

Dezentraler Gleichstellungsplan des Zentrums für Lehrerbildung und Bildungsforschung der Universität Siegen
gem. § 5 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen
(Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

1. PRÄAMBEL

Im Rahmen der Gleichstellung an der Universität Siegen sieht das Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZLB) ein wesentliches Ziel darin, die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Geschlechter zu fördern und dabei auch andere fundamentale Ordnungskategorien wie Alter, Handicap und Ethnizität sowie eine intersektionale Perspektive zu berücksichtigen.

2. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER PERSONALSITUATION

Die folgenden Tabellen stellen die geschlechterspezifische Verteilung in den verschiedenen Bereichen dar. Sie zeigen deutlich, dass im ZLB die gem. § 7 LGG geforderte Gleichstellungsquote höher ist als die vom Gesetzgeber vorgegebene Quote. Das ZLB erfüllt damit die Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes. In keiner der aufgeführten Gruppen ist eine Unterpräsenz von Frauen festzustellen. Auch in der Gruppe des „Höheren Dienstes“ sind mehr Frauen als Männer vertreten.

a) Personal nach Laufbahngruppe und Gleichstellungsquote

	Gesamt	Frauen	Männer	Ist in %	Zielquote %
Höherer Dienst	20	12	8	60	50
Gehobener Dienst	1	1	0	100	100
Mittlerer Dienst	12	12	0	100	50
Hilfskräfte	18	9	9	50	50
<i>gesamt</i>	51	34	17	65	-

b) Personal nach Laufbahngruppen und Status der Befristung

	befristet				unbefristet			
	Gesamt	Frauen	Männer	In %	Gesamt	Frauen	Männer	In %
Höherer Dienst	11	9	2	82	9	3	6	33
Gehobener Dienst	-	-	-	-	1	1	0	100
Mittlerer Dienst	1	1	0	100	11	11	0	100
Hilfskräfte	18	9	9	50	-	-	-	-
<i>gesamt</i>	30	19	11	61	20	14	6	70

Das ZLB sieht das Dauerarbeitsverhältnis als anzustrebendes Normalverhältnis an, da unbefristete Beschäftigungen über Jahre generiertes Organisationswissen in einem komplexen Gebiet wie der Lehrerbildung über fünf Fakultäten binden und eine (finanziell) unabhängige Lebens- und Familienplanung ermöglichen. Das ZLB sieht sich daher verpflichtet, befristete Arbeitsverhältnisse im Rahmen von Stellenplänen und Personalbudget in Dauerarbeitsverhältnisse zu überführen. Derzeit sind 12 Mitarbeiter*innen befristet beschäftigt (vgl. Tabelle 2.1 b).

Die Arbeitsbedingungen werden zudem so gestaltet, dass Elternschaft, Erziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf soll für Frauen und Männer gleichermaßen gegeben sein. Das bedeutet zum Beispiel, dass Eltern- und Pflegeverantwortung geschlechtsneutral unterstützt wird.

So profitieren einige Mitarbeiter*innen von den Möglichkeiten „flexibler Arbeitsort“ und „flexible Arbeitszeit“ (beispielhafte Gründe: Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen oder von Kindern als Alleinerziehende). Anträgen von Arbeitnehmer*innen auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wird unverzüglich entsprochen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Familienorientierte Urlaubszeiten werden vorrangig gewährt. Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung schließt die Übernahme von Leitungsfunktionen nicht aus.

Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern hat das ZLB im vergangenen Berichtszeitraum mehrere Personen über 50 Jahre, mit Handicap oder mit Migrationshintergrund eingestellt, um mehr Diversität zu generieren.

3. ZIELE UND MAßNAHMEN

Bei dem ausgewogenen bis überproportional hohen Frauenanteil im ZLB kann auf generelle personalpolitische Maßnahmen zur Förderung der Einstellung von Frauen verzichtet werden. Das ZLB legt seinen Fokus auf zusätzliche gleichstellungsorientierte Aspekte wie z.B. Alter oder Ethnizität. Damit einhergehend stellt das ZLB die Transparenz in Personal-Auswahlverfahren sicher. Berührt werden hiervon nicht nur Einstellungen am ZLB, sondern auch die Sicherstellung von Geschlechterparität bei Berufungskommissionen über das dem ZLB zugehörigen Gremium ZLB-Rat. Diese Maßnahmen werden fortgeführt.

Ein weiterer Fokus liegt auf der schriftlichen internen und externen Kommunikation, in der die Gleichstellung aller Geschlechter umgesetzt wird. Sowohl der Internetauftritt als auch alle schriftlichen Publikationen werden gegendert. Deutlich wurde die Gleichstellung auch in der Umbenennung der „Lernwerkstatt Lehrerbildung“ in „Lernwerkstatt Lehrer*innenbildung“. Die Gleichstellung aller Geschlechter wird auch in der zukünftigen Kommunikation fortgeführt.

Ebenso legt das ZLB großen Wert auf gleichstellungsorientierte Inhalte im Rahmen der Lehramtsausbildung. Migration, sexuelle Vielfalt oder die Gleichstellung von Männern und Frauen sind Themen, die im außercurricularen Zertifikatsprogramm „LehramtPLUS“ im Workshop- oder Vortragsformat thematisiert werden. Dieses Zertifikatsprogramm soll fortgeführt und durch weitere gleichstellungsorientierte Inhalte ausgebaut werden. Das ZLB wird sich um die Fortführung des vom ZLB im Jahr 2020 eingeworbenen Drittmittelprojekts „LehrkräftePLUS“ bewerben, da in diesem Projekt gleichstellungsorientierte Inhalte und eine gesellschaftsdienliche sowie humanistische Orientierung vereint werden. Zudem ist das ZLB der Universität Siegen Projektpartner im Programm „DiversiTeach“, ein landesweites Programm des Netzwerks Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW, welches durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen (MKW) im Zeitraum zwischen Oktober 2021 und Februar 2023 gefördert wird. Ziel von „DiversiTeach“ ist es, migrationspädagogische Inhalte im Lehramtsstudium zu fördern und zu vertiefen. Dazu werden zum einen studienbezogene Veranstaltungen in Form einer Begleitung des Eignungs- und Orientierungspraktikums angeboten. Zum anderen werden für alle Lehramtsstudierenden extracurriculare Veranstaltungen wie Vorträge, Workshops oder Exkursionen organisiert. Das ZLB strebt an, auch diese Maßnahme, die durch externe Mittel finanziert wird, fortzuführen.

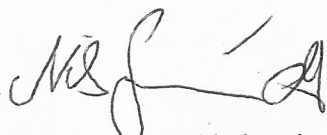
In den Jahresgesprächen zur Personalentwicklung soll verstärkt die berufliche (Weiter-)Entwicklung von Mitarbeiter*innen, insbesondere im administrativ-technischen Bereich, durch die jeweiligen Vorgesetzten zentraler Gegenstand sein. Mitarbeiter*innen werden in der Regel ausdrücklich nach ihren Vorstellungen für eine berufliche Weiterqualifizierung befragt und ggf. motiviert. Sie werden über die Stellenentwicklung und Qualifizierungsmöglichkeiten, soweit diese der*dem Vorgesetzten bekannt sind, im Einzelnen informiert. Auf individuellen Wunsch wird die Möglichkeit einer persönlichen Weiterentwicklung erörtert.

So sollen Führungskräfte zu Themen der Gleichstellung bzw. des Gender Mainstreaming, der Antidiskriminierung, Intersektionalität sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Führungskräfteentwicklung durch Fortbildungsangebote verstärkt sensibilisiert werden.

Das ZLB will die genannten Maßnahmen weiterentwickeln und ausbauen. Ziel ist ein integriertes Gesamtkonzept, das zielgruppenspezifische Diversitätsmaßnahmen sowie einen expliziten Intersektionalitätsansatz beinhaltet.

4. GELTUNGSDAUER DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von 5 Jahren und gilt für den Zeitraum von 2022 bis 2027.



Prof. Dr. Nils Goldschmidt
Direktor



Dr. Nadja Ratzka
Geschäftsführung