



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

### **Frauenförderplan des Heinz-Nixdorf-Instituts der Universität Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2006**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-21516**

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

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

Nr. 30 / 06 vom 19. April 2006

**Frauenförderplan  
des Heinz Nixdorf Instituts  
der Universität Paderborn**

**Vom 17. Oktober 2005**



**UNIVERSITÄT PADERBORN**  
*Die Universität der Informationsgesellschaft*



**Frauenförderplan  
des Heinz Nixdorf Instituts  
der Universität Paderborn  
Vom 17. Oktober 2005**

## **1 Präambel**

**Der Frauenförderplan des Heinz Nixdorf Instituts bezieht sich nur auf solche Stellen im Institut, die nicht in den Stellenplänen der Fakultäten erscheinen. Es handelt sich um insgesamt 4 Stellen, aufgeteilt in 2 Verwaltungsangestellte, 1 wiss. Mitarbeiter und ein Laboringenieur, sowie 13 Stipendiatinnen und Stipendiaten des Graduiertenkollegs des Heinz Nixdorf Instituts.**

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9.11.1999 und des vom Senat am 22.11.2000 beschlossenen und am 14. 09. 2005 aktualisierten Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachstehender Frauenförderplan für das Heinz Nixdorf Institut, nachfolgend HNI genannt, von dessen Vorstand erlassen.

## **2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des HNI**

Im HNI existieren folgende Statusgruppen: Angestellte in Technik und Verwaltung, Wissenschaftliche Angestellte, Stipendiaten, Auszubildende sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen (SHK/WHK).

Als Maßnahmen zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Maßnahmen des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn mit denen des Frauenförderplans des HNI zu verknüpfen.

Gegenwärtig sind zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im HNI beschäftigten Frauen Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten, vorhanden. Darüber ist das HNI bestrebt, die Beschäftigungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Durch öffentliche Ausschreibung und Werbemaßnahmen wird weiterhin versucht, den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen.

### **2.1 Angestellte in Technik und Verwaltung**

*In diesem Bereich sind 2 Verwaltungsangestellte (beide weiblich) und 1 Laboringenieur (männlich) im HNI beschäftigt.*

Zur Verbesserung der Arbeitssituation der Angestellten im Verwaltungsbereich werden die Vorgesetzten darauf achten, dass diese entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Darin ist eingeschlossen, dass sich direkte Vorgesetzte über die Eingruppierungsmöglichkeiten und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren.

Das HNI wird sich bei der Dienststelle und den betreffenden Ministerien dafür einsetzen, dass Stellen aufgrund der geforderten höherwertigen Tätigkeiten angehoben und die dazugehörigen Arbeitsplatzbeschreibungen angepasst werden.

## **2.2 Wissenschaftliche Angestellte**

*In diesem Bereich ist 1 wiss. Mitarbeiter, Leiter des Rechnerbetriebes (männlich), im HNI beschäftigt.*

Im Falle einer Neubesetzung werden Frauen gezielt angesprochen, sich auf diese Stelle zu bewerben (z.B. durch Veröffentlichung auf Internetseiten im Rahmen des Frauennetzwerkes).

## **2.3 Stipendiaten**

*In diesem Bereich sind zum jetzigen Zeitpunkt 13 Stipendiaten (z. T. von der DFG gefördert), davon 1 weiblich, im HNI-Graduiertenkolleg „Automatische Konfigurierung in offenen Systemen“ beschäftigt.*

Im Rahmen neuer Ausschreibungen bemüht sich das HNI den Frauenanteil zu erhöhen, indem weibliche Bewerber gezielt angesprochen werden.

## **2.4 Auszubildende**

Im HNI wird die Ausbildung zum Fachinformatiker/in Systemintegration angeboten. Zur Zeit ist kein Ausbildungsplatz besetzt. Bei zukünftigen Einstellungen wird das HNI weiterhin versuchen, gezielt Frauen für diese Statusgruppe anzusprechen.

## **2.5 SHK-Stellen**

*In diesem Bereich sind zur Zeit 11 SHKs, davon 3 weiblich, im HNI angesiedelt.*

Offene Stellen in diesem Bereich werden vom HNI öffentlich (z.B. im Internet oder an schwarzen Brettern innerhalb der Universität) bekannt gemacht. Bei gleicher Qualifikation werden Stellen für Hilfskräfte bevorzugt an Frauen vergeben.

# **3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die Präsenzzeiten im HNI werden für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange geregelt. Dabei wird die Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen diese Zeiten berücksichtigen. Ebenso wird die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) in begründeten Fällen (z.B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege hilfsbedürftiger Personen), soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, ermöglicht.

# **4 Fort- und Weiterbildung**

Das HNI wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße fördern. Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit ermöglicht, sofern dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig informiert.

## **5 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Das HNI duldet keinerlei Form von sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt. Es verpflichtet sich, im Rahmen seiner Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen und konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen.

Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens wird die Gleichstellungsbeauftragte eingeschaltet. Das HNI stellt sicher, dass im Beschwerdefall aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen. Nähere Einzelheiten regelt die Senatsrichtlinie "Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn" und das Beschäftigtenschutzgesetz.

## **6 Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan des HNI gilt für die Dauer von drei Jahren nach Inkrafttreten.

## **7 Verabschiedung**

Verabschiedet vom geschäftsführenden Vorstand des HNI in der Sitzung vom 17.10.2005.

## **8 Beteiligung der Personalvertretungen**

Die Personalvertretungen wurden gemäß § 73 LPVG in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplanes des HNI einbezogen und laufend daran beteiligt:

Matthias Neu  
Vorsitzender des Personalrates  
der wissenschaftlichen Beschäftigten  
der Universität Paderborn

Birgit Farr  
Vorsitzende des Personalrates  
der weiteren Beschäftigten  
der Universität Paderborn

## **9 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn wurde in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplanes des HNI einbezogen.

Irmgard Pilgrim  
Gleichstellungsbeauftragte des Senats der Universität Paderborn

Gez. I. Pilgrim  
Gleichstellungsbeauftragte

Gez. F. Meyer auf der Heide  
Vorstandsvorsitzender des Heinz Nixdorf Instituts

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