

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 02.26 VOM 26. FEBRUAR 2026

GLEICHSTELLUNGSPLAN DES ZENTRUMS FÜR INFORMATIONEN-UND MEDIENTECHNISCHE DIENSTE (ZIM) ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 26. FEBRUAR 2026

Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnische Dienste (ZIM)
zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn
vom 26. Februar 2026

Präambel

Das Zentrum für Informations- und Medientechnische Dienste (ZIM) unterstützt die Ziele des Rahmenplans der Universität Paderborn. Das ZIM hat die Aufgabe zentrale Dienstleistungen im Bereich der Informations- und Medientechnologien für Forschung und Transfer, Lehre und Studium sowie für administrative Aufgaben zu erbringen. Es beteiligt sich an der gesellschaftlichen Aufgabe der Ausbildung zur Fachinformatiker*in Systemadministration sowie Anwendungsentwicklung und führt in Eigenverantwortlichkeit eingeworbene Drittmittelprojekte durch.

Generell ist der Frauenanteil im Bereich der Informations- und Medientechnologien gering, das gilt entsprechend auch für das ZIM. Gleichzeitig gibt es durch die vorhandenen Dauerstellen relativ wenig Fluktuation im Stammpersonalbereich. Trotzdem verfügt das ZIM auch im Vergleich zu anderen technischen Einrichtungen über einen vergleichsweise hohen Frauenanteil von 32,7 % (siehe Bericht zum Gleichstellungsplan 2020-2025, im Anhang).

Konkretisierung der Inhalte des Rahmenplans

Für das ZIM werden folgende Themen des Rahmenplans zusätzlich konkretisiert:

1. Stellenausschreibungen
 - Alle Stellenausschreibungen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden hochschulweit ausgeschrieben.
 - Stellenausschreibungen werden über die einschlägigen Netzwerke gezielt bekannt gemacht.
 - Dauerstellen werden öffentlich ausgeschrieben.
2. Personal- und Personalauswahlverfahren
 - Falls für eine Dauerstelle im ZIM keine geeignete Frau gewonnen werden kann, wird intensiv nach Personalentwicklungsoptionen innerhalb der Universität gesucht, um die nächste freiwerdende Stelle so zu gestalten, dass sie intern mit einer qualifizierten Frau besetzt werden kann.
3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
 - Im ZIM wird die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf aktiv gefördert.
 - Maßnahmen zur Übernahme von Verantwortung von Männern für die Familienarbeit werden offensiv unterstützt.
 - Teilzeitangebote, Stellenreduzierungen, Beurlaubungen, flexible Arbeitszeiten sowie mobile Arbeit werden im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten aktiv unterstützt.
4. Fort- und Weiterbildung
 - Bei der Personalentwicklung werden Frauen vorrangig gefördert.

5. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

- Ein respektvoller Umgang mit Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnie und Religion gehört für das ZIM zum Selbstverständnis. Diskriminierung oder Gewalt wird auf keiner der genannten Ebenen geduldet.

IST-Analyse

Die Analyse der IST-Zustands ergibt sich aus dem Bericht zum Gleichstellungsplan 2020 bis 2025 (siehe Anhang), in dem sich gezeigt hat, dass es auch im kommenden Berichtszeitraum drei verlässliche Hebel gibt, den Frauenanteil im ZIM signifikant zu steigern. Zum einen muss der Anteil der weiblichen Auszubildenden gesteigert werden, zum anderen der Anteil der studentischen Mitarbeiterinnen sowie muss und soll drittens eine aktive Personalentwicklung betrieben werden. Von den Dauerstellen im ZIM wird im Planungszeitraum voraussichtlich keine Stelle frei, die besetzt werden könnte. Die Drittmittelprojekte lassen sich schlecht planen.

Formulierung konkreter Ziele

1. Erhöhung der Sichtbarkeit und Vorbildfunktion der vorhandenen Frauen
2. Stabilisierung des vorhandenen Frauenanteils im Bereich der Dauerstellen
3. Erhöhung des Frauenanteils in folgenden Bereichen - vorbehaltlich einer entsprechenden Bewerber*innenlage
 - 50% weibliche Auszubildende ab Jahrgang 2026
 - 50 % weibliche studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
 - 50 % weibliches Personal im Drittmittelbereich
 - 50 % weibliches Führungspersonal bei neu zu besetzenden Stellen ab 2026
4. Verbesserung der Berufschancen der Frauen im ZIM
 - Höhergruppierungen
 - Übernahme vorrangig von Frauen nach Ende des Ausbildungsverhältnisses oder nach Ende des Studiums
5. Umstellung auf geschlechtergerechte Sprache
6. Schutz vor Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und Sensibilisierung bzgl. Diskriminierung

Maßnahmen zur Zielerreichung

- Frauen im ZIM beteiligen sich aktiv an öffentlichen Veranstaltungen und Vorträgen.
- Hochschulweite öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen wie Girls'Day, Boys'Day und das Projekt „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“ werden mit Angeboten und personell unterstützt.
- Für Schülerinnen werden Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt.
- Ausbildungsplätze werden mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Das ZIM benennt eine Frau als Ausbilderin und beteiligt sich aktiv an Maßnahmen, weibliche Auszubildende zu rekrutieren.
- Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Sofern in Drittmittelprojekten mehr als eine Stelle zu besetzen ist, werden diese mindestens zur Hälfte mit Frauen besetzt.
- Das ZIM stellt seine kompletten Informationsinhalte (Webseiten und Broschüren) auf eine geschlechtergerechte Sprache um.
- Die ZIM-Leitung bietet den Mitarbeiter*innen jährlich ein Gespräch an, um sich über die aktuelle Situation und mögliche Personalentwicklungsmaßnahmen zu verständigen. Die vereinbarten Maßnahmen werden protokolliert.

- Die ZIM-Leitung nimmt das Thema der Diskriminierung und Gewalt in die jährlichen Befragungen zu psychischer Gefährdung als mögliche Belastung auf.
- Alle Mitarbeitenden im ZIM mit Personalverantwortung nehmen im Berichtszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen zum Umgang mit Diskriminierung und Gewalt teil.
- Im ZIM soll weibliches Personal gezielt durch Personalentwicklungsmaßnahmen auf eine mögliche Übernahme von Führungspositionen vorbereitet werden, um bei künftig freiwerdenden Stellen eine qualifizierte Besetzung sicherzustellen.

Berichtspflicht

Die Leitung des ZIM erstellt nach zwei Jahre für die ZIM-Kommission und das Präsidium einen Zwischenbericht über den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans. Im jährlichen internen Bericht werden die durchgeführten Maßnahmen protokolliert und evaluiert.

Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 5 Jahren nach Inkrafttreten.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 4. Februar 2026.

Paderborn, den 26. Februar 2026

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