



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan des Paderborner Lehrerausbildungszentrums (PLAZ) der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2003

urn:nbn:de:hbz:466:1-23114



Amtliche Mitteilungen

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN (AM.Uni.Pb.)

**Frauenförderplan
des Paderborner Lehrerausbildungszentrums
(PLAZ)
der Universität Paderborn**

Vom 09. April 2003

25. Juni 2003

Nr. 10
Jahrgang 2003

Frauenförderplan
des Paderborner Lehrerausbildungszentrums (PLAZ)
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
(mit statistischem Anhang)

vom 09. April 2003

1 Präambel

Im Rahmen der Frauenförderung an der Universität Paderborn wird auf Grund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 und des vom Senat am 22. November 2000 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern nachstehender Frauenförderplan für das Paderborner Lehrerausbildungszentrum, nachfolgend PLAZ genannt, von dessen Vorstand erlassen.

Das Paderborner Lehrerausbildungszentrum (PLAZ) ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Paderborn mit dem Ziel, das Zusammenwirken der verschiedenen Fächer in der Lehrerausbildung zu fördern.

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 Arbeitsgruppen aus Lehrenden, Studierenden und MitarbeiterInnen des PLAZ eingerichtet.

2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des PLAZ

Im PLAZ existieren folgende Statusgruppen: Wiss. Angestellte, abgeordnete LehrerInnen, nichtwiss. Angestellte sowie wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte.

Grundsätzlich wird im PLAZ für jede der genannten Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt und auch erreicht, wie sich aus der Statistik ersehen lässt. Da die Ziele erreicht werden, besteht gegenwärtig kein Handlungsbedarf.

Gegenwärtig sind zur Verbesserung des Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im PLAZ beschäftigten Frauen Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten, vorhanden. Darüber hinaus ist das PLAZ 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/bewahren.

2.1 Angestellte in Technik und Verwaltung

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 informieren.

Für diesen Bereich beträgt der aktuelle Stand des Frauenanteils 100%.

In diesem Bereich sind während der Geltungsdauer dieses Förderplans voraussichtlich keine Stellen zu besetzen.

2.2 Wissenschaftliche Angestellte

In der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist eine Erhöhung des Frauenanteils nicht notwendig. Bei der Besetzung von MitarbeiterInnenstellen sind Frauen, sofern sie die gleiche Qualifikation wie männliche Bewerber aufweisen, zu bevorzugen.

Zurzeit ist der Frauenanteil dieser Statusgruppe 80%.

2.3 Abgeordnete LehrerInnen

Für diesen Bereich beträgt der aktuelle Stand des Frauenanteils 50%.

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

2.4 WHK- und SHK Stellen

Offene Stellen in diesem Bereich sind vom PLAZ (z.B. im Internet oder am Schwarzen Brett innerhalb der Universität) bekannt zu machen. Bei gleicher Qualifikation sind Stellen für Hilfskräfte bevorzugt an Frauen zu vergeben.

Zurzeit ist der Frauenanteil bei 75%.

2.5 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten im PLAZ sind für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange zu regeln. Dabei wird die Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen diese Zeiten berücksichtigen. Ebenso ist 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, zu ermöglichen.

2.6 Fort- und Weiterbildung

Das PLAZ wird im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße fördern. Allen Beschäftigten ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit zu ermöglichen, sofern dem dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte sind über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig zu informieren. Die Fort- und Weiterbildungsangebote werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen.

3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das PLAZ duldet keinerlei Form von sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt. Es verpflichtet sich, im Rahmen seiner Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens wird die Gleichstellungsbeauftragte des Senats der Universität eingeschaltet. Das PLAZ stellt sicher, dass im Beschwerdefall aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

4 Berichtspflicht

Die Geschäftsführerin des PLAZ berichtet nach Geltungsablauf des Frauenförderplans dem Vorstand des PLAZ schriftlich über die Situation der Frauen im PLAZ und über Maßnahmen zur Realisierung der Zielvorstellungen.

5 Geltungsdauer

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

6 Verabschiedung

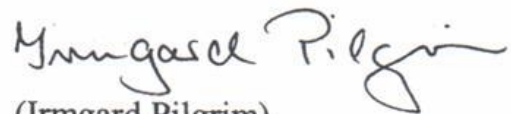
Verabschiedet vom Vorstand des PLAZ in der Sitzung vom 9. Dezember 2002



(Prof. Dr. Hans-Dieter Rinkens)
(Vorsitzender des PLAZ)

7 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn wurde in das Aufstellungsverfahren des Frauenförderplans des PLAZ einbezogen und laufend daran beteiligt.



(Irmgard Pilgrim)

(Gleichstellungsbeauftragte
des Senats der Universität Paderborn)

Anhang - Statistiken und Daten

Zum Frauenförderplan des Paderborner Lehrerbildungszentrum (PLAZ)

1. Studienanfänger/innen (Stand...)

Studienfach %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
------------------	----------	----------	---------	----------------------

entfällt

2. Studierende (Stand....)

Studienfach %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
------------------	----------	----------	---------	----------------------

entfällt

3. Abschlussprüfungen (Stand...)

Studienfach %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
------------------	----------	----------	---------	----------------------

entfällt

4. Graduiertenstipendien

Zeitraum %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
---------------	----------	----------	---------	----------------------

entfällt

5. Promotionen

Zeitraum %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
---------------	----------	----------	---------	----------------------

entfällt

6. Habilitationen

Zeitraum: %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
----------------	----------	----------	---------	----------------------

entfällt

7. Professuren

Stellen %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in
entfällt				

8. Hochschuldozenten/ Oberass./ O-Ing./ Wiss. Ass.

Stellen %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in
entfällt				

9. Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Stellen %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in
A 16 Ltd. Direktor/in				
A 15 Direktor/in				
A 14 Oberrätin/Oberrat(Dauerstelle)	1		1	100%
A 13 Rätin/Rat				
BAT Ia Wiss. Ang.				
BAT Ib Wiss. Ang.				
BAT Ib/IIa Wiss. Ang. (1 Dauerstelle/1 Zeitstelle)	2	1	3	66%
In FH-Fachbereichen:				
BAT IIa/III - Va				
Abgeordnete Lehrerinnen/Lehrer	2	2	4	50%
Gesamt:	5	3	8	62,5%

10. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter

Stellen %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in
gehobener Dienst = BAT Iia/III-Va/Vb				
mittlerer Dienst bis BAT Vb/Vc				
Laboringenieur				
Bibl.				
Sekretariat	1		1	100%
Gesamt:	1		1	100%

11. Drittmittelbeschäftigte

Stellen %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
BAT II a (bis 30.09.03, ggf. Verlängerung bis 30.09.05 möglich)	2		2	100 %
Gesamt:	2		2	100%

12. Lehrbeauftragte

Stellen %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
--------------	----------	----------	---------	----------------------

entfällt

13. Stud. und wiss. Hilfskräfte

Stellen %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
SHK	6	2	8	75%
WHK				

14. Auszubildende

Ausbildungsberuf %	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
-----------------------	----------	----------	---------	----------------------

entfällt

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