

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 70.24 VOM 22. OKTOBER 2024

RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 22. OKTOBER 2024

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn

vom 22. Oktober 2024

Gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) vom 9. November 1999 (letzte Fassung 19. Februar 2022) hat die Universität Paderborn folgenden Rahmenplan erlassen:

Präambel	3
1. Stellenausschreibungen.....	5
2. Personal und Personalauswahlverfahren.....	5
2.1 Allgemeine Verfahrensregeln.....	5
2.2 Professuren und Juniorprofessuren	6
2.3 Wissenschaftliches Personal	7
2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung.....	8
2.5 Ausbildungsplätze.....	9
3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf.....	9
3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.....	10
3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg	11
3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege	11
3.4 Kinderbetreuung	11
4. Fort- und Weiterbildung.....	12
5. Studium und Lehre.....	13
6. Frauen- und Geschlechterforschung.....	13
7. Stipendien und Forschungsförderung	14
8. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	14
9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung.....	15
10. Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung.....	15
11. Mittelverteilung.....	16
12. Berichtspflicht und Evaluation	17
13. Schlussbestimmungen.....	18

Präambel

1. Mit diesem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern verfolgt die Universität Paderborn das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den Bereichen Studium, Wissenschaft sowie Technik und Verwaltung hinzuwirken, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre gleichermaßen zu nutzen.
2. Grundlagen des Rahmenplans sind das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz. Der Rahmenplan bezieht alle Status- und Beschäftigungsgruppen mit ein.
3. Zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wurden an der Universität Paderborn verschiedene Steuerungsinstrumente implementiert: Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die Gleichstellungspläne der Fakultäten, der zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung, das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn sowie die Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen dem Präsidium der Universität Paderborn und den Fakultäten.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist gesetzlich im Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW verankert und ist ein hochschulweites Instrument zur Umsetzung der Chancengleichheit. Auf der Grundlage des Rahmenplans verfassen die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung der Universität Paderborn für die jeweiligen Bereiche spezifische Gleichstellungspläne mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben sowie Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Im Gleichstellungskonzept sind ergänzend konkrete strategische Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung für die gesamte Universität Paderborn festgeschrieben. Gegenstand der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen dem Präsidium der Universität Paderborn und den Fakultäten sind Ziele zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren, am sonstigen wissenschaftlichen Personal und an den Promotionen, die sich am Kaskadenmodell orientieren. Die Umsetzung der Inhalte aller Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Universität Paderborn.

4. Die Universität Paderborn versteht Gleichstellungsarbeit intersektional. Bei der Entwicklung und Durchführung von Förder- und Beratungsmaßnahmen für Frauen berücksichtigt die Universität Paderborn die unterschiedlichen Dimensionen, wie beispielsweise Soziale Herkunft, Alter und Nationalität, um die Bedarfe aller weiblicher Universitätsangehörigen im Blick zu haben. Im Jahr 2022

wurde die Stelle einer Referentin für Diversity geschaffen, die bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt ist. Dadurch wird der intersektionale Blick auf die Gleichstellungsarbeit weiter geschärft.

5. Zum Ausgleich bestehender Nachteile implementiert die Universität Paderborn besondere Maßnahmen
 - um den Anteil der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen (§ 6 LGG),
 - um den Gender Pay Gap zu verringern und Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zu fördern,
 - um die Belange von Frauen im Bereich Technik und Verwaltung, insbesondere in den Sekretariaten, sichtbar zu machen,
 - um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu steigern,
 - um die Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen zu verbessern,
 - um Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung und Lehre zu integrieren und Schwerpunkte in diesem Bereich zu bilden,
 - um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern,
 - um Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen zu integrieren.

Für die Umsetzung der Maßnahmen sind insbesondere die Hochschulleitung und die Fakultätsleitungen mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten zuständig.

6. Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist als aktiver Bestandteil der Hochschulentwicklung sowie der Qualitätssicherung und der Profilschärfung zu verstehen.
7. Die Universität Paderborn erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Universität veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren. Bei Bedarf wird für ein entsprechendes Weiterbildungsangebot gesorgt.

1. Stellenausschreibungen

- 1.1 Alle W 1-, W 2- und W 3-Stellen, unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Stellen für den höheren Verwaltungs- und Bibliotheksdienst werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben und in geeigneten Medien veröffentlicht. Internationale Ausschreibungen sind erwünscht. Alle anderen Stellen sind mindestens hochschulintern auszuschreiben, über das Internet bekannt zu geben und an das Arbeitsamt weiterzuleiten.
- 1.2 In der Stellenausschreibung sind die erforderlichen Qualifikationen und eine möglichst umfassende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. Die Qualifikationskriterien dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden (§ 8 Abs. 5 LGG).
- 1.3 Im Vorfeld und während der Ausschreibungsfrist soll die ausschreibende Einrichtung insbesondere bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z. B. Ansprache von Hochschulen, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke, Expertinnendatenbanken) geeignete Bewerberinnen suchen und diese auf die Ausschreibung aufmerksam machen. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren.
- 1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und der jeweiligen Fakultäten, der jeweiligen zentralen Einrichtung bzw. der Hochschulverwaltung sind frühzeitig über alle Stellenausschreibungen zu informieren.
- 1.5 Sollten sich keine Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, auf eine interne Ausschreibung bewerben, soll die entsprechende Stelle öffentlich ausgeschrieben werden (§ 8 Abs. 2 LGG).
- 1.6 Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen werden möglichst hochschulintern bekannt gemacht.
- 1.7 Zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität Paderborn wird mit dem Gleichstellungsprofil und dem Label *Familiengerechte Hochschule* sowie dem Total E-Quality-Prädikat in Stellenausschreibungen der Universität Paderborn, im Hochschulmarketing und auf der Homepage der Hochschule gezielt geworben.

2. Personal und Personalauswahlverfahren

2.1 Allgemeine Verfahrensregeln

- 2.1.1 Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (§ 7 LGG), sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal, sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen.

- 2.1.2 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die in der Ausschreibung formulierten Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht zur Benachteiligung führen.
- 2.1.3 Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u. a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen
 - Lebensalter
 - Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- 2.1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie ist bei Berufungsverfahren bereits mit Beginn der Planung beratend mit einzubeziehen und frühzeitig und umfassend über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens zu unterrichten. Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
- 2.1.5 Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist von der vorschlagenden Instanz zu erklären
- inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde,
 - welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für Stellen in dem Bereich zu qualifizieren (Verweis auf den Gleichstellungsplan der Fakultät/Institution).

2.2 Professuren und Juniorprofessuren

- 2.2.1 Berufungskommissionen müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden (§ 12 Abs. 7 LGG, § 11b HG). Dem Gebot der geschlechtsparitätischen Besetzung kann dadurch entsprochen werden, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrer*innen mindestens dem Frauenanteil entspricht, der in der Gruppe der Hochschullehrer*innen ausgewiesen ist, aus deren Kreis die Gremienbesetzung erfolgt, und hinsichtlich der weiteren Gruppen eine geschlechtsparitätische Besetzung vorliegt. Voraussetzung dafür ist, dass eine geschlechtsparitätische Besetzung

in dieser Gruppe trotz intensiver Bemühungen nicht gelingt. Die Bemühungen einer geschlechtsparitätischen Besetzung sowie die zwingenden Gründe, die diesem Ziel entgegenstehen, sind aktenkundig zu machen (§ 11b HG). In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

- 2.2.2 Die Berufungskommission sucht intensiv und gezielt nach möglichen Bewerberinnen für die jeweilige Professur. Die aktiven Rekrutierungsmaßnahmen von Bewerberinnen und Bewerbern sind zu dokumentieren.
- 2.2.3 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).
- 2.2.4 Bei der Besetzung der Professuren sind die internen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Anlehnung an das Kaskadenmodell zu beachten (§ 37a HG, Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten, Gleichstellungspläne der Fakultäten).
- 2.2.5 Ist bei der Aufstellung einer Berufsungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen unterrepräsentiert, so ist es Aufgabe der Fakultät, Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu unterstützen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifizierten weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen in diesem Fach zu beheben.
- 2.2.6 Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei der Vergabe von Professurvertretungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt. Der Frauenanteil an den Professurvertretungen soll mindestens 40 % betragen.
- 2.2.7 Die Hochschulleitung stellt im Rahmen der W-Besoldung und der Evaluation von Juniorprofessuren gleiche Chancen für Frauen und Männer sicher.
- 2.2.8 Die im Rahmen des Gleichstellungskonzepts festgelegten Förderprogramme zur Steigerung des Frauenanteils an den Professuren werden umgesetzt und der Dual Career Service weitergeführt.

2.3 Wissenschaftliches Personal

- 2.3.1 Werden zur Besetzung von Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 12 Abs. 7 LGG).
- 2.3.2 Vorstellungsgespräche sind in dem in 2.2.3 vorgesehenen Umfang durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig einzubeziehen und hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert

- sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsvorstellungen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).
- 2.3.3 Bei der Besetzung von Stellen und der Stipendienvergabe sind die internen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Anlehnung an das Kaskadenmodell zu beachten (§ 37a HG, Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten, Gleichstellungspläne der Fakultäten).
- 2.3.4 Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich des Personalvorschlages zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftliche Bedenken, werden Antragstellerin/Antragsteller, Präsidentin/Präsident, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.
- 2.3.5 Die Fakultäten sind aufgefordert, dem Mangel an weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchskräften durch Vergabe von Qualifikationsstellen zu begegnen, sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen. Hierzu werden weiterhin Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben und die besten Absolventinnen der Fakultäten von der Präsidentin der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen.
- 2.3.6 Die Universität Paderborn führt die in den letzten Jahren implementierten Maßnahmen zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen weiter, z. B. das Peer-Mentoring-Programm „Einblick!“, das Mentoring-Programm für Doktorandinnen sowie das Qualifizierungsprogramm „Karriere als Wissenschaftlerin“, und setzt die festgelegten Förderprogramme zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen um.
- 2.4 Personal im Bereich Technik und Verwaltung**
- 2.4.1 Jede Auswahlkommission muss geschlechtsparitätisch besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 12 Abs. 7 LGG). Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig einzubeziehen und hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden.
- 2.4.2 Bei Neueinstellungen muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsvorstellungen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen (§ 9 Abs. 1 LGG).

- 2.4.3 Mitarbeiterinnen der Universität Paderborn, die über die für eine zu besetzende Stelle erforderliche Qualifikation verfügen bzw. sich durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen qualifiziert haben, soll im Falle der Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.
- 2.4.4 Die Universität Paderborn setzt sich dafür ein, dass diskriminierende Leistungsbewertungen unterbleiben. Insbesondere werden die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes (z. B. Fremdsprachen, IT-Kenntnisse, Anforderungen an Selbstständigkeit und Verantwortung) für die Arbeitsplatzbewertung angemessen berücksichtigt.

2.5 Ausbildungsplätze

- 2.5.1 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hälfte der Ausbildungsplätze im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden.
- 2.5.2 Die an der Universität Paderborn ausgebildeten Personen werden im Rahmen des geltenden Rechts bei der Übernahme bzw. bei der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt. Dabei sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese gemäß LGG bevorzugt zu berücksichtigen.
- 2.5.3 Mit dem „Leitfaden für die Ausbildung an der Universität Paderborn“ werden die Ausbilderinnen und Ausbilder an der Universität Paderborn u. a. über geschlechtergerechte Auswahlverfahren von Bewerberinnen und Bewerbern informiert.

3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Männern und Frauen soll die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden. Die Hochschule nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

Ausdrücklich wird hervorgehoben, dass die Hochschulleitung die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen durch männliche Beschäftigte und Studenten begrüßt und unterstützt. Leitgedanke ist dabei, dass eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Familie und Beruf

nur dann erreicht werden kann, wenn Männer mehr als zurzeit üblich in die Betreuung eingebunden sind. Auch Teilzeitarbeit/Elternzeit von Männern wird ausdrücklich begrüßt. Außerdem werden die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und aktiver Vaterschaft wie beispielsweise die Kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter sowie Fort- und Weiterbildungen zu dieser Thematik weitergeführt.

3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- 3.1.1 Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Es wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt werden kann.
- 3.1.2 Die Personalstelle weist Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, auf beamten-, besoldungs- und tarifrechtliche sowie versorgungsrechtliche Folgen hin (§ 13 Abs. 5 LGG).
- 3.1.3 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Es dürfen keine beruflichen Benachteiligungen erfolgen. Auch Leitungsfunktionsstellen sind grundsätzlich so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabengebieten ermöglicht werden (§ 8 Abs. 6 LGG).
- 3.1.4 Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bislang teilzeitbeschäftigte Hochschulbedienstete vorrangig berücksichtigt werden.
- 3.1.5 Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für notwendige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, müssen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.
- 3.1.6 Bei Ausfall auf Grund von Mutterschutzzeiten bei den Beamtinnen sorgt der von der Universität Paderborn eingerichtete Mutterschaftsfonds für einen finanziellen Ausgleich. Bei den Angestellten besteht eine entsprechende gesetzliche Regelung.
- 3.1.7 Mobiles Arbeiten kann im Rahmen der Dienstvereinbarung wahrgenommen werden.

3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg

- 3.2.1 Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule zu ermöglichen. Sie sind regelmäßig über die Veranstaltungen zu informieren.
- 3.2.2 Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten.
- 3.2.3 Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und der Elternzeit Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden (§ 14 Abs. 5 LGG).
- 3.2.4 Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen garantiert die Universität Paderborn grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Gezielte Einarbeitungshilfen sollen die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erleichtern.
- 3.2.5 Die Fakultäten ermöglichen den Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit unterbrechen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtungen der Hochschule zu erhalten. Nach einer Pause zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Wiedereinstieg in den Beruf gezielt gefördert werden, z. B. durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen.

3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

- 3.3.1 Die Universität Paderborn wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dies ist durch einen Familienparagrafen in den Prüfungsordnungen geregelt. Die Hochschule bemüht sich, das Lehrangebot so zu organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann und Präsenz- und Fernstudium kombinierbar sind.
- 3.3.2 Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen nach Möglichkeit zeitlich so terminiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist.

3.4 Kinderbetreuung

- 3.4.1 Im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule initiiert und unterstützt die Universität Paderborn Maßnahmen, damit entsprechend dem Bedarf Betreuungsplätze für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden bereitgestellt werden. Sie stellt in ausreichendem Umfang geeignete und gut

erreichbare Räume für (ruhebedürftige) Schwangere und stillende Mütter sowie zur Versorgung von Babys und Kleinkindern durch die Betreuungsperson bereit.

3.4.2 Die Universität Paderborn unterzieht sich regelmäßig dem *audit familiengerechte hochschule*, um die Qualität ihrer familienfreundlichen Maßnahmen zu sichern und zu optimieren.

3.4.3 Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit. Abweichungen sind mindestens eine Woche vorher anzukündigen.

4. Fort- und Weiterbildung

4.1 Die Universität Paderborn sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Sie bezieht im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen insbesondere qualifizierte Frauen in Personalentwicklungskonzepte ein, um sie für Leitungspositionen weiter zu qualifizieren.

4.2 Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen (§ 11 Abs. 1 LGG).

4.3 Die an der Universität Paderborn bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u. a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird.

4.4 Fortbildungen zur Erlangung von Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für das Thema „Sexualisierte Diskriminierung“ sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich.

4.5 Frauen sollen bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen als Leiterinnen und Referentinnen verstärkt und möglichst im gleichen Umfang wie Männer eingesetzt werden.

Über Weiterbildungsangebote der Hochschulübergreifenden Fortbildung und der Fortbildungsakademie des Ministeriums des Inneren NRW wird regelmäßig und umfassend informiert.

4.6 Vorgesetzte machen im Rahmen der Personalentwicklung auf weiterqualifizierende Maßnahmen aufmerksam und ermöglichen die Teilnahme.

4.7 Fort- und Weiterbildungsangebote finden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Andernfalls wird zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt. Entstehen durch die Teilnahme

an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese auf Antrag erstattet.

5. Studium und Lehre

- 5.1 In der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Studienmöglichkeiten wirbt die Universität Paderborn in Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, explizit um Frauen. Es sollen in diesem Bereich Veranstaltungen angeboten werden mit dem Ziel, Schülerinnen verstärkt anzusprechen, z. B. die „Frühlings- und Herbstuni“ und der „Girls' Day“. In Studiengängen, in denen Studenten unterrepräsentiert sind, sollen entsprechende Veranstaltungen auch für Schüler angeboten werden, z. B. der „Boys' Day“. Im gleichen Sinne soll mit Schulen, der Agentur für Arbeit und den Berufsinformationszentren zusammengearbeitet werden.
- 5.2 Zur Verbesserung der Studiensituation insbesondere von Studentinnen in den naturwissenschaftlichen/technischen Fächern sollen nach Bedarf studienbegleitende Tutorinnen- und Mentorinnenprogramme eingerichtet werden.
- 5.3 Lehrende werden über die genderspezifische Wirkung von Lehrmethoden und -materialien informiert, um damit Geschlechtsrollenstereotype abzubauen und um Frauen für naturwissenschaftliche/technische Fächer besonders zu motivieren. Es werden hochschuldidaktische Fortbildungen zum Thema „Gender und Diversity in der Lehre“ angeboten.
- 5.4 Es werden Maßnahmen für die Gruppe der Studentinnen entwickelt und umgesetzt, um sie auf ihrem Karriereweg gezielt zu empowern.

6. Frauen- und Geschlechterforschung

- 6.1 Die Universität Paderborn fördert die Bildung von Frauen- und Geschlechterforschungsschwerpunkten, die Durchführung von Projekten in der Frauen- und Geschlechterforschung sowie den Ausbau von Professuren mit Gender-Denomination oder Genderbezug. Frei werdende Genderprofessuren der Universität Paderborn aus dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW werden erneut mit einer Gender-Denomination ausgeschrieben. Die Hochschule nimmt diese Zielsetzungen in ihre Strukturplanungen auf. Die Angebote des Zentrums für Geschlechterstudien/Gender Studies (Tagungen, Vortragsreihen etc.) werden fortgeführt.
- 6.2 Die Fakultäten prüfen, wie Inhalte und Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehr- und Studienangebot verstärkt einbezogen und in Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden können, z. B. durch Gendermodule. Entsprechende Schwerpunktbildungen in den einzelnen Fächern sollen ermöglicht werden. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen sollen auch

durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren, Gastvorträge und Ringvorlesungen gefördert werden.

7. Stipendien und Forschungsförderung

- 7.1 Die Hochschule informiert Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt über Forschungsmittelakquisition und Stipendien. Im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen sind Frauen gleiche Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen in Publikationen, auf Tagungen und bei Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen.
- 7.2 Die Hochschule macht es sich zur Aufgabe, zusätzliche Promotionsmöglichkeiten für Frauen einzurichten. Sie wirkt darauf hin, dass 50 % der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden, sofern ausreichend qualifizierte Bewerberinnen zur Verfügung stehen. Absolventinnen werden gezielt angesprochen, um sie zu einer Bewerbung für ein Stipendium zu motivieren. Ebenso werden Frauen bei der Vergabe von Forschungspreisen berücksichtigt.
- 7.3 Die Universität Paderborn verpflichtet sich, dass bei der Stipendienvergabe und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung individuelle Lebensbiographien, wie z. B. Elternzeiten, besondere Berücksichtigung finden und dadurch keine Nachteile entstehen.
- 7.4 Die Hochschule verpflichtet sich, dass Stipendien im Falle besonderer familiärer Aufgaben unterbrochen werden können und dass Stipendien als Teilstipendien mit entsprechend verlängerter Laufzeit vergeben werden können.
- 7.5 In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgender Passus hinzugefügt: „Die Universität Paderborn strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“ Altersbegrenzungen werden analog zu den Vorgaben der DFG gestrichen.

8. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

- 8.1 Die Universität Paderborn duldet keinerlei Formen von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und trifft Maßnahmen gegen derartiges Verhalten. Sie hat den Schutz vor sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten (§ 1 AGG). Nähere Einzelheiten werden in der „Richtlinie für ein respektvolles Miteinander an der Universität Paderborn und zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität Paderborn“ geregelt.
- 8.2 Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit

sexualisiert diskriminierendes Verhalten, Belästigung und Gewaltanwendung unterbleiben. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingeschaltet werden.

- 8.3 Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person entstehen.
- 8.4 Beschäftigte mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt unterrichtet. Das Thema ist regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte.
- 8.5 Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen hin untersucht. Die Hochschule wirkt auf deren Beseitigung hin.

9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

- 9.1 Die Gremien der Hochschule müssen geschlechtsparitätisch besetzt werden, es sei denn, im Einzelfall liegt eine sachlich begründete Ausnahme vor. Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen (§ 11b HG). Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter hingewirkt werden (§ 12 LGG).
- 9.2 Nehmen einzelne Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr, wirkt die Hochschule auf eine Unterstützung und/oder eine Entlastung von anderen Aufgaben hin. Diese Maßnahme wird an der Hochschule stärker bekannt gemacht, beispielsweise durch eine Information im Concilium decanale.

10. Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung

- 10.1 Die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten auf der Grundlage dieses Rahmenplans für ihren jeweiligen Bereich spezifische Gleichstellungspläne mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben, sowie angemessenen Vorschlägen und Modellen zur Erhöhung des Frauenanteils (Kaskadenmodell). Zielvorgaben sind auch in den Zielvereinbarungen zur Erhöhung

des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen dem Präsidium der Universität Paderborn und den Fakultäten festgeschrieben.

- 10.2 In den Gleichstellungsplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, an den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen für fünf Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Diese Zielvorgaben sollen, soweit möglich, den in den Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen dem Präsidium der Universität Paderborn und den Fakultäten festgeschriebenen Zielen entsprechen.
- 10.3 Darüber hinaus ist festzulegen mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern (§ 6 Abs. 3 LGG).
- 10.4 Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen. Wird erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind Maßnahmen im Gleichstellungsplan entsprechend anzupassen beziehungsweise zu ergänzen. (§ 5 Abs. 7 LGG).
- 10.5 Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig (§ 5 Abs. 9 LGG).
- 10.6 Das Gleichstellungskonzept der Universität Paderborn, die Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten, die Zielvereinbarungen zum *audit familiengerechte hochschule* und zum *audit vielfaltsgerechte hochschule* sowie der *Hochschulentwicklungsplan* ergänzen und konkretisieren den Rahmenplan zur Gleichstellung. Die dort festgeschriebenen Maßnahmen werden weitergeführt.

11. Mittelverteilung

- 11.1 Im Rahmen der Implementierung neuer Steuerungsinstrumente ist zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit und zur Optimierung und Fortschreibung einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik ein hochschulinternes Anreizsystem zu entwickeln und auszudifferenzieren. Die Universität berücksichtigt Gleichstellungserfolge in der Finanzverteilung und schafft effektive Anreizsysteme. Beispielsweise werden den Fakultäten bei Erreichung der in den Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fakultäten formulierten Zielzahlen finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.

- Projekte, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Geschlechtervielfalt beitragen, sollen finanziell angemessen unterstützt werden.
- 11.2 Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen sind Erfolge der Gleichstellung als Parameter in die leistungsorientierte Mittelvergabe mit einzubeziehen. Zu den Indikatoren gehören der Frauenanteil an den Absolvent*innen, Promotionen und Professuren sowie die Steigerungsrate des Frauenanteils an den Promotionen, an den Professuren und am wissenschaftlichen Personal. Die Fakultäten stellen eine geschlechtergerechte Verteilung von Sach- und Personalmitteln sowie eine geschlechtergerechte Inanspruchnahme weiterer Mittel sicher.
- 11.3 Bei der leistungsbezogenen Besoldung ist darauf zu achten, dass Frauen und Männer bei der Beurteilung ihrer Leistungen in Forschung, Lehre, Selbstverwaltung und sonstigen Bereichen gleich gestellt werden.

12. Berichtspflicht und Evaluation

- 12.1 Nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Dienststelle, die den Gleichstellungsplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die Umsetzung der Maßnahmen im Berichtszeitraum zu erarbeiten (§ 5a LGG). Die Berichte sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungspläne.
- 12.2 Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sowie Evaluationsverfahren sollen grundsätzlich geschlechtsdifferenziert durchgeführt und Berichte geschlechtsdifferenziert erstellt werden. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, soll eine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgen, die alle Personengruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sollen im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert werden.
- 12.3 Das Präsidium befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung (u. a. Frauenanteil beim Personal, bei Neuberufungen, Promotionen, Habilitationen, Studienabschlüssen; durchgeführte Maßnahmen zur Chancengleichheit) und berichtet hierüber dem Senat.

13. Schlussbestimmungen

- 13.1 Dieser Rahmenplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Paderborn (AM.Uni.PB) in Kraft. Gleichzeitig tritt der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 11. Juni 2019 (AM.Uni.Pb 20.19) außer Kraft.
- 13.2 Er gilt zunächst für die Dauer von fünf Jahren. Nach zwei Jahren wird der Rahmenplan im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft. Nach Ablauf der Laufzeit von fünf Jahre ist der Rahmenplan auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggfs. zu ergänzen, um die in der Präambel gesetzten Ziele zu erreichen. Falls in der Laufzeit des Rahmenplans durch die Neufassung des LGG bzw. HG Änderungen notwendig werden, werden diese zeitnah eingearbeitet. Der Rahmenplan und die Gleichstellungspläne sind fortzuschreiben (§ 5a LGG).
- 13.3 Die Gleichstellungspläne, die Statistiken über die Frauenanteile an der Universität Paderborn und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, bekannt zu machen.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 11. September 2024.

Paderborn, den 22. Oktober 2024

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

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

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

ISSN 2199-2819