

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 6.9.2024

Zeitraum der Gültigkeit: 1.12.2024-30.11.2027

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 Beamt:innen im nichttechnischen Dienst.....	7
1.2.2 Tarifbeschäftigte	8
1.2.3 Auszubildende	13
1.2.4 Leitungspositionen	15
1.2.5 Beförderungen und Höhergruppierungen.....	18
1.3 Fazit	20
1.3.1 Wesentliche Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2021 - 2023 und Überprüfung der Zielerreichung	20
1.3.2 Unterrepräsentanzen zum Stichtag 31.12.2023	21
1.4 Prognose.....	21
2 Fortschreibung des Gleichstellungsplans:	23
2.1 Ziele	23
2.2 Maßnahmen	24
2.2.1 Ausbildung, Personalauswahl und Stellenbesetzung	24
2.2.2 Fortbildung.....	26
2.2.3 Weiterentwicklung familiengerechter und gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen.....	28
2.2.4 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	29
2.2.5 Geschlechtergerechtigkeit in Wort, Schrift und Bild.....	30
3 Erfolgskontrolle und Bericht.....	31
4 Schlussbestimmungen	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Entwicklung des Anteils der Beamtinnen im nichttechnischen Dienst	7
Abbildung 2 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter in der allgemeinen Verwaltung	9
Abbildung 3 Entwicklung des Anteils der weiblichen IT-Beschäftigten	10
Abbildung 4 Entwicklung des Anteils weiblicher technisch Beschäftigter	12
Abbildung 5 Entwicklung des Anteils weiblicher Auszubildender	14
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 an den Höhergruppierungen	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Beamt:innen im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2020	7
Tabelle 2 Beamt:innen im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2023	7
Tabelle 3 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2020	8
Tabelle 4 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2023	8
Tabelle 5 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 31.12.2020	10
Tabelle 6 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 31.12.2023	10
Tabelle 7 Tarifbeschäftigte im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2020	11
Tabelle 8 Tarifbeschäftigte im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2023	11
Tabelle 9 Auszubildende, Stichtag 31.12.2020	13
Tabelle 10 Auszubildende, Stichtag 31.12.2023	13
Tabelle 11 Leitungspositionen, Stichtag 31.12.2020	15
Tabelle 12 Leitungspositionen, Stichtag 31.12.2023	16
Tabelle 13 Beförderungen, Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020	18
Tabelle 14 Beförderungen, Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2023	18
Tabelle 15 Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020	19
Tabelle 16 Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2023	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 1.12.24 - 30.11.27 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 der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen (UDE) 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 Schüler:innen aller Bildungsschichten. Hiervon zeugen Auszeichnungen wie das *Total E-Quality-Prädikat* und Aktivitäten im Rahmen des *audit familiengerechte 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:

- Beamt:innen 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, 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 jedoch nicht alle Auszubildenden an der UDE im Anschluss an die Ausbildung unbefristet übernommen werden, erscheint diese Vorgehensweise verfälschend. Die Auszubildenden werden daher (nur) separat aufgeführt.

Grundsätzlich erfolgt die Zuordnung auf der Grundlage der Eingruppierung. Die Tätigkeit von Beschäftigten der LG 2.2 (vormals: höherer Dienst) ist, auch wenn sie (Leistungs-)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 **31.12.2023**.

1.2.1 Beamt:innen im nichttechnischen Dienst

Tabelle 1 Beamt:innen im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2020

Verwaltungsbeamt:innen																
	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

Tabelle 2 Beamt:innen im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2023

Verwaltungsbeamt:innen																
	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	13	6	7	54	13	6	7	54	0	0	0	0	0	0	0	0
A9-A13	49	12	37	76	32	10	22	69	14	1	13	93	3	1	2	67
A6-A9	4	0	4	100	3	0	3	100	1	0	1	100	0	0	0	0
ges.	66	18	48	73	48	16	32	67	15	1	14	93	3	1	2	67

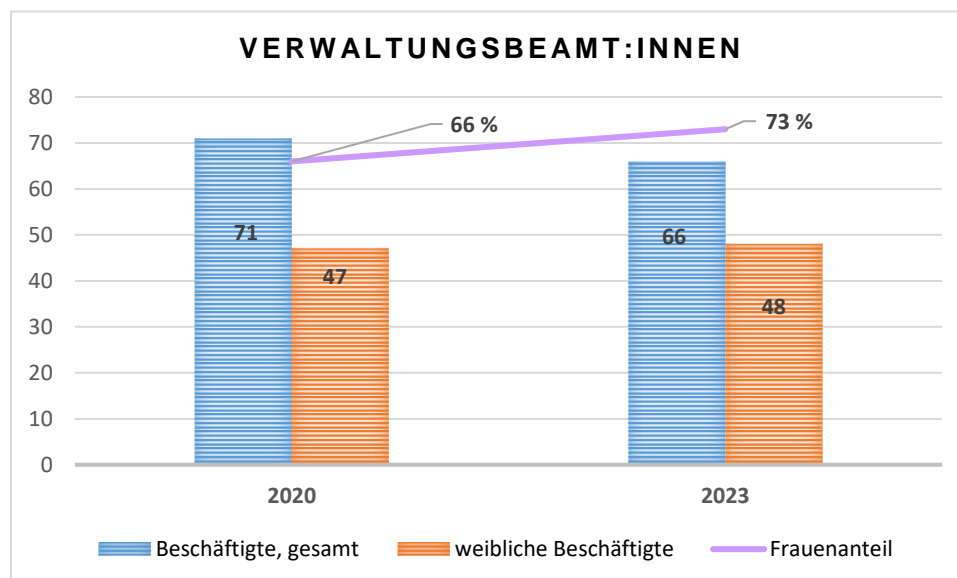


Abbildung 1 Entwicklung des Anteils der Beamtinnen im nichttechnischen Dienst

In der Gruppe der Verwaltungsbeamten:innen hat sich die Anzahl der Bediensteten seit dem Jahr 2016 von insgesamt 96 auf nunmehr insgesamt 66 im Jahr 2023 verringert, in den letzten sieben Jahren ist der Stellenanteil in dieser Statusgruppe damit um rund 31 % zurückgegangen.

Der Anteil der Frauen dagegen hat sich - unter Berücksichtigung aller Laufbahngruppen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes - im Vergleich der Jahre 2020 und 2023 weiter von 66 % auf 73 % erhöht. Hervorzuheben ist, dass in der LG 2.2 (vormals höherer Dienst) nun über die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt sind (54 %), auch in den anderen beiden Laufbahngruppen ist der Frauenanteil in den letzten drei Jahren weiter angestiegen.

1.2.2 Tarifbeschäftigte

1.2.2.1 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst

Tabelle 3 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-E15	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

Tabelle 4 Tarifbeschäftigte im nichttechnischen Dienst, Stichtag 31.12.2023

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-E15	65	23	42	65	51	19	32	63	13	3	10	77	1	1	0	0
E9b-E13	84	18	66	79	63	16	47	75	17	2	15	88	4	0	4	100
E5-E9a	186	22	164	88	118	18	100	85	58	3	55	95	10	1	9	90
E2-E4	6	4	2	33	5	4	1	20	1	0	1	100	0	0	0	0
ges.	341	67	274	80	237	57	180	76	89	8	81	91	15	2	13	87

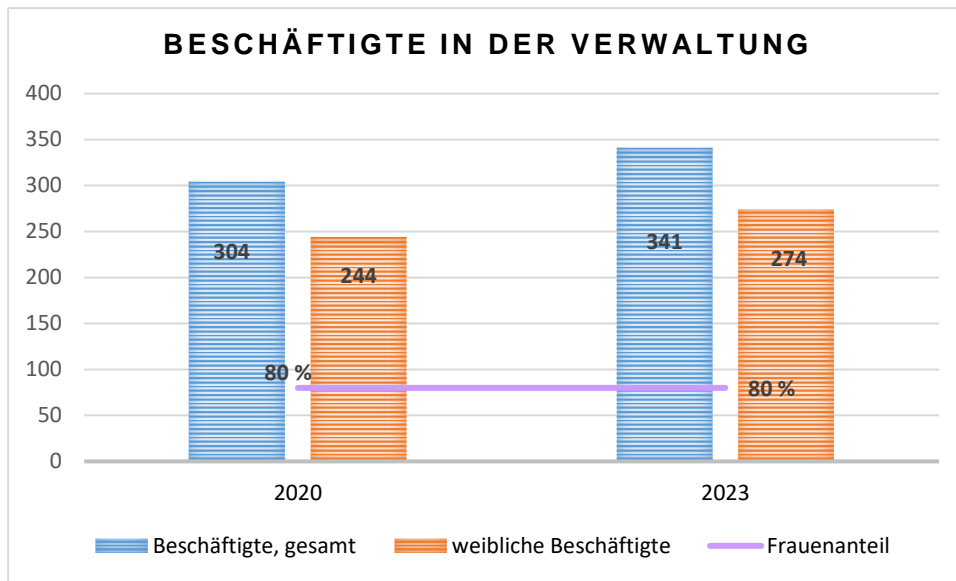


Abbildung 2 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter in der allgemeinen Verwaltung

Im Vergleich zur Gruppe der Verwaltungsbeamt:innen, in der sich eine Verringerung der Stellenanzahl im Betrachtungszeitraum beobachten lässt, findet gleichzeitig eine Erhöhung der Anzahl der Tarifbeschäftigten von 304 im Jahr 2016 um 12 % auf 341 Beschäftigte im Jahr 2023 statt. Dieser Trend, der sich bereits seit dem Jahr 2016 fortsetzt, lässt sich ggf. darauf zurückführen, dass möglicherweise weniger Beamt:innen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und außerdem im Tarifbereich zunehmend differenziertere und spezialisiertere Qualifikationen bestehen und somit in der zentralen Verwaltung Stellen bevorzugt mit Tarifbeschäftigten mit spezialisierten Studienabschlüssen und Ausbildungen besetzt werden. Insgesamt hat sich der Frauenanteil in den letzten drei Jahren über alle Laufbahngruppen hinweg erhöht, insbesondere in der Laufbahngruppe 2.1 (vormals: gehobener Dienst) kann ein Anstieg um 16 % verzeichnet werden.

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

Tabelle 5 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

Tabelle 6 Tarifbeschäftigte in der Informationstechnik, Stichtag 31.12.2023

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	12	8	4	33	10	7	3	30	2	1	1	50	0	0	0	0
ges.	12	8	4	33	10	7	3	30	2	1	1	50	0	0	0	0

Beim Abgleich der Entwicklung des Frauenanteils bei der Gruppe der Tarifbeschäftigten in der Informationstechnik zwischen den Jahren 2020 und 2023 lässt sich feststellen, dass sich bei der Stellenverteilung das Verhältnis zwischen Frauen und Männern kaum verändert hat, und auch bei den absoluten Zahlen gibt es lediglich einen marginalen Zuwachs.

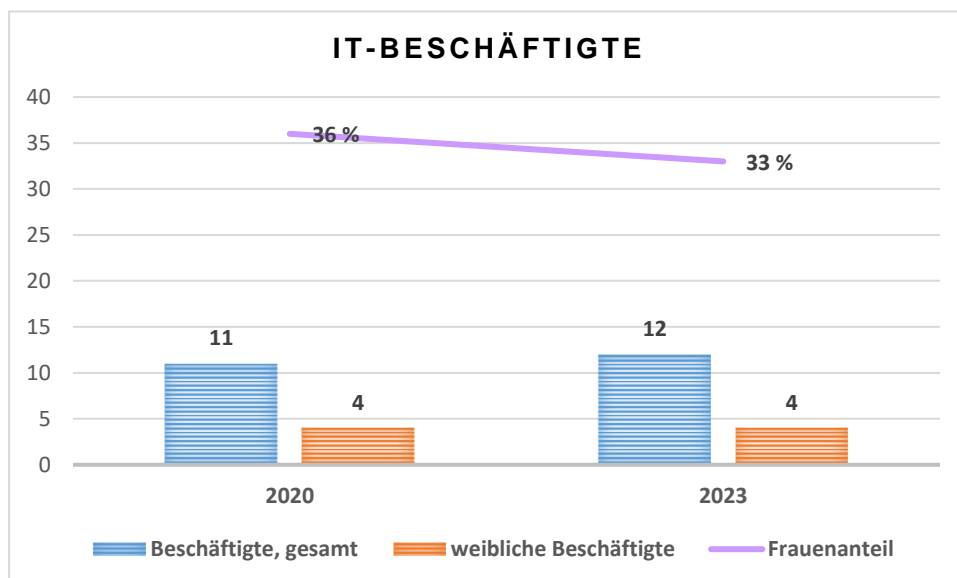


Abbildung 3 Entwicklung des Anteils der weiblichen IT-Beschäftigten

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 7 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

Tabelle 8 Tarifbeschäftigte im technischen Dienst, Stichtag 31.12.2023

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	41	27	14	34	34	26	8	24	7	1	6	86	0	0	0	0
E2-E9a	166	140	26	16	153	137	16	10	11	2	9	82	2	1	1	50
ges.	207	167	40	20	187	160	24	13	18	3	15	83	2	1	1	50

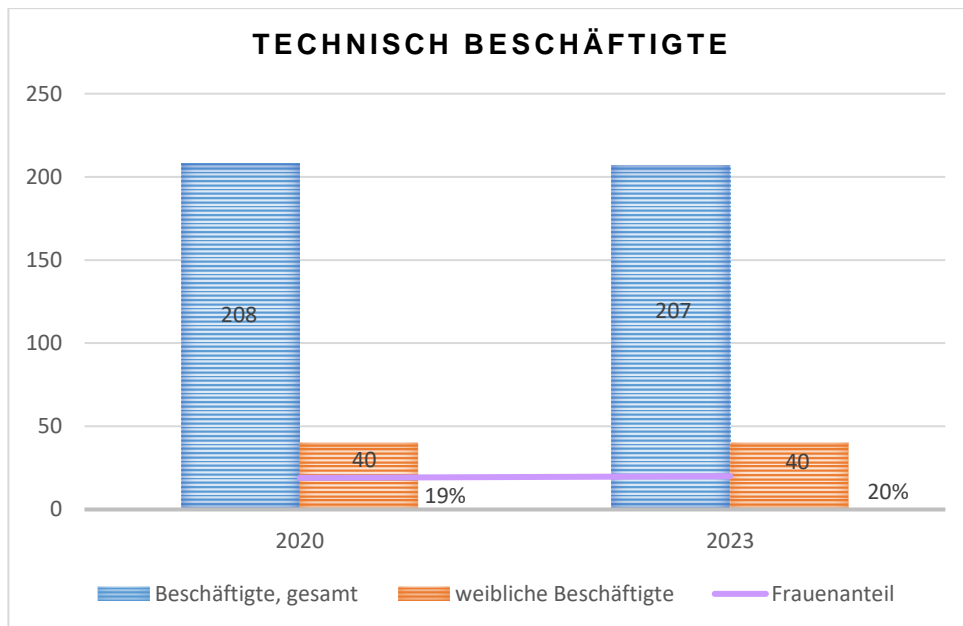


Abbildung 4 Entwicklung des Anteils weiblicher technisch Beschäftigter

Bei Betrachtung der beiden Berichtszeiträume lassen sich allenfalls marginale Änderungen feststellen. So hat sich der Frauenanteil weder in der LG 1.1 (vormals: einfacher Dienst) noch in der LG 1.2 (vormals: mittlerer Dienst) wesentlich verändert. Es konnten somit im Zuge von Besetzungsverfahren keine weiteren Frauen für die Gruppe der technisch Beschäftigten gewonnen werden.

1.2.3 Auszubildende

Tabelle 9 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	17
Kauffrau/-mann für Büromanagement	3	0	3	100
Mechatroniker:in für Kältetechnik	1	1	0	0
Tischler:in	2	0	2	100

Tabelle 10 Auszubildende, Stichtag 31.12.2023

Ausbildungsbereich	alle vollzeitbeschäftigt			
	insg.	Männer	Frauen	Frauen in %
Gesamt Ausbildungsberufe	62	40	22	35
Nichttechnischer Dienst (Kaufleute für Büromanagement, Kaufleute für Digitalisierungsmanagement und FAMI)	14	7	7	50
Technischer Dienst (alle anderen Ausbildungen)	48	33	15	31
Baustoffprüfer:in (FR Geotechnik)	1	1	0	0
Chemielaborant:in (FR chemische Industrie)	20	10	10	50
Elektroniker:in (FR Automatisierungstechnik)	5	3	2	40
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FAMI; FR Bibliothek)	7	4	3	43
Fachinformatiker:in (FR Systemadministration)	6	5	1	17
Fachinformatiker:in (FR Anwendungsentwicklung)	4	4	0	0
Industriemechaniker:in (FR Feingerätebau)	5	5	0	0
Kauffrau/-mann für Büromanagement	6	2	4	67
Kauffrau/Kaufmann für Digitalisierungsmanagement	1	1	0	0
Mechatroniker:in für Kältetechnik	2	2	0	0
Tischler:in	5	3	2	40
Duale Studiengänge				
Duales Studium Wirtschaftsinformatik	1	1	0	0
Duales Studium Verwaltungsinspektor:in /Bachelor of Laws	3	1	2	67
Gesamt Duale Studiengänge	4	2	2	50

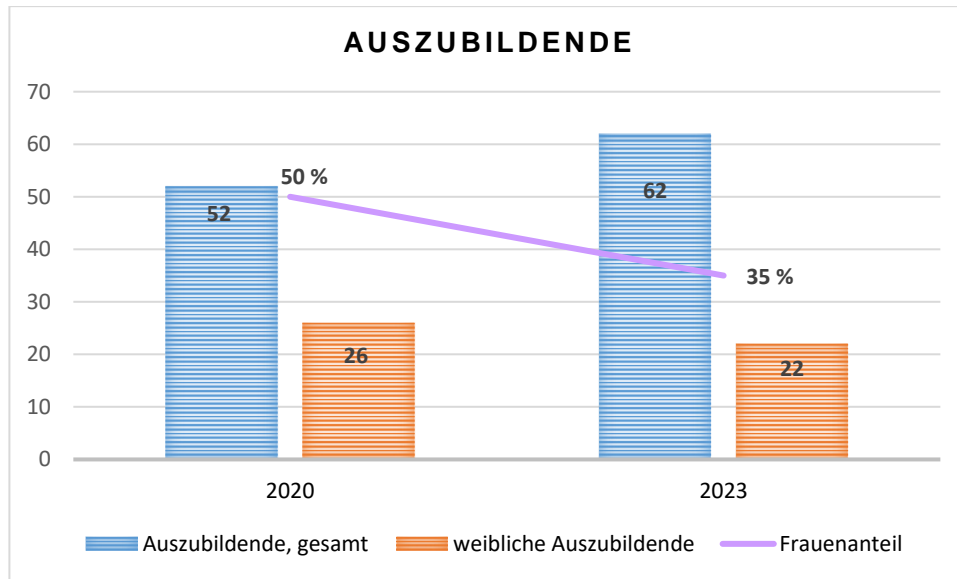


Abbildung 5 Entwicklung des Anteils weiblicher Auszubildender

Die Anzahl der Auszubildenden konnte nach einem Abwärtstrend in den letzten drei Jahren wieder signifikant erhöht werden. Hierzu haben die Etablierung neuer Ausbildungsberufe an der UDE sowie die Einführung von zwei dualen Studiengängen im Bereich Wirtschaftsinformatik und der Bachelor of Laws beigetragen. Neben dem dualen Studium der Wirtschaftsinformatik soll auch der neue Ausbildungsberuf *Fachinformatiker:in Anwendungsentwicklung* dazu führen, vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in dem Bereich, selber IT-Beschäftigte für die UDE auszubilden und perspektivisch auch zu binden. Auch der neue Ausbildungsberuf *Kauffrau/Kaufmann für Digitalisierungsmanagement* soll den Anforderungen einer modernen Verwaltung Rechnung tragen.

Trotz Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden im Betrachtungszeitraum, hat sich der Frauenanteil in einer Gegenbewegung dazu von 50 % auf 35 % reduziert. Wurden im Jahr 2020 noch 100 % der Ausbildungsberufe im nicht-technischen Dienst mit Frauen besetzt, kommt es im Jahr 2023 zu einer paritätischen Besetzung der Ausbildungsberufe in diesem Bereich. Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen im technischen Dienst lässt sich auch im Vergleich der Betrachtungszeiträume feststellen, dass männliche Bewerber das Feld weiterhin dominieren - trotz der Maßgabe, die Einstellung von Frauen zu forcieren. Allerdings lässt sich feststellen, dass die Einstellungen für den Ausbildungsberuf Chemielaborant:in nach wie vor pari von Frauen und Männern besetzt werden. Ebenso kann für die Ausbildungsberufe Tischler:in und Elektroniker:in im Vergleich der Betrachtungszeiträume ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis festgehalten werden.

Die Tendenz, dass der Frauenanteil in der zentralen Verwaltung überproportional hoch liegt, zeichnet sich für den Frauenanteil von 67 % im Bereich des dualen Studiums der Bachelor of Laws ab, das für Tätigkeiten im gehobenen oder höheren Dienst qualifiziert.

1.2.4 Leitungspositionen

Folgende Leitungspositionen werden unterschieden:

- Dezernats-/Stabsstellenleitung
- Hauptsachgebietsleitung
- Sachgebietsleitung

Tabelle 11 Leitungspositionen, Stichtag 31.12.2020

Leitungspositionen nach Statusgruppen (nichttechnischer und technischer Dienst)												
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	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
Besch. n.-techn.	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Bedienst. ges.	8	4	4	50	7	4	3	43	1	0	1	100
Hauptsachgebietsleitung (techn.)												
Besch. ges.	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0
Sachgebietsleitung												
Beamt. n.-techn.	9	7	2	22	8	7	1	13	1	0	1	100
Besch. n.-techn.	6	3	3	50	6	3	3	33	0	0	0	0
Besch. techn.	5	5	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0
Bedienst. ges.	20	15	5	25	19	15	4	24	1	0	1	100
Werkstattleitung bzw. Teamleitung												
Besch. techn.	5	5	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0
Leitungspositionen gesamt												
Besch. n.-techn.	23	14	9	39	21	14	7	33	2	0	2	100
Besch. techn.	12	11	1	9	12	11	1	9	0	0	0	0
Gesamt	35	25	10	29	33	25	8	14	2	0	2	100

Tabelle 12 Leitungspositionen, Stichtag 31.12.2023

Leitungspositionen nach Statusgruppen (nichttechnischer und technischer Dienst)												
	Bedienstete (einschl. Beurlaubte)				davon vollzeitbeschäftigt				davon teilzeitbeschäftigt			
	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	6	2	4	0	0	0	0	0
Besch. n.-techn.	3	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0
Bedienst. ges.	9	5	4	44	9	5	4	44	0	0	0	0
Hauptsachgebietsleitung (technisch)												
Besch. techn.	2	1	1	50	2	1	1	50	0	0	0	0
Sachgebietsleitung												
Beamt. n.-techn.	10	6	4	40	9	5	4	44	1	1	0	0
Besch. n.-techn.	6	1	5	83	6	1	5	83	0	0	0	0
Besch. techn.	5	5	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0
Bedienst. ges.	21	12	9	43	20	11	9	45	1	1	0	0
Werkstattleitung bzw. Teamleitung												
Besch. techn.	5	5	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0
Leitungspositionen gesamt												
Besch. n.-techn.	25	12	13	52	24	11	13	54	1	1	0	0
Besch. techn.	12	11	1	8	12	11	1	8	0	0	0	0
Gesamt	37	23	14	38	36	22	14	39	1	1	0	0

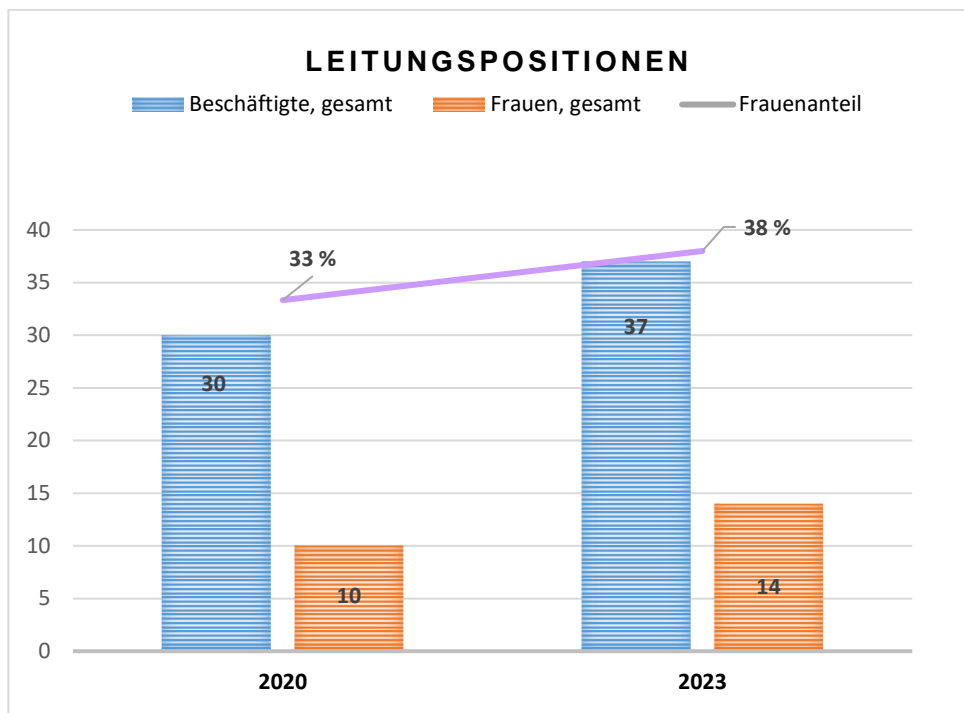


Abbildung 6 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter in Leitungspositionen

Der Vergleich der beiden Betrachtungszeiträume zeigt kaum Veränderungen in der Geschlechterverteilung: Weiterhin sind auf der Ebene der Dezernats-/Stabsstellenleitung bei den Beamt:innen zwei Drittel der Stellen mit Frauen besetzt, im Bereich der Tarifbeschäftigten hingegen sind alle Stellen mit Männern besetzt. Insgesamt liegt der Frauenanteil daher bei 44 %.

Der Frauenanteil auf der Ebene der Hauptsachgebietsleitungen liegt weiterhin unverändert bei 50 %.

Bei den Bediensteten auf der Ebene der Sachgebietsleitungen verhält es sich noch immer so, dass diese vorwiegend mit Männern besetzt sind. Allerdings hat sich das Verhältnis weiter angeglichen, so dass der Frauenanteil nun bei fast der Hälfte, also bei rund 43 % liegt. Insbesondere bei den Beschäftigten im nicht-technischen Dienst hat sich der Frauenanteil deutlich erhöht und liegt nun bei 83 % gegenüber dem vorherigen Betrachtungszeitraum, in dem er bei 50 % lag. Bei den Beschäftigten im technischen Dienst sind die Stellen auf den Ebenen Sachgebietsleitung und Werkstattleitung weiterhin ausschließlich mit Männern besetzt.

Gesamtbetrachtet ist der prozentuale Anteil von Frauen in Führungspositionen von 33 % im Jahr 2020 auf 38 % im Jahr 2023 gestiegen.

1.2.5. Beförderungen und Höhergruppierungen

1.2.5.1 Beförderungen

Tabelle 13 Beförderungen, Zeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020

Verwaltungsbeamt:innen																
	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

Tabelle 14 Beförderungen, Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2023

Verwaltungsbeamt:innen																
	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	1	0	1	100	0	0	0	0	1	0	1	100	0	0	0	0
A9-A13	18	3	15	83	16	3	13	81	2	0	2	100	0	0	0	0
A6-A9	1	0	1	100	1	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0
ges.	20	3	17	85	17	3	14	82	3	0	3	100	0	0	0	0

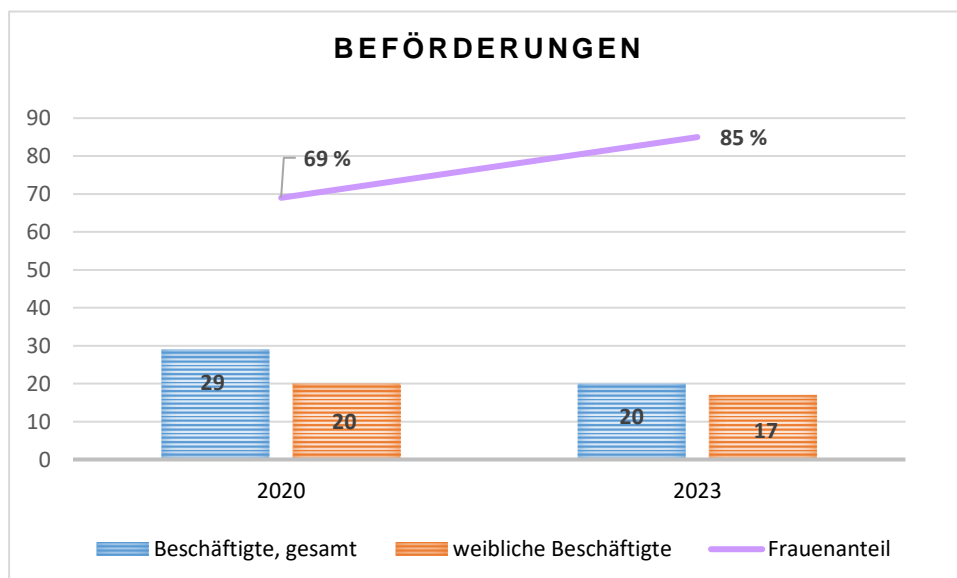


Abbildung 7 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter bei Beförderungen

Der Frauenanteil an den Beförderungen ist im Vergleich der beiden Betrachtungszeiträume von 69 % auf 85 % gestiegen. Insbesondere in der LG 2.1 (vormals: gehobener Dienst) sind insgesamt 15 Beförderungen erfolgt, dabei lag der Anteil der beförderten Frauen bei 83 % und damit über dem Frauenanteil in der Laufbahngruppe, der bei 76 % liegt.

1.2.5.2 Höhergruppierungen

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Höhergruppierungen im selben Zeitraum:

Tabelle 15 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

Tabelle 16 Höhergruppierungen, Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2023

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	9	6	3	33	8	5	3	38	1	1	0	0	0	0	0	0
E9b - E13	18	3	15	83	12	3	9	75	6	0	6	100	0	0	0	0
E3-E9a	19	7	12	63	11	6	5	45	8	1	7	88	0	0	0	0
ges.	46	16	30	65	31	14	17	55	15	2	13	87	0	0	0	0

Die absolute Anzahl der Höhergruppierungen bei Beschäftigten ist beim Vergleich der Betrachtungszeiträume von vormals 54 auf 46 gesunken. In der Gesamtbetrachtung übersteigt der Anteil der höhergruppierten Frauen den der höhergruppierten Männer. Ebenso wie bei den Beförderungen verhält es sich auch bei den Höhergruppierungen so, dass der Anteil der höhergruppierten Frauen mit 83 % über ihrem Anteil an den Beschäftigten dieser Laufbahngruppe (79 %) liegt.

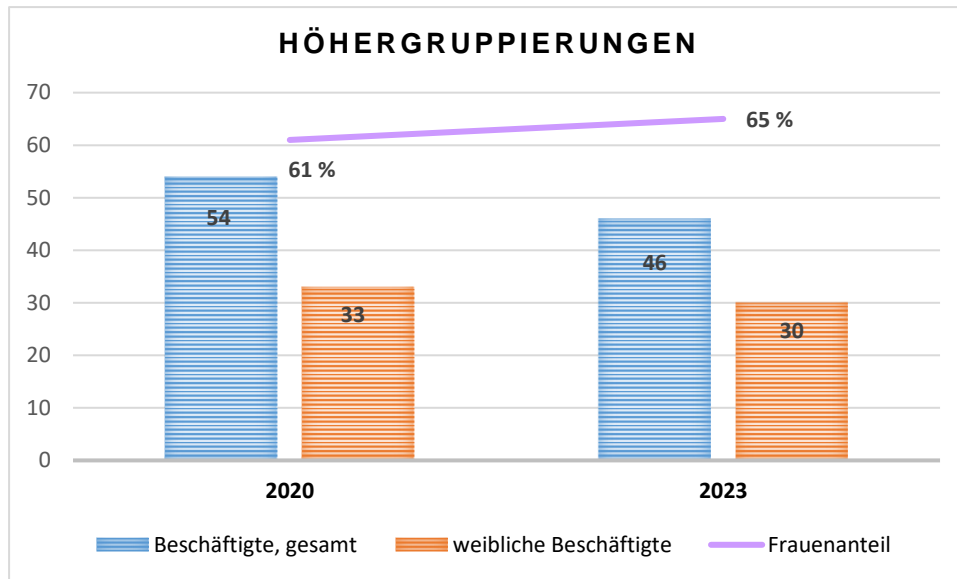


Abbildung 8 Entwicklung des Anteils weiblicher Beschäftigter an den Höhergruppierungen

1.3 Fazit

1.3.1 Wesentliche Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2021 - 2023 und Überprüfung der Zielerreichung

Im Frauenförderplan für den Zeitraum 2021-2023 sind zusammengefasst folgende Ziele und geplante Maßnahmen formuliert:

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

Im Zeitraum 2021-2023 sind sieben Sachgebietsleitungen neu besetzt worden. Diese waren ursprünglich mit fünf Männern und zwei Frauen besetzt.

Mit der Neubesetzung wurden die sieben Stellen nunmehr in fünf Fällen mit Frauen besetzt, in zwei Fällen mit Männern. Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an den Sachgebietsleitungen wurde damit erreicht: Der Anteil ist von 25 % zum 31.12.2020 auf 43 % zum 31.12.2023 gestiegen.

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

Wie bereits im letzten Gleichstellungsplan angenommen, haben beide Ziele die UDE vor besondere Herausforderungen gestellt und konnten im Ergebnis nicht erreicht werden.

Es 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.

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

1.3.2 Unterrepräsentanzen zum Stichtag 31.12.2023

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

- IT-Beschäftigte (LG 2.1, vormals gehobener Dienst) 33 %
- Tarifbeschäftigte im technischen Dienst
(LG 2.1 und 1.2, vormals gehobener und mittlerer Dienst) 19 %
- Dezernatsleitung 44 %
- Sachgebietsleitung 43 %
- Werkstattleitungen 0 %

-

1.4 Prognose

Bis zum Stichtag, der für die Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans zugrunde zu legen ist (31.12.26), werden in den Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, planmäßig folgende Stellen frei:

Laufbahn	Laufbahngr.	Anzahl	derzeitige Besetzung
Leitung Dezernat/Stabsstelle	h. D.	1	100 % Männer
Sachgebietsleitungen	g. D. /h. D.	3	67 % Männer
Tarifbeschäftigte im techn. Dienst	e. D./m. D.	6	100 % Männer
Tarifbeschäftigte im techn. Dienst	g. D.	4	75 % Männer

Für die Gruppe der IT-Beschäftigten (LG 2.1, vormals gehobener Dienst) ergeben sich keine planmäßigen Vakanzen.

Die Möglichkeiten, Unterrepräsentanzen im Wege der Stellennachbesetzung durch Frauen aufzulösen, sind damit höher als im vorhergegangenen Berichtszeitraum, insbesondere stehen auch Nachbesetzungen bei Leitungspositionen an, die vorher von Männern besetzt waren. Dies räumt die Möglichkeit ein, diese Stellen mit Frauen nachzubesetzen. 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:

2.1 Ziele

1. Erhöhung des Anteils der Frauen auf den Positionen Verwaltungsleitung, Dezernats-/Stabsstellenleitung, Sachgebietsleitung und Werkstatteleitung

Frauen sind zum Stichtag der Betrachtung auf diesen Leitungsebenen unterrepräsentiert. Eine Erhöhung kann nur erfolgen, wenn Stellen altersbedingt oder durch Fluktuation frei werden. Planmäßig wird dies bei der Verwaltungsleitung und bei einer Stelle auf der Ebene der Dezernats-/Stabsstellenleitung der Fall sein sowie in zwei Fällen auf der Ebene der Sachgebietsleitung. Für die o. g. Stellen wird im Zuge der Nachbesetzung 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 weiterhin 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.

4. Gewinnung weiblicher Auszubildender im Bereich der technischen Berufe

Da im letzten Berichtszeitraum der Anteil der weiblichen Auszubildenden in den technischen Berufen mit 31 % gegenüber dem davorliegenden Betrachtungszeitraum zurückgegangen ist, sollen die Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen verstärkt werden.

5. Förderung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten/Verbesserungen der Aufstiegschancen von Frauen

Da im administrativen Bereich Frauen in der Regel nicht unterrepräsentiert sind, liegt der Fokus für diese Bereiche auf der stetigen Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen.

6. Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben

Ebenso wie die Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen soll auch die Vereinbarkeit von Beruf mit Aufgaben in Familie und Pflege verbessert werden.

2.2 Maßnahmen

2.2.1 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 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. Darüber hinaus erfolgt eine Informationsveranstaltung speziell für die Berater:innen der Agentur für Arbeit. Beim *Girls' day* und *Boys' day* an der UDE haben Schüler:innen die Möglichkeit Berufsfelder zu erkunden, die sie aufgrund von geschlechtsspezifischen Sozialisationsprozessen eventuell nicht in Erwägung ziehen würden. Hierzu zählt im Rahmen des *Girls'days* 2024 beispielsweise das Kennenlernen des Ausbildungsberufs der Baustoffprüferin, in welchem Frauen noch unterrepräsentiert sind. 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.

Die Maßnahmen tragen bereits Früchte. So gab es 2022 eine doppelte Auszeichnung für die Ausbildung in der Holzwerkstatt im Bereich Gebäudemanagement, als eine Auszubildende zur Tischlerin (mittlerweile Tischlergesellin) Landessiegerin in einem Leistungswettbewerb des Deutschen Handwerks wurde. Ebenfalls erhielt die Ausbildungswerkstatt für diese Leistung eine Ehrung. Frauen als Role-Models tragen entscheidend dazu bei, Arbeitsfelder für Frauen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind, attraktiver zu machen. Gleichzeitig ist es wichtig, dass Frauen Zugang zu Zukunftsberufen finden, beispielsweise im Bereich Digitalisierung. Das Angebot der Ausbildung zur Digitalisierungskauffrau an der UDE bietet genau diese Möglichkeit.

Seit dem 01.09.2023 bildet die UDE angehende Verwaltungsinspektor:innen dual zum Bachelor of Laws aus. Die generalistische Ausbildung eröffnet im Anschluss Karriere-möglichkeiten in den unterschiedlichsten Bereichen, wie z. B. im Controlling oder Organisationsmanagement. Zwei der drei ausgeschriebenen Stellen konnten mit Frauen besetzt werden. Insgesamt wurde das Angebotsportfolio an der UDE somit erweitert.

Im Rahmen des Aktiven Recruitings und der Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke wurde im Dezernat Personal & Organisation Anfang 2024 eine Stelle für das Recruiting & Employer Branding geschaffen. Die Stelleninhaberin kümmert sich u. a. um die gezielte Nutzung der Social-Media-Kanäle zu Themen, die die UDE als attraktive Arbeitgeberin (intern wie extern) präsentieren. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Anpassung von Ausschreibungstexten unter Berücksichtigung geschlechtersensibler Sprache, um mehr Frauen zu motivieren, sich auf höherwertige Stellen zu bewerben.

Vakante Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, dabei werden die Vorgaben des LGG konsequent umgesetzt, d. h. Frauen werden in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, bevorzugt berücksichtigt. Die Stellen können sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit ausgeübt werden. Zur Besetzung der vakanten Stellen erfolgt die Personalauswahl mithilfe des diversitätsorientierten strukturierten Auswahlverfahrens. Dies bedeutet, dass in dem Verfahren alle Bewerber:innen nach – je nach Anforderungsprofil - festgelegten Kriterien beurteilt werden und ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexuelle Identität keine Rollen spielen. Auswahlkommissionen sollen zudem zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes erfüllen.

Das i. R. der Stellenbesetzung durchgeführte Auswahlverfahren berücksichtigt Care-Aufgaben und die hierdurch entstandenen Ausfallzeiten bei der Beurteilung der Qualifikation.

Das Sachgebiet Personalangelegenheiten des wissenschaftlichen Mittelbaus und der Beschäftigten in Technik und Verwaltung berät die Bereiche hinsichtlich der Nutzung berufsspezifischer Netzwerke und Expertinnendatenbanken, um einem Mangel an Bewerberinnen entgegen zu wirken.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung haben die Möglichkeit, sich für einen 18-monatigen Qualifizierungslehrgang „Hochschulmanagement“ beim Sachgebiet Personalentwicklung zu bewerben. Der modulare Lehrgang vermittelt Wissen in den Bereichen Recht, Führung und Personal sowie Management und Finanzen und qualifiziert für Tätigkeiten ab Entgeltgruppe 10. Die Kosten hierfür trägt die UDE. Dieses Weiterbildungsangebot wird mehrheitlich von Frauen genutzt, so haben im Januar 2024 zwei Absolventinnen ihr IHK-

Prüfungszeugnis erhalten. Die Verwaltung fördert somit die Karrieremöglichkeiten innerhalb der UDE.

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 Eingruppierung erfolgt daher deutlich höher – vielfach in EG 8 und EG 9a –, als dies von Arbeitsgerichten für reine Sekretariatsaufgaben als zutreffend erachtet wird.

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 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 Dezernat Personal und Organisation bei Fragen zur Aufgabenbeschreibung und -übertragung.

- Gezielte Ansprache von Schülerinnen im Bereich Azubi-Marketing
- Etablierung Bachelor of Laws für Verwaltungsinspektor:innen
- Konsequente Umsetzung des LGG bei Personalauswahl, Stellenbesetzungen und Arbeitsplatzzuschnitten
- Neue Stelle „Recruiting & Employer Branding“ im Dez. Personal & Organisation im Rahmen des Aktiven Recruitings und zur Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke

2.2.2 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. Auch das verstärkte Angebot von Fortbildungen in digitalem Format ermöglicht es Beschäftigten mit Familienaufgaben, Qualifizierung und Familienaufgaben noch besser zu vereinbaren.

Führungskräfte werden im Rahmen auf sie zugeschnittener Schulungsmodule 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 für ihre Verantwortung als Führungskraft zu sensibilisieren. Hierzu zählen Schulungen zu den Themen *Gesund führen* und *Resiliente Führung*, Workshops zum Thema *Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext* oder Seminare zu gendergeprägten Kommunikationsstilen. Darüber hinaus gibt es Seminare zum Thema Diversity Management, welche sich sowohl an Führungskräfte als auch an Beschäftigte, die in Bewerbungsverfahren eingebunden sind, richten. Schwerpunkt des Seminars ist das Erkennen und kritische Hinterfragen von Stereotypisierungen, beispielsweise von Geschlechterrollen und die Auswirkungen im Arbeitsalltag, sowie die Formulierung von diversitätsgerechten Anforderungsprofilen.

Ebenso werden die Dozent:innen angehalten, gendersensible Schulungsunterlagen bereitzustellen und in den Fortbildungen selbst gendersensibel zu agieren.

Gleichzeitig ermöglichen Angebote wie Coachings, Nachwuchsführungsseminare oder eine Führungskräftewerkstatt, welche u. a. zur Netzwerkbildung beiträgt, eine gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen oder anderweitig herausgehobenen Positionen.

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.

- Gendersensibilisierung von Führungskräften
- Mehr Fortbildungsangebote im digitalen Format und vormittags
- Breit gefächertes Angebotsportfolio, welches auch zur Förderung von Frauen in Führungspositionen und anderweitig herausgehobenen Positionen beiträgt
- Aktivierung der Beschäftigten zur Wahrnehmung der Fortbildungsangebote durch Werbung, Information und Beratung

2.2.3 Weiterentwicklung familiengerechter und gesundheitsfördernder 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. Nicht zuletzt pandemiebedingt wurde in der Leitungsrunde die Schaffung von Möglichkeiten des mobilen Arbeitens als sinnvoll erachtet. Das Thema war Gegenstand mehrerer Workshops im Projekt *Zukunft der Arbeit* und als Ergebnis trat im Herbst 2021 die DV Home-Office in Kraft, welche u. a. eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeitverteilung durch Beschäftigte gemeinsam mit dem Vorgesetzten ermöglicht und von der insbesondere auch Beschäftigte mit Aufgaben in Erziehung und Pflege profitieren.

Die DU-E-Kids und der Familienservice bieten Kinderbetreuungsangebote und Beratungsleistungen für Beschäftigte zu unterschiedlichen Themenfeldern (u. a. zum Thema Home-Office mit Kindern). Neben den DU-E-Kids und dem Familienservicebüro wurde 2022 mit der Back-up-Betreuung durch die externe Firma *pme Familienservice* ein neues Angebot im Rahmen der Kurzzeitbetreuung (Betreuung in Notfällen) geschaffen. Die Zentralverwaltung unterstützt bei allen Aufgaben zur Realisierung der Angebote der Tagespflege und des Familienservices allgemein, um ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu ermöglichen. Ebenso ist das Thema Familiengerechtigkeit in Schulungen der Führungskräfte platziert.

Insbesondere Frauen sind häufig einer Doppelbelastung im Rahmen der Vereinbarung von Beruf und Kindererziehung bzw. Pflegeverantwortung ausgesetzt. Gesundheitsfördernde Angebote, die die Kompetenzen und Ressourcen der Beschäftigten stärken, stellen daher einen wichtigen Baustein zur Gestaltung einer guten Work-Life-Balance dar. In Kooperation bieten die Personalentwicklung und der Hochschulsport Sportkurse für Beschäftigte an, u. a. *Yoga, Rückenfit am Mittag* und *Fit für den Schreibtisch*. Einmal im Jahr organisiert die Personalentwicklung eine Gesundheitswoche, die sowohl Vor-Ort-Angebote als auch Onlineangebote beinhaltet, 2023 beispielsweise unter dem Motto *Ergonomie und Bewegung*. Abgerundet werden diese Angebote durch Seminare zu den Themen Stressmanagement und Resilienz. Angebote wie der *Pausenexpress* können während der Arbeitszeit erfolgen, so dass die UDE auch Gelegenheit für die Wahrnehmung von Gesundheitsangeboten ermöglicht, die Frauen mit Doppelbelastung sonst nach der Arbeit oftmals fehlt.

Um die Pflege von Angehörigen kümmern sich immer noch eher Frauen, so lag der Anteil an erwerbstätigen Frauen mit einem wöchentlichen Pflegeaufwand von mindestens 10 Stunden im Jahr 2020 mit 44,6 % mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der erwerbstätigen Männer mit 20,6 % (Quelle: Zweiter Bericht des Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege

und Beruf, 2023, Seite 12). Im Rahmen der Maßnahmenvereinbarung *UDE Verwaltung 2030* sollen die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung stärker ins Blickfeld genommen werden. Hierzu wird mit dem Stammtisch für Pflegeverantwortliche ein niederschwelliges Angebot initiiert, welches Informationen zu Kurzzeit- und Dauerpflegeplätzen, Pflegegrad, Pflegeleistung, Pflege- und Familienzeit, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung vermitteln wird und eine Austauschmöglichkeit schafft. Das Angebot dient der Entlastung der Beschäftigten, welche oftmals ungeplant in Pflegeverantwortung geraten und eine zeitnahe Klärung erster Fragen benötigen. Mitarbeiter:innen können so eine bessere Work-Life-Balance erreichen und sind zufriedener. Geplant ist eine Aufnahme des Angebots im Fortbildungsprogramm, so dass eine Teilnahme während der Arbeitszeit erfolgen kann.

Die Verwaltung war bzw. ist damit aktiv beteiligt an der Realisierung der Handlungsprogramme zum *audit familiengerechte hochschule* bzw. deren Rezertifizierung in 2023 sowie an der Auszeichnung mit dem *Total E-Quality Zertifikat* in 2022, welches Universitäten erhalten, die Gleichstellung und Diversität als Querschnittsaufgaben über die gesetzlichen Vorgaben hinaus verstehen.

- Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Erweiterung von Kinderbetreuungsangeboten
- Stärkung des Themas Pflege
- Erweiterung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen

2.2.4 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.

Die Außen- und Innenschließungen mit individuell und allgemein anpassbaren Schließungsszenarien elektronisch zu steuern, wird im Zuge des Einbaus der Online-Schließung in 2024 umgesetzt. Dies erhöht die Sicherheit am Arbeitsplatz und in den Räumlichkeiten dorthin, insbesondere auch für Frauen.

Für eine bessere Beleuchtung und damit einhergehend höhere Sicherheit werden außerdem Bewegungsmelder auf den Fluren installiert. Dort, wo umgebaut bzw. saniert wird und bei Neubauten, wird dies sukzessive umgesetzt. Auch die Außenanlagen werden vom Bereich Elektrotechnik inspiziert und perspektivisch verbessert. Derzeit läuft eine Ausschreibung für eine Videoüberwachungsanlage für die beiden Hauptcampi in Duisburg und Essen. Diese

wird Mo – Fr in der Zeit von 22 – 6 Uhr und an den Wochenenden ganztags online geschaltet sein. Sollten in dieser Zeit Veranstaltungen stattfinden, wird die Videoüberwachung entsprechend angepasst.

Bei den Parkhäusern in Duisburg und Essen sind die Anforderungen an die Barrierefreiheit berücksichtigt. Treppenhäuser und Parkdecks sind gut beleuchtet, darüber hinaus sind die Treppenhäuser transparent, d. h. mit einer Glasfassade geplant, damit unsichere Bereiche vermieden werden. Frauen- und Familienparkplätze werden im Erdgeschoss in unmittelbarer Nähe zum Treppenhaus platziert.

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 können im Einzelfall nach Maßgabe des § 12 AGG weitere (arbeits-)rechtliche Schritte wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung eingeleitet werden. Von diesen Möglichkeiten macht die UDE Gebrauch. Durch die Etablierung eines Diversity Support Centers als zentrale Serviceeinrichtung wird eine Verzahnung der Bereiche Gleichstellung, Diversität, Inklusion, Antidiskriminierung und Vereinbarkeit in einem Diversity Portal erreicht. Auch die Etablierung einer Antidiskriminierungsrichtlinie und einer/eines Antidiskriminierungsbeauftragten trägt maßgeblich dazu bei, Diskriminierung abzubauen bzw. zu verhindern.

Die Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erfolgt mithilfe von Workshops zu diesem Thema sowie durch den Leitfaden zum Kooperations- und Fördergespräch. Das Thema Sicherheit am Campus wird ebenfalls in Trainings zur Deeskalation durch die Personalentwicklung und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufgegriffen.

- Mehr Sicherheit am Campus durch Erhöhung der Bestreifung, bessere Beleuchtung und Transparenz
- Etablierung Diversity Support Center und Antidiskriminierungsrichtlinie
- Deeskalationstrainings

2.2.5 Geschlechtergerechtigkeit in Wort, Schrift und Bild

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit wird 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. In Schreiben und Darstellungen werden auf der Homepage konsequent beide Geschlechter genannt und Frauen und Männer in verschiedenen Kontexten im Bild gezeigt. Auch die Ansprache von Zuhörer:innen geschieht selbstredend in gleicher Weise.

Genderstern und Doppelpunkt stehen dabei als geschlechterinklusive Kurzformen nebeneinander. In den Texten und Visualisierungen der Zentralverwaltung erfolgt eine wertschätzende, diskriminierungsfreie Ansprache; die Regelungen des § 4 LGG zur sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter werden damit beachtet. Im Rahmen des Relaunches der Homepage der UDE wurde diesem Aspekt erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet.

- Sensibilisierung für gendergerechte Kommunikation
- Konsequente Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter

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 1.12.2024 mit Beschluss des Senats vom 6.9.2024 in Kraft. Der vorgesehene Gültigkeitszeitraum beträgt drei Jahre.