

Gleichstellungsplan der Zentralen Betriebseinheit Akademi-  
sches Beratungs-Zentrum Studium und Beruf (ABZ)

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

in der Fassung vom 19.02.2022

Verabschiedet am 04.11.2022 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 04.11.2022 – 03.11.2025

## **Allgemeine Einführung/Präambel**

Das Akademische Beratungs-Zentrum Studium und Beruf (ABZ) der Universität Duisburg-Essen legt den zweiten Gleichstellungsplan (im Folgenden: GSP) vor. Dieser orientiert sich an den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) sowie dem „Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen“.

Das ABZ fördert die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert. Das ABZ erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Alle vom ABZ veröffentlichten Texte werden in einer gendergerechten und diversitätssensiblen Sprache formuliert.

Das ABZ hat sich in all seinen Arbeitsbereichen zum Ziel gesetzt, beginnend bei der Studienwahl bis hin zum Übergang in den Beruf Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit umzusetzen sowie bereits bestehende Angebote an der UDE und anderen Universitäten darzustellen und miteinander zu vernetzen.

Diesem Auftrag folgend nimmt das ABZ seine Vorbildfunktion bei der internen und nach außen gerichteten Kommunikation gendergerecht, diversitätssensibel und wertschätzend wahr.

## **1. Bericht zum bisherigen Frauenförderplan (FFP)**

Die nachfolgende Bestandsaufnahme analysiert anhand der aktuellen Personal-Daten in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals und der Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung die Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Entgeltstufen und Hierarchieebenen vergleichend (Zahlen des abgelaufenen FFP vs. Zahlen des aktuellen Gleichstellungsplanes).

### **1.1 Beschäftigte der Einrichtung<sup>1</sup>**

Ein erster tabellarischer Überblick fasst die Personalstruktur des ABZ nach Qualifikationsebenen zusammen. Alle Daten des alten FFP sind mit dem Stichtag 28.02.2018, alle des aktuellen GSP mit Stichtag 31.03.2022 im ABZ erhoben.

---

<sup>1</sup> Datenbasis: SAP-Personallisten zum Stichtag

Tab. 1: Überblick Beschäftigungsstruktur (Stichtage: 28.02.2018 vs. 31.03.2022; Köpfe im aktiven Dienst)

	<b>Gesamt</b>						<b>davon Teilzeit</b>					
	Normaldruck: bisheriger FFP Fettdruck: aktueller GSP						Normaldruck: bisheriger FFP Fettdruck: aktueller GSP					
<b>MTV</b>												
	Frauen		Männer		w in %		Frauen		Männer		w in %	
Leistungspositionen	2	<b>2</b>	2	<b>3</b>	50	<b>40</b>	1	<b>1</b>	1	<b>1</b>	50	<b>50</b>
Wiss. Mittelbau	22	<b>18</b>	10	<b>7</b>	69	<b>75</b>	14	<b>13</b>	3	<b>2</b>	82	<b>87</b>
MTV	6	<b>4</b>	0	<b>0</b>	100	<b>100</b>	4	<b>4</b>	0	<b>0</b>	100	<b>100</b>

Ausweislich der Organisationsregelung des ABZ vom 17.03.2022 wird das ABZ durch eine\*n Leiter\*in geleitet. Die Kompetenzbereichskoordinator\*innen im Sinne der Organisationsregelung werden hier bei den Leistungspositionen subsumiert. Durch eine strukturelle Veränderung ist der Aufwuchs bei den Leistungspositionen nur eine scheinbare, da der mittlerweile auf die anderen Kompetenzbereiche aufgeteilte Bereich Offene Hochschule vormals nicht als Kompetenzbereich galt und insoweit dessen Koordinator seinerzeit nicht bei den Leistungspositionen subsumiert wurde. Er hat mittlerweile die Leitung des Kompetenzbereiches Career Service übernommen, die der Leiter des ABZ zuvor in Personalunion innehatte.

Mit Stand 31.03.2022 ergibt sich folgendes Organigramm (Abb. 1):

Abb. 1: Organigramm des ABZ

<b>ABZ-Leitung</b>			<b>Teamassistenzen</b>
Leiter (m)			
KB-Koordinator als Stellvertreter (m)			
Kompetenzbereich <b>Studienorientierung</b>	Kompetenzbereich <b>Studierendenberatung</b>	Kompetenzbereich <b>Career Service</b>	
KB-Koordination (w)	KB-Koordination (w und m, job sharing)	KB-Koordination (m)	

### 1.1.1 Wissenschaftliches Personal

Tab. 2: Wissenschaftliches Personal (Stichtag: 28.02.2018 vs. 31.03.2022; Köpfe)

	<b>Gesamt</b>						<b>davon Teilzeit</b>					
	Fettdruck: aktueller GSP Normaldruck: bisheriger FFP						Fettdruck: aktueller GSP Normaldruck: bisheriger FFP					
<b>Beamt*innen</b>												
	Frauen		Männer		w in %		Frauen		Männer		w in %	
Höherer Dienst (A13 – A16)	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Beamt*innen gesamt</b>	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0
<b>davon befristet</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tarifbeschäftigte</b>												
	Frauen		Männer		w in %		Frauen		Männer		w in %	
E15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E14	2	3	2	2	50	60	2	2	1	1	67	67
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E13Ü	3	3	0	0	100	100	1	2	0	0	100	100
davon befristet	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	100
E13	19	13	9	7	68	65	12	10	3	2	80	83
davon befristet	11	3 (0)	6	0	65	100 (0)	6	2	0	0	100	100 (0)
E12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E9-E11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tarifbeschäftigte gesamt</b>	24	19	11	9	69	68	15	13	4	3	79	81
<b>davon befristet</b>	11	2 (0)	6	0	65	100 (0)	8	2 (0)	0	0	100	100 (0)
<b>Wissenschaftliches Personal insgesamt</b>												
	Frauen		Männer		w in %		Frauen		Männer		w in %	
gesamt	24	19	12	10	67	66	15	13	4	3	79	81
davon befristet	11	3 (0)	6	0	65	100 (0)	8	2 (0)	0	0	100	100 (0)

Bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals ist festzuhalten, dass 68% der Tarifbeschäftigten im aktiven Dienst Frauen sind und 57% dieser Beschäfti-

gungsverhältnisse in Teilzeit ausgeübt werden, wobei der Frauenanteil unter den Teilzeit-Beschäftigten bei 81% liegt. Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals insgesamt ist mit 66% (aktuell) zu 67% (bisheriger FFP) als sehr stabil zu kennzeichnen. Für den Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten gilt dies ebenfalls.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind signifikant verringert; drei Frauen sind derzeit als Abwesenheitsvertretungen (§ 14 I Nr. 1 TzBfG) für dauerhaft beschäftigte Kolleginnen befristet beschäftigt, sodass derzeit keine anderen Befristungsgründe unter den Kolleg\*innen im ABZ gegeben sind.

Im September 2021 wurde ein beamteter wiss.Mitarbeiter von der Besoldungsgruppe A 14 in A 15 befördert.

Im ABZ wird Studierenden durch Beschäftigung als SHK bzw. WHF die Möglichkeit gegeben, erste berufliche Erfahrungen im Hochschulkontext zu sammeln und Netzwerke aufzubauen. Dabei steht die Stärkung überfachlicher Kompetenzen im Vordergrund, da das ABZ im Rahmen der Dienstleistung für Forschung und Lehre Studienberatung entlang des Study-Life-Cycle anbietet. Das ABZ ist bemüht, SHK und WHF einen möglichst hohen Beschäftigungsumfang anzubieten und fasst ggf. auch Tätigkeitsbereiche zusammen. Geringere Stundenumfänge resultieren z.T. auch aus anderen Verpflichtungen der Hilfskräfte im Rahmen ihres Studiums, aber auch steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Implikationen und entsprechen damit i.d.R. ihrem eigenen Wunsch.

Tab. 3: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (nach Köpfen, Stichtag 28.02.2018 vs. 31.03.2022)

Bezeichnung	Bisheriger FFP			Aktueller GSP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss	10	4	71	17	5	77
Studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss	7	1	88	1	2	33

Tab. 4: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen, Stichtag 28.02.2018 vs. 31.03.2022)

Bezeichnung	Bisheriger FFP			Aktueller GSP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	11	2	85	1	1	50
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	-	-	-	-	-	-

Da das ABZ als Zentrale Betriebseinheit keine einschlägig einem Fach zugeordneten SHK beschäftigt und die Aufgaben sich durch den erreichten Bachelorabschluss nicht ändern, werden aus Gleichbehandlungsgründen seit einiger Zeit studentische Mitarbeitende nur noch dann als WHF beschäftigt, wenn die Aufgaben so anspruchsvoll sind, dass sie einen (fachunabhängigen) Bachelorabschluss als Qualifizierung sinnvoll und nötig erscheinen lassen.

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

Tab. 5: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen (Stichtag: 28.02.2018 vs. 31.03.2022)

	<b>Gesamt</b>						<b>davon Teilzeit</b>					
	Normaldruck: bisheriger FFP Fettdruck: aktueller GSP						Normaldruck: bisheriger FFP Fettdruck: aktueller GSP					
<b>MTV</b>												
	Frauen		Männer		w in %		Frauen		Männer		w in %	
E13	1	1	0	0	100	100	0	0	0	0	0	0
E11	1	1	0	0	100	100	0	1	0	0	0	100
E9	1	1	0	0	100	100	1	1	0	0	100	100
E8	3	1	0	0	100	100	4	1	0	0	100	100
<b>Tarifbeschäftigte ge- samt</b>	6	4	0	0	100	100	4	4	0	0	100	100
<b>davon befristet</b>	3	0	0	0	100	0	1	0	0	0	100	0

Auch unter den MTV hat sich der Anteil von befristet Beschäftigten signifikant verändert. Ein zusätzlicher Stellenumfang von 1,0 VZÄ TV-L 8 ist derzeit vakant.

## 1.2 Wissenschaftliche und berufliche Qualifizierung

Im ABZ werden Qualifizierungen als wesentlicher Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung betrachtet. Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen der geführten KFG auch weiterhin mit den Mitarbeiter\*innen individuelle Fortbildungsbedarfe besprochen. Zwei Kolleg\*innen (1m, 1 w) wurden in Absprache mit dem Sachgebiet PE längerfristige Qualifizierungsangebote ermöglicht. Das ABZ ist hier zusätzlich zur finanziellen Unterstützung durch die Hochschule durch großzügige dienstliche Freistellung entgegengekommen. Der Leiter des ABZ hat ferner die Fortbildungswünsche der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des ABZ inhaltlich unterstützt. Im Berichtszeitraum gab es leitungsseitig keinerlei dienstliche Bedenken gegen Teilnahmen von Mitarbeiter\*innen im Rahmen der UDE-internen Fortbildung. Jedoch waren die Möglichkeiten durch die Lockdowns im Rahmen der Corona-Pandemie eingeschränkt. Es wurde aber für alle ABZ-Kolleg\*innen eine ABZ-interne Fortbildung „Digitale Gesprächsführung“ Anfang 2021 angeboten.

Alle Beschäftigten werden darüber hinaus über den internen ABZ-Verteiler über Fachtagungen und Fortbildungen informiert, um so ein sichtbares Signal der Ermutigung zu setzen, qualifizierende Maßnahmen wahrzunehmen.

Eine Kollegin aus dem Bereich der MTV konnte UDE-intern auf eine höherdotierte Stelle wechseln, wobei vermutlich auch die ermöglichten Qualifizierungen eine Rolle gespielt haben dürften. Außerdem hat der Leiter des ABZ einer kurzfristigen Umsetzung zugestimmt, damit die Kollegin möglichst schnell in den Genuss der höheren Dotierung gelangen kann.

Auch wenn das ABZ keine Stellen vorhält, die ganz oder teilweise der wissenschaftlichen Qualifikation dienen, ermutigt das ABZ seine Beschäftigten, insbesondere Frauen, zur (Weiter-) Verfolgung von Promotionsvorhaben und bietet ggf. individuell zu vereinbarenden Unterstützung an, z.B. durch Flexibilisierung der Arbeitszeit in Phasen konzentriert-kontinuierlichen Arbeitens an der Dissertation (z.B. in der Schlussphase des Verfassens der Dissertation). Im Berichtszeitraum sind keine Promotionsvorhaben bekannt.

### 1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das ABZ ermöglicht allen Beschäftigten im Rahmen der Vorgaben durch Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort Familie und Beruf zu vereinbaren.

Der Leiter des ABZ hat im Berichtszeitraum alle eingereichten Anträge auf **Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen** zustimmend mitgezeichnet. Alle Anträge wurden durch das Sachgebiet PA entsprechend positiv beschieden.

Im Berichtszeitraum wurde bei Bedarf **temporäres mobiles Arbeiten** für Mitarbeiter\*innen in Fällen von Betreuungs- und Pflegeaufgaben ermöglicht, z.B. wenn Betreuungskapazitäten kurzfristig weggefallen sind. Auch das Mitbringen von Kindern an den Arbeitsplatz war im Einzelfall möglich. Mit Beginn der **Corona-Pandemie** war es dem Leiter des ABZ ein besonderes Anliegen, im Rahmen der UDE-weiten Vorgaben und der institutionellen Rahmenbedingungen bereichsspezifische Regelungen zu schaffen, die sowohl der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** als auch dem **Infektions- und Gesundheitsschutz** Rechnung tragen. Dazu gehörte, dass im Lockdown keiner der Kolleg\*innen zur Arbeit in Präsenz verpflichtet wurde. Mobiles bzw. hybrides Arbeiten wurde ermöglicht. Im Rahmen der neuen DV zum Homeoffice der MTV wird Homeoffice recht großzügig gewährt (für alle MTV des ABZ vollzogen); im Bereich der wiss. Mitarbeiter\*innen wird dies in Ermangelung einer DV in Anlehnung an die vorgenannten Regelungen gewährt, bis eine DV verabschiedet und in Kraft ist.

Unterbrechen Beschäftigte die Tätigkeit am ABZ, um der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder der Kindererziehung nachzugehen, wird der Kontakt während der Abwesenheit gehalten (z.B. Einladung zu Betriebsausflug und Weihnachtsfeier). Sie werden beim Wiedereinstieg unterstützt, z.B. bei längerer Abwesenheit durch eine Wiedereinarbeitungsphase mit Hospitationsmöglichkeit; Zeiten für Lektüre von Studienordnungen, rechtlichen Änderungen usw; Unterstützung bei der Einfeldung in anders zusammengesetzten Teams, und dergleichen mehr..

### 1.4 Sonstige Berichtspunkte

Eine erste Frauenversammlung fand auf Einladung des ABZ-Leiters am 28.09.2019 zwecks Wahl einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten statt. Gewählt wurde eine dezentrale

Gleichstellungsbeauftragte und zwei Kolleginnen zu Stellvertreterinnen, die am 27.10.2020 zu einer 2. Frauenversammlung einluden. Für den 12.05.2021 lud der ABZ-Leiter auf Wunsch der dezentralen Gleichstellung zu einer Frauenversammlung zur Wahl einer neuen dez. Gleichstellungsbeauftragten ein, die mangels Kandidatur leider nicht zu einer Wahl führte, worüber der Leiter des ABZ die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit der Bitte um beratende Unterstützung sofort informierte. In der vom ABZ-Leiter einberufenen Frauenversammlung am 19.01.2022 haben eine Kollegin erfolgreich als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und zwei weitere Kollegin als Stellvertreterinnen kandidiert.

Der Leiter des ABZ verweist an dieser Stelle nochmals auf Nr. 4 des Protokolls der Frauenversammlung vom 28.09.2019: „Der Unmut über das Erfordernis des Hochschulstudiums gemäß § 23 Abs. 3 der Wahlordnung wird noch einmal wiederholt. Jörn Sickelmann bemerkt, schon im Vorfeld der Frauenversammlung geäußert zu haben, dass die analoge Anwendung des § 23 auf die zentralen Einrichtungen unglücklich ist, da z.B. entsprechende beschlussfassende Gremien gar nicht vorhanden sind. Es wird im Folgenden beantragt darauf hinzuwirken, dass in die Wahlordnung der UDE ein eigener Paragraph zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten in den zentralen Einrichtungen bzw. wie im Falle des ABZ den Zentralen Betriebseinheiten aufgenommen wird. Ferner solle in dieser zu schaffenden Regelung auf das Erfordernis des Hochschulstudiums als Voraussetzung für die Ernennung zur dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden. Dieser Antrag wird einstimmig angenommen.“

Der Leiter des ABZ bedauert, dass in der Novellierung der Wahlordnung der UDE vom 28. September 2020 keine entsprechende Regelung zur Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Zentralen Betriebseinheiten und vergleichbarer Einrichtungen außerhalb der Fakultäten getroffen wurde.

Des Weiteren besteht keine Regelung hinsichtlich der Aufgaben und Zuständigkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den zentralen Einheiten (im Falle ABZ: Zentrale Betriebseinheit), wie es sie für die Fakultäten bzw. Fachbereiche gibt (z.B. § 24 HG; § 9 GO der UDE).

Seit Sommer 2020 hat sich auf Anregung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des ABZ eine wöchentliche „virtuelle Teeküche“ etabliert, die den Kolleg\*innen die Möglichkeit gibt, sich informell und kollegial auszutauschen. Des Weiteren wurde aus dem Kolleg\*innenkreis heraus eine ABZ-Gruppe im Rocket.Chat etabliert, die auch dem informellen und kollegialen Austausch dient. Dies ist insoweit erwähnenswert, als dass insbesondere Frauen zu Beginn der Schul- und KiTa-Schließungen Betreuungsaufgaben übernommen haben und ins Homeoffice gehen mussten und ihnen so eine Kontaktmöglichkeit auf informeller Ebene zu den anderen Kolleg\*innen gegeben worden ist.

Das bestehende erfolgreiche **Jobsharing einer Kollegin und eines Kollegen** in der Leitung eines Kompetenzbereiches wurde fortgeführt. Im Berichtszeitpunkt gab es keinen Wunsch nach weiterem Jobsharing.

Im Berichtszeitraum wurden vom Kanzler zwei Anträge des Leiters des ABZ auf Zahlung einer **Leistungsprämie** für zwei Mitarbeiterinnen (MTV) positiv beschieden.

Die zentrale bzw. dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wurde an allen **Stellenauswahlverfahren** gemäß den Vorgaben des LGG beteiligt. Die Verfahren wurden als strukturierte Auswahlverfahren durchgeführt, um eine Gleichbehandlung der Bewerber\*innen sowie das Prinzip der Bestenauslese sicherzustellen und so bei gleicher Eignung Frauen den Vorzug geben zu



können. Die Interviewleitfäden wurden mit der dezentralen Gleichstellung im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte besprochen.

Im Rahmen von Vertretungsaufgaben wurden insbesondere bereits im ABZ tätige Teilzeitbeschäftigte (das sind ausweislich oben dargestellter Tabellen oftmals Frauen) berücksichtigt, um ihnen so eine temporäre Aufstockung des Tätigkeitsumfanges und damit ggf. eine Erweiterung ihrer beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen zu ermöglichen).

Zwischen ABZ und zentraler Gleichstellung wurde vereinbart, dass die **genderspezifischen Formate** im Rahmen des Professorinnenprogramms (S.U.N.I., Girl's Day, Boys' Day) ab 2021 dauerhaft von der zentralen Gleichstellung organisiert und verantwortet werden.

Das ABZ hat die „**Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt** der Universität Duisburg-Essen“ bekannt gemacht. Zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des ABZ sind Mitglieder der von der DiM-Kommission eingesetzten AG zur Überarbeitung der Richtlinie.

### **1.5 Fazit**

Die Ziele des bisherigen FFP (gelegentliches Homeoffice, insbesondere zur Bewältigung von kurzfristigen Betreuungsempässen, Telearbeit, Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben, insbesondere bei Teilzeitkräften) konnten erreicht werden, wie in den vorangegangenen Kapiteln erläutert. Gesonderte Maßnahmen im Sinne des § 5 Abs. 7 LGG waren nicht erforderlich.

## **2. Zielformulierung**

In keiner Statusgruppe des ABZ sind Frauen unterrepräsentiert, sodass eine Erhöhung des Frauenanteils im Sinne des § 6 Abs. 3 LGG nicht erforderlich ist. Das ABZ setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil in allen Statusgruppen auch weiterhin im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten über einen Anteil von 50% zu halten. Weitere Ziele ergeben sich aus Kapitel 3 dieses Gleichstellungsplanes.

## **3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Einrichtung**

Da das Ziel des „Abbaus einer Unterrepräsentanz von Frauen“ im ABZ erreicht ist, konzentriert sich das ABZ gemäß § 6 Abs. 4 LGG NRW auf weitere Maßnahmen.

Das ABZ nutzt ggf. weiterhin die Möglichkeit von Leistungszulagen, um herausragende Arbeit von Mitarbeiterinnen gezielt honorieren zu können.

Konkret strebt das ABZ weiterhin folgende Maßnahme an: Stärkung des Nachwuchses durch frühzeitige Übertragung von verantwortungsvollen Aufgaben, insbesondere auch in Teilzeit, Förderung eigenverantwortlichen Arbeitens im Rahmen der Vorgaben der Möglichkeiten der APB sowie Förderung des vorhandenen Personals durch die Möglichkeit zu Fortbildung und Qualifizierung.

### 3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung

Das ABZ verfährt bei Personalauswahl und Stellenbesetzung weiterhin wie im jeweils aktuell gültigen Zentralen Rahmenplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der UDE beschrieben und wie rechtlich vorgeschrieben.

Das ABZ schreibt bei Stellenneubesetzungen stets hausintern aus und berücksichtigt besonders bereits vorhandene Teilzeitbeschäftigte, die dem Arbeitgeber den Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit angezeigt haben (TzBfG).

### 3.2 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Das ABZ 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. Das ABZ unterstützt Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben für Frauen und Männer, was bei Bedarf individuell mit den Mitarbeiter\*innen vereinbart wird.

Grundsätzlich wirkt das ABZ darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf die Berufsentwicklungen ihrer Beschäftigten auswirken.

Die bisherige Praxis führt aber auch zu Problemen, da anteilige Arbeitszeitreduzierungen nicht kompensiert werden konnten. Hier setzt sich das ABZ zum Ziel, gemeinsam mit dem Dez. 4 sowie der zentralen und dezentralen Gleichstellung Lösungen zu finden, damit Arbeitszeitreduzierungen, die als Gleichstellungsmaßnahmen erfolgen, nicht zugleich zu negativen Folgen (bspw. Arbeitsüberlastung anderer Mitarbeiter\*innen) führen, die wiederum gleichstellungsrelevante Folgen haben.

### 3.3 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Auch wenn das ABZ als zentrale Betriebseinheit nicht in Forschung und Lehre tätig ist, ist die permanente Reflexion der Geschlechterfrage konstitutioneller Bestandteil der Kernaufgaben des ABZ. Durch eine **gender- und diversitätsgerechte Beratung** zur Studienwahl, aber auch während des Studiums, leistet das ABZ einen wesentlichen Beitrag zur Geschlechterfrage von Forschung und Lehre. Dazu gehört neben einer kritischen Reflexion geschlechterspezifischer Alltagstheorien auch Kenntnisse bezüglich geschlechtsstereotyper Studienwahl sowie interkulturelles Wissen und Kompetenz (z.B. der Aspekt der „Sicherheit“ bei der Studienwahl von Bildungsaufsteiger\*innen). Die Berater\*innen tragen eine hohe Verantwortung dafür, gender- und diversitätssensibel zu beraten. Dazu gehört es, eigene „blinde Flecken“ (insbesondere Intersektionalität) zu erkennen und die eigenen Haltungen und Einstellungen kritisch im Sinne des Leitbildes des ABZ zu reflektieren. Dabei helfen verschiedene Austauschmöglichkeiten (Supervision, Intervision / kollegiale Beratung, „weekly“ der Berater\*innen, KFG) etc.).

Der Austausch im Team ist im ABZ dadurch besonders fruchtbar, dass viele Kolleg\*innen zielgruppen- bzw. diversitätsspezifische Beratungs- oder Unterstützungsangebote machen und/oder über besondere diversitätsspezifische Expertise verfügen (z.B. Mentoringprogramm Di-Mento, Inklusionsberatung, psychologische Beratung, Talentscouting, Frühstudium, Studienzweifelberatung, Beratung für beruflich Qualifizierte, Zentrale Ombudsstelle, dezentrale

Gleichstellung des ABZ). Dadurch können viele spezifische Sichtweisen und Kenntnisse in den gemeinsamen Diskurs eingebracht und für alle Kolleg\*innen nutzbar gemacht werden.

Zugleich tragen diese spezifisch diversitätsorientierten Beratungs- und Unterstützungsangebote an sich zum Diversity Management der UDE bei.<sup>2</sup> Dabei kann das ABZ auf die inhaltlichen Kenntnisse und Erfahrungen der entsprechenden Projekte zur Hochschulöffnung (u.a. z.B. Talentkolleg Ruhr) zurückgreifen. Teilweise wurden aus den Projekten heraus Ressourcen verstetigt (Beratung für beruflich Qualifizierte, Stipendienberatung, Talentscouting), sodass auch mit zielgruppenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsangeboten (s.o.) spezifische Zielgruppen adressiert werden können. Des Weiteren läuft noch bis Ende des Jahres das im ABZ verortete Projekt Chance hoch 2, das ebenfalls einen sehr guten Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit und Hochschulöffnung leistet.

Die Mitarbeitenden im ABZ nutzen das vom ZHQE koordinierte **Programmangebot ProDiversität** und bieten als Kooperationspartner Veranstaltungen an.

Die **Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende** und die **Inklusionsberatung** sind kontinuierlich beratend (z.B. Diversity Audit) und konzeptionell (z.B. Inklusionskonzept) eingebunden. Auch die Ombudsfrau für Studierende leistet im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung einen strukturellen und praktischen Beitrag im Rahmen des hochschulweiten Diversity Managements.

Zum weiteren Ausbau der vorgenannten **Gender- und Diversitätsaspekte** sollen themenspezifische Schwerpunkte und Bedarfe identifiziert und systematisiert bearbeitet werden, z.B. durch entsprechende Fortbildungsangebote bzw. Thementage.

Im Rahmen der in 2022 laufenden institutionellen Evaluation hat das ABZ als eine Maßnahme (bis 2028) u.a. folgenden Schritt fokussiert:

Es sollen systematisch Fachvertreter\*innen möglichst aller Fachbereiche der Fakultäten zu einem Input und Austausch ins Infoteam des ABZ, evtl. auch in andere Austauschforen des ABZ eingeladen werden. Der wechselseitige Austausch soll einerseits der Information der Berater\*innen im ABZ über aktuelle inhaltlich-fachliche Entwicklungen in den Fächern dienen, andererseits aber auch der Information der Fächer über aktuelle fachspezifische (und allgemeine) Fragestellungen und Beratungsschwerpunkte der Ratsuchenden.

Bei diesen Gesprächen sollen künftig diversitäts- und genderspezifische Fragestellungen systematisch und obligatorisch eingebracht und besprochen werden. Dazu gehört beispielsweise die geschlechtergerechte Gestaltung von Informationsmaterialien und Webseiten, spezifische und gezielte Ansprachen von Schülerinnen, z.B. auch mit weiblichen Rollenvorbildern, usw. Die Ergebnisse sollen dokumentiert werden und ABZ-seitig bspw. in die Wissensmanagementsoftware Lexican einfließen.

---

<sup>2</sup> Vgl.: Klammer, Ute, Ganseuer, Christian(2015): Diversity Management. Münster: Waxmann. S. 88-91.

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

Das ABZ trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Einrichtung macht die Richtlinien gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Ansprechpartner\*innen sind neben den Verantwortlichen in der Universitätsverwaltung und neben den Sozialen Ansprechpartner\*innen die Vorgesetzten.

Am 11.08.2022 wird für alle Mitarbeiter\*innen des ABZ eine Fortbildung „Deeskalation“ angeboten. Der Leiter des ABZ hat ferner die Kolleg\*innen wiederholt gebeten bzw. angewiesen, dass nicht alleine zu Randzeiten beraten wird. In diesem Zusammenhang wird die zunehmende Arbeit im Homeoffice auch mit Sorge gesehen, da die geringere Präsenz unter Sicherheits Gesichtspunkten problematisch werden kann.

### **3.5 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung**

Für das ABZ ist es eine Selbstverständlichkeit, die Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeiterinnen in der universitären Selbstverwaltung oder auch in der Personalvertretung zu unterstützen, z.B. indem dafür Sorge getragen wird, dass keine Benachteiligung durch zusätzliche Arbeitsbelastung entsteht. Dazu wird von der ABZ-Leitung individuell mit den Mitarbeiterinnen geklärt, ob und ggf. welche Entlastungs- oder Kompensationsmöglichkeiten nötig und zielführend sind (z.B. durch Anpassungen in der Arbeitsverteilung, Prüfung von Unterstützungsmöglichkeiten).

### **3.6 Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung**

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist besetzt. Ein regelmäßiger Austausch zwischen dezentraler Gleichstellung und ABZ-Leitung findet statt. Die Aufgaben werden selbstverständlich im Rahmen der regulären Arbeitszeit verrichtet. Ggf. wird in Absprache mit dem Leiter des ABZ dadurch entstehende Arbeitsverdichtung z.B. durch Delegation, Priorisierung/Streichung oder ggf. zeitweiser Zuarbeit durch SHK kompensiert. Insgesamt wäre wünschenswert, wenn auf zentraler Ebene Vorgaben zur zeitlichen und finanziellen Kompensation gefunden würden, die dann auch in die Budgetgespräche in den Budgetkreisen einfließen könnten.

## **4. Erfolgskontrolle und Bericht**

Die Leiterin bzw. der Leiter des ABZ trägt dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird. Nach der Hälfte der Laufzeit wird der Gleichstellungskommission berichtet. Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. 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 Betriebseinheit sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.