilie gGmbH, an dem auch die Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalrecht und der Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung teilgenommen hat.

## **Zu Ziffer 6 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Es ist ein Fall von sexueller Belästigung bekannt geworden. Eine Abmahnung ist erfolgt.

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.

Die beiden stimmberechtigten Mitglieder im Senat in der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Frauen, so dass der Frauenanteil hier bei 100 % liegt.

**Zu Ziffer 8 Berichtspflicht**

Es wurde ein Bericht zum Abschluss der Laufzeit erstellt.

**Zu Ziffer 9**

Ein aktualisierter Frauenförderplan wird vor Ablauf des derzeitigen Frauenförderplans erstellt.

Paderborn, 17. September 2015

Im Auftrag

Dr. Christian Winsel