

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 67.25 VOM 15. JULI 2025

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER ZENTRALEN STUDIENBERATUNG ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 15. JULI 2025

Gleichstellungsplan der Zentralen Studienberatung zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 15. Juli 2025

1. Präambel

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (Stand 1. März 2025) und des vom Senat am 11. September 2024 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 70/24 vom 22. Oktober 2024) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Zentrale Studienberatung, nachfolgend ZSB genannt, verabschiedet. Der bisher gültige Gleichstellungsplan vom 20. Juli 2020 wird hierdurch ersetzt.

Die ZSB ist eine zentrale Betriebseinheit der Universität Paderborn gemäß §§ 29 Abs. 2, 58 Abs. 5 HG mit dem Ziel, Studieninteressierte und Studierende in allen Fragen rund ums Studium zu beraten und zu unterstützen.

2. Konkretisierung der Inhalte

Mit diesem Gleichstellungsplan verfolgt die ZSB das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Im Rahmen der Gleichstellungsstrategie der ZSB werden folgende Punkte berücksichtigt:

Stellenausschreibungen und Personalauswahlverfahren

Offenen Stellen in der ZSB werden i.d.R. öffentlich ausgeschrieben. Zur Besetzung der Stellen werden Auswahlkommissionen eingesetzt, in denen - wenn möglich - jede Statusgruppe vertreten und die geschlechterparitätisch besetzt ist. Bei Personalauswahlverfahren wird der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme gegeben. Sofern eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, werden bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt eingestellt (LGG § 7).

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten in der ZSB sind für alle Mitarbeiter*innen individuell unter Beachtung familiärer Betreuungsaufgaben und der dienstlichen Belange geregelt. Auch bei der Terminplanung für Besprechungen und ähnliche Veranstaltungen werden diese Zeiten berücksichtigt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zur mobilen Arbeit auf der Grundlage der geltenden Fassung der entsprechenden Dienstvereinbarung. In Einzelfällen wird nach Wegen gesucht, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenar-

beitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Wünschen von Beschäftigten nach Änderung von Dienstzeiten oder des Beschäftigungsumfangs wird entsprochen, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen.

Fort- und Weiterbildung

Allen Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten – wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit ermöglicht, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden per Mail über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

Studium und Lehre

Die ZSB unterstützt Studieninteressierte, Studierende und andere Beteiligte im Berufswahlprozess dabei, sich mit Studienmöglichkeiten und Anforderungen der Studiengänge an der Universität Paderborn vertraut zu machen. Hierbei wird auf eine gendersensible Beratung geachtet. Zudem beteiligt sie sich an Aktionen und Angeboten der Fakultäten und anderer Bereiche (z.B. „Frühlings- und Herbstuni“, „Girls' Day“, „Boys' Day“) durch Mitwirkung oder Bekanntmachung. Darüber hinaus informiert die ZSB im Rahmen der Studienberatung über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft bzw. Pflege von Angehörigen. Im Rahmen der Kooperation mit Schulen und der Agentur für Arbeit werden o.g. Rahmenbedingungen und Maßnahmen durch Berichtspunkte, Schwerpunktthemen in Newslettern oder bei Treffen eingebracht.

Stipendien und Forschungsförderung

Die ZSB informiert im Rahmen der Beratung Ratsuchende über Mentor*innenprogramme, Stipendien und Möglichkeiten der Forschungsförderung. Auf Programme für Studentinnen wird gezielt hingewiesen.

Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Die ZSB duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. Sie verpflichtet sich im Rahmen ihrer Zuständigkeit, jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen und dafür Sorge zu tragen, dass Verantwortliche bei Verstößen zur Rechenschaft gezogen werden. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens in solchen Fällen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Universität eingeschaltet. Die ZSB stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen. 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 und dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt. Beschäftigte und Studierende werden im Bedarfsfall über den sachgerechten Umgang mit entsprechenden Vorfällen sowie die Richtlinie informiert.

3. Ist-Analyse

Frauenanteil bei den Beschäftigten in der ZSB

In der ZSB existieren folgende Statusgruppen: wissenschaftliches, nichtwissenschaftliches Personal sowie studentische Hilfskräfte. Über alle Statusgruppen und Arbeitsbereiche hinweg ist mit mindestens 75% bis zu 84% in sehr hoher Frauenanteil erreicht. In der Leitungsebene der ZSB ist ein 100% Frauenanteil vorhanden (Leiterin, Stellvertreterin). Die Beschäftigungsstruktur stellt sich wie folgt dar (Stand zum 31.03.2025):

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Wissenschaftliche Beschäftigte	11	2	84,6%
<i>davon in Teilzeit</i>	8	1	
Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	3	1	75,0%
<i>davon in Teilzeit</i>	3	1	
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK, WHB)	8	2	80,0%

Frauenanteil bei Veranstaltungen für Studieninteressierte und Studierende

Um eine mögliche Unterrepräsentation von Frauen zu erkennen, wird bei Veranstaltungsanmeldungen die Angabe des Geschlechts über eine vierstufige Skala (weiblich, männlich, divers, keine Angabe) abgefragt. Die Veranstaltungen sind grundsätzlich geschlechtsübergreifend ausgerichtet. Frauen haben sich in den letzten Jahren in gleicherweise wie Männer angesprochen gefühlt, in den meisten Fällen sogar deutlich stärker (über die Jahre verteilt bis zu 60%).

Angabe zum Geschlecht bei Anmeldungen zu Veranstaltungen	Studienjahre				
	2020/21 (N= 705)	2021/22 (N= 562)	2022/23 (N= 899)	2023/24 (N=759)	2024/25 (N=892)
weiblich	44,0%	52,7%	57,0%	59,6%	58,0%
männlich	29,9%	43,4%	39,9%	37,8%	39,5%
divers	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%	0,6%
keine Angabe	25,8%	3,7%	2,9%	2,5%	1,9%

4. Zielvorgaben

Auf der Grundlage der beschriebenen Ausgangssituation werden für den Zeitraum 2025 bis 2030 folgende Ziele festgelegt:

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in Arbeitsbereichen, sofern Frauen unterrepräsentiert sind

Da Frauen in der ZSB derzeit in keiner Statusgruppe unterrepräsentiert sind, besteht gegenwärtig kein Handlungsbedarf für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Dennoch ist auch in den kommenden Jahren darauf zu achten, in allen Statusgruppen einen ausgewogenen Frauen- und Männeranteil zu gewährleisten. Falls eine Unterrepräsentation von Frauen entstehen sollte, werden bei Neubesetzungen von Stellen entsprechende Maßnahmen zur Förderung von Frauen umgesetzt (entsprechend des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 22. Oktober 2024).

Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in Veranstaltungsangeboten der ZSB, sofern Frauen unterrepräsentiert sind

Die Anmeldungen zu Veranstaltungen der ZSB werden soweit möglich geschlechtsdifferenziert fortgeführt. Falls bei bestimmten Veranstaltungsinhalten oder -formaten Frauen unterrepräsentiert sind, werden Gründe ermittelt und entsprechende Maßnahmen entwickelt (z.B. in Bezug auf Ansprachewege, Titel oder Veranstaltungsbeschreibung).

Ziel 3: Gendergerechte Sprache auf Webseiten und in Informationsmaterialien

Die ZSB betreut zahlreiche zentrale Webseiten für Studieninteressierte und Studierende, erstellt Informationsmaterialien und beteiligt sich an den zentralen Social-Media-Kanälen. Dies erfolgt unter Berücksichtigung einer gendergerechten Sprache auf der Grundlage des Präsidiumsbeschlusses vom 12.06.2019.

Ziel 4: Unterstützung der Fakultäten bei einer gendersensiblen Studierendengewinnung

Sowohl die ZSB als auch die Fakultäten setzen verschiedenste Maßnahmen zur Studienwahlorientierung bzw. Studierendengewinnung um und pflegen Schulkontakte. Der bereits bestehende Austausch und die vorhandenen Kooperationen sollen fortgeführt und bei Bedarf ausgebaut werden, um eine Erhöhung des Frauenanteils in spezifischen Studiengängen zu unterstützen.

5. Berichtspflicht

Die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes ist nach zwei Jahren zu überprüfen. Wenn erkennbar ist, dass die Ziele bis zum Ablauf des Plans nicht erreicht werden, sind die Maßnahmen anzupassen. Nach Ablauf des Gleichstellungsplanes nach fünf Jahren ist er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und fortzuschreiben.

6. Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt zunächst für die Dauer von 5 Jahren.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 4. Juni 2025.

Paderborn, den 15. Juli 2025

Der Präsident
der Universität Paderborn

Professor Dr. Matthias Bauer

HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN

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

ISSN 2199-2819