

Gleichstellungsplan der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung

**Zentrum für Lehrkräftebildung (ZLB)**

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20. November 1999

Stand: 29. Juni 2022

Verabschiedet am 04.11.2022 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 04.11.2022 - 03.11.2025

## 0 Einführung

Der Gleichstellungsplan des Zentrums für Lehrkräftebildung (ZLB) orientiert sich an den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie an dem Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung an der Universität Duisburg-Essen (UDE). Jenseits der gesetzlichen Vorgaben hat sich das ZLB auf folgendes Qualitätsverständnis verpflichtet: Wir arbeiten verantwortungsbewusst, zuverlässig, engagiert, kommunikativ und nachhaltig<sup>1</sup>.

Diesem Selbstverständnis folgend, versucht das ZLB seiner Vorbildfunktion – auch gegenüber den Lehramtsstudierenden als angehenden Lehrkräften – gerecht zu werden, indem die Gleichstellung von (nicht) binären Mitarbeiter\*innen und die Förderung von Diversität innerhalb des ZLB gelebte Praxis ist. Wo Nachteile für Beschäftigte und Studierende bestehen, gilt es, diese zu beseitigen und Diskriminierungen entgegenzuwirken, um so zur Förderung von Chancengleichheit in Wissenschaft, Verwaltung, Studium und Lehre beizutragen.

Die Unterstützung von Beschäftigten sowie von Studierenden mit Familienaufgaben befördert den Nachhaltigkeitsprozess der UDE hin zu einem familiengerechten Arbeits- und Studienort.

Sowohl im Rahmen der Qualitätsentwicklung von Studiengängen als auch in seiner Funktion als Schnittstelle zwischen universitärer Ausbildung und Praxisphasen, also in der Zusammenarbeit mit Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL), wirkt das ZLB auf eine noch stärkere Berücksichtigung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben (z. B. in Studien- und Prüfungsordnungen) sowie einen Ausbau von Informations- und Betreuungsangeboten hin – dies immer auf gesetzlichen Grundlagen wie z. B. dem Mutterschutzgesetz fußend.

Weiterhin hat sich das ZLB auf die Anwendung einer gendergerechten, diversitätssensiblen und wertschätzenden Sprache in der internen und externen Kommunikation verständigt und verwendet seit November 2019 den Genderstar in der schriftlichen Kommunikation. Aktuelle Empfehlungen, z. B. auf den Seiten des Genderportals<sup>2</sup> oder der DIM-Kommission verfolgt das ZLB mit.

## 1 Bestandsaufnahme

Die nachfolgende Bestandsaufnahme analysiert anhand der aktuellen Beschäftigtenzahlen in den Bereichen des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personals die Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Entgeltstufen und Hierarchieebenen im Jahr 2022 (Stand: 23. März 2022). Darüber hinaus wird die Anzahl der Teilzeitbeschäftigungen und Befristungen dargelegt und mit dem Gleichstellungsplan, welcher am 07. Dezember 2018 vom Senat verabschiedet wurde, vergleichend betrachtet.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Siehe „Unser Qualitätsverständnis“: (<https://zlb.uni-due.de/das-zentrum/unser-qualitaetsverstaendnis/>)

<sup>2</sup> [https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming\\_hochschulentwicklung\\_sprache.shtml](https://www.uni-due.de/genderportal/mainstreaming_hochschulentwicklung_sprache.shtml); zuletzt abgerufen: 26.06.22.

<sup>3</sup> Der Senat hat am 05. November 2021 die Verlängerung des geltenden Gleichstellungsplans bis zum 30. September 2022 beschlossen.

## Beschäftigte der Einrichtung

Dieser erste tabellarische Überblick gibt die Personalstruktur nach Köpfen der verschiedenen Hierarchieebenen/Statusgruppen der Einrichtung im Vergleich zum Stichtag des abgelaufenen Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2018 wieder.

### Überblick nach Köpfen

|  | 2022   |        |        | 2018   |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Geschäftsführung                             | 2      | 0      | 100    | 2      | 0      | 100    |
| Wissenschaftlicher Mittelbau                 | 20     | 8      | 71     | 15     | 9      | 63     |
| Beschäftigte in Technik und Verwaltung (MTV) | 7      | 1      | 88     | 5      | 1      | 83     |
| Hilfskräfte (SHK/WHK)                        | 41     | 16     | 72     | 13     | 12     | 52     |

Die Übersicht der Beschäftigungsstruktur des ZLB zeigt, dass in allen drei Statusgruppen der Frauenanteil überwiegt. Die Leitungsebene (Geschäftsführerin und stellvertretende Geschäftsführerin) ist wie auch im Jahr 2018 weiterhin zu 100% mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil der insgesamt 28 Beschäftigten des Wissenschaftlichen Mittelbaus liegt mit 71% höher als im Vergleichsjahr. In der Statusgruppe der MTV liegt die Frauenquote nun bei 88%.

Insgesamt arbeiten 57 SHK/WHF (Aufschlüsselung SHK und WHF s. u.) im ZLB, der Frauenanteil liegt bei 72%. Die Beschäftigungszahl wurde auch bei den SHK/WHK durch neu eingeworbene Projekte erhöht. Dabei entfallen auf das Projekt „WEICHENSTELLUNG für Viertklässler“ aktuell 18 Stellen auf die Gruppe der SHK/WHF, weil die als Mentor\*innen im Projekt tätigen Studierenden für ihre Tätigkeit Verträge als SHK/WHF erhalten.

## 1.1 Wissenschaftliches Personal nach Köpfen

|                                   | 2022     |          |            | 2018     |          |            |
|-----------------------------------|----------|----------|------------|----------|----------|------------|
|                                   | Frauen   | Männer   | w in %     | Frauen   | Männer   | w in %     |
| <b>Beamt*innen</b>                |          |          |            |          |          |            |
| Höherer Dienst (A13 – A16)        | 2        | 2        | 50         | 1        | 1        | 50         |
| davon Teilzeit                    | 1        | -        | 100        | -        | -        | -          |
| davon befristet (abgeordnet)      | -        | 1        | -          | -        | -        | -          |
| davon Teilzeit                    | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| Gehobener Dienst (A9 – A13)       | 2        | -        | 100        | 2        | -        | 100        |
| davon Teilzeit                    | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| davon befristet (abgeordnet)      | 1        | -        | 100        | 1        | -        | 100        |
| davon Teilzeit                    | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| <b>Beamt*innen gesamt</b>         | <b>4</b> | <b>2</b> | <b>67</b>  | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>75</b>  |
| <b>davon Teilzeit</b>             | <b>1</b> | <b>-</b> | <b>100</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>-</b>   |
| <b>davon befristet/abgeordnet</b> | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>50</b>  | <b>1</b> | <b>-</b> | <b>100</b> |
| <b>davon Teilzeit</b>             | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>-</b>   | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>-</b>   |
| <b>Tarifbeschäftigte</b>          |          |          |            |          |          |            |
| E14                               | -        | 1        | 0          | 1        | 3        | 25         |
| davon Teilzeit                    | -        | 1        | 100        | 1        | 3        | 25         |
| davon befristet                   | -        | -        | -          | 1        | -        | 100        |
| davon Teilzeit                    | -        | -        | -          | 1        | -        | 100        |
| E13Ü                              | 1        | -        | 100        | 1        | -        | 100        |
| davon Teilzeit                    | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| davon befristet                   | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| davon Teilzeit                    | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| E13                               | 16       | 5        | 76         | 10       | 5        | 67         |
| davon Teilzeit                    | 6        | 1        | 86         | 7        | 3        | 70         |
| davon befristet                   | 8        | 2        | 80         | 3        | 2        | 60         |
| davon Teilzeit                    | 2        | 1        | 67         | 3        | -        | 100        |
| E12                               | 1        | -        | 100        | -        | -        | -          |
| davon Teilzeit                    | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| davon befristet                   | 1        | -        | 100        | -        | -        | -          |
| davon Teilzeit                    | -        | -        | -          | -        | -        | -          |

|   | 2022      |          |           | 2018      |          |           |
|---|-----------|----------|-----------|-----------|----------|-----------|
|   | Frauen    | Männer   | w in %    | Frauen    | Männer   | w in %    |
| <b>Tarifbeschäftigte gesamt</b>           | <b>18</b> | <b>6</b> | <b>75</b> | <b>12</b> | <b>8</b> | <b>60</b> |
| davon Teilzeit                            | 6         | 1        | 86        | 8         | 3        | 73        |
| davon befristet                           | 9         | 2        | 82        | 5         | 2        | 71        |
| davon Teilzeit                            | 2         | 1        | 67        | 4         | 0        | 100       |
| <b>Wissenschaftliches Personal gesamt</b> |           |          |           |           |          |           |
| <b>Gesamt</b>                             | <b>22</b> | <b>8</b> | <b>73</b> | <b>15</b> | <b>9</b> | <b>63</b> |
| davon Teilzeit                            | 7         | 1        | 88        | 8         | 3        | 73        |
| davon befristet                           | 10        | 3        | 77        | 6         | 2        | 75        |
| davon Teilzeit                            | 2         | 1        | 67        | 4         | -        | 100       |

Wissenschaftliches Personal gemäß Erfassung in SAP: Beamt\*innen und Tarifbeschäftigte ab E12.

### 1.1.1 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Studentische Hilfskräfte nach Köpfen

|   | 2022   |        |        | 2018 |    |    |
|---|--------|--------|--------|------|----|----|
| Bezeichnung                                     | Frauen | Männer | w in % |      |    |    |
| Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss | 30     | 11     | 73     | 8    | 10 | 77 |
| Studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss  | -      | -      | -      | -    | 1  | -  |

Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss nach Köpfen

|   | 2022   |        |        | 2018 |   |    |
|---|--------|--------|--------|------|---|----|
| Bezeichnung   | Frauen | Männer | w in % |      |   |    |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG      | 10     | 5      | 67     | 5    | 1 | 83 |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG | 1      | 0      | 100    | 0    | 0 | 0  |

### 1.1.2 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV) nach Köpfen

In der Statusgruppe der MTV gibt es keine verbeamteten Beschäftigten.

|                                 | 2022     |          |            | 2018     |          |            |
|---------------------------------|----------|----------|------------|----------|----------|------------|
|                                 | Frauen   | Männer   | w in %     | Frauen   | Männer   | w in %     |
| Tarifbeschäftigte               |          |          |            |          |          |            |
| E11                             | -        | 1        | -          | -        | 1        | -          |
| davon Teilzeit                  | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| davon befristet                 | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| davon Teilzeit                  | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| E9b                             | 2        | -        | 100        | 2        | -        | 100        |
| davon Teilzeit                  | 1        | -        | 100        | 2        | -        | 100        |
| davon befristet                 | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| davon Teilzeit                  | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| E9a                             | 2        | -        | 100        | 2        | -        | 100        |
| davon Teilzeit                  | 1        | -        | 100        | 2        | -        | 100        |
| davon befristet                 | 1        | -        | 100        | -        | -        | -          |
| davon Teilzeit                  | 1        | -        | 100        | -        | -        | -          |
| E8                              | 3        | -        | 100        | 1        | -        | 100        |
| davon Teilzeit                  | 3        | -        | 100        | -        | -        | -          |
| davon befristet                 | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| davon Teilzeit                  | -        | -        | -          | -        | -        | -          |
| <b>Tarifbeschäftigte gesamt</b> | <b>7</b> | <b>1</b> | <b>88</b>  | <b>5</b> | <b>1</b> | <b>83</b>  |
| <b>davon Teilzeit</b>           | <b>5</b> | <b>-</b> | <b>100</b> | <b>4</b> | <b>-</b> | <b>100</b> |
| <b>davon befristet</b>          | <b>1</b> | <b>-</b> | <b>100</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>-</b>   |
| <b>davon Teilzeit</b>           | <b>1</b> | <b>-</b> | <b>100</b> | <b>-</b> | <b>-</b> | <b>-</b>   |

Diese Aufstellung zeigt nur die Beschäftigungsanteile im ZLB.

Zu differenzieren ist zwischen:

- 1) Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit auf einer 100%-ZLB-Stelle arbeiten:
  - a) aus persönlichen Gründen
  - b) weil die Stelle mit 2 Personen besetzt wurde
- 2) Mitarbeiterinnen, die Vollzeitbeschäftigte der UDE sind, aber nur mit einem definierten Stellenumfang von i. d. R. 50% im ZLB in Teilzeit arbeiten.

In Mitarbeiter\*innengesprächen mit der operativen Leitung wird ausgelotet, inwiefern Stellenanteile erhöht werden könnten, wenn die UDE entsprechende Unterstützungsmaßnahmen bspw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (bspw. Kita-Plätze) anbieten kann. Nur weibliche Beschäftigte machen von dieser Möglichkeit Gebrauch.

## **1.2 Wissenschaftliche/Berufliche Qualifizierung**

### **1.2.1 Promotionen**

Promotionen sind in einer zentralen wissenschaftlichen Dienstleistungseinrichtung der UDE gemäß den geltenden Arbeitsplatzbeschreibungen nebenberuflich möglich. Das ZLB ermutigt seine Beschäftigten, insbesondere Frauen, zu einer Fortführung der wissenschaftlichen Karriere und versucht, die wissenschaftliche Qualifizierung auch anteilig während der Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit es die dienstlichen Aufgaben zulassen. Im Berichtszeitraum wurden keine Promotionen von Beschäftigten des ZLB abgeschlossen.

### **1.2.2 Fortbildungen**

Individuelle Fortbildungen und persönliches Coaching sind wesentlicher Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung im ZLB und werden in Absprache und auf Empfehlung der Geschäftsführung wahrgenommen. Zur Fortbildungskultur des ZLB gehört die regelmäßige Teilnahme aller Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungen, Workshops und/oder Tagungen. Teilnahmezeiten sind Dienstzeiten. Alle Fortbildungswünsche werden unterstützt und Kosten für externe Weiterbildungen werden aktuell durch das ZLB übernommen.

Die Fortbildungswünsche zu aktuellen Entwicklungen der Arbeitsfelder aller Beschäftigten sowie Anträge zur Teilnahme am Programm „Erasmus+ Personalmobilität“ werden unterstützt und eine Teilnahmemöglichkeit angeboten. Das Engagement der wissenschaftsunterstützenden Beschäftigten im „UDE Netzwerk Sekretariate“ (UNS) wird gefördert.

## **1.3 Fazit**

Der Frauenanteil des ZLB liegt insgesamt bei 74%. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil bei 73% und im Bereich der MTV bei 88%. Damit ist die Repräsentanz von Frauen hinreichend erfüllt. Bei den Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil insgesamt bei 92%: Im Bereich des wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil bei 88% und bei den MTV bei 100%. Die Frauen, die in Teilzeit auf 100%-Stellen arbeiten, arbeiten auf eigenen Wunsch stundenreduziert.

In der IT konnte, trotz der grundsätzlich sehr angespannten Bewerber\*innenlage, eine weitere Mitarbeiterin (WHF) gewonnen werden, so dass dort nun eine weibliche WHF und eine weibliche SHK arbeiten. Im Bereich der MTV konnte eine Stelle mit Unterstützung des Personalrats höhergruppiert und eine weitere Stelle unbefristet besetzt werden.

Wissenschaftliche Qualifizierungen sind im ZLB gewünscht, jedoch berufsbegleitend kaum realisierbar. Das ZLB ist bestrebt, Frauen zur Förderung ihrer Karrierewege zu ermöglichen, dass die Qualifikation sowohl nebenberuflich als auch zu einem definierten zeitlichen Anteil in der Arbeitszeit stattfinden kann.

Das ZLB hat im Jahr 2022 seinen Namen vom Zentrum für Lehrerbildung zum Zentrum für Lehrkräftebildung geändert und damit der gendersensiblen Schreibweise angepasst.

## **2 Zielformulierung**

Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten von Teilzeit-Beschäftigten der individuellen Lebenssituation anzupassen, besteht weiterhin. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat sich die flexible Vorgehensweise bewährt und soll wie bisher fortgesetzt werden.

## **3 Gleichstellungsmaßnahmen in der Einrichtung**

Das wissenschaftsunterstützende Personal entlastet Wissenschaftler\*innen in ihren Aufgaben. Das ZLB überprüft in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans, ob den Veränderungen der administrativen Aufgaben eine Anpassung der Arbeitsplatzbeschreibungen und Tätigkeitsbewertung zu folgen hat und setzt sich für die ggf. notwendige Umsetzung ein. Das ZLB strebt die berufliche Entwicklung vorhandenen Personals an und setzt Maßnahmen zur individuellen, arbeitsplatzbezogenen Fort- und Weiterbildung kontinuierlich fort und unterstützt nach Möglichkeit wissenschaftliche Qualifizierungen, die auch zu Karriereoptionen innerhalb und außerhalb der UDE führen können.

### **3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung**

Bei der Besetzung von Leitungspositionen und Stellen wissenschaftlicher sowie wissenschaftsunterstützender Beschäftigter gelten weiterhin folgende Grundsätze und Verfahren:

- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen/beruflichen Lebensweges von Bewerber\*innen wertgeschätzt.
- Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
- Alle Stellen werden hochschulintern ausgeschrieben (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Einrichtung). Dies gilt auch für längerfristige studentische Hilfskraftstellen.
- Einbeziehung des dezentralen Gleichstellungsteams in den gesamten Prozess sowie weiterer zu beteiligender Akteur\*innen
- Gendergerechte Ausschreibungen der Stellen
- Gendersensibel geführte Bewerbungsgespräche
- Gender- und Diversitätskompetenz als Bewertungskriterium

### **3.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Familie und Studium**

Das ZLB setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u. 14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus unterstützt das ZLB durch Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und -ort die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben aller Beschäftigten und nutzt dazu alle bestehenden rechtlichen Möglichkeiten. Je nach individueller Situation werden die Maßnahmen zur Flexibilisierung angepasst und entsprechende Vereinbarungen mit der Geschäftsführung getroffen. Grundsätzlich ist Teilzeitarbeit oder auch eine dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit in allen Beschäftigtengruppen möglich und wird schon jetzt praktiziert. Das ZLB befürwortet und unterstützt die Möglichkeit der Arbeit im Homeoffice für Beschäftigte aus



Technik und Verwaltung im Rahmen der entsprechenden Dienstvereinbarung (Hinweis: Die Dienstvereinbarung für den wissenschaftlichen Bereich an der UDE ist aktuell noch nicht verabschiedet, wird aber entsprechend unterstützt und umgesetzt werden).

Um Beschäftigte mit Kindern bei Engpässen in Betreuungssituationen zu unterstützen, stellt das ZLB ein mobiles Eltern-Kind-Büro in Form einer Rollbox zur Verfügung. Diese beinhaltet u. a. diverse Spielsachen für verschiedene Altersgruppen sowie Steckdosenschutz und Desinfektionsmittel. Die Rollbox wurde finanziell von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Zusätzlich bestand bis 2019 die Möglichkeit, einen Beratungsraum des ZLB als Eltern-Kind-Büro zu nutzen. Dieser Raum musste allerdings aufgrund von Büroraumbedarfen aufgelöst werden. Während des temporären Umzugs im August 2022 in die Weststadttürme ist geplant, dort wieder einen Raum als Eltern-Kind-Büro auszustatten.

Unterbrechen Beschäftigte die Tätigkeit, um der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder der Kindererziehung nachzugehen, werden sie beim Wiedereinstieg unterstützt. Nach der Rückkehr wird den Beschäftigten ermöglicht, in Teilzeit zu arbeiten sowie Arbeitszeit und -ort flexibel zu gestalten. Das ZLB unterstützt Anträge nach Elternzeit gemäß BEEG.

Grundsätzlich wirkt die Einrichtung darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen, bspw. Schwangerschaft, Elternschaft und Pflege von Angehörigen, nicht negativ auf die Berufsentwicklungen ihrer Beschäftigten auswirken.

Um die Vereinbarkeit von Studium und Familie während des Praxissemesters sicherzustellen, gibt es für Studierende trotz sehr enger rechtlicher Vorgaben die Möglichkeit einer bevorzugten Zuteilung der Ausbildungsschule. Dazu können Studierende mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben innerhalb der Anmeldephase einen formlosen Antrag auf bevorzugte Zuteilung der Ausbildungsschule wegen besonderer Härtefallkriterien im Praktikumsbüro des ZLB stellen. Auch für das Eignungs- und Orientierungspraktikum (EOP) ist eine bevorzugte Seminarzuteilung wegen besonderer Härtefallkriterien durch einen formlosen Antrag möglich. Für die Beratung in diesen Fällen werden regelmäßige Sprechstunden und Informationsveranstaltungen durch das Ressort Schulpraxis und Praktikumsbüro angeboten. Darüber hinaus erhalten Studierende eine ausführliche Beratung zum Thema Mutterschutz in den Praxisphasen durch das Praktikumsbüro. Die Studienberatung des ZLB berät Lehramtsstudierende (in Kooperation mit dem ABZ) nicht nur zu Fragen rund um das Lehramtsstudium, sondern gendersensibel u. a. auch bei Überlastung durch Pflege- oder Erziehungsaufgaben, finanziellen Sorgen oder Problemen im Studium. Daneben bietet das Ressort Studierendenservice und Öffentlichkeitsarbeit des ZLB noch die Möglichkeit einer Chat-Beratung an, die auch anonym möglich ist. Dieser Chat wird zu festen Zeiten von studentischen Hilfskräften im Sinne einer Peer-to-Peer Beratung sowie der Studienberaterin betreut.

Im LehramtsWiki, dem Informationsportal zum Lehramtsstudium, finden Studierende auch außerhalb der Beratungszeiten Informationen zu Themen wie Studium mit Kind oder Studierende mit Pflegeaufgaben sowie eine Übersicht über die verschiedenen Beratungsangebote an der UDE. Bei der Beantwortung von Standardfragen hilft auch der Chat-Bot BeLa®.

### **3.3 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

Das ZLB trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung

und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03. Dezember 2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg- Essen“. Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, aber auch gegenüber trans\*- und intergeschlechtlichen Personen sowie gegenüber Personen mit homosexueller Orientierung. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Einrichtung macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Ansprechpartnerinnen bei Verstößen gegen die Richtlinie sind Dr. Anja Pitton, Geschäftsführerin des ZLB, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungs-Team des ZLB.

Für die Gruppe der Studierenden werden im Rahmen des Basic und Advanced Trainings (BuAT)<sup>4</sup> regelmäßig Workshops angeboten, die sich mit Präventions- und Interventionsmaßnahmen in Bezug auf sexuellen Missbrauch an Schüler\*innen befassen. Die Workshops sind auch geöffnet für Lehramtsstudierende der Universitäten Bochum und Dortmund. Da die BuAT-Workshops aus QM-Mitteln finanziert werden, liegt eine angestrebte Kontinuität nicht im alleinigen Einflussbereich des ZLB.

### 3.4 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Das ZLB verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung in den eigenen Gremien zu erzielen und Frauen sämtlicher Statusgruppen systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen. In folgenden Gremien ist die ZLB-Geschäftsstelle beratend oder stimmberechtigt geschlechterparitätisch oder mit einer Frau in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung vertreten:

| Gremium                  | Mittelbau |      | MTV  |      |
|--------------------------|-----------|------|------|------|
|                          | Frau      | Mann | Frau | Mann |
| ZLB-Vorstand             | 1         | 1    | 1    | 1    |
| erweiterter ZLB-Vorstand | 1         | 1    | 1    | 1    |
| DIM                      | 1         | -    | 1    | -    |
| KLSW                     | -         | -    | 1    | -    |
| IKM-Beauftragte          | -         | 1    | -    | 1    |

Im Juni 2022 wurde eine weibliche SHK des ZLB als studentisches Mitglied in den ZLB-Vorstand gewählt.

Das ZLB beachtet den zeitlichen Aufwand der Tätigkeit in der akademischen Selbstverwaltung und gleicht höhere Belastungen aus.

<sup>4</sup> Basic und Advanced Training: <https://zlb.uni-due.de/buat/>

### **3.5 Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung**

In den Einrichtungen der UDE mit mehr als 20 Beschäftigten bilden alle weiblichen Mitglieder die Frauenversammlung. Diese wählt aus ihrer Mitte eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen, darunter auch eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Die Amtszeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre. Die Leitung des ZLB trägt dafür Sorge, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten nach LGG § 17 erhält und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Am 08. Februar 2022 wurde das neue Gleichstellungs-Team gewählt. Die Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertreterinnen umfassen u. a.

- Aufgreifen gleichstellungsrelevanter Themen und Fragestellungen,
- Mitwirkung bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplans des ZLB,
- Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Beruf/wissenschaftlicher Karriere,
- Begleitung und Unterstützung gleichstellungsrelevanter struktureller Prozesse an der UDE und des ZLB,
- Bereitstellung von Informationen zum Thema Gleichstellung, z. B. unter <https://zlb.uni-due.de/das-zentrum/gleichstellung/> oder im moodle-Raum, welcher für alle Beschäftigten des ZLB zugänglich ist.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt.

#### **3.5.1 Maßnahmen und Angebote der Gleichstellungsbeauftragten**

Nach Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Oktober 2018 wurden in einem World Café mit allen Beschäftigten des ZLB mögliche relevante Themen zur Gleichstellung im ZLB identifiziert. Zu einigen Schwerpunktthemen wie gendergerechter Sprache, Arbeitsorganisation/alternative Arbeitsmodelle und Personalentwicklung wurde ein weiterer Austausch gewünscht.

Im November 2019 verständigten sich die Leitung des ZLB sowie alle Beschäftigten auf die grundsätzliche Verwendung gendergerechter Sprache in allen Bereichen der internen und externen Kommunikation. Dazu zählen neben internen Protokollen und E-Mails auch die ZLB-Website und der Newsletter, Printmaterial, aber auch Videomaterial sowie das LehramtsWiki. In einem gemeinsamen Workshop wurde ein Leitfaden zu Rechtschreibung und Schreibweisen erarbeitet, der seitdem umgesetzt wird.

Um neue Beschäftigte gut ins ZLB-Team zu integrieren, gibt es seit der Corona-Zeit im ZLB neben einem Leitfaden mit Hinweisen, Anleitungen und Ansprechpersonen auch ein Buddy-System. Hierbei fungieren bereits länger beschäftigte Mitarbeiter\*innen des ZLB als direkte Ansprechpersonen und stehen für alle Fragen zur Verfügung. Zusammen besuchen die Buddy-

Tandems u. a. die verschiedenen Ressorts, um alle Aufgaben und Arbeitsabläufe kennenzulernen.

Im Abstand von einem halben Jahr führte das Gleichstellungsteam des ZLB zwei Befragungen zum coronabedingten Homeoffice und dem dadurch veränderten Arbeitsalltag durch. Ziel der Befragungen war es, zum einen herauszufinden, wie die Beschäftigten das Arbeiten im Homeoffice erleben und zum anderen zu analysieren, wo in Zukunft Bedarfe und Verbesserungspotentiale im Bereich des flexiblen und mobilen Arbeitens liegen. Die zweite Befragung (Januar 2021) diente der Ermittlung von Veränderungen, die sich im Laufe des Jahres ergeben hatten. Daher wurde der identische Fragebogen verwendet.

Fazit: Der Wunsch nach Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort bleibt auch in der zweiten Befragung signifikant. Durch die zweite Befragung ist deutlich geworden, dass wir gelernt haben, mit einigen Herausforderungen umzugehen, andere aber problematisch bleiben wie z.B. fehlende präsenze Kommunikationsmöglichkeiten, die Gefahr von Arbeitszeitentgrenzung, die Überlastung, die kombinierte Wohn- und Arbeitssituation, die Ausstattung des Arbeitsplatzes, eine schlechte Internetverbindung mit dem nicht verlässlichen Zugriff auf uni-interne Netze und Datenbanken. Ebenso wird der Bedarf nach Regeln für die Homeoffice-Tätigkeit deutlich formuliert.

Um Wünsche oder Anregungen an die Gleichstellung möglichst niederschwellig zu ermöglichen, gibt es neben einem „analogen Briefkasten“, der sich im Flur des ZLB befindet, ein anonymes Forum im Moodle-Kurs, welcher allen Beschäftigten des ZLB zugänglich ist.

Das Gleichstellungsteam des ZLB wird am gesamten Prozess bei Neueinstellungen beteiligt und achtet sowohl auf gendergerechte Ausschreibungen der Stellen sowie gendersensibel geführte Bewerbungsgespräche. Ebenso achten die Gleichstellungsbeauftragten z. B. auf eine positive Bewertung von Erziehungszeiten bei allen Bewerber\*innen und eine Gender- und Diversitätskompetenz.

Künftig sollen bei Bedarf Angebote von kollegialer Fallberatung geschaffen werden (neben der bestehenden Möglichkeit zum externen (gendersensiblen) Coaching) sowie gleichstellungsbezogene Fortbildungen, soweit diese nicht über das Fortbildungsangebot der UDE abgedeckt werden können. Zudem wird kontinuierlich geprüft, inwiefern Beschäftigte bei der Weiterqualifizierung im Rahmen ihrer Beschäftigung am ZLB (z. B. wissenschaftliches Arbeiten und publizieren) unterstützt werden können.

#### **4 Erfolgskontrolle und Bericht**

Die Leitung der Einrichtung trägt dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird. Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird dieser evaluiert und das Ergebnis der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben werden begründet. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

#### **5 Inkrafttreten**

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 04.11.2022 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.