

Gleichstellungsplan der Beschäftigten in der Zentralverwaltung an der Universität Duisburg-Essen

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 9.11.1999

zuletzt geändert durch Artikel 16 des Gesetzes vom 23. Januar 2018

Verabschiedet am 5.11.2021

Zeitraum der Gültigkeit: 1.12.2021-30.11.2024

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	2
Abbildungsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis.....	3
Präambel.....	4
1 Analyse zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Zentralverwaltung	5
1.1 Grundlagen.....	5
1.2 Bestandsaufnahme.....	6
1.2.1 Beamtinnen und Beamte im nichttechnischen Dienst.....	7
1.2.2 Tarifbeschäftigte.....	8
1.2.3 Auszubildende.....	14
1.2.4 Leitungspositionen	16
1.2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen	17
1.3 Fazit.....	20
1.3.1 Wesentliche Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2017-2020 und Überprüfung der Zielerreichung	20
1.3.2 Unterrepräsentanzen zum Stichtag 31.12.2020.....	22
1.4 Prognose	22
2 Fortschreibung des Gleichstellungsplans:.....	23
2.1 Maßnahmen.....	23
2.1.1 Ausbildung, Personalauswahl und Stellenbesetzung.....	23
2.1.2 Fortbildung	25
2.1.3 Weiterentwicklung familiengerechter Arbeitsbedingungen.....	26
2.1.4 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	27
2.1.5 Geschlechtergerechtigkeit in Wort, Schrift und Bild	28
3 Erfolgskontrolle und Bericht	28
4 Schlussbestimmungen.....	28

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Entwicklung des Anteils weiblicher Beamtinnen im nichttechnischen Dienst.....	7
Abbildung 2 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter in der allgemeinen Verwaltung	9
Abbildung 3 Entwicklung des Anteil der weiblichen IT-Beschäftigten.....	11
Abbildung 4 Entwicklung des Anteils weiblicher technisch Beschäftigter	13
Abbildung 5 Entwicklung des Anteils weiblicher Auszubildender	15
Abbildung 6 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Leitungspositionen.....	17
Abbildung 7 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter bei Beförderungen.....	18
Abbildung 8 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter bei Höhergruppierungen.....	19
Abbildung 9 Eingruppierung in den Sekretariaten der Zentralverwaltung (ohne Fakultäten und zentrale Einrichtungen)	24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Beamtinnen und Beamte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2016	7
Tabelle 2 Beamtinnen und Beamte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2020	7
Tabelle 3 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2016.....	8
Tabelle 4 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2020	9
Tabelle 5 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 01.07.2013.....	10
Tabelle 6 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 31.12.2016.....	10
Tabelle 7 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 31.12.2020.....	10
Tabelle 8 Tarifbeschäftigte im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2016	12
Tabelle 9 Tarifbeschäftigte im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2020	12
Tabelle 10 Auszubildende, Stichtag 31.12.2016	14
Tabelle 11 Auszubildende, Stichtag 31.12.2020	14
Tabelle 12: Leitungspositionen, Stichtag 31.12.2016.....	16
Tabelle 13: Leitungspositionen, Stichtag 31.12.2020.....	16
Tabelle 14: Beförderungen, Zeitraum 01.07.2013 – 31.12.2016.....	17
Tabelle 15: Beförderungen, Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020	18
Tabelle 16: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.07.2013 – 31.12.2016.....	19
Tabelle 17: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020	19

Präambel

Zum Ende der Laufzeit des bisherigen Frauenförderplans für die Beschäftigten in der Zentralverwaltung legt der Kanzler nun die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für den Zeitraum 1.12.21 - 30.11.24 vor. Die Ausgestaltung erfolgt auf der Grundlage des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der derzeit geltenden Fassung und der hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften, ebenso findet der Rahmenplan zur Gleichstellung an der Universität Duisburg-Essen Beachtung.

Das Thema der Gleichstellung der Geschlechter ist dabei kein von höherer Stelle vorgegebenes Ziel, für dessen Erreichung die UDE sich auf die Umsetzung gesetzlich vorgegebener Maßnahmen beschränkt.

Gleichstellung ist vielmehr ein zentraler und gelebter Leitgedanke an der Universität Duisburg-Essen, der sich in Forschung und Lehre ebenso wiederfindet wie in dem Bemühen um Chancengleichheit für Schülerinnen und Schüler aller Bildungsschichten. Hiervon zeugen Auszeichnungen wie das *Total E-Quality-Prädikat* und Aktivitäten i. R. des *audit familien-gerechte hochschule*.

In der Zentralverwaltung ist die Gleichstellung der Geschlechter ein Anliegen, dem seit vielen Jahren breiter Raum gegeben wird und für dessen Realisierung geeignete Rahmenbedingungen geschaffen und beständig optimiert werden. Der aktive Einsatz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist erklärtes Ziel der Führungskräfte und dokumentiert in den Führungsleitsätzen der Verwaltung. Die Umsetzung erfolgt beispielsweise mit der Verstetigung der hochschuleigenen Kinderbetreuung und der Terminfindung für Fortbildungen oder Gremienbesprechungen, so dass Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird.

Die zur weiteren Realisierung gesteckten Ziele und Maßnahmen beschreibt der vorgelegte Plan. Sie tatsächlich umzusetzen, ist Aufgabe aller Beschäftigten, ganz besonders der Führungskräfte.

1 Analyse zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Zentralverwaltung

1.1 Grundlagen

Die Darstellung und Analyse der erhobenen Daten zum Personalbestand erfolgt auf der Grundlage der einschlägigen Gesetze¹ nach Statusgruppe, Laufbahn und Laufbahngruppe.

Danach sind folgende **Statusgruppen** zu unterscheiden:

- Beamtinnen und Beamte und
- Tarifbeschäftigte.

Die **Laufbahnen** gliedern sich in den

- Allgemeinen Verwaltungsdienst,
- Technischen Dienst und
- Dienst in der Informationstechnik (IT).

Die Laufbahnen gliedern sich in zwei Laufbahngruppen (LG) mit je zwei Einstiegsämtern:

Zur **Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (im Weiteren LG 2.2, vormals: höherer Dienst)**

zählen die Besoldungsgruppen A 13 - A 16 und die Entgeltgruppen E 13 - E 15 (Ü),

zur Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (im Weiteren LG 2.1, vormals: gehobener Dienst) die Besoldungsgruppen A 9 - A 13 und die Entgeltgruppen E 9b - E 13²,

zur Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (im Weiteren LG 1.2, vormals: mittlerer Dienst)

zählen die Besoldungsgruppen A 5 - A 9 und die Entgeltgruppen E 5- E 9a³,

zur Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (im Weiteren LG 1.1, vormals: einfacher Dienst) die Besoldungsgruppen A 2 - A 5 und die Entgeltgruppen E 2 – E 4.

Voraussetzung für die Zuordnung zur LG 2.2 (vormals höherer Dienst) ist grundsätzlich der Abschluss eines einschlägigen Masterstudiums sowie die Wahrnehmung entsprechender Tätigkeiten.

Voraussetzung für die Zuordnung zur LG 2.1 (vormals gehobener Dienst) ist grundsätzlich ein abgeschlossenes einschlägiges Bachelor- oder FH-Studium; auch eine Techniker:innen-Ausbildung kann, falls entsprechend herausgehobene Tätigkeiten übertragen werden, zu dieser Zuordnung führen.

Voraussetzung für die Zuordnung zur LG 1.2 (vormals mittlerer Dienst) ist der Abschluss einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufs- und ggf. Zusatzausbildung (Techniker:innen mit Aufgaben ohne die o. g. Heraushebungen).

¹ Die Unterscheidung und Zuordnung erfolgt auf der Grundlage der Anlage 3 der Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie der Entgeltordnung (EGO) zum TV-L

² Die E 13 findet sich nur im technischen Dienst in der LG 2.1 (vormals gehobener Dienst)

³ Kriterium für die Zuordnung ist der erfolgreiche Abschluss einer mind. dreijährigen Ausbildung

In den Tabellen ausgewiesen werden alle Bediensteten, die sich nicht in Elternzeit oder in der Ruhephase der Altersteilzeit befinden.

Zur Erhöhung der Übersichtlichkeit und um Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte zu vermeiden, sind im Weiteren nur Kurzübersichten über die Laufbahngruppen und Einstiegsämter abgebildet. Detaillierte Darstellungen finden sich im „Anhang Statistik und Daten“.

§ 7 Abs. 3 S. 1 LGG sieht vor, dass die Auszubildenden zu den Laufbahnen gerechnet werden sollen. Da der überwiegende Anteil der Auszubildenden an der Universität Duisburg-Essen (UDE) jedoch im Anschluss an die Ausbildung entweder nicht in ein Anschlussbeschäftigungsverhältnis übernommen oder aber das Beschäftigungsverhältnis befristet wird, erscheint diese Vorgehensweise verfälschend. Die Auszubildenden werden daher (nur) separat aufgeführt.

Grundlage für die Auswertung ist bei den Beamtinnen und Beamten die Dienstbezeichnung, die über die Zuordnung zum Verwaltungsdienst oder zum technischen Dienst entscheidet, unabhängig davon, ob die Aufgaben in einem administrativ oder technisch geprägten Umfeld wahrgenommen werden.

Bei den Tarifbeschäftigten erfolgt die Zuordnung auf der Grundlage der Eingruppierung. Die Tätigkeit von Beschäftigten der LG 2.2 (vormals: höherer Dienst) ist, auch wenn sie Aufgaben im technischen oder IT-Bereich wahrnehmen, nach den Merkmalen von Beschäftigten in der Verwaltung zu bewerten. Beschäftigte der LG 2.2 (vormals: höherer Dienst) im Dezernat Gebäudemanagement werden somit bei den Tarifbeschäftigten im nichttechnischen Dienst ausgewiesen.

1.2 Bestandsaufnahme

Stichtag für die Erhebung der Daten ist der **31.12.2020**.

1.2.1 Beamtinnen und Beamte im nichttechnischen Dienst

Tabelle 1 Beamtinnen und Beamte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2016

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte																
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A13-A16	14	8	6	43	9	6	3	33	3	1	2	67	2	1	1	50
A9-A13	69	24	45	65	47	24	23	49	17	0	17	100	5	0	5	100
A6-A9	12	3	9	75	8	2	6	75	3	0	3	100	1	1	0	0
ges.	95	35	60	63	64	32	32	50	23	1	22	96	8	2	6	75

Tabelle 2 Beamtinnen und Beamte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2020

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte																
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A13-A16	11	6	5	45	9	5	4	44	2	1	1	50	0	0	0	0
A9-A13	52	16	36	69	35	15	20	57	16	1	15	94	1	0	1	100
A6-A9	8	2	6	75	5	1	4	80	2	0	2	100	1	1	0	0
ges.	71	24	47	66	49	21	28	57	20	2	18	90	2	1	1	50

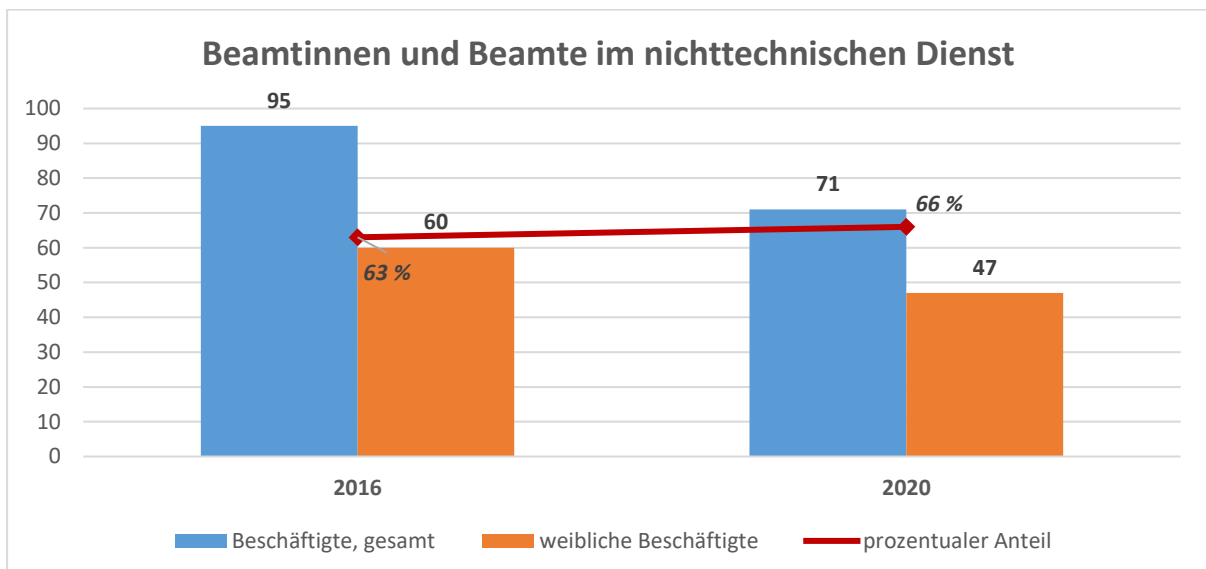


Abbildung 1 Entwicklung des Anteils weiblicher Beamtinnen im nichttechnischen Dienst

In der Gruppe der Verwaltungsbeamtinnen und –beamten fällt auf, dass sich, wie bereits in den Jahren zuvor, die absolute Anzahl der Bediensteten im Betrachtungszeitraum reduziert

hat, und zwar von ehemals 95 auf nun 71. Der Frauenanteil hat sich in der LG 2 in beiden Einstiegsämtern erhöht, und zwar in der LG 2.2 (vormals höherer Dienst) von 43 % auf 45 %, in der LG 2.1 (vormals gehobener Dienst) von 65 % auf 69 %. Damit liegt der Frauenanteil in den Laufbahngruppen 2.1 und 1.2 (vormals gehobener und mittlerer Dienst) weit über 50 %, in der LG 2.2 (vormals höherer Dienst) knapp darunter.

Betrachtet man den Frauenanteil in den einzelnen Besoldungsgruppen, so zeigt sich, dass der Frauenanteil in der LG 2.2 (vormals höherer Dienst) im Eingangsamt A 13 und im Endamt A 16 höher ist als in den Ämtern A 14 und A 15 (s. hierzu Anlage).

In der LG 2.1 (vormals gehobener Dienst) liegt der Frauenanteil in den Ämtern A 9 – A 11 deutlich über 50 %, bei A 12 liegt er bei 50 %, im Spitzenamt A 13 bei 20 %.

Die Anzahl der technischen Beamten liegt bei nunmehr 1 (männlichen) Bediensteten des mittleren Dienstes. Auf eine separate tabellarische Darstellung wird daher verzichtet, der Bedienstete ist in der Tabelle zum nichttechnischen Dienst mitberücksichtigt.

1.2.2 Tarifbeschäftigte

1.2.2.1 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst

Tabelle 3 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2016

Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung																
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13-E15Ü	45	16	29	64	39	14	25	64	4	1	3	75	2	1	1	50
E9b-E13	41	18	23	56	33	14	19	58	8	4	4	50	0	0	0	0
E5-E9a	185	37	148	80	129	36	93	72	52	1	51	98	4	0	4	100
E2-E4	3	2	1	29	2	2	0	0	4	0	1	25	0	0	0	0
ges.	274	73	201	73	203	66	137	67	68	6	59	87	2	1	1	2

Tabelle 4 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2020

Beschäftigte in der allgemeinen Verwaltung																
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E13-E15Ü	50	17	33	66	37	13	24	65	10	3	7	70	3	1	2	67
E9b-E13	59	19	40	68	41	14	27	66	17	5	12	71	1	0	1	100
E5-E9a	188	19	169	90	121	17	104	86	59	1	58	98	8	1	7	88
E2-E4	7	5	2	29	3	3	0	0	4	2	2	50	0	0	0	0
ges.	304	60	244	80	202	47	155	77	90	11	79	88	12	2	10	83

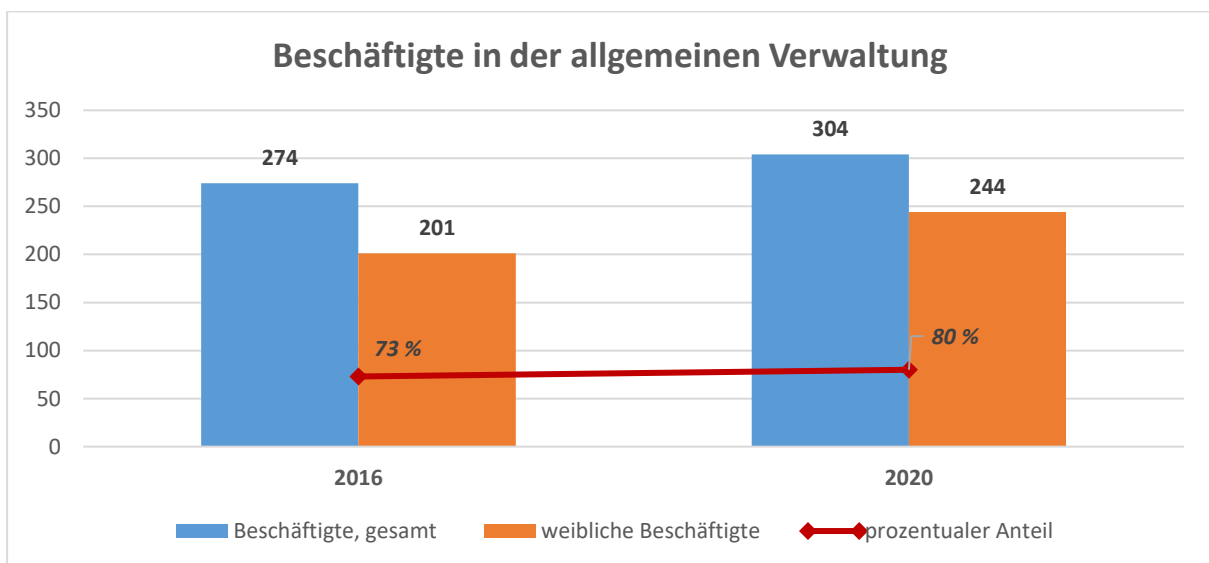


Abbildung 2 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter in der allgemeinen Verwaltung

Bei den Tarifbeschäftigten im nichttechnischen Dienst hat sich im Vergleich der Stichtage 31.12.16 und 31.12.20 die Anzahl der Beschäftigten insgesamt erhöht. Der bereits 2016 in allen Laufbahngruppen überdurchschnittliche Frauenanteil hat sich in fast allen Laufbahngruppen weiterhin erhöht.

Da die absolute Anzahl der Beamtinnen und Beamten gesunken ist, steht zu vermuten, dass hier eine Verschiebung zugunsten der Tarifbeschäftigten erfolgt ist. Ein Grund hierfür könnte sein, dass für zu besetzende Stellen oftmals ein spezielles Ausbildungsprofil gesucht wird, über das die breit ausgebildeten Beamtinnen und Beamten nicht verfügen und dem Tarifbeschäftigte mit spezialisierten Studiengängen und Ausbildungen eher Rechnung tragen.

1.2.2.2 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik (LG 2.1, vormals gehobener Dienst)

Tabelle 5 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 01.07.2013

IT-Beschäftigte (gehobener Dienst)																
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
geh. D.	14	13	1	7	12	12	0	0	2	1	1	50	0	0	0	0
ges.	14	13	1	7	12	12	0	0	2	1	1	50	0	0	0	0

Tabelle 6 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 31.12.2016

IT-Beschäftigte (gehobener Dienst)																
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E9b-E12	15	11	4	33	10	10	3	30	2	1	1	50	0	0	0	0
ges.	15	11	4	33	10	10	3	30	2	1	1	50	0	0	0	0

Tabelle 7 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 31.12.2020

IT-Beschäftigte (gehobener Dienst)																
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E9b-E12	11	7	4	36	8	6	2	25	2	1	1	50	1	0	1	100
ges.	11	7	4	36	8	6	2	25	2	1	1	50	1	0	1	100

Bei den IT-Beschäftigten wurden zur Veranschaulichung der Entwicklung in den vergangenen Jahren zusätzlich die Zahlen zum Stichtag 31.12.2013 dargestellt, auch um die Grundlage für die nachfolgende Grafik transparent zu machen. Hier gab es im Zeitraum 2013-2016 (hinsichtlich des Frauenanteils) einen sprunghaften Anstieg.

Im Vergleich der Stichtage 31.7.16 und 31.12.20 hat sich der Frauenanteil an den IT-Beschäftigten von 33 % auf 36 % erhöht; damit sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert, ihr Anteil ist jedoch, wie bereits in den Vorjahren, weiterhin leicht gestiegen. Gründe hierfür sind zum einen ein absoluter Zuwachs an Frauen, zum anderen eine Reduzierung der zu berücksichtigenden Beschäftigten im Gleichstellungsplan der Zentralverwaltung, weil sich für einen Teil der (männlichen) Beschäftigten die organisatorische Zugehörigkeit geändert hat. Konkret handelt es sich um den PC-Service der Verwaltung, der mit Auflösung der Geschäftsstelle des Kanzlers im Jahr 2018 von dort in das Zentrum für Informations- und Mediendienste verlagert wurde.

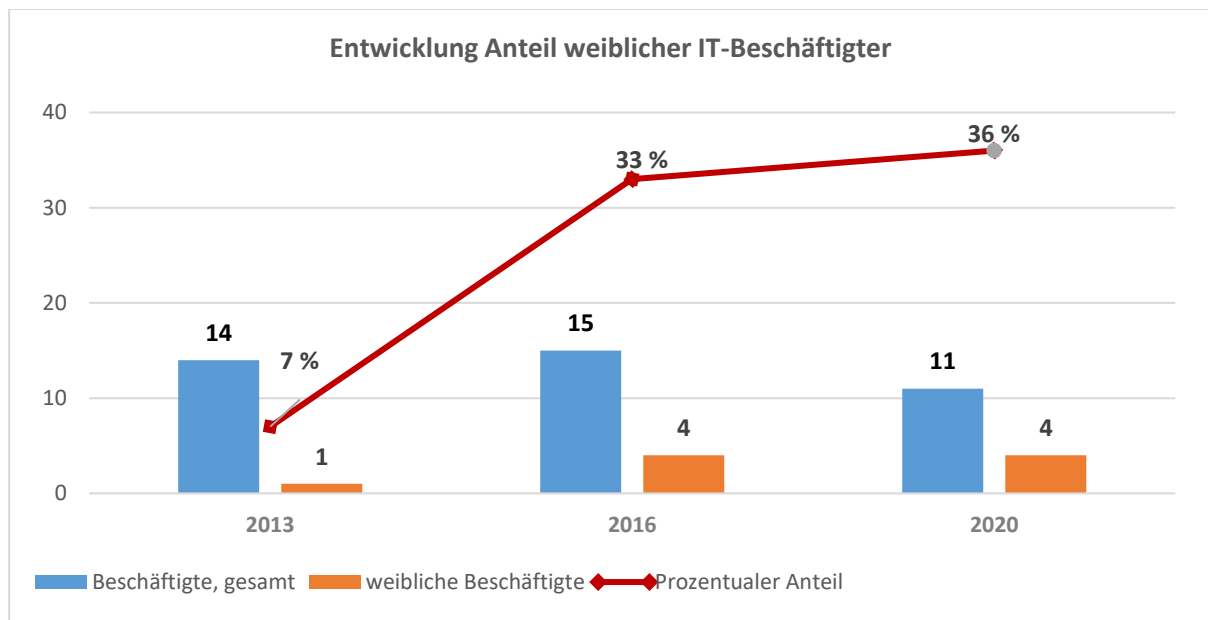


Abbildung 3 Entwicklung des Anteil der weiblichen IT-Beschäftigten

1.2.2.3 Tarifbeschäftigte im technischen Dienst

Voraussetzung für die Zuordnung in die LG 2.1 (vormals gehobener Dienst) ist ein Bachelorstudium bzw. ggf. eine Techniker:innen-Ausbildung, siehe hierzu 1.1), für die LG 1.2 (vormals mittlerer Dienst) eine einschlägige und mindestens dreijährige Berufsausbildung; bei kürzerer oder fehlender einschlägiger Ausbildung erfolgt die Zuordnung zur LG 1.1 (vormals einfacher Dienst).

Tabelle 8 Tarifbeschäftigte im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2016

Technisch Beschäftigte																
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E 9b-E 13	35	22	13	37	26	21	5	19	9	1	8	89	0	0	0	0
E2-E9a	159	134	25	16	144	128	16	11	8	2	6	75	7	4	3	43
ges.	194	156	38	20	170	149	21	12	17	3	14	82	7	4	3	43

Tabelle 9 Tarifbeschäftigte im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2020

Technisch Beschäftigte																
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E 9b-E 13	42	27	15	36	33	25	8	24	9	2	7	78	0	0	0	0
E2-E9a	166	141	25	15	153	137	16	10	11	3	8	73	2	1	1	50
ges.	208	168	40	19	186	162	24	13	20	5	15	75	2	1	1	50

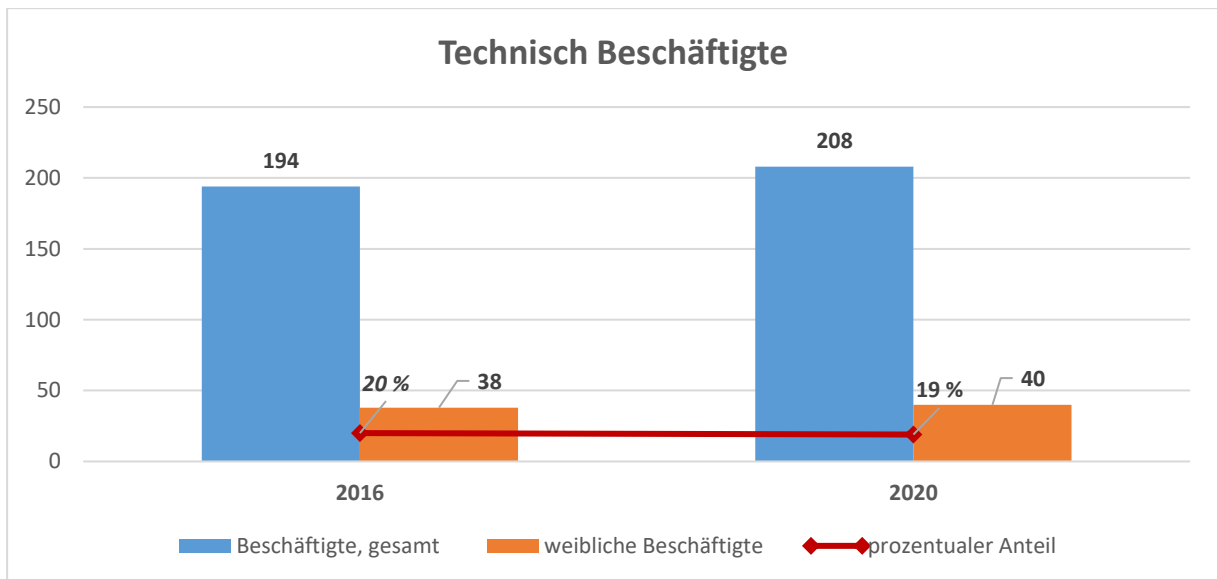


Abbildung 4 Entwicklung des Anteils weiblicher technisch Beschäftigter

Im technischen Dienst gibt es im Vergleich der Stichtage 31.12.16 und 31.12.20 allenfalls marginale Änderungen. Zwar hat sich die Anzahl der Arbeitsplätze geringfügig erhöht, allerdings ist der Anteil der Frauen in allen Laufbahngruppen jeweils um ein Prozent zurückgegangen und liegt nun insgesamt bei 19 %. Offenbar ist es nicht gelungen, im Zuge der Besetzung den Frauenanteil zu erhöhen, obwohl bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt einzustellen sind (sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen).

1.2.3 Auszubildende

Tabelle 10 Auszubildende, Stichtag 31.12.2016

Ausbildungsbereich	alle vollzeitbeschäftigt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
gesamt	70	47	23	34
Nichttechnischer Dienst (Kaufleute für Büromanagement und FAMI)	7	2	5	71
Technischer Dienst (alle anderen Ausbildungen)	63	45	18	29
nach Ausbildungsberuf				
Baustoffprüfer:in (FR Geotechnik)	3	1	2	67
Baustoffprüfer:in (Inst. Massivbau)	1	1	0	0
Chemielaborant:in (Fachrichtung (FR) chemische Industrie)	20	12	8	40
Elektroniker:in (FR Geräte und Systeme)	6	5	1	17
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI; FR Bibliothek)	6	2	4	67
Fachinformatiker:in (FR Systemadministration)	11	11	0	0
Fachkraft Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	1	1	0	0
Industriemechaniker:in	8	7	1	13
IT-Systemelektroniker:in	3	3	0	0
Kauffrau/-mann für Büromanagement	1	0	1	100
Mechatroniker:in für Kältetechnik	2	1	1	50
Medientechnologin/-technologe, FR Digitaldruck	1	1	0	0
Tischler:in	5	1	4	80
Werkstoffprüfer:in, FR Metalltechnik	2	1	1	50

Tabelle 11 Auszubildende, Stichtag 31.12.2020

Ausbildungsbereich	alle vollzeitbeschäftigt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
gesamt	52	26	26	50
Nichttechnischer Dienst (Kaufleute für Büromanagement und FAMI)	9	0	9	100
Technischer Dienst (alle anderen Ausbildungen)	43	26	17	40
nach Ausbildungsberuf				
Baustoffprüfer:in (FR Geotechnik)	2	2	0	0
Chemielaborant:in (FR chemische Industrie)	21	10	11	52
Elektroniker:in (FR Automatisierungstechnik)	3	2	1	33
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI; FR Bibliothek)	6	0	6	100
Fachinformatiker:in (FR Systemadministration)	8	6	2	25
Industriemechaniker:in (FR Feingerätebau)	6	5	1	20
Kauffrau/-mann für Büromanagement	3	0	3	100
Mechatroniker:in für Kältetechnik	1	1	0	0
Tischler:in	2	0	2	100

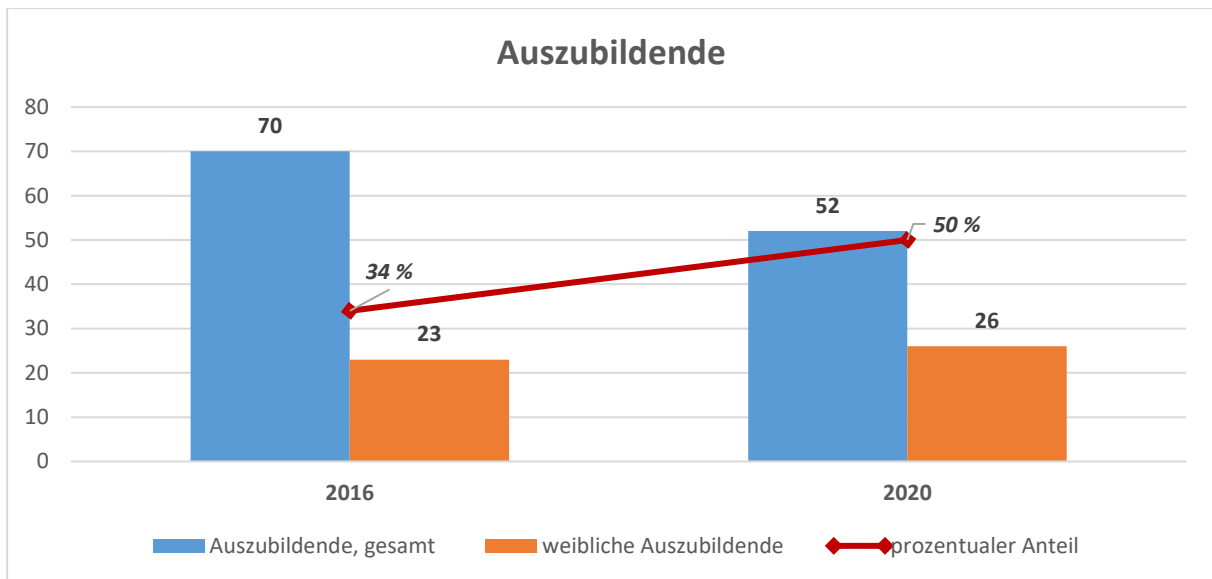


Abbildung 5 Entwicklung des Anteils weiblicher Auszubildender

Die Zahl der Auszubildenden hat sich zum Teil aus internen Gründen (z. B. Umbau der Ausbildungsräume), z. T. aufgrund insgesamt geringeren Interesses an Ausbildung reduziert.

Der Frauenanteil liegt bei den Auszubildenden im nichttechnischen Dienst bei 100 %, im technischen Dienst bei 40 %. Damit ist er gegenüber der Erhebung zum 31.12.16 für beide Gruppen gestiegen (von 71 % auf 100 % bzw. 29 % auf 40 %) und zeigt bei den Ausbildungen im technischen Bereich ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis.

Im Ausbildungsberuf Fachinformatiker:in liegt der Anteil bei 25 % und damit – im Vergleich zu den IT-Beschäftigten ohne Hochschulabschluss, die – tarifrechtsbedingt – zur Gruppe der Beschäftigten im technischen Dienst E 2-9a zu zählen sind, relativ hoch. Gleiches gilt für die Elektroniker:innen (FR Automatisierungstechnik), deren Frauenanteil bei 33 % liegt und damit den Frauenanteil der technisch Beschäftigten in der LG 1.2 (vormals mittlerer Dienst - 15 %) deutlich übersteigt.

1.2.4 Leitungspositionen

Folgende Leitungspositionen werden unterschieden:

- Dezernats-/Stabsstellenleitung
- Hauptsachgebietsleitung
- Sachgebietsleitung

Tabelle 12: Leitungspositionen, Stichtag 31.12.2016

Leitungspositionen nach Statusgruppen (nichttechnischer und technischer Dienst)																
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
Dezernats- oder Stabsstellenleitung																
Beamt. n.-techn.	5	2	3	60	5	2	3	60	0	0	0	0	0	0	0	0
Beamt. techn.	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Besch. n.-techn.	3	2	1	33	2	2	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
Besch. techn.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bedienst. ges.	9	5	4	44	8	5	3	38	1	0	1	100	0	0	0	0
Hauptsachgebietsleitung																
Besch. ges.	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
Sachgebietsleitung																
Beamt.	9	7	2	22	7	7	0	0	2	0	2	100	0	0	0	0
Besch. n.-techn.	9	5	4	44	9	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Besch. techn.	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bedienst. ges.	20	14	6	30	18	14	4	0	2	0	2	100	0	0	0	0

Tabelle 13: Leitungspositionen, Stichtag 31.12.2020

Leitungspositionen nach Statusgruppen (nichttechnischer und technischer Dienst)																
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
Dezernats- oder Stabsstellenleitung																
Beamt. n.-techn.	6	2	4	67	5	2	3	60	1	0	1	100	0	0	0	0
Besch. n.-techn.	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bedienst. ges.	8	4	4	50	7	4	3	43	1	0	1	100	0	0	0	0
Hauptsachgebietsleitung																
Besch. ges.	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0
Sachgebietsleitung																
Beamt.	9	7	2	22	8	7	1	13	1	0	1	100	0	0	0	0
Besch. n.-techn.	6	3	3	50	6	3	3	33	0	0	0	0	0	0	0	0
Besch. techn.	5	5	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bedienst. ges.	20	15	5	25	19	15	4	24	1	0	1	100	0	0	0	0

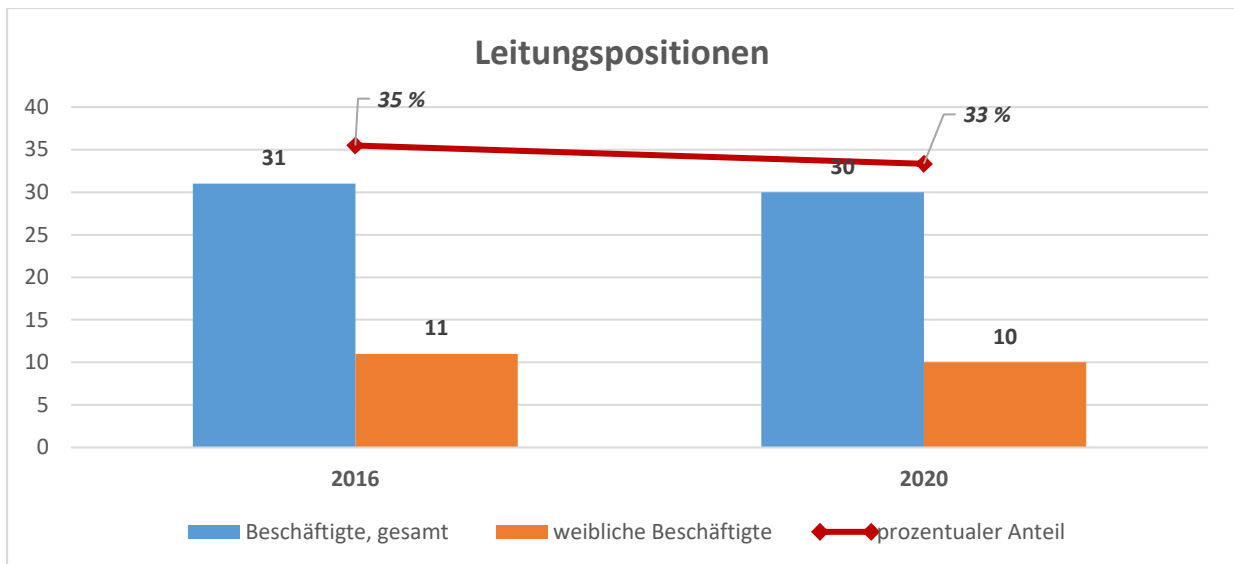


Abbildung 6 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Leitungspositionen

Auf der Ebene **Dezernats- bzw. Stabsstellenleitung** sind zwei Drittel der Stellen der Beamtinnen und Beamten mit Frauen besetzt, bei den Tarifbeschäftigtenstellen sind beide vorhandenen Stellen an Männer vergeben, der Frauenanteil liegt für beide Statusgruppen insgesamt bei 50 %.

Bei den **Hauptsachgebietsleitungen** liegt der Frauenanteil ebenfalls bei 50 %.

Die **Sachgebietsleitungen** werden bei den Beamtinnen und Beamten vorwiegend von Männern wahrgenommen: zwei von neun Stellen haben Frauen inne, ihr Anteil liegt damit bei 22 %, im Bereich der Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil mit 50 % ausgewogen. Insgesamt liegt der Anteil der Frauen, die ein Sachgebiet leiten, bei 25 %. Es gibt nur eine Sachgebietsleitung, die in Teilzeit wahrgenommen wird, die Stelleninhaberin ist eine Frau.

1.2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen

1.2.5.1 Beförderungen

Tabelle 14: Beförderungen, Zeitraum 01.07.2013 – 31.12.2016

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte																
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A13-A16	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9-A13	14	3	11	79	12	9	3	25	2	0	2	100	0	0	0	0
A6-A9	9	3	6	67	8	3	5	63	5	0	5	100	0	0	0	0
ges.	26	9	17	65	23	15	8	35	7	0	7	100	0	0	0	0

Tabelle 15: Beförderungen, Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020

Verwaltungsbeamtinnen und -beamte																
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
A13-A16	4	2	2	50	4	2	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0
A9-A13	19	6	13	68	16	6	10	63	3	0	3	100	0	0	0	0
A6-A9	6	1	5	83	6	1	5	83	0	0	0	0	0	0	0	0
ges.	29	9	20	69	26	9	17	65	3	0	3	100	0	0	0	0

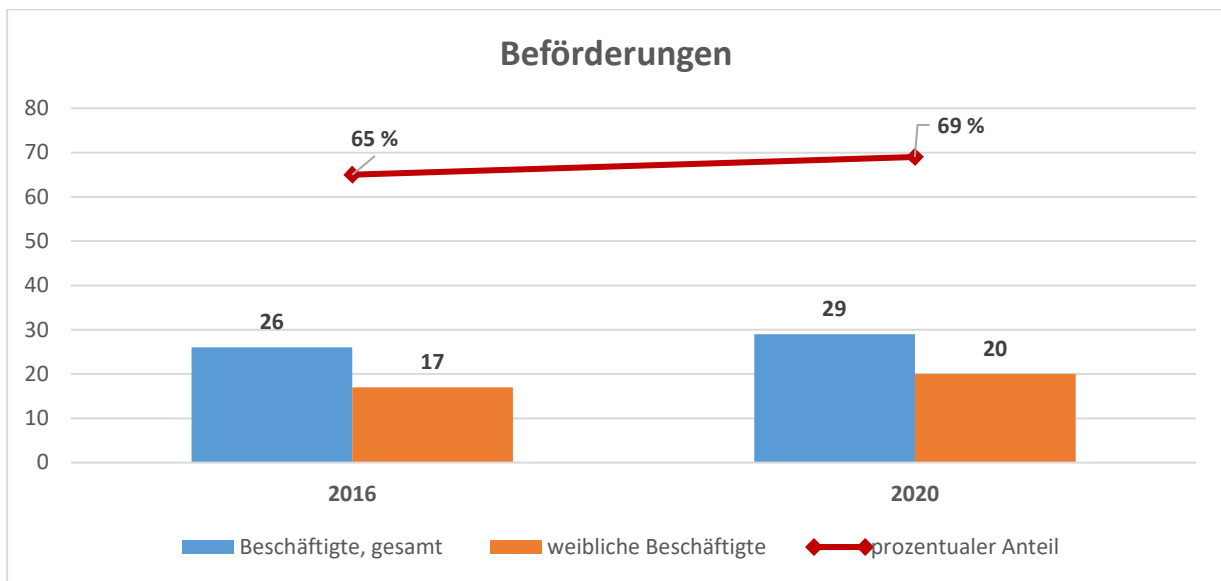


Abbildung 7 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter bei Beförderungen

Im für diesen Gleichstellungsplan zugrunde gelegten Betrachtungszeitraum ist die absolute Anzahl der Beförderungen ähnlich der im letzten Betrachtungszeitraum. Ebenso hat sich der Anteil der beförderten Frauen an den Gesamtbeförderungen insgesamt kaum verändert und liegt bei mehr als zwei Dritteln. In der LG 2.2 (vormals höherer Dienst) sind die Beförderungen ausgewogen erfolgt.

Setzt man den Frauenanteil an den Beförderungen in Relation zu dem Frauenanteil in den Laufbahngruppen, zeigt sich, dass ihr Anteil an den Beförderungen höher ist als ihr Anteil an den Bediensteten der jeweiligen Laufbahngruppe oder aber diesem entspricht.

1.2.5.2 Höhergruppierungen

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Höhergruppierungen im selben Zeitraum:

Tabelle 16: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.07.2013 – 31.12.2016

Höhergruppierungen								
Entgeltgruppe	Beschäftigte gesamt				davon zum Stichtag teilzeitbeschäftigt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
E 13- E 15	5	4	1	20	0	0	6	0
E9b - E13	10	3	7	70	3	0	3	100
E3-E9a	34	19	15	44	4	0	4	100
ges.	49	26	23	47	7	0	7	100

Tabelle 17: Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020

Höhergruppierungen																
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt				davon beurlaubt			
	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %	ges.	M	F	Frauen in %
E 13- E 15	3	2	1	33	3	2	1	33	0	0	0	0	0	0	0	0
E9b - E13	28	10	18	64	26	10	16	62	2	0	2	100	0	0	0	0
E3-E9a	23	9	14	61	17	9	8	47	6	0	6	100	0	0	0	0
ges.	54	21	33	61	46	21	25	54	8	0	8	100	0	0	0	0

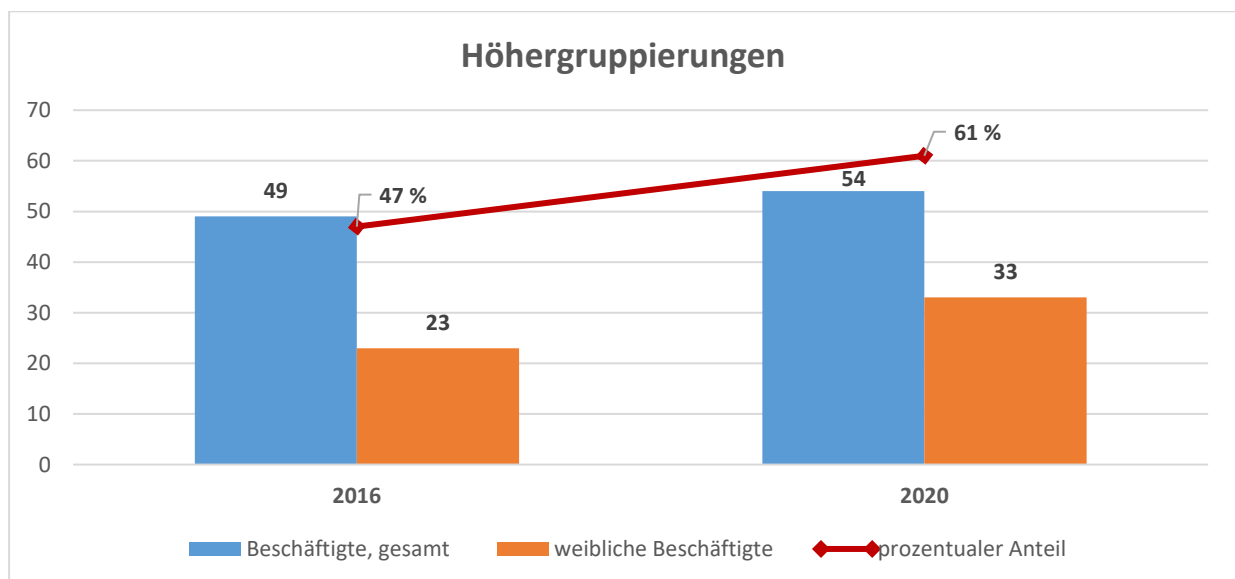


Abbildung 8 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter bei Höhergruppierungen

Die Anzahl der Höhergruppierungen ist um etwa ein Zehntel gestiegen. Der Anteil der Frauen an den Höhergruppierungen ist in den Entgeltgruppen E 3 - E 9a sowie E9 b – E13 etwas zurückgegangen, in den Entgeltgruppen E 13 – E 15 hingegen gestiegen. Insgesamt übersteigt der Anteil der höhergruppierten Frauen den der höhergruppierten Männer.

1.3 Fazit

1.3.1 Wesentliche Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2017-2020 und Überprüfung der Zielerreichung

Im Frauenförderplan für den Zeitraum 2017-2020 (der unverändert bis zum 30.11.21 fortgeschrieben wurde) sind zusammengefasst folgende Ziele und geplante Maßnahmen formuliert:

1. Einstellungen:

Ziel: Besetzung der Hälfte der freiwerdenden Stellen in Leitungspositionen mit Frauen (bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung)

Im Betrachtungszeitraum 1.1.17-31.12.20 gab es fünf vakante Leitungsstellen, hierbei handelte es sich um zwei Dezernatsleitungen, zwei Sachgebietsleitungen und die Verwaltungsleitung. Beide Dezernatsleitungen wurden mit Frauen besetzt, die Sachgebietsleitungen mit Männern, auch die Verwaltungsleitung (Kanzler) wurde mit einem Mann besetzt. Für die Leitungsstellen in den hier betrachteten Laufbahnguppen bedeutet das, dass die freigewordenen Stellen zur Hälfte mit Frauen besetzt wurden.

2. Ziel: Im Bereich der Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen E9-E13 sollen verstärkt Frauen eingestellt werden

Im Betrachtungszeitraum gab es 25 Stellen, die zur Besetzung anstanden. Tatsächlich wurden 21 Stellen mit Frauen besetzt, 4 mit Männern; das gesetzte Ziel wurde damit erreicht.

3. Ziel: Verstärkte Gewinnung weiblicher Auszubildender, u. a. durch Teilnahme am Schüler-Info-Tag und eine künftig prominenter Darstellung der beruflichen Ausbildungsangebote der UDE in diesem Rahmen, Teilnahme an regionalen Ausbildungsmessen und Beratungsangeboten in den beiden Innenstadtbüros der UDE

Im Betrachtungszeitraum hat sich der prozentuale Anteil weiblicher Auszubildender sowohl in den technischen als auch in den nichttechnischen Bereichen erhöht und liegt nun bei 40 % bzw. 100 %. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden lag zum 31.12.16 bei 33 %, zum 31.12.20 bei 50 %, das gesetzte Ziel wurde damit erreicht.

Auch die Website zur Ausbildung an der UDE wurde neu gestaltet.

4. Ziel: Beförderungen: Berücksichtigung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Laufbahngruppe (aktiv Beschäftigte derzeit: 42 %) in der LG 2.2 (vormals: höherer Dienst)

Im Betrachtungszeitraum wurden in der LG 2.2 (vormals: höherer Dienst) 4 Personen befördert, davon 2 Frauen. Das Ziel der Berücksichtigung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Laufbahngruppe wurde damit mehr als erfüllt.

5. Ziel: Förderung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten/Verbesserungen der Aufstiegschancen von Frauen: Weitere Förderung beruflicher Fort- und Weiterbildung durch eigene Fortbildungsangebote, die Freistellung zur Teilnahme an externen Fortbildungen und die Förderung von berufs begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen.

Die angebotenen Fortbildungen wurden mehrheitlich von Frauen genutzt, das gilt sowohl für die Inhouse-Veranstaltungen der Personalentwicklung, als auch für die Angebote externer Veranstalter.

6. Ziel: Kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben: Noch stärkere Sensibilisierung der Führungskräfte für die kontinuierliche Verbesserung von Beruf und Familienaufgaben und familienfreundliche Regelungen

Das Thema Telearbeit war mehrmals Gegenstand der Diskussion in der erweiterten Dezernent:innenrunde. In der Auseinandersetzung hierüber, dem Thematisieren von Wünschen der Beschäftigten und den Möglichkeiten der Dienststelle, wurden nicht nur die Führungskräfte für das Thema der Arbeitszeitregelungen sensibilisiert, sondern es hat sich darüber hinaus der Bedarf an einer Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit entwickelt – hin zu weiterer Flexibilität. (s. hierzu weiter Punkt 2.1.3).

In einem Mitte 2020 vom Kanzler initiierten Projekt zur „Zukunft der Arbeit“ (<https://www.uni-due.de/zukunft-der-arbeit/>) wurden Themenschwerpunkte wie Arbeitsorganisation, Arbeitsmethoden und Führung hierarchieübergreifend diskutiert und Thesen erarbeitet, die im Nachgang in Arbeitsgruppen konkretisiert und teilweise bereits umgesetzt wurden. Beispiele hierfür sind die Entwicklung und Einführung von Tools für den virtuellen Austausch, die verbesserte Steuerung der telefonischen Erreichbarkeit durch die Einführung von Open Touch und die Überarbeitung und Konkretisierung der Führungsleitsätze.

1.3.2 Unterrepräsentanzen zum Stichtag 31.12.2020

In folgenden Bereichen bzw. auf folgenden Positionen liegt der Frauenanteil unter 50 %:

- Beamtinnen und Beamte im nichttechnischen Dienst
(LG 2.2, vormals höherer Dienst) 45 %
- IT-Beschäftigte (LG 2.1, vormals gehobener Dienst) 36 %
- Tarifbeschäftigte im technischen Dienst
(LG 2.1 und 1.2, vormals gehobener und mittlerer Dienst) 19 %
- Sachgebietsleitung 25 %

1.4 Prognose

Bis zum Stichtag, der für die Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans zugrunde zu legen ist (31.12.23), werden in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, planmäßig folgende Stellen frei:

Laufbahn	EG	Anzahl	derzeitige Besetzung
Tarifbeschäftigte im technischen Dienst	EG 2-9a	6	100 % Männer
Tarifbeschäftigte im technischen Dienst	EG 9b-13	1	100 % Frauen

Für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten im nichttechnischen Dienst (LG 2.2, vormals höherer Dienst) ergeben sich keine planmäßigen Vakanzen, ebenso wenig bei den IT-Beschäftigten (LG 2.1, vormals gehobener Dienst) und den Sachgebietsleitungen.

Die Möglichkeiten, Unterrepräsentanzen im Wege der Stellennachbesetzung durch Frauen aufzulösen, sind damit zunächst sehr begrenzt. Vermutlich werden sich fluktuationsbedingt weitere Nachbesetzungsbedarfe ergeben. Ob und in welchem Umfang dann Frauen eingestellt werden können, wird maßgeblich von Bewerbungen geeigneter Frauen abhängen. Die UDE ist daher sehr darum bemüht, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die dazu beitragen, Familien- und Berufstätigkeit bestmöglich übereinzubringen.

2 Fortschreibung des Gleichstellungsplans:

Auf der Grundlage der Auswertung der derzeitigen Besetzungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sind für die Zentralverwaltung folgende **Ziele** für Personalmaßnahmen abzuleiten:

1. Erhöhung des Anteils der Frauen an den Sachgebietsleitungen (SGL)

Frauen sind zum Stichtag der Betrachtung auf dieser Leitungsebene unterrepräsentiert. Eine Erhöhung kann nur erfolgen, wenn Stellen altersbedingt oder durch Fluktuation frei werden. Derzeit steht eine SGL-Position zur Nachbesetzung an. Altersbedingt wird bis zum Stichtag 31.12.23 planmäßig keine weitere SGL-Position frei. Sofern sich durch Fluktuation oder neu geschaffene Stellen weitere Besetzungsverfahren eröffnen, wird versucht, den Frauenanteil an diesen Positionen zu erhöhen.

2. Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten in der Informationstechnik und 3. Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten in technischen Berufen

Beide Ziele stellen die UDE vor besondere Herausforderungen bzw. führen sie auch an ihre Grenzen: Bereits jetzt werden, wie in § 9 Abs. 1 LGG vorgesehen, alle Bewerberinnen, die die geforderten Voraussetzungen erfüllen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Es ist davon auszugehen, dass der Frauenanteil nur sehr langfristig erhöht werden kann, da der Frauenanteil unter den Bewerber:innen auf entsprechende Stellen in der Regel gering ist und die Einflussmöglichkeiten der UDE auf die eingehenden Bewerbungen begrenzt sind. Die Verwaltung wird prüfen, durch welche Maßnahmen die Personalgewinnung ggf. verbessert und die Anzahl von Bewerbungen von Frauen idealerweise erhöht werden kann.

Konkrete weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Bewerberinnenlage sowie zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen finden sich im nachfolgenden Teil. Die Rahmenbedingungen sollen dazu beitragen, Frauen die Ausübung ihres Berufes in dem von ihnen gewünschten Beschäftigungsumfang zu ermöglichen.

2.1 Maßnahmen

2.1.1 Ausbildung, Personalauswahl und Stellenbesetzung

Ein wesentlicher Baustein für die Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in technischen Berufen ist die Gewinnung weiblicher Auszubildender, die dann im zweiten Schritt – ggf. nach einer Phase der befristeten Weiterbeschäftigung – unbefristet übernommen werden können. Hierzu nimmt das Sachgebiet Personalentwicklung sowohl am Uni-Info-Tag, als auch an verschiedenen Berufsinformationsveranstaltungen und z. T. landesweiten Messen, teil. Ein neues Format stellt eine Informationsveranstaltung speziell für die Berater:innen der Agentur für Arbeit dar, die – wie auch die anderen Veranstaltungen – fortgesetzt werden soll.

Ebenfalls neu ist die Teilnahme an der Initiative „Ausbildungsbotschafter“ der IHK, bei der Azubis in Schulklassen gehen und ihren Ausbildungsberuf und -betrieb vorstellen.

Potentielle Auszubildende sollen darüber hinaus über die Darstellung der Ausbildungsangebote der UDE in regionalen Medien als auch über die Ausbildungswebsite angesprochen und für eine Ausbildung an der UDE gewonnen werden.

Bei allen Marketingmaßnahmen liegt ein besonderer Fokus auf der gezielten Ansprache von Ausbildungsinteressentinnen insbesondere für eher männlich konnotierte Berufe wie z. B. Fachinformatiker:in oder Tischler:in.

Vakante Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, dabei werden die Vorgaben des LGG konsequent umgesetzt. Zur Besetzung der vakanten Stellen erfolgt die Personalauswahl mithilfe des strukturierten Auswahlverfahrens; hierdurch ist weitestmögliche Transparenz gewährleistet. Die Veröffentlichung der Ausschreibungen im Stellenmarkt der UDE gibt allen qualifizierten Interessentinnen und Interessenten Gelegenheit zur Bewerbung.

Ebenso wie an den meisten Arbeitsplätzen in den Fakultäten, zeichnen sich in der Verwaltung die Stellen des Büromanagements überwiegend durch Misch Tätigkeiten aus, d. h. dass anteilig Sekretariatstätigkeiten und Sachbearbeitungstätigkeiten wahrgenommen werden. Die Arbeitsplätze im Büromanagement tragen einerseits den strukturellen Veränderungen in den Universitäten Rechnung, andererseits werden auch hier die Vorgaben des LGG umgesetzt, indem die Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufgewertet wurden und werden. Die Vergütung erfolgt daher deutlich höher, als dies von Arbeitsgerichten in der Vergangenheit für Sekretariatsaufgaben als zutreffend erachtet wurde, wie die nachfolgende Abbildung verdeutlicht. Bei allen Beschäftigten der EG 5 handelt es sich um solche, deren Entgelt aufgrund von Zulagen deutlich höher ausfällt, als es nach der Entgeltordnung der Fall wäre.

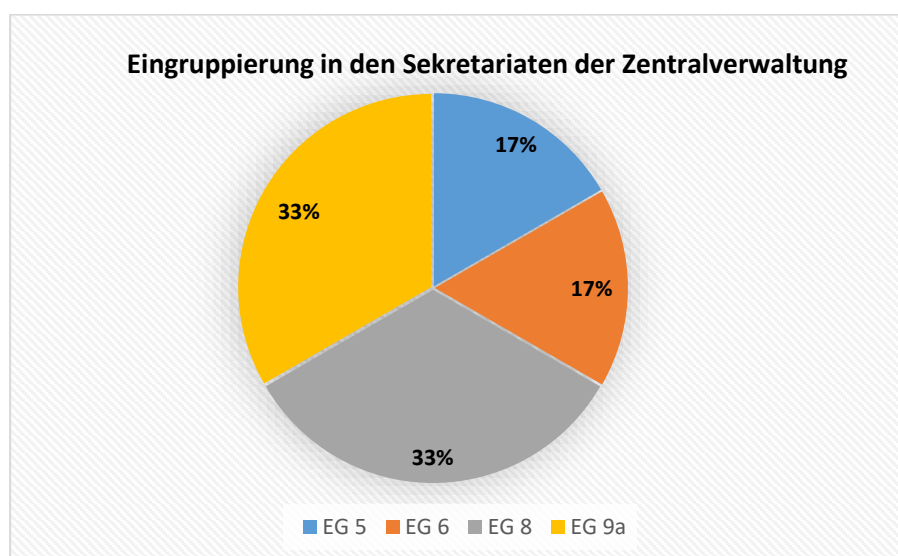


Abbildung 9 Eingruppierung in den Sekretariaten der Zentralverwaltung (ohne Fakultäten und zentrale Einrichtungen)

Die UDE fordert von den personalsuchenden Bereichen grundsätzlich zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Beschreibung der auf der Stelle anfallenden Tätigkeiten und bewertet diese für die Ausschreibung, d. h. unabhängig von der späteren Besetzung. Damit setzt sie bereits jetzt die Forderung der *bukof* (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.) nach einer geschlechtsneutralen und diskriminierungsarmen Tätigkeitsdarstellung als Grundlage für die Bewertungsentscheidung um.

Neben den bereitstehenden Arbeitshilfen unterstützt das Personaldezernat bei Fragen zur Aufgabenbeschreibung und –übertragung.

2.1.2 Fortbildung

Ziel von Fort- und Weiterbildung für die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung ist die Anpassung an sich ändernde Anforderungen des gegenwärtigen Arbeitsplatzes, der Ausbau persönlicher, methodischer und fachlicher Kompetenzen sowie die bedarfsorientierte weitere Qualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder.

Änderungen in den Anforderungen, z. B. durch Digitalisierung, neue Medien oder neue Software, stellen Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Die Personalentwicklung bietet, zusätzlich zu regelmäßigen Schulungsangeboten, veränderungsbezogene Schulungen an. Der Bedarf wird einerseits aus geplanten Veränderungen abgeleitet, andererseits aus den Ergebnissen der Kooperations- und Fördergespräche. Um Beschäftigten mit Familienaufgaben sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen, werden viele Fortbildungen in der ersten Tageshälfte angeboten. Beschäftigte, die für die Dauer der Teilnahme eine Kinderbetreuung benötigen, erhalten diese. Das verstärkte – dauerhafte – Angebot von Fortbildungen in digitalem Format (z. B. zu virtueller Führung und Umgang mit Home-Office) ermöglicht es Beschäftigten mit Familienaufgaben, Qualifizierung und Familienaufgaben noch besser zu vereinbaren.

Mithilfe von Workshops zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext soll eine Sensibilisierung insbesondere der Führungskräfte erfolgen, ebenso wie über Seminare zu gendergeprägten Kommunikationsstilen. Einen Schwerpunkt stellt der Angebotsbereich Familienpflichten und Arbeit dar, darüber hinaus werden Seminare zum Auftreten sowie Workshops für Frauen zum Thema Gremienarbeit angeboten.

Führungskräfte werden im Rahmen auf sie zugeschnittener Schulungsmodulen informiert, welche Rechte und Pflichten sie gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben und wie sie diese innerhalb der Grenzen des Arbeitsrechts ausgestalten können und sollten. Ziel ist es, Vorgesetzte auch für ihre Verantwortung für die Erstellung und Aktualisierung von

Arbeitsplatzbeschreibungen und Weiterleitung an das Personaldezernat - mit dem Zweck der Übertragung von dort aus – zu sensibilisieren.

Ebenso werden die Dozentinnen und Dozenten angehalten, gendersensible Schulungsunterlagen bereitzustellen und in den Fortbildungen selbst gendersensibel zu agieren.

Nicht zuletzt werden in den Bereichen DuE-Kids und Familienservicebüro fachbezogene Fortbildungen angeboten, um die Professionalisierung der Beschäftigten weiter zu erhöhen.

Beurlaubte Beschäftigte werden während der Beurlaubungszeit über das aktuelle Fort- und Weiterbildungsangebot informiert. Gegen Ende oder direkt nach Auslaufen der Beurlaubung wird diesen Beschäftigten ermöglicht, bevorzugt an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

2.1.3 Weiterentwicklung familiengerechter Arbeitsbedingungen

Die Förderung familiengerechter Arbeitsbedingungen ist seit Langem im Fokus der UDE, nicht nur für den Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten, sondern auch für die Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung. Familie ist dabei definiert als jede Form der (Lebens-)Gemeinschaft, in der Menschen langfristig soziale Verantwortung füreinander übernehmen.

Bereits in der Vergangenheit ist die Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit zunehmend flexibilisiert worden. Auch die Vorgaben hinsichtlich der Präsenzzeiten für Beschäftigte, die das Angebot der alternierenden Telearbeit nutzen, sind zeitlich reduziert worden. Die Anzahl der Beschäftigten mit Zusatzvereinbarung zur Telearbeit ist von 27 Frauen und 7 Männern zum Stichtag 31.12.16 auf 32 Frauen und 7 Männer zum Stichtag 31.12.20 gestiegen. Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten, die das Modell der alternierenden Telearbeit praktizieren, ist damit von 79 % auf 82 % gestiegen.

Mit der Überarbeitung der Dienstvereinbarung Telearbeit sollte weitere Flexibilisierung geschaffen werden. Kurz vor Abschluss der neuen Dienstvereinbarung wurde, nicht zuletzt pandemiebedingt, in der Leitungsrunde eine über die abgestimmten und bis dahin vorgesehenen Änderungen hinausgehende Schaffung von Möglichkeiten des mobilen Arbeitens als sinnvoll erachtet. Das Thema war Gegenstand mehrerer Workshops im Projekt *Zukunft der Arbeit* (s. unter 1.3.1) Auf der Grundlage der dort erarbeiteten Ergebnisse wird nun eine Dienstvereinbarung zu Telearbeit und mobilem Arbeiten erarbeitet und abgestimmt, von der insbesondere Beschäftigte mit Aufgaben in Erziehung und Pflege profitieren werden.

Darüber hinaus unterstützt die Zentralverwaltung bei allen Aufgaben zur Realisierung der Angebote der Tagespflege und des Familienservices allgemein. Ebenso ist das Thema Familiengerechtigkeit in Schulungen der Führungskräfte platziert. Die Verwaltung ist damit aktiv beteiligt an der Realisierung des Handlungsprogramms zum *audit familiengerechte hochschule*.

Für das Leitlinienpapier für die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und Regeln guter Praxis für Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung werden derzeit die Handlungsschwerpunkte erarbeitet.

2.1.4 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Zur Reduzierung möglicher Übergriffe und (sexualisierter) Gewalt werden vom Gebäudemanagement Bestandsbauten und –anlagen überprüft und die Möglichkeiten zur Vermeidung von (sexualisierter) Gewalt bei der Planung neuer Gebäude und Neugestaltungen berücksichtigt.

So wurde am Campus Essen die Bestreifung deutlich erhöht und der Service in kritischen Bereichen erweitert. Beabsichtigt ist, zusätzlich die Außen- und Innenschließungen mit individuell und allgemein anpassbaren Schließungsszenarien elektronisch zu steuern und so die Sicherheit am Arbeitsplatz und in den Räumlichkeiten dorthin, insbesondere für Frauen, zu erhöhen. Ein entsprechendes Konzept wird derzeit erarbeitet.

Für eine bessere Beleuchtung und damit einhergehend höhere Sicherheit werden außerdem Bewegungsmelder auf den Fluren installiert. Auch die Außenanlagen werden vom Bereich Elektrotechnik inspiziert und perspektivisch verbessert.

Bei der Planung des neuen (Ersatz-)Parkhauses sind diese Aspekte zur Gewährleistung des bestmöglichen Schutzes, insbesondere für Frauen, eingeflossen, indem künftig geschosshohe Gitterelemente gegen unbefugten Zutritt schützen, Parkdecks und Treppenhäuser gut beleuchtet und von außen einsehbar sind und Frauen- und Familienparkplätze im Erdgeschoss in unmittelbarer Nähe zum Treppenhaus platziert sind.

Ebenso wird die Einsehbarkeit der Sportflächen an der Gladbecker Straße zum Schutz, insbesondere von Studentinnen, durch eine Neugestaltung der Einfriedung erschwert.

Geplant ist, durch Einführung *All gender-WCs* Toilettenbenutzer:innen von der Pflicht zur Geschlechtszuordnung zu entbinden und auch insoweit Diskriminierung zu vermeiden.

Seit Januar 2021 gibt es an der UDE eine Beschwerdestelle nach § 13 AGG, die im Justitiariat verortet ist. Eine Beschilderung durch Piktogramme wird in Kürze erfolgen.

Die Beschäftigten haben nach § 13 AGG das Recht, Beschwerde einzureichen, wenn sie sich aus einem der im AGG genannten Gründe (Geschlecht, Alter, Religion, (ethnische) Herkunft, Sexualität, Behinderung etc.) im Rahmen ihrer Tätigkeiten benachteiligt oder diskriminiert fühlen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann die Beschwerdestelle im Einzelfall nach Maßgabe des § 12 AGG weitere (arbeits-)rechtliche Schritte wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung einleiten. Von diesen Möglichkeiten macht die UDE Gebrauch.

Die Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erfolgt mithilfe von Workshops zu diesem Thema (s. 2.1.2) sowie durch den Leitfaden zum Kooperations- und Fördergespräch.

2.1.5 Geschlechtergerechtigkeit in Wort, Schrift und Bild

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird einerseits so umgesetzt, dass – wie bereits in der Vergangenheit – auch künftig Fortbildungen für Führungskräfte angeboten werden, in denen für gendergeprägte Kommunikationsstile sensibilisiert wird und der Umgang mit ihnen thematisiert wird.

Andererseits werden in Schreiben und Darstellungen auf der Homepage konsequent beide Geschlechter genannt und Frauen und Männer in verschiedenen Kontexten im Bild gezeigt. Auch die Ansprache von Zuhörerinnen und Zuhörern geschieht selbstredend in gleicher Weise.

In den Texten und Visualisierungen der Zentralverwaltung erfolgt eine wertschätzende, diskriminierungsfreie Ansprache; die Regelungen des § 4 LGG zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern werden damit beachtet. Im Rahmen des Relaunches der Homepage der UDE wurde diesem Aspekt erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet.

3 Erfolgskontrolle und Bericht

Der Gleichstellungsplan wird nach seiner Verabschiedung innerhalb der Verwaltung bekanntgegeben. Nach Ablauf des Zeitraums seiner Gültigkeit wird er fortgeschrieben.

4 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan tritt am 1.12.2021 mit Beschluss des Senats vom 5.11.2021 in Kraft. Der vorgesehene Gültigkeitszeitraum beträgt drei Jahre.