

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 62.19 VOM 16. DEZEMBER 2019

GLEICHSTELLUNGSPLAN

**DES ZENTRUMS FÜR BILDUNGSFORSCHUNG UND LEHRERBILDUNG -
PLAZ – PROFESSIONAL SCHOOL**

ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

(MIT STATISTISCHEM ANHANG)

AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 16. DEZEMBER 2019

**Gleichstellungsplan des Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung –
PLAZ-Professional School zur Gleichstellung von Frauen und Männern (mit statistischem Anhang)
vom 16. Dezember 2019**

1 Präambel

Auf Grundlage des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) vom 09. November 1999 in der Fassung vom 02. Februar 2018 und des vom Senat am 20. Mai 2019 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 20.19 vom 11. Juni 2019) wird nachstehender Gleichstellungsplan für das Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung – PLAZ - Professional School, nachfolgend PLAZ genannt, von dessen Direktorium verabschiedet. Der bisher gültige Frauenförderplan vom 16. Dezember 2016 wird hierdurch ersetzt.

Das Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung – PLAZ-Professional School ist eine Organisationseinheit nach § 26 Abs. 5 HG der Universität Paderborn mit dem Ziel, das Zusammenwirken der verschiedenen Fächer in der Lehrerausbildung zu fördern. Das PLAZ versteht sich als eine Forschungs- und Entwicklungsagentur mit professionellem Querschnittsmanagement, die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben eng mit den Fakultäten zusammenarbeitet. 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 sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des PLAZ eingerichtet.

Was die Beschäftigten im PLAZ angeht, wird grundsätzlich für jede der Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Da Frauen im PLAZ nicht unterrepräsentiert sind, besteht gegenwärtig kein Handlungsbedarf für weitergehende Maßnahmen zur Förderung von Frauen bei der Besetzung von Stellen.

Zur Verbesserung der Berufschancen und der Arbeitssituation der bereits im PLAZ beschäftigten Frauen und Männer bestehen Organisationsformen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten sollen. Insbesondere ist das PLAZ bestrebt, die Beschäftigungszeiten nach den Bedürfnissen aller Beschäftigten zu gestalten, soweit dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Hier nimmt das PLAZ Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen. Die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für notwendige Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln und dies im Rahmen des geltenden Rechts auszuschöpfen, wird seitens des PLAZ begrüßt und unterstützt.

2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des PLAZ

Im PLAZ existieren folgende Statusgruppen: wiss. Personal, abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer, Personal im Bereich Technik und Verwaltung sowie SHK, WHB und WHK.

2.1 Beschäftigte im Bereich Technik und Verwaltung

Zur Verbesserung der Arbeitssituation der Angestellten im Bereich Technik und Verwaltung achten die Vorgesetzten darauf, dass diese entsprechend ihren Tätigkeiten eingruppiert werden. Die jeweiligen direkten Vorgesetzten sind über die Eingruppierungsmöglichkeiten und die entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibungen informiert.

Im Bereich Technik und Verwaltung sind fünf Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter, darunter vier Frauen, beschäftigt, so dass der aktuelle Stand des Frauenanteils bei 80% liegt.

2.2 Wissenschaftliche Beschäftigte und abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer inklusive) ist eine Erhöhung des Frauenanteils nicht notwendig. Zurzeit beträgt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 79%.

2.3 WHK-, WHB- und SHK-Stellen

Offene Stellen in diesem Bereich werden vom PLAZ (z. B. im Internet oder am Schwarzen Brett innerhalb der Universität) bekannt gemacht.

Zurzeit liegt hier der Frauenanteil bei 81%.

2.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten im PLAZ sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter Beachtung familiärer Betreuungsaufgaben und der dienstlichen Belange geregelt. Dabei wird auch die aktive Mitübernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen durch männliche Beschäftigte und Studenten unterstützt. Bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen werden die familiären Betreuungszeiten berücksichtigt. Darüber hinaus wird in begründeten Fällen (z. B. bei Erkrankung von Kindern oder Pflege hilfsbedürftiger Personen) die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z. B. zu Hause) ermöglicht, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen; in Ausnahmefällen (insbesondere im Rahmen der Elternzeit) wird auch von der Möglichkeit der Telearbeit Gebrauch gemacht, sofern der Arbeitsplatz dies zulässt und dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. In Einzelfällen wird nach Wegen

gesucht, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen. Dabei wird darauf geachtet, dass der Arbeitsumfang mit der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt wird. Wünschen von Beschäftigten nach Änderung von Dienstzeiten wird entsprochen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Das PLAZ ermöglicht Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre Tätigkeit unterbrechen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtungen der Hochschule zu erhalten. Es wird unterstützt, wenn beurlaubte Beschäftigte vorzeitig in die Beschäftigung zurückkehren wollen. Es wird aktiv nach Wegen gesucht und sie werden über ihre Optionen informiert; dasselbe gilt für Vertretungspersonal. Vor Ablauf von Beurlaubungen und Elternzeiten werden Beratungsgespräche geführt, in denen die Beschäftigten über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. Die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz wird grundsätzlich garantiert. Gezielte Einarbeitungshilfen und Qualifizierungsmaßnahmen werden gewährt, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu fördern.

2.5 Fort- und Weiterbildung

Das PLAZ fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern im gleichen Maße. Allen Beschäftigten – unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten – wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit ermöglicht, sofern dem keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig, mind. einmal jährlich, informiert. Die Fort- und Weiterbildungsangebote werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen in Anspruch genommen.

Darüber hinaus sind Qualifikationsvorhaben von wiss. Personal dem PLAZ ein großes Anliegen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bezogen auf ihre Vorhaben in konzeptioneller und arbeitsorganisatorischer Hinsicht unterstützt.

2.6 Studium und Lehre

Das PLAZ setzt sich u.a. im Rahmen des Profils „Umgang mit Heterogenität“ in den Bachelor- und Masterstudiengängen dafür ein, dass Themen im Kontext von Gender Studies im Lehramtsstudium an Bedeutung gewinnen. Dieses Profil ist auch für die Lehrerfortbildung und im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen bedeutsam. In diesem Zusammenhang arbeitet das PLAZ mit dem Zentrum für Geschlechterstudien/ Gender Studies (ZG) und mit Projekten im Rahmen des QdL-Programms „Heterogenität als Chance“ zusammen.

3 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das PLAZ duldet keinerlei Form von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Es 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 PLAZ stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen. Nähere Einzelheiten regeln die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ vom 14. September 2005 und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

4 Berichtspflicht

Die Geschäftsführung des PLAZ berichtet dem Direktorium des PLAZ nach zwei Jahren schriftlich über die Maßnahmen und die erreichten Ziele.

5 Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt zunächst für die Dauer von 5 Jahren. Nach Ablauf von zwei Jahren ist er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und fortzuschreiben.

6 Verabschiedung

Verabschiedet vom Direktorium des PLAZ am 06. Juni 2019

7 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

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

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 04. Dezember 2019.

Paderborn, den 16. Dezember 2019

Die Präsidentin
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf

Anhang – Statistiken und Daten

zum Gleichstellungsplan des Zentrums für Bildungsforschung und Lehrerbildung – PLAZ- Professional School

1. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer (Personenbezogene Statistik; teilweise nur Stellenanteile)

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
TVL 15 (Dauerstelle)	1	0	1	100%
TVL 13 (Dauerstellen)	3	2	5	60%
Vollzeitstellen (befristet)	8	1	9	89%
Teilzeitstellen (befristet)	7	3	10	70%
Abgeordnete				
Lehrerinnen und Lehrer	4	0	4	100%
Gesamt:	23	6	29	79%

2. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stellen, teilweise Teilzeit	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
Sekretariat/Servicebüro	4	1	5	80%
Gesamt:	4	1	5	80%

3. Stud. und wiss. Hilfskräfte

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
WHK	0	0	0	
SHK/WHB	17	4	21	81%
Gesamt:	17	4	21	81%

**HERAUSGEBER
PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100
33098 PADERBORN**

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

ISSN 2199-2819