

# Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans gem. § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW der Universitätsverwaltung der Universität Siegen

## 1. PRÄAMBEL

Im Rahmen der Maßnahmen zur Gleichstellung an der Universität Siegen wird aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 15.12.2016 nachstehender dezentraler Gleichstellungsplan für die Universitätsverwaltung erlassen.

Dieser Gleichstellungsplan dient der Ergänzung und Konkretisierung des Rahmenplans zur Gleichstellung vom 23. Januar 2002 und 26. August 2002. Er ist ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung der Dienststelle. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Rektorat und Senat verabschiedeten im Sommersemester 2009 erstmals ein Gleichstellungskonzept, in welchem die Universität ihr Selbstverständnis als einer an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierten Hochschule formuliert.

Das Gleichstellungskonzept wurde 2013 fortgeschrieben. Im Mai 2018 erarbeitete die Universität Siegen ein Gleichstellungszukunftskonzept 2018-2023, welches im Rahmen des Antrags auf Teilnahme am Professorinnenprogramm III beim DLR eingereicht wurde.

## 2. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DES PERSONALS

In den Tabellen 1 und 2 geht es um die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Um die Entscheidungskompetenz innerhalb der Organisation sachgerecht abbilden zu können, wurden vertikale Hierarchiestufen eingeführt, die nicht immer bestimmten Eingruppierungen entsprechen. Die „klassischen Laufbahngruppen“ innerhalb der Eingruppierung können also nur bedingt als valide Kriterien für die Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, wenn es um die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen geht. So sind z.B. Stellen von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern an der Universität Siegen derzeit teilweise höher eingruppiert als Positionen mit Führungsaufgaben. Folgende vertikale Hierarchiestufen wurden eingeführt:

- Führung: Kanzler, Dezernentinnen und Dezernenten, Direktorinnen und Direktoren zentraler Einrichtungen. Dies entspricht den Besoldungsgruppen A14/E14 aufwärts.
- Fachleitungen: Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter. Dies entspricht den Besoldungsgruppen A13/E13 bis hin zu A14/E14.
- Ebene der Sachbearbeitung: Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter. Dies schließt die Besoldungsgruppen A9/E9 (GD) bis A13/E13 ein, sofern jene Personen nicht mit Führungsaufgaben betraut sind.
- Personen in Ausbildung.

**Tabelle 1: Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Hierarchiestufen sowie Frauenanteile in Prozent**

		Dez. 1	Dez. 2	Dez. 3	Dez. 4	Dez. 5	Ref. Stud	Andere	Gesamt
Führung (Kanzler*in, Dezernent*innen, Leiter*innen)	Anzahl	7							
	Frauenanteil	29							
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Anzahl	4	2	2	4	8	3	2	25
	Frauenanteil	25	100	100	50	0	67	100	63
Sachbearbeitung	Anzahl	41	22	15	26	103	24	109	340
	Frauenanteil	83	50	67	81	29	83	70	59
Auszubildende	Anzahl	6							
	Frauenanteil	83							

Quelle: Universitätsverwaltung  
Siegen

**Tabelle 2: Nach § 7 LGG NRW geforderte Gleichstellungsquoten in Bezug auf Hierarchiestufen sowie Frauenanteile in Prozent**

		Dez. 1	Dez. 2	Dez. 3	Dez. 4	Dez. 5	Ref. Stud	Andere	Gesamt
Führung (Kanzler*in, Dezernent*innen, Leiter*innen)	Quote	50							
	Frauenanteil	29							
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Quote	50	50	50	50	29	50	50	-
	Frauenanteil	25	100	100	50	0	67	100	63
Sachbearbeitung	Quote	50	50	50	50	50	50	50	-
	Frauenanteil	83	50	67	81	29	83	70	59
Auszubildende	Quote	50							
	Frauenanteil	83							

Quelle: Universitätsverwaltung  
Siegen

## Analyse

Die Tabellen 1 und 2 sind weitestgehend identisch, die Tabelle 2 enthält zusätzlich die quotalen Zahlen. Deshalb bezieht sich die folgende Analyse auf beide Tabellen gleichermaßen:

Zum Erhebungszeitpunkt ist festzustellen, dass der Frauenanteil auf der Führungsebene (Kanzler, Dezernate) mit 29% weiterhin unterhalb der angestrebten Quote liegt.

Auf der Ebene der Fachleitungen wird in 5 von 7 Bereichen ein Frauenanteil von mindestens 50% erreicht; in den Bereichen Dezernat 2, 3 und „andere“ sind es sogar 100%. Dies stellt einen erheblichen Zuwachs dar.

Im Dezernat 5 ist auf Abteilungs- bzw. Teamleitungsebene weiterhin keine Frau vertreten.

Auf Sachbearbeitungsebene überwiegt hingegen die Zahl der weiblichen Beschäftigten in 6 der 7 Bereiche; hier sind lediglich im Dezernat 5 die Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Auch dies ist eine deutliche Verbesserung zum Vorberichtszeitraum.

Der Anteil weiblicher Auszubildender hat sich von 100% zu 83% verändert, was unter Diversitätsaspekten eine Bereicherung darstellt.

Bezugspunkt der Tabelle ist § 7, Abs. 3 LGG NRW. Bezüglich der **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen** an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis wird hier gefordert, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, wenn sie 1. in der höheren Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind und wenn 2. in dieser Entgeltgruppe der Frauenanteil der darunter liegenden Vergleichsgruppe unterschritten wird; § 7 Abs. 2, Satz 2. Diese Regelung soll die Partizipation von Frauen an Leitungs- und Vorgesetztenfunktion stärken. Sie bezieht sich auf die Fälle, in denen eine Auswahlentscheidung getroffen wird (d.h. der tarifrechtliche Höhergruppierungsanspruch durch „Hineinwachsen“ in eine höherwertige Tätigkeit bleibt unberührt). Von der Regelung darf abgewichen werden, sofern in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

**Tabelle 3: Personal nach Laufbahnen und Status der Befristung**

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			in %	Anzahl			in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Höhere Laufbahn	2016	23	11	12	48	46	27	19	59
	2021	25	14	11	56	58	33	25	57
Gehobene Laufbahn	2016	22	14	8	64	106	57	49	54
	2021	30	22	8	73	138	82	56	59
Mittlere Laufbahn	2016	17	15	2	88	86	41	45	48
	2021	21	15	6	71	78	45	33	58
Einfache Laufbahn	2016	7	2	5	29	21	8	13	38
	2021	4	1	3	25	25	8	17	32
Ausbildung Praktikum	2016	5	5	0	100	-	-	-	-
	2021	3	2	1	67	-	-	-	-
Gesamt	2016	74	47	27	64	260	133	127	51
	2021	83	54	29	65	299	168	131	56

## Analyse

In den höheren Laufbahnen ist die Relation von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen von Frauen nahezu identisch.

Anders sieht es in den gehobenen und mittleren Ebenen aus: dort ist der Anteil weiblicher Beschäftigter mit befristeten Arbeitsverträgen mit über 70% deutlich höher als der der männlichen Beschäftigten.

In der einfachen Laufbahn liegt der Frauenanteil sowohl bei den befristeten als auch den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen mit jeweils etwa 30% deutlich unter dem Durchschnitt.

Die Dauer der Ausbildung ist per Gesetz geregelt und damit grundsätzlich befristet angelegt. Sie endet automatisch mit Bestehen der Abschlussprüfung oder bei Nichtbestehen nach dem zweiten Versuch.

Das auch bisher geltende Gebot der Bevorzugung von Frauen bei Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses unter den beiden Rahmenbedingungen 1. gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, 2. Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich wird in § 7, Abs. 2, LGG NRW nach zwei Fallgruppen differenziert:

a) Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer niedrigeren Entgeltgruppe, die im Bereich der BeamtInnen dem vergleichbaren Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht): Frauen sind hier im Falle der Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen; Abs. 1 und Abs. 2, Satz 1 LGG NRW.

b) Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer höheren Entgeltgruppe als der unter a) genannten: Frauen sind hierbei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt einzustellen, wenn sie 1. in dieser höheren Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind und wenn 2. in dieser höheren Entgeltgruppe der Frauenanteil der darunter liegenden Vergleichsgruppe unterschritten wird; § 7 Abs. 2, Satz 2. Diese Regelung soll die Partizipation von Frauen an Leitungs- und Vorgesetztenfunktion stärken.

## 2. ZIELE UND MAßNAHMEN

Die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt zwingt alle Arbeitgeber, neue Wege zu gehen – sei es in der möglichst innovativen Rekrutierung des Personals oder in der attraktiven Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse. Dies ist auch für die Universität Siegen Herausforderung und Ansporn zugleich.

### **Ziel 1: Vereinbarkeit Beruf und Familie durch räumliche und zeitliche Flexibilität**

**Maßnahme:**

Etablierung der Rahmenvereinbarung für Homeoffice und mobiles Arbeiten

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten*

**Verantwortlich:** *Personaldezernat*

### **Ziel 2: Einführung des Feedback- und Entwicklungsdialogs (FED) als Kernbaustein individueller Personalentwicklung**

**Maßnahme:**

Implementierung/Etablierung des FED zur potenzial-, situations- und personengerechten Entwicklung fachlicher, methodischer und persönlicher Kompetenzen

**Zielgruppe:** *Beschäftigte der Universitätsverwaltung, sukzessive Erweiterung auf die Beschäftigten der zentralen Einrichtungen und Fakultäten*

**Verantwortlich:** *Personaldezernat*

### **Ziel 3: Verbesserung/Stärkung interkultureller Handlungskompetenz und internationaler Mobilität**

**Maßnahme:**

Inhouse-Angebot "Zertifikat Internationales", bestehend aus drei Modulen (Sprachkurs, Interkulturelles Training und ERASMUS+ Staff Mobility), jeweils flexibel buchbar

**Zielgruppe:** *Beschäftigte der Universitätsverwaltung*

**Verantwortlich:** *Prorektorat Internationales und Lebenslanges Lernen, Personaldezernat*

### **Ziel 4: Förderung der diskriminierungsfreien, Gender- und Diversity-orientierten Handlungskompetenz**

**Maßnahme:**

Konzeption und Einführung des Zertifikats "Managing Gender & Diversity" und Einbettung in das interne Fortbildungsprogramm

**Zielgruppe:** *Alle Beschäftigten*

**Verantwortlich:** *Gleichstellungsbüro, Zentrum zur Förderung der Hochschullehre*

## 4. GELTUNGSDAUER DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Dieser Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von 5 Jahren und gilt für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2027. Nach zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen (Zwischenevaluation).

## 5. VERABSCHIEDUNG

Der Gleichstellungsplan wird durch den Kanzler der Universität Siegen mit heutigem Datum durch Unterschrift verabschiedet.

Siegen, am 18. Oktober 2022



---

(Kanzler Ulf Richter)