



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan der Zentralverwaltung der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2005

urn:nbn:de:hbz:466:1-22957

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM.Uni.Pb.)

Nr. 47 / 05 vom 06. Dezember 2005

**Frauenförderplan
der Zentralverwaltung
der Universität Paderborn**

Vom 06. Dezember 2005



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

**Frauenförderplan
der Zentralverwaltung der
Universität Paderborn
vom 06. Dezember 2005**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 14. September 2005 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in: Amtliche Mitteilungen Nr. 37/05 vom 17. Oktober 2005) nachstehender

Frauenförderplan für die Zentralverwaltung

erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 10. Dezember 2001 ersetzt.

Dieser 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 der Genderaspekte (Geschlechtergerechtigkeit) in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen, Verfahren und Maßnahmen.

1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Eine detaillierte Darstellung der am 31.12.2004 vorhandenen Beschäftigten enthält der Anhang „Statistiken und Daten“. Daraus ergibt sich folgende Kurzübersicht:

Beamte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
höherer Dienst	1	6	14,29 %
gehobener Dienst	13	14	48,15 %
mittlerer Dienst	2	5	28,57 %
Angestellte	weibl.	männl.	Frauenanteil %
höherer Dienst (vergleichbar)	8	7	53,33 %
gehobener Dienst (vergleichbar)	8	19	29,63 %
mittlerer Dienst (vergleichbar)	41	32	56,16 %
Arbeiter	weibl.	männl.	Frauenanteil %
Lohn-Gruppe 9 - 4	2	33	5,71 %
Lohn-Gruppe 4/3 - 1	1	7	12,50 %
Auszubildende	weibl.	männl.	Frauenanteil %
Kauffrau/-mann für			
Bürokommunikation	2	0	100,00 %
Fachinformatiker/in	0	1	0,00 %
Verwaltungsfach-			
angestellte/r	3	0	100,00 %
Anlagenmechaniker/in	1	1	50,00 %

Bei den

- Beamten (in den Laufbahngruppen des höheren und mittleren Dienstes)
- Angestellten (in den Vergütungsgruppen vergleichbar dem gehobenen Dienst)
- Arbeitern

sind Frauen z. T. deutlich unterrepräsentiert. Bei den Angestellten in Vergütungsgruppen, die dem höheren und mittleren Dienst entsprechen und den Beamten des gehobenen Dienstes, ist eine Gleichstellung mit rd. 50 v. H. Frauenanteil erreicht.

Bestehende Ungleichgewichte abzubauen ist nur im Rahmen kontinuierlicher Maßnahmen, d.h. vorrangige Berücksichtigung von Frauen

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

möglich. Die sich unter diesem Blickwinkel ergebenden Möglichkeiten werden nachstehend dargestellt.

Die Ausbildungsstruktur wird unter **4.** ausgewertet.

2. Prognose

Seit September 2004 haben sich auf der Führungsebene durch Ausscheiden der Kanzlerin und der Dezernenten 1, 3 und 4 sowie Ernennung des Dezernenten 2 zum Kanzler Vakanzen ergeben. Es ist beabsichtigt, die Stelle des Dezernenten 2 mit einer Frau zu besetzen. Nach Umstrukturierungsmaßnahmen wird die Position des Dezernenten 1 nicht wieder besetzt; die Dezernatsleitung 3 wird voraussichtlich einem Mann übertragen. Bezüglich Wiederbesetzung der Dezernentenstelle 4 wird nach zwei erfolglosen Ausschreibungsverfahren eine Übergangsregelung für die Dauer eines Jahres angestrebt. Noch vor Ablauf der Übergangsregelung wird ein Neubesetzungsverfahren durchgeführt; dabei werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dieses gilt auch für Nachbesetzungsverfahren der Stellen, die durch universitätsinterne Umsetzungen auf die Dezernatsleitungen 2 und 3 frei werden.

Bis zum 31.12.2007 werden aus Altersgründen **planmäßig** vier 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 Zeitrahmen zur Verfügung haben, in dem sie den Termin ihrer

Pensionierung/Verrentung selbst bestimmen können, in der Regel zwischen dem 63. und 65. Lebensjahr.

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 31.12.2007 voraussichtlich frei werdende und wieder besetzbare Stellen:

Beamte

höherer Dienst	0
gehobener Dienst	1
mittlerer Dienst	0

Angestellte

höherer Dienst (vergleichbar)	0
gehobener Dienst (vergleichbar)	0
mittlerer Dienst (vergleichbar)	2

Arbeiter

Lohngruppe 9 - 40
Lohngruppe 4/3 - 11

Es wird angestrebt, die Hälfte der frei werdenden Stellen mit Frauen zu besetzen.

3. Zielvorgaben

Die vorstehend unter 2. genannten freiwerdenden Stellen werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt. Entsprechendes gilt für die Vergabe höherwertiger Stellen durch bevorzugte Beförderung bzw. Höhergruppierung von Frauen.

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

Diese Zielsetzung steht jedoch unter dem Vorbehalt, dass der Hochschule der entsprechende Handlungsrahmen trotz verstärkter Einflussmöglichkeiten von außen (z. B. Personalagentur) verbleibt.

4. Auszubildende

- 4.1 In der Zentralverwaltung sind von acht Ausbildungsplätzen sechs mit Frauen besetzt; eine weibliche Auszubildende wird im Ausbildungsberuf Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation ausgebildet, eine weitere Auszubildende befindet sich in der Elternzeit. Drei Frauen werden als Verwaltungsfachangestellte, jeweils ein Mann und eine Frau als Anlagenmechaniker/in sowie ein Mann als Fachinformatiker beschäftigt. Besonders hervorzuheben ist, dass sich eine Frau als Anlagenmechanikerin, somit in einem „typischen Männerberuf“, ausbilden lässt.
- 4.2 Nach dem Stand vom 31.12.2004 beschäftigt die Hochschule insgesamt 63 Auszubildende, darunter 22 Frauen = 34,92 %, in verschiedenen Ausbildungsberufen, die organisatorisch der Zentralverwaltung zugeordnet sind.

In der Bibliothek werden vier Frauen ausgebildet jedoch keine Männer. Im Bereich des IMT werden eine weibliche und drei männliche Auszubildende beschäftigt.

In den Ausbildungsberufen, die überwiegend naturwissenschaftlich und technisch ausgerichtet und deshalb in den Fakultäten angesiedelt sind (Stand: 31.12.2004 = 8 weibliche und 39 männliche Auszubildende) dominieren männliche Auszubildende. Um hierbei eine Änderung zu erreichen, wird zukünftig 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 und damit das Bewerbungsverhalten von Schülerinnen zu ändern.

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

5. 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 Führungskräfte Seminaren 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 frauenspezifische Themen angeboten.

Für das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsprogramm wurden bisher verstärkt qualifizierte Referentinnen gewonnen; entsprechende Bemühungen sollen auch künftig erfolgen. Im aktuellen Programm sind 43 Referentinnen/Referenten benannt, darunter 24 Frauen.

Die hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsangebote werden 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.

6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- 6.1 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.
- 6.2 Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Durch die ab 01. Juni 2005 geltende Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ist ein größerer Rahmen zur Gestaltung der individuellen Arbeitszeit durch Wegfall der bisherigen Kernzeiten gegeben.
- 6.3 Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit soll entsprochen werden, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

6.4 Um den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten, sollen bei der Einstellung von Aushilfskräften (z. B. Mutterschaftsvertretung) beurlaubte Beschäftigte bevorzugt berücksichtigt werden. Es wird angeregt, in allen Bereichen sog. Patenschaften einzurichten, die Beurlaubte über Veranstaltungen, Fortbildungsangebote etc. informieren.

6.5 Das Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 -BGBI. 2000 S. 1966- wird berücksichtigt.

6.6 Die Universität strebt an, ein Gesamtkonzept für eine familienfreundliche Hochschule zu erstellen. Die Gemeinnützige Hertie-Stiftung wurde daher beauftragt, ein Auditierungsverfahren durchzuführen, eine nachfolgende Zertifizierung wird angestrebt.

7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Beschwerden über sexuelle Diskriminierung/sexuelle Belästigung bzw. Gewalt am Arbeitsplatz wird umgehend nachgegangen, um ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zur Ahndung zw. evtl. Wiederholung vorzubeugen. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den betroffenen Frauen erfolgen.

Betroffene Frauen werden nicht beruflich oder anderweitig benachteiligt.

Das „Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)“ - BGBI. 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.

Um Frauen die Teilnahme an frauenspezifischen 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.

8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Frauen sollen ermutigt werden, sich an der Selbstverwaltung der Hochschule zu beteiligen. Die entsprechenden Möglichkeiten sind ihnen einzuräumen; dienstliche Nachteile dürfen nicht eintreten.

9. Berichtspflicht

Der Kanzler berichtet dem Senat und der Gleichstellungsbeauftragten zur Mitte der Geltungsdauer über die durchgeführten Maßnahmen.

10. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren, beginnend am 01. Oktober 2005.

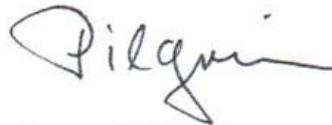
Paderborn, den 06. Dezember 2005

Der Kanzler



Jürgen Plato

Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats



Irmgard Pilgrim

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralverwaltung

(Stand: 10.01.2005)

1. Beamtinnen/Beamte

Höherer Dienst:	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A 16 – LRD	0	1	1	0,00%
A 15 – RD/RBauD	0	2	2	0,00%
A 14 – ORR	1	1	2	50,00%
A 13 – RR	0	2	2	0,00%
Gesamt	1	6	7	14,29%
Davon Teilzeitbeschäftigte:	1	0	1	100,00%

Gehobener Dienst:	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A 13 – ROAR/RBauOAR	0	4	4	0,00%
A 12 – RAR	1	1	2	50,00%
A 11 – RA	5	5	10	50,00%
A 10 – ROI	4	3	7	57,14%
A 9 – RI	3	1	4	75,00%
Gesamt	13	14	27	48,15%
Davon Teilzeitbeschäftigte:	5	1	6	83,33%

Mittlerer Dienst:	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A 9 – RAI	1	1	2	50,00%
A 8 – RHS	0	3	3	0,00%
A 7 – ROS	1	1	2	50,00%
A 6 – RS	0	0	0	0,00%
Gesamt	2	5	7	28,57%
Davon Teilzeitbeschäftigte:	2	0	2	100,00%

Beamtinnen/Beamte gesamt	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Summe	16	25	41	39,02%
Davon Teilzeitbeschäftigte	8	1	9	88,89%

Beurlaubte Beamtinnen/ Beamte	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Höherer Dienst	0	0	0	0,00 %
Gehobener Dienst	3	0	3	100,00%
Mittlerer Dienst	1	0	1	100,00%
Summe	4	0	4	100,00%

2. Angestellte

Höherer Dienst:	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
BAT Ia	1	1	2	50,00%
BAT Ib	3	6	9	33,33%
BAT IIa	4	0	4	100,00%
Gesamt	8	7	15	53,33%
Davon Teilzeitbeschäftigte:	2	0	2	100,00%
befristete Beschäftigte:	1	0	1	100,00%
Gehobener Dienst:	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
BAT IIa/III	0	3	3	0,00%
BAT III	1	3	4	25,00%
BAT IVa	2	7	9	22,22%
BAT IVb	2	5	7	28,57%
BAT Vb	3	1	4	75,00%
Gesamt	8	19	27	29,63%
Davon Teilzeitbeschäftigte:	2	0	2	100,00%
befristete Beschäftigte:				
Mittlerer Dienst:	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
BAT Vb	2	11	13	15,38%
BAT Vc	7	5	12	58,33%
BAT VIb	17	6	23	73,91%
BAT VII	13	10	23	56,52%
BAT VIII – X	2	0	2	100,00%
Gesamt	41	32	73	56,16%
Davon Teilzeitbeschäftigte:	17	0	17	100,00%
befristete Beschäftigte:	11	0	11	100,00%
Angestellte gesamt	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Summe	57	58	115	49,57%
Davon Teilzeitbeschäftigte	21	0	21	100,00%
befristete Beschäftigte	12	0	12	100,00%
Beurlaubte Angestellte:	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Höherer Dienst	1	0	1	100,00%
Gehobener Dienst	0	0	0	0,00%
Mittlerer Dienst	5	0	5	100,00%
Auszubildende	1	0	1	100,00%
Gesamt	7	0	7	100,00%

3. Arbeiter (HWD und TBD)

Lohngruppe	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
L-Gruppe 9 – 4	2	33	35	5,71%
L-Gruppe 4/3 – 1	1	7	8	12,50%
Gesamt	3	40	43	6,98%
Davon Teilzeitbeschäftigte:	1	1	2	50,00%
befristete Beschäftigte:	0	1	0	0,00%
Beurlaubte Arbeiter:	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
	1	0	1	100,00%
Gesamtsumme über Beamte, Angestellte und Arbeiter	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Summe	76	123	199	38,19%
Davon Teilzeitbeschäftigte	30	2	32	93,75%
befristete Beschäftigte	12	1	13	93,31%
Beurlaubte Beamte, Angestellte und Arbeiter	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
Summe	12	0	12	100,00%

**HRSG: REKTORAT DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN**