

## **AMTLICHE MITTEILUNGEN**

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

**AUSGABE 36.20 VOM 20. JULI 2020**

---

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

**VOM 20. JULI 2020**

# **Gleichstellungsplan der Zentralen Studienberatung zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn**

**vom 20. Juli 2020**

## **1. Präambel**

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 (in der Fassung vom 02. Februar 2018) und des vom Senat am 15. Mai 2019 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 20/19 vom 11. Juni 2019) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Zentrale Studienberatung, nachfolgend ZSB genannt, verabschiedet. Der bisher gültige Frauenförderplan vom 17. Juli 2017 (Amtliche Mitteilung Nr. 59.17) wird hierdurch ersetzt.

Die ZSB ist eine zentrale Betriebseinheit der Universität Paderborn gemäß §§ 29 Abs. 2, 58a Abs. 1 HG mit dem Ziel, Studieninteressierte, Studierende sowie Absolvent\*innen in allen Fragen des Studiums sowie im Übergang vom Studium in den Beruf 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**

Alle offenen Stellen in der ZSB werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Zur Besetzung der Stellen werden Auswahlkommissionen eingesetzt, in denen - wenn möglich - jede Statusgruppe vertreten ist und die geschlechterparitätisch besetzt sind. 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 wird in begründeten Fällen (z. B. bei Erkrankung

von Kindern, Pflege hilfsbedürftiger Personen, Teilzeit im Rahmen der Elternzeit) alternierende Telearbeit, Home-Office o.Ä. im Rahmen der von der Universität Paderborn vorgegebenen Regelungen ermöglicht, soweit 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. Wünschen von Beschäftigten nach Änderung von Dienstzeiten 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**

Im Rahmen ihres Auftrages unterstützt die ZSB Studieninteressierte, Studierende und andere Beteiligte im Berufswahlprozess dabei, sich mit Studienmöglichkeiten und Anforderungen der Studiengänge an der Universität Paderborn vertraut zu machen. Dabei beteiligt sie sich auch an Aktionen und Maßnahmen der Fakultäten und anderer Bereiche, um einer Unterrepräsentation von Frauen bzw. Männern vorzubeugen. Zudem informiert die ZSB im Rahmen der Studienberatung über Möglichkeiten der Beurlaubung sowie der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft bzw. Pflege von Angehörigen. Darüber hinaus werden - speziell im Rahmen der psychosozialen Beratung - Frauen in ihrer spezifischen Lebenslage gestärkt und ermutigt.

### **Stipendien und Forschungsförderung**

Die ZSB informiert Ratsuchende über Möglichkeiten der Forschungsförderung und Stipendien. 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 regeln die Senatsrichtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn“ vom 14.09.2005 und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Beschäftigte und Studierende werden im Bedarfsfall über den sachgerechten Umgang mit entsprechenden Vorfällen sowie die Senatsrichtlinie informiert.

### 3. Ist-Analyse

#### Frauenanteil bei den Beschäftigten in der ZSB

In der ZSB existieren folgende Statusgruppen: wissenschaftliches Personal, nichtwissenschaftliches Personal sowie studentische Hilfskräfte. Über alle Statusgruppen und Arbeitsbereiche hinweg ist mit knapp über 80% ein sehr hoher Frauenanteil erreicht. Auf Leitungsebene der ZSB ist ein 100%iger Frauenanteil vorhanden (Leiterin, Stellvertreterin). Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind derzeit daher nicht erforderlich. Die Beschäftigungsstruktur stellt sich im Detail nach dem Stand vom 31.03.2020 wie folgt dar:

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Wissenschaftliche Beschäftigte	9	2	81,8%
<i>davon in Teilzeit</i>	3	0	
Nichtwissenschaftliche Beschäftigte	2	0	100%
<i>davon in Teilzeit</i>	1	0	
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (SHK, WBH, WHK)	7	1	87,5%

Bis zum 31.03.2023 wird aus Altersgründen planmäßig eine Stelle frei. Sonstige personelle Fluktuationen, bedingt durch freiwilliges oder vorzeitiges Ausscheiden bzw. aufgrund auslaufender Drittmittel, sind schwer prognostizierbar. Vakante Stellen werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt, sofern diese unterrepräsentiert sind.

#### Frauenanteil in der Beratung und bei Veranstaltungen

Mit den Beratungs- und Veranstaltungsangeboten werden beide Geschlechter gleichermaßen erreicht. Der Anteil von weiblichen Studieninteressierten und Studierenden liegt in allen Bereichen bei 50% oder höher. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind derzeit daher nicht erforderlich. Die Geschlechterverteilung stellt sich für die Studienjahre 2017/18 und 2018/19 im Detail wie folgt dar:

	Studienjahr 2017/18		Studienjahr 2018/19	
	m	w	m	w
ZSB-Sekretariat (Kurzauskünfte)	45,2%	54,8%	47,5%	52,5%
Allgemeine Studienberatung	43,1%	56,9%	44,3%	55,7%
Psychosoziale Beratung	34,4%	65,6%	31,1%	68,9%
Studium mit Beeinträchtigung	31,8%	68,2%	32,2%	67,8%
Veranstaltungen Career Service	50,6%	49,4%	37,5%	62,5%
Schulveranstaltungen	44,4%	55,6%	45,2%	54,8%

#### 4. Zielvorgaben

Auf der Grundlage der beschriebenen Ausgangssituation werden für den Zeitraum 2020 bis 2025 folgende Ziele festgelegt:

Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils in Arbeitsbereichen, in denen 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 ein geringerer Frauenanteil vorhanden ist, sind bei Neubesetzungen von Stellen entsprechende Maßnahmen zur Förderung von Frauen umzusetzen (entsprechend des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 11. Juni 2019, Kapitel 1 und 2).

Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in Angeboten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Evaluationen zu den Serviceleistungen der ZSB werden soweit möglich geschlechtsdifferenziert fortgeführt, um den Anteil von Frauen und Männern zu erfassen. Falls bei bestimmten Beratungs- oder Veranstaltungsformaten Frauen unterrepräsentiert sind, werden Gründe ermittelt und entsprechende Maßnahmen entwickelt.

Ziel 3: Qualifizierung im Bereich gendersensible Beratung und Lehre

Durch den permanenten Kontakt zu Studieninteressierten und Studierenden setzt sich das Team der ZSB regelmäßig mit gendersensiblen Aspekten in der Beratung und Lehre (auch außercurriculare Veranstaltungen) auseinander. Für eine bewusste Sensibilisierung sollen Fortbildungsangebote im Bereich Genderkompetenz/Diversitykompetenz genutzt werden. Damit soll sichergestellt werden, dass genderspezifische Unterschiede in der Beratung von Studieninteressierten und Studierenden besser wahrgenommen und genderspezifische Wirkungen bei der Ankündigung bzw. Durchführung von Veranstaltungen berücksichtigt werden.

Ziel 4: Gendergerechte Sprache auf Webseiten und in Informationsmaterialien

Die ZSB betreut zahlreiche Webseiten mit Themen für Studieninteressierte und Studierende, erstellt Informationsmaterialien und Flyer, postet regelmäßig Social-Media-Beiträge und betreut einen Weblog. Dies erfolgt unter Berücksichtigung einer gendergerechten Sprache auf der Grundlage des Präsidiumsbeschlusses vom 12.06.2019 sowie unter Gender-Marketingaspekten.

Ziel 5: 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 08. Juli 2020.

Paderborn, den 20. Juli 2020

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**