

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

**VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB**

**AUSGABE 83.15 VOM 11. DEZEMBER 2015**

---

## **FRAUENFÖRDERPLAN DER ZENTRALVERWALTUNG AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

**VOM 11. DEZEMBER 2015**

## Frauenförderplan der Zentralverwaltung an der Universität Paderborn

vom 11. Dezember 2015

Auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 18. November 2015 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtlichen Mitteilungen“ Nr. 82.15 vom 10. Dezember 2015) wird nachstehender

### Frauenförderplan für die Zentralverwaltung

erlassen. Der bisher gültige Frauenförderplan vom 12. Dezember 2012 wird hierdurch ersetzt.

Der Frauenförderplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation für Frauen und Männer zu erleichtern,
- Integration von Genderaspekten (Geschlechtergerechtigkeit) in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen, Verfahren und Maßnahmen.

## 1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur stellt sich nach dem Stand vom 31.12.2014 wie folgt dar:

### 1.1 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte

1.1.1 Beamtinnen/Beamte	Frauen	Männer	Frauenanteil %
mittlerer Dienst	3	4	42,86
<i>davon Teilzeit</i>	3	0	100
gehobener Dienst	23	10	69,70
<i>davon Teilzeit</i>	6	0	100
höherer Dienst	6	2	75,00
<i>davon Teilzeit</i>	3	0	100
1.1.2 Tarifbeschäftigte	Frauen	Männer	Frauenanteil %
einfacher Dienst (vergleichbar)	1	6	14,29
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	100
mittlerer Dienst (vergleichbar)	40	69	36,70
<i>davon Teilzeit</i>	19	4	82,61
gehobener Dienst (vergleichbar)	28	40	41,18
<i>davon Teilzeit</i>	8	1	88,89
höherer Dienst (vergleichbar)	10	11	47,62
<i>davon Teilzeit</i>	2	2	50,00

In vorstehender Statistik der nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind folgende Bereiche enthalten: Zentrale Verwaltung, allgemeiner Hochschulsport, technischer Betriebsdienst, Haus- und Wirtschaftsdienst, Hochschulleitung (mit Ausnahme des Präsidiums einschließlich der Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung) sowie Ersatzstellen für niwi Personalratsmitglieder und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Bei den Beamtinnen/Beamten in den Laufbahngruppen des mittleren Dienstes sind Frauen mit 42,86 % nur noch leicht unterrepräsentiert, in den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes dagegen mit 69,70 % und 75,00 % sogar deutlich überrepräsentiert. Bei den Beschäftigten in Entgeltgruppen, die vergleichbar dem mittleren Dienst entsprechen beträgt der Frauenanteil 36,70 %, die dem gehobenen Dienst entsprechen 41,18 % und in den Entgeltgruppen vergleichbar dem höheren Dienst 47,62 %.

In der Führungsebene „Dezernate“ sind aktuell sechs Dezernatsleitungen mit drei Frauen (eine Beamtin des höheren Dienstes und zwei Tarifbeschäftigte des vergleichbar höheren Dienstes) und drei Männern (ein Beamter des höheren Dienstes und zwei Tarifbeschäftigte des vergleichbar höheren Dienstes) besetzt. Die Dezernate sind in 22 Sachgebiete unterteilt, die von 12 Frauen und 10 Männern geleitet werden.

Bestehende Ungleichgewichte abzubauen ist nur im Rahmen kontinuierlicher Maßnahmen

- bei der Besetzung freiwerdender Stellen
- und
- bei der Vergabe höherwertiger Stellen (Beförderungen/Höhergruppierungen) möglich.

## 1.2 Auszubildende

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
Chemielaborant/-in	6	1	5	16,7 %
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	2	0	2	0 %
Industriemechaniker/in	12	1	11	8,3 %
Mikrotechnologe/in	4	1	3	25 %
Physiklaborant/in	4	3	1	75 %
Werkzeugmechaniker/in	3	0	3	0 %
Verwaltungsfachangestellte/r	8	8	0	100 %
Fachinformatiker/in	19	4	15	21,05 %
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, FR Bibl.	2	1	1	50 %
Werkstoffprüfer/in	1	0	1	0 %
Sport- und Fitnesskauffrau/- mann	2	2	0	100 %
Volontär/in	2	2	0	100 %
Insgesamt	65	23	42	35,38 %

Nach dem Stand vom 31.12.2014 beschäftigt die Hochschule in verschiedenen Ausbildungsberufen insgesamt 65 Auszubildende, darunter 23 Frauen (Frauenanteil 35,38 %). Die Auszubildenden sind organisatorisch der Zentralverwaltung zugeordnet.

In der Zentralverwaltung werden derzeit acht Beschäftigte zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet, hier beträgt der Frauenanteil 100 %.

In den Ausbildungsberufen, die überwiegend naturwissenschaftlich/technisch ausgerichtet und deshalb in den Fakultäten angesiedelt sind, dominieren männliche Auszubildende (10 weibliche und 41 männliche Auszubildende, Frauenanteil 19,6 %). Um hierbei eine Änderung zu erreichen, wird weiterhin in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sowie bei den Ausbildern verstärkt um die Bereitschaft zur Ausbildung von Frauen geworben. Nach wie vor ist es jedoch wichtiger, das Berufsinteresse zu wecken und damit das Bewerbungsverhalten von Schülerinnen zu ändern.

Zu diesem Zweck werden im Rahmen der Ausbildungsplatz-Ausschreibungsverfahren speziell Frauen angesprochen. Dabei werden insbesondere auch die Berufsberatungen der Bundesagentur für Arbeit einbezogen. Ziel ist es, bei der Wiederbesetzung von Ausbildungsplätzen durch verstärkte Einstellung weiblicher Auszubildender die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Frauen zu besetzen.

Ein Leitfaden zur Besetzung von Ausbildungsplätzen gibt Hilfestellung vom Auswahlverfahren bis zur Beendigung der Ausbildung.

## 2. Prognose

Bis zum 31.12.2017 werden aus Altersgründen **planmäßig** 16 Stellen frei. Darüber hinaus können noch weitere Stellen aus **Altersgründen** frei werden. Hierbei ist jedoch ein hoher Unsicherheitsfaktor gegeben, da lebensältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Statusgruppen jeweils einen gewissen Zeitraum zur Verfügung haben, in dem sie den Termin ihrer Pensionierung/Verrentung selbst bestimmen können, in der Regel zwischen dem 63. und 65. Lebensjahr (ab Geburtsjahr 1947 zuzüglich 1 Monat/Geburtsjahrgang).

Die **sonstige personelle Fluktuation**, bedingt durch freiwilliges oder vorzeitiges (z. B. krankheitsbedingtes) Ausscheiden ist regelmäßig nicht voraussehbar und deshalb nicht quantifizierbar. Nach den langjährigen Erfahrungen ist die Anzahl der auf diese Weise freiwerdenden Stellen sehr gering und kann deshalb vernachlässigt werden.

Bis zum 31.12.2017 voraussichtlich frei werdende und wieder besetzbare Stellen:

<b>Beamtinnen/Beamte</b>	<b>bis 31.12.2014</b>	<b>ab 2015</b>
	<b>besetzt mit:</b>	<b>besetzt mit:</b>
höherer Dienst	-	-
gehobener Dienst	1 Frau	1 Frau
mittlerer Dienst	2 Männer	1 Frau /1 Mann
<b>Tarifbeschäftigte</b>	<b>bis 31.12.2014</b>	<b>ab 2015</b>
	<b>besetzt mit:</b>	<b>besetzt mit:</b>
höherer Dienst (vergleichbar)	-	-
gehobener Dienst (vergleichbar)	1 Frau / 4 Männer	2 Frauen / 3 Männer
mittlerer Dienst (vergleichbar)	2 Frauen / 6 Männer	8 Männer
einfacher Dienst (vergleichbar)	-	

Die vorstehend unter 2. genannten freiwerdenden Stellen wurden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt. Bei den Stellen der Tarifbeschäftigten (vergleichbar mittlerer Dienst) handelt es sich größtenteils um Stellen aus dem technischen Bereich.

Im Wege des Vorgriffs wurden die 16 frei werdenden Stellen mit 4 Frauen und 12 Männern besetzt.

Besonders hervorzuheben ist hier die Besetzung der Stelle „Leitung der Poststelle“ (bislang eine reine „Männerdomäne“) mit einer Frau.

### **3. Zielvorgaben**

Weitere freiwerdende Stellen werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt. Angestrebt wird die Steigerung des Frauenanteils im mittleren und gehobenen Dienst bei den Tarifbeschäftigten, wobei insbesondere eine Steigerung des Frauenanteils im technischen Bereich durch gezielte Bewerberansprache erfolgen soll.

Im Rahmen von regelmäßig stattfindenden Gesprächen mit Mitarbeiterinnen sollen Möglichkeiten der beruflichen Weiterqualifizierung aufgezeigt, diskutiert und gezielt auf Aufstiegsmöglichkeiten hingewiesen werden.

#### 4. Fort- und Weiterbildung

Im Rahmen der Personalentwicklung sollen Frauen durch Teilnahmemöglichkeiten an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen qualifiziert werden, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen; insbesondere ist ihnen die Teilnahme an Führungskräfteseminaren zu ermöglichen. Hierzu werden Angebote von Einrichtungen des Landes NRW (z. B. HÜF, Innenministerprogramm pp.) zur Fort- und Weiterbildung genutzt. Im Rahmen der hochschulinternen Fort- und Weiterbildung werden auch genderspezifische Themen angeboten.

Für das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsprogramm wurden bisher verstärkt qualifizierte Referentinnen gewonnen; entsprechende Bemühungen sollen auch künftig erfolgen. Im aktuellen Programm 2014 sind 34 Referentinnen/Referenten benannt, darunter 22 Frauen (Frauenanteil 65 %). Die hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsangebote werden grundsätzlich so terminiert, dass auch Teilzeitbeschäftigte (in der Mehrzahl Frauen) während der Arbeitszeit die Möglichkeit der Teilnahme erhalten, d. h. solche Seminare pp. werden wie bisher vorrangig vormittags angeboten. Sofern derartige Veranstaltungen ganztags oder abweichend zur regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, können Kinderbetreuungskosten übernommen werden.

#### 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 5.1 Den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere Teilzeitkräften, aus familiären Gründen (Kindererziehung bzw. Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ihre Arbeitszeit abweichend von der regelmäßigen Dienstzeit individuell zu regeln, wird gemäß § 13 LGG im Rahmen der rechtlichen Regelungen entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- 5.2 Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Durch die ab 01.06.2005 geltende Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ist ein größerer Rahmen zur Gestaltung der individuellen Arbeitszeit durch Wegfall der bisherigen Kernzeiten gegeben.
- 5.3 Zwischen dem damaligen Kanzler und dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung wurde am 29.04.2008 eine „Dienstvereinbarung zur Telearbeit“ geschlossen. Ziel der Vereinbarung ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Beschäftigten werden regelmäßig auf diese Möglichkeit hingewiesen; zuletzt Anfang August 2015 per Rundschreiben. Derzeit nehmen zwei Mitarbeiterinnen das Angebot der alternierenden Telearbeit wahr.
- 5.4 Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit wird entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Um den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten, wird bei Beurlaubungen im Beurlaubungsschreiben auf den Internetlink zu den Fortbildungsveranstaltungen der Hochschule hingewiesen. Sollte aus persönlichen Gründen eine vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz gewünscht werden, werden alle Möglichkeiten hierfür geprüft und umgesetzt, um diesem Wunsch nachkommen zu können.

- 5.5 Der Universität Paderborn wurde am 22.11.2005 das Grundzertifikat „familiengerechte Hochschule“ durch die gemeinnützige GmbH „berufundfamilie“ erstmalig erteilt.

Mit Hilfe des „audit familiengerechte hochschule“ sollen zielgerichtete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie evaluiert, festgelegt und umgesetzt werden. Im Rahmen einer Zielvereinbarung wurden Maßnahmen wie „Ausweitung des Kinderbetreuungskonzeptes“ und „Verankerung der Familienorientierung in Grundsatzpositionen der Universität“, durchgeführt. Es erfolgte eine erneute Re-Auditierung zur Bestätigung des Zertifikats (2015); das Zertifikat wurde am 27. August 2015 verliehen.

## 6. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Beschwerden über sexuelle Diskriminierung/sexuelle Belästigung bzw. sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz wird umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zu ahnden bzw. einer Wiederholung vorzubeugen. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den Betroffenen erfolgen; diese Maßnahmen dürfen sie weder beruflich noch anderweitig benachteiligen.

Das „Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ (Beschäftigtenschutzgesetz - BGBl. 1994, S. 1406, 1412 - ) wird berücksichtigt. Von allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität ist die „Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten an der Universität Paderborn“ zu beachten, die am 14.09.2005 vom Senat verabschiedet wurde.

Die Initiative „Werte und Kultur“ existiert seit dem Jahr 2011 an der Universität Paderborn. Als vorläufiges Endergebnis wurde 2015 eine Werteorientierung festgelegt, die für alle Mitglieder und für alle Statusgruppen der Universität Paderborn gilt. Die Orientierung ist eine Hilfestellung die in Gesprächen und Diskussionen eingesetzt werden kann. Sie beschreibt das Miteinander, das wir uns an der Universität Paderborn gemeinsam wünschen. Die Werte sollen tatsächlich gelebt werden. Sollte das nicht geschehen, gibt es Wege, die Einhaltung der Werte zu diskutieren und Möglichkeiten, diese einzufordern. Um die Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Seminare über sexuelle Belästigung/Diskriminierung am Arbeitsplatz pp.) im Rahmen des hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsprogramm zu erleichtern, ist in solchen Fällen die Zustimmung des/der Vorgesetzten nicht erforderlich. Die Anmeldung kann unmittelbar bei der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.



## **7. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**

Die Zentralverwaltung unterstützt nachdrücklich die Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung. Die entsprechenden Möglichkeiten sind ihnen einzuräumen; dienstliche Nachteile dürfen nicht eintreten.

## **8. Berichtspflicht**

Die Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung berichtet dem Senat und der Gleichstellungsbeauftragten zum Ende der Geltungsdauer über die durchgeführten Maßnahmen.

## **9. Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Frauenförderplanes.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 18. November 2015.

Paderborn, den 11. Dezember 2015

Der Präsident  
der Universität Paderborn

Professor Dr. Wilhelm Schäfer





---

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

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

---

**ISSN 2199-2819**