

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 229.16 VOM 16. DEZEMBER 2016

FRAUENFÖRDERPLAN

**DES ZENTRUMS FÜR BILDUNGSFORSCHUNG UND LEHRERBILDUNG
(PLAZ) ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN
(MIT STATISTISCHEM ANHANG)
AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

VOM 16. DEZEMBER 2016

Frauenförderplan des Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung (PLAZ) zur Gleichstellung von Frauen und Männern (mit statistischem Anhang) an der Universität Paderborn

vom 16. Dezember 2016

1 Präambel

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 18. November 2015 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 82/15 vom 10. Dezember 2015) wird nachstehender Frauenförderplan für das Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung, nachfolgend PLAZ genannt, von dessen Direktorium verabschiedet. Der bisher gültige Frauenförderplan vom 16. Dezember 2013 wird hierdurch ersetzt.

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 Lehrerbildung 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 Frauen im PLAZ nicht unterrepräsentiert sind, besteht gegenwärtig kein Handlungsbedarf für weitergehende Maßnahmen zur Förderung von Frauen bei der Besetzung von Stellen.

Zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im PLAZ beschäftigten Frauen und Männer 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 entgegenstehen.

2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des PLAZ

Im PLAZ existieren folgende Statusgruppen: wiss. Personal, abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer, sonstiges Personal sowie SHK, WHB und WHK.

2.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Zur Verbesserung der Arbeitssituation der Angestellten im Verwaltungsbereich achten die Vorgesetzten darauf, dass diese entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Die jeweiligen direkten Vorgesetzten sind über die Eingruppierungsmöglichkeiten und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen informiert.

Im Bereich „Technik und Verwaltung“ sind drei Mitarbeiterinnen beschäftigt, so dass der aktuelle Stand des Frauenanteils bei 100% liegt.

2.2 Wissenschaftliche Beschäftigte und abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer

In der Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer inklusive) ist eine Erhöhung des Frauenanteils nicht notwendig. Zurzeit beträgt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 86%.

2.3 WHK-, WHB- 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 71 %.

2.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten im PLAZ sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter Beachtung familiärer 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; in Ausnahmefällen (insbesondere im Rahmen der Elternzeit) wird auch von der Möglichkeit der Telearbeit Gebrauch gemacht, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. In Einzelfällen wird nach Wegen gesucht, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Dabei wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt wird. Wünschen von Beschäftigten nach Änderung von Dienstzeiten wird entsprochen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

2.5 Fort- und Weiterbildung

Das PLAZ fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße. Allen Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten – 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.

Darüber hinaus sind Qualifikationsvorhaben von wiss. Personal dem PLAZ ein großes Anliegen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bezogen auf ihre Vorhaben in konzeptioneller und arbeitsorganisatorischer Hinsicht unterstützt.

2.6 Studium und Lehre

Das PLAZ setzt sich u.a. im Rahmen des Profils „Umgang mit Heterogenität“ in den neuen Bachelor-/Masterstudiengängen dafür ein, dass Themen im Kontext von Gender Studies im Lehramtsstudium an Bedeutung gewinnen. Dieses Profil ist auch für die Lehrerfortbildung und im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen bedeutsam. In diesem Zusammenhang arbeitet das PLAZ mit dem Zentrum für Geschlechterstudien/ Gender Studies (ZG) und mit Projekten im Rahmen des QdL-Programms „Heterogenität als Chance“ zusammen.

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 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 14.09.2005 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 fortzuschreiben.

6 Verabschiedung

Verabschiedet vom Direktorium des PLAZ am 22. September 2016.

7 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte 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 07. Dezember 2016.

Paderborn, den 16. Dezember

Für den Präsidenten

Die Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung
der Universität Paderborn

Simone Probst

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 (darunter 1 Dauerstelle)	1		1	100 %
14 Vollzeitstellen	12	2	14	86 %
9 Teilzeitstellen	7	2	9	78%
Abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer	3		3	100 %
Gesamt:	24	4	28	86 %

2. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stellen, teilweise Teilzeit	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Sekretariat/Servicebüro	3		3	100 %
Gesamt:	3		3	100 %

3. Stud. und wiss. Hilfskräfte

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
WHK	1	0	1	100%
SHK	14	6	20	70%
Gesamt:	15	6	21	71%

**HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN**

[HTTP://WWW.UNI-PADERBORN.DE](http://www.uni-paderborn.de)

ISSN 2199-2819