

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 22.25 VOM 25. APRIL 2025

GLEICHSTELLUNGSPLAN

**DER PLAZ – PROFESSIONAL SCHOOL OF EDUCATION
ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN
(MIT STATISTISCHEM ANHANG)
AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN**

VOM 25. APRIL 2025

Gleichstellungsplan der PLAZ – Professional School of Education zur Gleichstellung von Frauen und Männern (mit statistischem Anhang) an der Universität Paderborn

vom 25. April 2025

1 Präambel

Auf Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes vom 9. November 1999 in der Fassung 19. Februar 2022 und des vom Senat am 11. September 2024 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn (Amtliche Mitteilungen Nr. 70.24 vom 22. Oktober 2024) wird nachstehender Gleichstellungsplan für die PLAZ – Professional School of Education, nachfolgend PLAZ genannt, von dessen Direktorium verabschiedet. Der bisher gültige Gleichstellungsplan des PLAZ, damals Zentrum für Bildungsforschung und Lehrerbildung – PLAZ-Professional School, vom 16. Dezember 2019 wird hierdurch ersetzt.

Die PLAZ – Professional School of Education ist eine Organisationseinheit nach § 26 Abs. 5 HG der Universität Paderborn mit dem Ziel, das Zusammenwirken der verschiedenen Fächer in der Lehrkräftebildung 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 Lehrkräftebildung 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. in Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln und dies im Rahmen des geltenden Rechts auszuschöpfen, wird seitens

des PLAZ begrüßt und unterstützt. Des Weiteren begrüßt das PLAZ die aktive Übernahme von Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen durch männliche Beschäftigte und unterstützt dies auf Nachfrage durch Teilzeit/Elternzeit.

2 Frauenanteil bei den Beschäftigten des PLAZ

Im PLAZ existieren folgende Statusgruppen: wiss. Personal, abgeordnete und beauftragte 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 sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter vier Frauen, beschäftigt, so dass der aktuelle Stand des Frauenanteils bei 57% liegt.

2.2 Wissenschaftliche Beschäftigte und abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer

In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (abgeordnete Lehrerinnen und Lehrer inklusive) sind 33 Mitarbeitende, darunter 25 Frauen, beschäftigt. Zurzeit beträgt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 76%.

2.3 WHK-, WHB- und SHK-Stellen

Offene Stellen in diesem Bereich werden vom PLAZ (z. B. über die Verwaltung veröffentlicht oder am Schwarzen Brett innerhalb der Universität) bekannt gemacht.

Zurzeit liegt hier der Frauenanteil bei den SHK bei 87,5% und bei den WHB bei 77%.

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. Die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln und dies im Rahmen des geltenden Rechts auszuschöpfen, wird seitens des PLAZ in Anspruch genommen. Das PLAZ beteiligt sich an der Mobilen Arbeit in dem von der Universität vorgesehenen Rahmen. 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. Hierfür bieten die Regelungen zum Mobilen Arbeiten auch flexible Möglichkeiten. 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 in der vorgesehenen Arbeitszeit erfüllt werden kann. 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. Dazu wird aktiv nach Wegen gesucht und die Beschäftigten 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 dem PLAZ Qualifikationsvorhaben von wiss. Personal 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 Diversität und Gender Studies im Lehramtsstudium an Bedeutung gewinnen. Dieses Profil ist auch für die Lehrkräftefortbildung und im Rahmen öffentlicher Veranstaltungen bedeutsam. In diesem Zusammenhang arbeitet das PLAZ mit dem Zentrum für Geschlechterstudien/ Gender Studies (ZG) und insbesondere mit Projekten zusammen, die auf das QdL-Programm „Heterogenität als Chance“ zurückgehen.

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 „Richtlinie für ein respektvolles Miteinander und zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing an der Universität Paderborn“ vom 20.05.2022 und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

4 Berichtspflicht

Nach zwei Jahren wird der Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Zielerreichung überprüft.

5 Geltungsdauer

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

6 Verabschiedung

Verabschiedet vom Direktorium der PLAZ – Professional School of Education 12. Dezember 2024 und vom Zentrumsrat der PLAZ – Professional School of Education am 19. Dezember 2024.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 19. März 2025.

Paderborn, den 25. April 2025

Der Präsident
der Universität Paderborn

Professor Dr. Matthias Bauer

Anhang – Statistiken und Daten**Zum Gleichstellungsplan der PLAZ – Professional School of Education****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)	9	3	12	75 %
TVL 13 (befristete Vollzeitstellen) ¹	10	1	11	91 %
TVL 13 (befristete Teilzeitstellen) ²	2	3	5	40 %
Abgeordnete/beauftragte				
Lehrerinnen und Lehrer	3	1	4	75 %
Gesamt:	25	8	33	76 %

¹davon derzeit 1 Frau in Elternzeit und 3 Frauen „Teilzeit in Elternzeit“ arbeitend.

²davon 1 Frau in Elternzeit

2. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Stellen, teilweise Teilzeit	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
Sekretariat/Servicebüro/IT	4	3	7	57 %
Gesamt:	4	3	7	57 %

3. Stud. Hilfskräfte (SHK) und wiss. Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHB)

Stellen	weiblich	männlich	insgesamt	Frauenanteil in %
SHK	7	1	8	87,5 %
WHB	10	3	13	77 %
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