

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

**VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB**

**AUSGABE 09.19 VOM 29. MÄRZ 2019**

---

## **GLEICHSTELLUNGSPLAN DER ZENTRALVERWALTUNG AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

**VOM 29. MÄRZ 2019**

## **Gleichstellungsplan der Zentralverwaltung an der Universität Paderborn**

**vom 29. März 2019**

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 in der Form vom 15. Dezember 2016 und des vom Senat beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 10. Dezember 2015 wird nachstehender

### **Gleichstellungsplan für die Zentralverwaltung**

erlassen, der den bisher gültigen Frauenförderplan vom 11. Dezember 2015 für die Dauer von drei Jahren fortführt.

Der Gleichstellungsplan dient der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu erleichtern,
- Integration von Genderaspekten (Geschlechtergerechtigkeit) in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen, Verfahren und Maßnahmen.

## 1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur stellt sich nach dem Stand vom 31.12.2017 wie folgt dar:

### 1.1 Nichtwissenschaftlich Beschäftigte

<b>1.1.1 Beamtinnen/Beamte</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauenanteil %</b>
mittlerer Dienst	2	2	50
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	100
gehobener Dienst	23	10	69,70
<i>davon Teilzeit</i>	11	1	91,67
höherer Dienst	6	2	75,00
<i>davon Teilzeit</i>	3	0	100
<b>1.1.2 Tarifbeschäftigte</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauenanteil %</b>
einfacher Dienst (vergleichbar)	0	7	0
<i>davon Teilzeit</i>	0	0	0
mittlerer Dienst (vergleichbar)	41	61	40,20
<i>davon Teilzeit</i>	18	1	94,74
gehobener Dienst (vergleichbar)	42	45	48,28
<i>davon Teilzeit</i>	18	3	85,71
höherer Dienst (vergleichbar)	17	11	60,71
<i>davon Teilzeit</i>	7	3	70,00

In vorstehender Statistik der nichtwissenschaftlich Beschäftigten sind folgende Bereiche enthalten: Zentrale Verwaltung, allgemeiner Hochschulsport, technischer Betriebsdienst, Haus- und Wirtschaftsdienst, Hochschulleitung (mit Ausnahme des Präsidiums einschließlich der Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung) sowie Ersatzstellen für nichtwissenschaftliche Personalratsmitglieder und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Bei den Beamtinnen/Beamten in den Laufbahngruppen des mittleren Dienstes wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern jetzt erreicht. In den Laufbahngruppen des gehobenen und höheren Dienstes sind die Frauen mit 69,70 % und 75,00 % deutlich überrepräsentiert.

Bei den Beschäftigten in Entgeltgruppen, die vergleichbar dem mittleren Dienst entsprechend sind, beträgt der Frauenanteil 40,20 %, die dem gehobenen Dienst entsprechen 48,28 % und in den Entgeltgruppen vergleichbar dem höheren Dienst sogar 60,71 %. Bestehende Ungleichgewichte konnten bereits deutlich gemindert werden; im höheren Dienst (vergleichbar) liegt der Frauenanteil deutlich über dem Männeranteil.

Noch bestehende Ungleichgewichte sind weiterhin nur im Rahmen kontinuierlicher Maßnahmen abzubauen

- bei der Besetzung freiwerdender Stellen  
und
- bei der Vergabe höherwertiger Stellen (Beförderungen/Höhergruppierungen).

In der Führungsebene „Dezernate“ sind aktuell sechs Dezernatsleitungen mit drei Frauen (eine Beamtin des höheren Dienstes und zwei Tarifbeschäftigte des vergleichbar höheren Dienstes) und drei Männern (ein Beamter des höheren Dienstes und zwei Tarifbeschäftigte des vergleichbar höheren Dienstes) besetzt.

Die Dezernate sind in 23 Sachgebiete unterteilt, die von 13 Frauen und 10 Männern geleitet werden.

## 1.2 Auszubildende

### Auszubildende zum 31.12.2017

	Gesamt 31.12.17	Frauen 31.12.17	Männer 31.12.17	Frauenan- teil 31.12.17
Chemielaborant/in	3	2	1	66,66 %
Elektroniker/in für Geräte und Systeme	1	0	1	0 %
Fachinformatiker/in	13	3	10	23,08 %
Industriemechaniker/in	9	1	8	11,11 %
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste, FR Bibl.	1	0	1	0 %
Mikrotechnologe/in	4	4	0	100 %
Physiklaborant/in	4	0	4	0 %
Sport- und Fitnesskauffrau/-mann	2	2	0	100 %

Verwaltungsfachangestellte/r	6	5	1	83,33 %
Werkstoffprüfer/in	2	0	2	0 %
Werkzeugmechaniker/in	3	0	3	0 %
Volontär/in	1	0	1	0 %
Insgesamt	49	17	32	34,69 %

Nach dem Stand vom 31.12.2017 beschäftigt die Hochschule in verschiedenen Ausbildungsberufen insgesamt 49 Auszubildende, darunter 17 Frauen (Frauenanteil 34,69 %). Die Auszubildenden sind organisatorisch der Zentralverwaltung zugeordnet.

In der Zentralverwaltung werden derzeit sechs Beschäftigte zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet, hier beträgt der Frauenanteil 83,33 %. Zur Sport- und Fitnesskauffrau werden 2 Frauen ausgebildet, so dass der Anteil hier 100 % beträgt. In der Pressestelle wird ein Volontär ausgebildet, so dass hier hingegen der Frauenanteil 0 % beträgt.

In den Ausbildungsberufen, die überwiegend naturwissenschaftlich/technisch ausgerichtet und deshalb in den Fakultäten angesiedelt sind, dominieren männliche Auszubildende (10 weibliche und 30 männliche Auszubildende, Frauenanteil 25 %). Hier wurde in den letzten 3 Jahren bereits eine Steigerung von 5,4 % erreicht. Um diese Steigerungstendenz in diesem Maße fortzusetzen, wird weiterhin in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sowie bei den Ausbildern verstärkt um die Bereitschaft zur Ausbildung von Frauen geworben. Nach wie vor ist es jedoch wichtiger, das Berufsinteresse zu wecken und damit das Bewerbungsverhalten von Schülerinnen zu ändern.

Zu diesem Zweck werden im Rahmen der Ausbildungsplatz-Ausschreibungsverfahren speziell Frauen angesprochen. Die Ausschreibungen erfolgen nicht nur in den regionalen Tageszeitungen und auf den Internetseiten der Universität Paderborn, sondern auch auf den Ausbildungs-Internetplattformen Azubiyo und Aubi-plus. Zusätzlich werden auch die Berufsberatungen der Bundesagentur für Arbeit einbezogen.

Ziel dieser Maßnahmen ist es, bei der Wiederbesetzung von Ausbildungsplätzen durch verstärkte Einstellung weiblicher Auszubildender die Hälfte der Ausbildungsplätze der Universität Paderborn mit Frauen zu besetzen.

Ein Leitfaden zur Besetzung von Ausbildungsplätzen gibt Hilfestellung vom Auswahlverfahren bis zur Beendigung der Ausbildung.

## 2. Prognose

Bis zum 31.12.2020 werden aus Altersgründen **planmäßig** 7 Stellen frei. Darüber hinaus können noch weitere Stellen aus **Altersgründen** frei werden. Hierbei ist jedoch ein hoher Unsicherheitsfaktor gegeben, da lebensältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Statusgruppen jeweils einen gewissen Zeitrahmen zur Verfügung haben, in dem sie den Termin ihrer Pensionierung/Verrentung selbst bestimmen können, in der Regel zwischen dem 63. und 65. Lebensjahr (ab Geburtsjahr 1947 zuzüglich 1 Monat/Geburtsjahrgang).

Die **sonstige personelle Fluktuation**, bedingt durch freiwilliges oder vorzeitiges (z. B. krankheitsbedingtes) Ausscheiden ist regelmäßig nicht voraussehbar und deshalb nicht quantifizierbar. Nach den langjährigen Erfahrungen ist die Anzahl der auf diese Weise freiwerdenden Stellen sehr gering und kann deshalb vernachlässigt werden.

So werden voraussichtlich bis zum 31.12.2020 keine Stellen von Beamtinnen/Beamten (aus Altersgründen) frei.

Voraussichtlich frei werdende und wieder besetzbare Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten bis zum 31.12.2020:

<b>Tarifbeschäftigte</b>	<b>bis 31.12.2017 besetzt mit:</b>	<b>ab 2018 bereits besetzt mit:</b>
höherer Dienst (vergleichbar)	-	-
gehobener Dienst (vergleichbar)	2 Frauen/ 3 Männer	3 Frauen / 1 Mann
mittlerer Dienst (vergleichbar)	2 Männer	2 Männer
einfacher Dienst (vergleichbar)	-	-

Die vorstehend unter **2.** genannten freiwerdenden Stellen wurden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt, sofern diese unterrepräsentiert waren. Bei den Stellen der Tarifbeschäftigten (vergleichbar mittlerer Dienst) handelt es sich größtenteils um Stellen aus dem technischen Bereich.

Im Wege des Vorgriffs wurden von den 7 frei werdenden Stellen bereits 6 Stellen mit 3 Frauen und 3 Männern besetzt.

### 3. Zielvorgaben

Weitere freiwerdende Stellen werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt, wenn diese unterrepräsentiert sind. Angestrebt wird die Steigerung des Frauenanteils im mittleren bei den Tarifbeschäftigten, wobei insbesondere eine Steigerung des Frauenanteils im technischen Bereich durch gezielte Bewerberansprache erfolgen soll.

Im Januar 2017 wurde die strategische Personalentwicklung der Universität Paderborn zentral als ein eigenständiges Sachgebiet „Personalentwicklung“ verankert. Ziele der Personalentwicklung an der Universität Paderborn sind neben einer zielgruppenorientierten Förderung und Qualifizierung aller Beschäftigtengruppen auch die Förderung von Gesundheit, kooperativer Zusammenarbeit und werteorientierter Personalführung sowie die Förderung von Gleichstellung und von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleichstellung findet als Querschnittsthema in allen Handlungsfeldern der Personalentwicklung Berücksichtigung (insbes. bei der Personalplanung, -rekrutierung und -auswahl, bei der Kompetenzentwicklung und Karriereplanung, bei den Themen Gesundheit & Mitarbeiterbindung sowie in den Arbeitsfeldern Karriere-Service und Übergangsgestaltung).

Aktuell entwickelt das Sachgebiet Personalentwicklung im Auftrag des Präsidiums in einem partizipativen Prozess ein übergreifendes Personalentwicklungskonzept für die Mitarbeitenden des nicht-wissenschaftlichen Personals, wozu insbesondere auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralverwaltung gehören. Die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes eine wichtige Rolle als Querschnittsthema spielen und unter anderem auf folgenden Ebenen berücksichtigt:

Führungskultur: im Rahmen einer universitätsweiten Definition von Führungsleitlinien und dem Aufbau eines Führungskräfteentwicklungsprogramms ist geplant, Führungskräfte u.a. für Gleichstellungsthemen zu sensibilisieren und zum Beispiel im Rahmen von Führungsworkshops Anregungen zur gendersensiblen Personalauswahl und zur Beratung von Mitarbeiterinnen in Bezug auf ihre berufliche Karriere zu vermitteln sowie Hinweise zu einer familienfreundlichen Gestaltung des Arbeitsumfeldes in der eigenen Arbeitsgruppe zu geben.

Jahresgespräche: geplant ist die flächendeckende Einführung von Jahresgesprächen zwischen Mitarbeitenden und ihren direkten Vorgesetzten. Nach der aktuell laufenden Pilotphase soll der Einsatz der Gespräche ausgeweitet werden, unter anderem auch auf die gesamte Zentralverwaltung. Im Rahmen von Leitfäden und Schulungen sollen Vorgesetzte dafür sensibilisiert werden, in den Jahresgesprächen auch Themen wie die Vereinbarkeit des jeweiligen Arbeitsplatzes mit Familie sowie Fragen der Karriereentwicklung zu platzieren.

Weiterbildungsformate: im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes werden neue Weiterbildungsformate angedacht, die die Vereinbarkeit des Berufes mit familiären Verpflichtungen erleichtern (u.a. Kurzformate, die auf den Vormittag beschränkt sind, sowie eLearning-Angebote)

#### **4. Fort- und Weiterbildung**

Zum Thema „Teilnahme an Weiterbildungen“: Angebote der berufsbegleitenden Weiterbildung stellen eine Möglichkeit dar, sich innerhalb der Organisation weiterzuentwickeln. Die Universität ermöglicht es seit 2008 jährlich 2-3 Personen, am „H2- Qualifizierungslehrgang für die moderne Hochschulverwaltung“ teilzunehmen und sich so für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren. Von den bisherigen Teilnehmenden waren 83 % Frauen, viele von Ihnen konnten nach der Teilnahme am Lehrgang höherwertige Tätigkeit übertragen oder innerhalb der Organisation die Stelle wechseln. Im Jahr 2019 soll das Auswahlverfahren zur Teilnahme am Lehrgang so überarbeitet und angepasst werden, dass noch zielgerichteter die Entwicklung von beruflichen Karrieren an der Universität Paderborn gefördert werden können. Dabei wird Förderung von Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders in den Blick genommen.

Frauen sollen weiterhin durch Teilnahmemöglichkeiten an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen qualifiziert werden, höherwertige Tätigkeiten zu übernehmen; insbesondere ist ihnen auch die Teilnahme an Führungskräfte-seminaren zu ermöglichen. Hierzu werden Angebote von Einrichtungen des Landes NRW (z. B. HÜF, Innenministerprogramm pp.) zur Fort- und Weiterbildung genutzt. Seit zwei Jahren werden die Führungskräfte-modulserien auch im Rahmen der Hochschulinternen Fortbildung angeboten. Im laufenden Jahr 2018 nehmen aktuell 6 Frauen und 2 Männer an dieser Modulserie teil.

Im Rahmen der hochschulinternen Fort- und Weiterbildung werden auch genderspezifische Themen angeboten.

Für das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsprogramm wurden bisher verstärkt qualifizierte Referentinnen gewonnen; entsprechende Bemühungen sollen auch künftig erfolgen. Im aktuellen Programm 2018 sind 28 Referentinnen und Referenten benannt, darunter 17 Frauen (Frauenanteil 60,70 %). Die hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsangebote werden grundsätzlich so terminiert, dass auch Teilzeitbeschäftigte (in der Mehrzahl Frauen) während der Arbeitszeit die Möglichkeit der Teilnahme erhalten, d. h. solche Seminare pp. werden wie bisher vorrangig vormittags angeboten. Sofern derartige Veranstaltungen ganztags oder abweichend zur regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden, können Kinderbetreuungskosten übernommen werden.

#### **5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

**5.1** Den Wünschen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere Teilzeitkräften, aus familiären Gründen (Kindererziehung bzw. Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger) ihre Arbeitszeit abweichend von der regelmäßigen Dienstzeit individuell zu regeln, wird gemäß § 13 LGG im Rahmen der rechtlichen Regelungen entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.



- 5.2** Die gleitende Arbeitszeit ist insbesondere geeignet, den persönlichen Belangen Rechnung zu tragen. Durch die ab 01.06.2005 geltende Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit ist ein größerer Rahmen zur Gestaltung der individuellen Arbeitszeit durch Wegfall der bisherigen Kernzeiten gegeben.
- 5.3** Zwischen dem damaligen Kanzler und dem Personalrat der Beschäftigten in Technik und Verwaltung wurde am 29.04.2008 eine „Dienstvereinbarung zur Telearbeit“ geschlossen. Ziel der Vereinbarung ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Beschäftigten werden regelmäßig auf diese Möglichkeit hingewiesen; zuletzt Mitte 2017 per Rundschreiben. Mittlerweile nehmen sechs Mitarbeiterinnen (4 geh. Dienst und 2 mittlerer Dienst) das Angebot der alternierenden Telearbeit wahr.
- 5.4** Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit wird entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Um den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten, wird bei Beurlaubungen im Beurlaubungsschreiben auf den Internetlink zu den Fortbildungsveranstaltungen der Hochschule hingewiesen. Sollte aus persönlichen Gründen eine vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz gewünscht werden, werden alle Möglichkeiten hierfür geprüft und umgesetzt, um diesem Wunsch nachkommen zu können.
- 5.5** Der Universität Paderborn wurde am 22.11.2005 das Grundzertifikat „familiengerechte Hochschule“ durch die gemeinnützige GmbH „berufundfamilie“ erstmalig erteilt. Mit Hilfe des „audit familiengerechte hochschule“ sollen zielgerichtete Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie evaluiert, festgelegt und umgesetzt werden. Im Rahmen einer Zielvereinbarung wurden Maßnahmen wie „Ausweitung des Kinderbetreuungskonzeptes“ und „Verankerung der Familienorientierung in Grundsatzpositionen der Universität“, durchgeführt. Es erfolgte eine erneute Re-Auditierung zur Bestätigung des Zertifikats (2015); das Zertifikat wurde am 27. August 2015 verliehen.

## **6. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

Beschwerden über sexuelle Diskriminierung/sexuelle Belästigung bzw. sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz wird umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle zu ahnden bzw. einer Wiederholung vorzubeugen. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den Betroffenen erfolgen; diese Maßnahmen dürfen sie weder beruflich noch anderweitig benachteiligen.

Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ wird berücksichtigt. Von allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität ist die „Senatsrichtlinie zum partnerschaftlichen Verhalten an der Universität Paderborn“ zu beachten, die am 14.09.2005 vom Senat verabschiedet wurde.

Die Initiative „Werte und Kultur“ existiert seit dem Jahr 2011 an der Universität Paderborn. Als vorläufiges Endergebnis wurde 2015 eine Werteorientierung festgelegt, die für alle Mitglieder und für alle Statusgruppen der Universität Paderborn gilt. Die Orientierung ist eine Hilfestellung die in Gesprächen und Diskussionen eingesetzt werden kann. Sie beschreibt das Miteinander, das wir uns an der Universität Paderborn gemeinsam wünschen. Die Werte sollen tatsächlich gelebt werden.

Sollte das nicht geschehen, gibt es Wege, die Einhaltung der Werte zu diskutieren und Möglichkeiten, diese einzufordern.

Um die Teilnahme an spezifischen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Seminare über sexuelle Belästigung/Diskriminierung am Arbeitsplatz pp.) im Rahmen des hochschulinternen Fort- und Weiterbildungsprogramm zu erleichtern, ist in solchen Fällen die Zustimmung des/der Vorgesetzten nicht erforderlich.

Die Anmeldung kann unmittelbar bei der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

#### **7. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**

Die Zentralverwaltung unterstützt nachdrücklich die Beteiligung von Frauen in der Selbstverwaltung. Die entsprechenden Möglichkeiten sind ihnen einzuräumen; dienstliche Nachteile dürfen nicht eintreten.

#### **8. Berichtspflicht**

Die Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung berichtet dem Senat und der Gleichstellungsbeauftragten zum Ende der Geltungsdauer über die durchgeführten Maßnahmen.

#### **9. Geltungsdauer**

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren und verliert seine Gültigkeit mit dem Abschluss eines neuen Gleichstellungsplans.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 20. März 2019.

Paderborn, den 29. März 2019

Die Präsidentin  
der Universität Paderborn

Professorin Dr. Birgitt Riegraf



---

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

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

---

**ISSN 2199-2819**