

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 06.26 VOM 26. MÄRZ 2026

GLEICHSTELLUNGSPLAN DES PADERBORN CENTER FOR PARALLEL COMPUTING (PC²) ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 26. MÄRZ 2026

**Gleichstellungsplan des „Paderborn Center for Parallel Computing“ (PC²)
zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn
vom 26. März 2026**

1 Präambel

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes in der Fassung vom 1. November 2019 und des vom Senat am 22. Oktober 2024 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 70.24 von 22. Oktober 2024) wird nachstehender Gleichstellungsplan für das PC² von dessen Vorstand verabschiedet.

Das PC² befasst sich als interdisziplinäre Einrichtung der Universität Paderborn damit, parallele und verteilte Informationstechnologien effizient nutzbar zu machen. Dies gilt in gleichem Maße sowohl für die wissenschaftliche Forschung als auch für die industrielle Praxis. Aktuelle Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen

- Anwendungsforschung in den Natur- und Ingenieurwissenschaften mittels rechnergestützter Verfahren,
- Methodische Weiterentwicklung paralleler Simulationscodes,
- Computersystemforschung für energieeffizientes HPC.

2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des PC²

Im PC² werden folgende Statusgruppen beschäftigt: Beschäftigte in Technik und Verwaltung, wissenschaftliche Beschäftigte (Landes- und Drittmittelstellen, Beamt*innenstellen), Auszubildende sowie studentische Hilfskraftstellen. Statistiken über die aktuelle Besetzung von Stellen, sowie eine Übersicht über durchgeführten Abschlussarbeiten in der Berichtsperiode finden sich im Anhang.

Grundsätzlich wird im PC² für jede der aufgeführten Statusgruppe ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Ziel ist, das Ungleichgewicht langfristig abzubauen und die Zahl der qualifizierten Frauen in allen unterrepräsentierten Statusgruppen zu erhöhen. In den folgenden Unterabschnitten werden für die Statusgruppen jeweils spezifische Ziele definiert.

Generell werden als Maßnahmen zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Zielsetzungen des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn mit denen des Gleichstellungsplans des PC² verknüpft. Als allgemeine Maßnahme werden wir Stellen durch öffentliche Ausschreibungen und begleitende Werbemaßnahmen breit

bewerben, um damit die Anzahl und durchschnittliche Qualität von Bewerbungen zu erhöhen und so einen größeren Bewerbungspool zur Identifikation geeigneter Bewerberinnen zu erhöhen. Weitere spezifische Maßnahmen für die unterschiedlichen Aufgabenfelder werden in den jeweiligen Abschnitten beschrieben.

2.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Technik liegt aktuell bei 0%, im Bereich der Verwaltung bei 100% (vgl. Anhang). Trotz intensiver Bemühungen ist es in der Berichtsperiode nicht gelungen, Frauen für den technischen Bereich zu gewinnen, was auf den verschwindend geringen Anteil von Bewerberinnen zurückzuführen ist.

Um den Frauenanteil mittelfristig zu erhöhen, legt das PC² bei künftigen Ausschreibungen besonderes Augenmerk auf geschlechtersensible Formulierungen, die Darstellung attraktiver Arbeitsbedingungen sowie die Möglichkeit zur Weiterqualifikation, etwa durch *Training on the Job*. Ziel ist es, mehr qualifizierte Frauen für eine Bewerbung zu gewinnen. Gerade in diesem Beschäftigungsbereich könnten die flexiblen Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden Vorzüge für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Anstellungen attraktiv sein.

Gleichzeitig misst das PC² der Bindung des vorhandenen Personals hohe Bedeutung bei. Neben einer konkurrenzfähigen und tätigkeitsgerechten Eingruppierung werden Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten aktiv gefördert. Eingruppierungen sowie Optionen zur Höhergruppierung bei der Übernahme anspruchsvollerer Aufgaben werden regelmäßig überprüft und im Rahmen von Jahresgesprächen mit den Beschäftigten besprochen. Auf diese Weise sollen sowohl neue Mitarbeitende gewonnen als auch bestehende langfristig gehalten werden.

2.2 Wissenschaftliche Beschäftigte

Im Bereich der wissenschaftlichen Beschäftigten sind derzeit 14 Männer und eine Frau tätig; der Frauenanteil liegt bei 6,6% (vgl. Anhang). Da es sich bei den Qualifikationsstellen um Positionen mit regelmäßiger personeller Erneuerung handelt, besteht die Möglichkeit, den Frauenanteil schrittweise zu erhöhen. Das PC² verpflichtet sich, bei künftigen Stellenbesetzungen gezielt Maßnahmen umzusetzen, um mehr Frauen zur Bewerbung zu motivieren. Dazu zählen breit gestreute öffentliche Ausschreibungen, die direkte Ansprache qualifizierter Absolventinnen sowie die Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf fachspezifischen Plattformen mit Fokus auf Frauen in der Wissenschaft, beispielsweise im internationalen Netzwerk *Women in HPC*. Ziel ist es, den Anteil qualifizierter Bewerberinnen zu erhöhen und damit den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten langfristig auf mindestens das Niveau des Kaskadenmodells zu erhöhen.

2.3 Auszubildende

Das PC² bietet derzeit eine Ausbildung zur/zum Fachinformatiker*in mit dem Schwerpunkt Systemintegration an und erweitert das Angebot ab 2026 um den Schwerpunkt Anwendungsentwicklung. Bei der Neubesetzung des zweiten Ausbildungsplatzes im Bereich Systemintegration im Jahr 2025 wurde gezielt nach einer gleich qualifizierten Bewerberin gesucht, um das Ziel des Gleichstellungsplans zu unterstützen und das Ungleichgewicht in der Statusgruppe Technik zu verringern. Eine geeignete Bewerberin konnte jedoch nicht gewonnen werden.

Das PC² hält an dem Ziel fest, den Frauenanteil zu erhöhen und Ausbildungsstellen nach Möglichkeit mit Bewerberinnen zu besetzen. Durch die Erweiterung des Ausbildungsangebots auf den Schwerpunkt Anwendungsentwicklung wird eine breitere Bewerbungsbasis erwartet. Dadurch steigen die Chancen, qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen und den Frauenanteil im technischen Bereich langfristig zu erhöhen, mit dem Ziel, in dieser Gruppe einen Frauenanteil von 50% zu erreichen.

2.4 SHK/WHB-Stellen

Offene Stellen für studentische Hilfskräfte werden vom PC² öffentlich über Webseite und universitäre Mailinglisten ausgeschrieben. Bei gleicher Qualifikation werden Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt. Derzeit sind sechs Männer und keine Frau als SHK beschäftigt; der Frauenanteil liegt bei 0% (vgl. Anhang). Das PC² verpflichtet sich, bei künftigen Ausschreibungen gezielt Frauen anzusprechen – etwa durch geschlechtersensible Formulierungen und direkte Ansprache potenzieller Bewerberinnen –, um den Anteil von Frauen zu erhöhen. Ziel ist es, mindestens die Hälfte der neu zu besetzenden Stellen mit Frauen zu besetzen.

2.5 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzarbeitszeiten im PC² werden individuell unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse und familiärer Betreuungsaufgaben geregelt. Bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen wird darauf geachtet, dass diese innerhalb der individuellen Regelarbeitszeiten liegen.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf fördert das PC² Arbeits- und Organisationsformen, die flexible Arbeitsbedingungen unterstützen. Dazu gehören

- mobiles Arbeiten, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen,
- Ausstattung aller Mitarbeitenden mit Dienstlaptops und bei Bedarf weiteren mobilen Geräten,
- Videokonferenzsysteme in allen Besprechungsräumen,
- Sitzungen im Hybridformat mit Remote-Option,
- Vermeidung von Terminen zu Randzeiten,
- digitalisierte Prozesse und Datenablagen mit Remote-Zugriff.

Über die Option des regelmäßigen mobilen Arbeitens an festen Tagen unterstützt das PC² auch die situative Mobile Arbeit, um beispielsweise kurzfristige Engpässe bei der Betreuung erkrankter Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger zu lindern, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Bei längerfristigem Bedarf kann im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen auch eine flexible oder angepasste Arbeitszeitgestaltung vereinbart werden. Änderungen von Dienstzeiten werden ermöglicht, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe dagegen sprechen.

Befristete Arbeitsverhältnisse können im Rahmen der geltenden Bestimmungen um Zeiten von Mutterschutz, Elternzeit oder Pflege verlängert oder in Teilzeitmodelle mit angepasster Laufzeit umgewandelt werden. Die Nutzung dieser Möglichkeiten wird ausdrücklich unterstützt.

2.6 Fort- und Weiterbildung

Das PC² fördert die Fortbildung von Frauen und Männern – unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. Alle Beschäftigten können Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit besuchen, sofern dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Sofern Kolleginnen und Kollegen beurlaubt sind, werden sie regelmäßig vom PC² über Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert.

3 Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Das PC² duldet keinerlei Form von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Das PC² verpflichtet sich, im Rahmen seiner 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. Das PC² stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Weitere Einzelheiten werden in der „Richtlinie für ein respektvolles Miteinander und zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität Paderborn“ vom 20. Mai 2022 geregelt.

4 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des PC²

Bei allen gleichstellungsrelevanten Entscheidungen wird die Gleichstellungs-beauftragte gehört und ihre Stellungnahme protokolliert. Die Gleichstellungs-beauftragte hat das Recht, alle relevanten Unterlagen einzusehen und zu gleich-stellungsrelevanten Problemen Stellung zu nehmen. Die Gremien des PC² sollen paritätisch besetzt werden.

5 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan des PC² gilt für die Dauer von fünf Jahren und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Gleichstellungsplans. 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.

6 Verabschiedung

Verabschiedet vom Vorstand des PC² am 15. Dezember 2025

7 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Paderborn wurde in das Verfahren zur Aufstellung des Gleichstellungsplans des PC² einbezogen, und sie wird an der Durchführung fortwährend beteiligt.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 11. März 2026

Paderborn, den 26. März 2026

Der Präsident
der Universität Paderborn

Professor Dr. Matthias Bauer

Anhang

Statistiken und Daten zum Gleichstellungsplan des PC²

1. Promotionen (Stand 10/2025)

Zeitraum	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
	0	0	0	0,0%
	0	0	0	0,0%
Gesamt	0	0	0	0,0%

2. Beschäftigte in Technik und Verwaltung (Stand 10/2025)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Verwaltung	1	0	1	100,0 %
Technik	0	10	10	0,0 %
Gesamt	1	10	11	9,1%

3. Wissenschaftliche Beschäftigte (Stand 10/2025)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Wiss. Beschäftigte	1	14	15	6,6 %
Gesamt	1	14	15	6,6 %

4. Studentische Hilfskräfte (Stand 10/2025)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
SHK	0	6	6	0,0%
Gesamt	0	6	6	0,0%

5. Auszubildende (Stand 10/2025)

Stellen	Frauen	Männer	insgesamt	Frauenanteil in %
Fachinformatiker*in	0	2	2	0,0%
Gesamt	0	2	2	0,0%

HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN

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

ISSN 2199-2819