

AMTLICHE MITTEILUNGEN

VERKÜNDUNGSBLATT DER UNIVERSITÄT PADERBORN AM.UNI.PB

AUSGABE 222. VOM 22. JUNI 2022

GLEICHSTELLUNGSPLAN DER ZENTRALVERWALTUNG AN DER UNIVERSITÄT PADERBORN

VOM 22. JUNI 2022

Gleichstellungsplan der Zentralverwaltung der Universität Paderborn

zur Gleichstellung von Frauen und Männern

vom 22. Juni 2022

Präambel

Gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen vom 09. November 1999 (LGG) in der Fassung v. 02. Februar 2018 und des vom Senat beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn vom 11. Juni 2019 wird nachstehender Gleichstellungsplan für die Zentralverwaltung – nachfolgend ZV genannt - erlassen, der den bisher gültigen Gleichstellungsplan vom 29. März 2019 (Amtliche Mitteilungen – Verkündungsblatt der Universität Paderborn, Ausgabe 9.19 vom 29. März 2019) fortführt.

Dieser Gleichstellungsplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Ausbildung/Beruf für Frauen und Männer
- Integration von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen sowie der Personalentwicklung

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Zentralverwaltung erfasst als Berichtszeitraum die Jahre 2019 bis 2022 und schließt damit an den Berichtszeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans an.

1. Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur stellt sich nach dem Stand vom 31.12.2021 wie folgt dar:

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte

1.1.1 Beamt*innen	Frauen	Männer	Frauenanteil %
mittlerer Dienst	2	1	66,67
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	100
gehobener Dienst	21	8	72,41
<i>davon Teilzeit</i>	11	1	91,67
höherer Dienst	5	2	71,43
<i>davon Teilzeit</i>	3	0	100
1.1.2 Tarifbeschäftigte	Frauen	Männer	Frauenanteil %
einfacher Dienst (vergleichbar)	1	16	5,88
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	100
mittlerer Dienst (vergleichbar)	60	66	47,62
<i>davon Teilzeit</i>	32	5	86,48
gehobener Dienst (vergleichbar)	55	38	59,14
<i>davon Teilzeit</i>	23	1	95,83
höherer Dienst (vergleichbar)	29	12	70,73
<i>davon Teilzeit</i>	13	4	76,47

Hinweis

Tarifbeschäftigte sind wie folgt den Laufbahnen zugeordnet:

Einfacher Dienst: EG 3+4

Mittlerer Dienst: EG 5 bis 9A

Gehobener Dienst: EG 9B bis 12

Höherer Dienst: EG 13 bis 15

In der vorstehenden 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 Beamt*innen liegt in allen Laufbahnggruppen der Frauenanteil deutlich über dem Männeranteil.

Bei den Tarifbeschäftigten in der Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes wurde die Geschlechterparität von Frauen und Männern jetzt erreicht (Steigerung von 48,28 % auf 59,14 %). In der Laufbahngruppe des höheren Dienstes liegt der Frauenanteil jetzt bei 70,73 %. Bei den Tarifbeschäftigten im mittleren Dienst ist die Geschlechterparität mit einem Frauenanteil von 47,62 % fast erreicht und im einfachen Dienst gibt es mit 5,88 % erstmalig einen Frauenanteil.

Bestehende Ungleichgewichte sind 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 zwei Männern (ein Beamter des höheren Dienstes und ein Tarifbeschäftigter des vergleichbar höheren Dienstes) besetzt. Eine Stelle ist unbesetzt. Die Dezernate sind in 23 Sachgebiete unterteilt, die von 19 Frauen und 9 Männern geleitet werden. 2 Stellen sind derzeit unbesetzt.

1.2 Auszubildende

Auszubildende zum 31.12.2021

	Gesamt 31.12.21	Frauen 31.12.21	Männer 31.12.21	Frauenanteil 31.12.21
Industriemechaniker*in	9	0	9	0 %
Elektroniker*in für Geräte und Systeme	2	0	2	0 %
Fachinformatiker*in FR Systemintegration	8	1	7	12,50 %
Fachinformatiker*in FR Anwendungsentwicklung	2	0	2	0 %
Mikrotechnologe*in	2	2	0	100,00 %
Physiklaborant*in	2	1	1	50,00 %
Verwaltungsfachangestellte*r	6	6	0	100,00 %
Werkstoffprüfer*in	2	0	2	0 %
Werkzeugmechaniker*in	2	1	1	50,00 %
Volontär*in	1	1	0	100 %
Insgesamt	36	12	24	33,34 %

Nach dem Stand vom 31.12.2021 beschäftigt die Hochschule in verschiedenen Ausbildungsberufen insgesamt 36 Auszubildende, darunter 12 Frauen (Frauenanteil 33,34 %). Die Auszubildenden sind organisatorisch der Zentralverwaltung zugeordnet.

In der Zentralverwaltung werden derzeit sechs Beschäftigte zur Verwaltungsfachangestellten ausgebildet, hier beträgt der Frauenanteil 100,00 %. In der Pressestelle wird eine Volontärin ausgebildet, so dass hier der Frauenanteil ebenfalls 100,00 % beträgt.

In den Ausbildungsberufen, die überwiegend naturwissenschaftlich/technisch ausgerichtet und deshalb in den Fakultäten angesiedelt sind, dominieren männliche Auszubildende (5 weibliche und 24 männliche Auszubildende, Frauenanteil 17,25 %). Um diese Quote zu steigern, wird weiterhin in den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sowie bei den Ausbilder*innen darauf aufmerksam gemacht, mehr Frauen für die Ausbildung zu akquirieren.

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 Azubi-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 31.12.2026 werden aus Altersgründen **planmäßig** 18 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 31.12.2026 folgende Stellen von Beamt*innen (aus Altersgründen) frei:

Beamt*innen	bis 31.12.2021 besetzt mit:	ab 2022 bereits besetzt mit:
höherer Dienst	1 Mann	1 Mann
gehobener Dienst	2 Frauen/2 Männer	1 Frau
mittlerer Dienst	-	-

Voraussichtlich frei werdende (aus Altersgründen) und wieder besetzbare Stellen im Bereich der Tarifbeschäftigten bis

zum 31.12.2026:

Tarifbeschäftigte	bis 31.12.2021 besetzt mit:	ab 2022 bereits besetzt mit:
höherer Dienst (vergleichbar)	1 Mann	-
gehobener Dienst (vergleichbar)	3 Männer	-
mittlerer Dienst (vergleichbar)	3 Frauen/4 Männer	1 Mann
einfacher Dienst (vergleichbar)	2 Männer	1 Frau/1 Mann

Die vorstehend unter **2.** genannten freiwerdenden Stellen werden unter Berücksichtigung des § 7 LGG, d.h. bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt mit Frauen besetzt, sofern diese unterrepräsentiert sind.

Im Wege des Vorgriffs wurden von den 18 frei werdenden Stellen bereits 5 Stellen mit 2 Frauen und 3 Männern besetzt.

3. Zielvorgaben, insbesondere im Bereich Personalentwicklung

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 weitere Steigerung des Frauenanteils im mittleren Dienst bei den Tarifbeschäftigten, wobei insbesondere eine Steigerung des Frauenanteils im technischen Bereich durch gezielte Ansprache von Bewerberinnen erfolgen soll.

Seit 2017 wird in der Zentralverwaltung im Personaldezernat die strategische Personalentwicklung vorangetrieben. Unter anderem im Rahmen des 2021 veröffentlichten Personalentwicklungskonzepts für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung wird Gleichstellung als Querschnittsthema in den Handlungsfeldern der Personalentwicklung mit berücksichtigt. Erste Maßnahmen aus dem Konzept konnten bereits umgesetzt werden. In den folgenden Bereichen sind für den Zeitraum 2022-2027 weitere Maßnahmen und Umsetzungsschritte geplant:

- Führungskultur: Eines der zentralen Handlungsfelder für die nächsten 5 Jahre ist das Thema Führungskultur. Ziel ist es, auf Universitätsebene ein gemeinsames Führungsverständnis zu entwickeln, Führungsleitlinien zu erarbeiten und daraus abgeleitet Führungskräfteentwicklungsprogramme aus- und aufzubauen. Das Thema soll in einem partizipativen Prozess entwickelt und somit in Angriff genommen werden, sobald Veranstaltungen in Präsenz wieder uneingeschränkt möglich sind. Die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollen hierbei eine wichtige Rolle spielen: einerseits sollen sie Einzug finden in die Definition von Führungsleitlinien, andererseits soll im Rahmen von Führungskräftebildungen z.B. auch für das Vorhandensein von Gender Bias und den Umgang damit sensibilisiert werden.
- Personalauswahl: Eine gender- und allgemein diversitätssensible Personalauswahl wird auf vielen Ebenen an der Universität Paderborn bereits vorangetrieben. Die Personalentwicklung will das Thema weiter unterstützen, insbesondere indem Personen, die in Auswahlverfahren involviert sind, noch stärker für die Thematik sensibilisiert werden. Zu diesem Zweck soll ein Leitfaden zur Personalauswahl entwickelt werden, in welchem konkrete Hinweise für die Gestaltung von Auswahlverfahren gegeben werden. Zudem sollen Schulungsangebote zur Personalauswahl aufgebaut werden, welche auch Prinzipien einer gender- und diversitätssensiblen Auswahl vermitteln sollen.
- Mobiles Arbeiten: Seit dem 14.03.2022 gibt es eine Dienstvereinbarung, die die Möglichkeiten von Mobilem Arbeiten in den Zeiten nach der Pandemie regelt und über die bisherigen Regelungen zur Telearbeit, welche nur von Personen mit Betreuungsaufgaben genutzt werden konnte, hinausgeht. Ziel ist es, die Chancen von flexiblen Arbeitsmodellen bestmöglich zu nutzen. Denn diese bieten nicht nur direkte Vorteile im Hinblick auf die Vereinbarkeit der Arbeit mit Betreuungsaufgaben. Die Öffnung des mobilen Arbeitens für alle Mitarbeitende ebnet den Weg weg von einer starken Präsenzkultur, in der Arbeiten von zu Hause als Ausnahmefall galt und teilweise gar mit geringerer Produktivität in Verbindung gebracht wurde. Letzteres ist mittlerweile durch viele Studien widerlegt. Mobiles Arbeiten soll in Zukunft an der Universität Paderborn etwas „Normales“ gelten und seine negative Konnotation verlieren. Die Personalentwicklung begleitet den Prozess unter anderem mit Informationsveranstaltungen und Schulungen.

- Wissensmanagement und Übergangsgestaltung: Es ist geplant, das Beratungsangebot zum Wissensmanagement sowie zur vorausschauenden Personal- und Nachfolgeplanung weiter auszubauen. Ein wichtiger Blickwinkel ist hierbei auch der gleichberechtigte Zugang zu höherwertigen Stellen unabhängig vom Geschlecht oder anderen persönlichen Merkmalen. Ziel ist es dabei auch, bei Führungsposition auf Vereinbarkeit hinzuwirken (z.B. durch die Möglichkeit, diese in Teilzeit auszuüben). Ein weiterer Baustein ist die Sensibilisierung für ein professionelles Wissensmanagement bei temporärer Abwesenheit durch Elternzeit. Hier können klare Strukturen, schriftlich dokumentierte Prozesse und eine vorausschauende Einarbeitung von Nachfolgenden den Übergang erleichtern und gleichzeitig die reibungslose Rückkehr der Person in Elternzeit frühzeitig vorbereiten und unterstützen.
- Jahresgespräche: An der Universität Paderborn ist die flächendeckende Einführung von Jahresgesprächen zwischen Mitarbeitenden und ihren direkten Vorgesetzten geplant. Nach einer Pilotphase wurden bereits Informationsveranstaltungen und Schulungen geplant, die die universitätsweite Einführung der Gespräche begleiten sollen. Der Start musste pandemiebedingt zunächst verschoben werden. Im Rahmen der geplanten Schulungen sollen Vorgesetzte dafür sensibilisiert werden, in den Jahresgesprächen auch Themen wie die Vereinbarkeit des jeweiligen Arbeitsplatzes mit Familie sowie Fragen der Karriereentwicklung zu besprechen. Die Leitfäden beinhalten entsprechende Anregungen.

4. Fort- und Weiterbildung

Seit Anfang 2021 wird die Interne Fort- und Weiterbildung im Sachgebiet Personalentwicklung koordiniert und weiterentwickelt. Folgende Ziele werden für die nächsten Jahre mit Blick auf die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit verfolgt:

- Thematische Angebote: In enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem FamilienServiceBüro sollen einerseits spezifische Angebote im Themenbereich Gleichstellung und Vereinbarkeit bereitgestellt werden. Um der Problematik zu begegnen, dass solche Kurse häufig nicht von den Personen besucht werden, die davon besonders profitieren könnten, sollen zudem Konzepte erarbeitet werden, wie auch im Rahmen von anderen Grundlagenschulungen (z.B. in den Themenbereichen Führung, Kommunikation) für die Bedeutung von Fragen der Gleichstellung und Vereinbarkeit sensibilisiert werden kann.
- Neue Formate: Es sollen verstärkt Formate zum Einsatz kommen, die die Vereinbarkeit des Berufes mit familiären Verpflichtungen erleichtern. Dazu gehören Online-Schulungen, die besser mit Betreuungsaufgaben in Einklang gebracht werden können und die auch nach dem Ende der Pandemie neben Präsenzveranstaltungen etabliert werden sollen. Außerdem soll das Angebot an

Kurzformaten am Vormittag weiter ausgebaut werden. Des Weiteren soll das Angebot an E-Learning-Kursen zum flexiblen selbstgesteuerten Lernen weiterentwickelt und mit der Digitalisierungsstrategie der UPB verzahnt werden.

- Referent*innenauswahl: Bereits heute wird bei der Auswahl von Referent*innen auf deren Genderkompetenz geachtet. Ziel ist es, zukünftig noch systematischer Genderkompetenz zu erfassen, wobei hierbei differenziert werden soll zwischen einer grundlegenden Kompetenz, die bei jedem*r Referent*in vorausgesetzt werden soll (z.B. in Bezug auf die Ansprache der Teilnehmenden) sowie weitergehenden Kompetenzen für Workshops, in denen die Themen Gleichstellung/ Vereinbarkeit im Workshop explizit thematisiert werden sollen (z.B. Führungskurse). Bei der Auswahl der Referent*innen soll zudem weiterhin auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden (Frauenanteil 2021: 56 %).
- Führungskräftequalifizierung: An der Universität Paderborn sind Kurse zur Weiterentwicklung von Führungskompetenzen fester Teil des Angebotsportfolios der Internen Fort- und Weiterbildung (Führungskräftemodulserie, diverse Einzelkurse für unterschiedliche Führungskräftegruppen). In den Jahren 2019-2021 wurde insbesondere das modulare Programm vorwiegend von Männern in Anspruch genommen (Frauenanteil 31 %), während bei den weiteren Kursen das Geschlechterverhältnis ausgewogen war (Frauenanteil 54 %). Im Rahmen der oben beschriebenen Initiative zur Unterstützung der Führungskultur an der UPB sollen somit in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten auch Strategien entwickelt werden, Frauen zur Teilnahme an Führungskursen zu motivieren. Dies soll einerseits über die inhaltliche Ausrichtung der Angebote, aber auch durch deren Formate erreicht werden (siehe oben: vereinbarkeitsförderliche Formate). Außerdem sollen die jeweils adressierten Zielgruppen noch gezielter angesprochen werden.
- H2- Qualifizierungslehrgang: Die Universität Paderborn beteiligt sich aktuell am Pilotdurchgang des Lehrgangsangebots der Universität Bielefeld in Kooperation mit dem Studieninstitut Bielefeld. Der Lehrgang befähigt zur Führung der Berufsbezeichnung „Verwaltungsfachwirt*in“. Nach Abschluss des Pilotdurchgangs in Bielefeld soll evaluiert werden, an welchem Angebot die Universität Paderborn sich zukünftig beteiligen will. Auch in Münster wurde der Lehrgang in der Zwischenzeit angepasst und ermöglicht nun auch dort einen qualifizierten Abschluss (Geprüfte/r Fachwirt/-in für Hochschulmanagement). Bei der Entscheidung, welches Angebot von der UPB genutzt werden soll, ist ein Kriterium auch die Organisation des Lehrgangs und dessen Vereinbarkeit mit Berufs- und Privatleben. Zudem soll der Auswahl- und Begleitprozess an der Universität Paderborn weiterentwickelt werden, so dass noch zielgerichteter die Entwicklung von beruflichen Karrieren an der Universität Paderborn – und auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten – gefördert werden können.

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 Seit dem 14.03.2022 gibt es eine Dienstvereinbarung, die die Möglichkeiten von Mobilem Arbeiten in den Zeiten nach der Pandemie regelt und über die bisherigen Regelungen zur Telearbeit, welche nur von Personen mit Betreuungsaufgaben genutzt werden konnte, hinausgeht. Ziel ist es, die Chancen von flexiblen Arbeitsmodellen bestmöglich zu nutzen.

5.4 Wünschen von Vollzeit-Beschäftigten auf zeitlich befristete oder dauernde Reduzierung der Arbeitszeit wird entsprochen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. 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.

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.

Derzeit wird eine neue Senatsrichtlinie für ein respektvolles Miteinander an der Universität Paderborn erarbeitet.

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. Geltungsdauer

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

9. Überprüfung

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

10. Berichtspflicht

Nach Ablauf der Laufzeit von fünf Jahre wird der Gleichstellungsplan auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüft und ein Bericht verfasst.

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

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 15. Juni 2022.

Paderborn, den 22. Juni 2022

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