

# Gleichstellungsplan der Zentralen Universitätsverwaltung (incl. Rektorat, Dezernate, Stabsstellen des Rektorats und der Verwaltung)

Berichtszeitraum 1.1.2023 – 31.12.2026

## 1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 1.12.2022

Zum Stichtag 01.12.2022 waren in der zentralen Universitätsverwaltung insgesamt 906 Personen (773,84 VZÄ) beschäftigt. Der Personenkreis umfasst neben den in den sieben Dezernaten beschäftigten Personen auch die hauptamtlichen Mitglieder des Rektorats und deren Mitarbeiter\*innen sowie die Beschäftigten in den Stabsstellen des Rektorats und der Verwaltung.

Für den gesamten Personalbestand liegt der Frauenanteil nach Köpfen bei 54,43% nach Köpfen und bei 49,79% nach VZÄ. Frauen sind demnach häufiger in Teilzeit beschäftigt.

Im Folgenden wird die Personenzahl nach Köpfen der Analyse zugrunde gelegt.

*Tabelle 1: Frauenanteil gesamt*

IST 1.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stellen/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgabe 2026
Köpfe: 54,53% (494) VZÄ: 49,79% (385,33)	siehe Detailanalyse	Frauenanteil bei mind. 50% (Köpfe) halten

Das Rektorat, bestehend aus Rektor, Kanzler und vier Prorektoraten, ist weiterhin paritätisch besetzt.

Aktuell sind drei von sieben Dezernatsleitungen von Frauen besetzt (42,86%). Aufgrund der ungeraden Anzahl der Dezernate ist auch hier von einer paritätischen Besetzung auszugehen.

Betrachtet man alle 52 Führungspositionen (Abteilungs- Dezernats- und Stabsstellenleitungen) sind 27 Stellen von Frauen und 25 von Männern besetzt. Dies entspricht einer Frauenquote von 51,92%.

*Tabelle 2: Frauenanteil (%) in Führungspositionen (nach Köpfen)*

	IST 1.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe)			Prognose der zu besetzenden Stellen/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026
	Männer	Frauen	Frauen- anteil		
Dezernats- leitung	4	3	42,86%	1 Stelle	mindestens Beibehaltung des Frauenanteils von 42,86%, idealerweise Steigerung des Frauenanteils auf 50%
Stabsstellen- leitung	4	6	60%		Frauenanteil bei mind. 50% halten
Abteilungs- leitung	17	18	51,43%		Frauenanteil bei mind. 50% halten
FK gesamt	25	27	51,92%		Frauenanteil bei mind. 50% halten

Zur detaillierten Analyse der Frauenanteile der einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen wurden – aufgrund der teilweise sehr geringen Fallzahlen – zur Ausdifferenzierung folgende Gruppierungen zugrunde gelegt (siehe Tabelle 3):

- Auszubildende
- Einfacher Dienst (e. D.): E3 - E4
- Mittlerer Dienst (m. D.): A6 - A9 m.D., E5 – E9a
- Gehobener Dienst (g. D.): A9 g.D. – A13 g.D., E9b – E12
- Höherer Dienst (h. D.): A13 h.D. – A16, E13 – E15

Innerhalb der Entgeltgruppen des mittleren Dienstes wurde zusätzlich eine Analyse nach Entgeltgruppen vorgenommen (siehe Tabelle 4). Da in der zentralen Universitätsverwaltung keine Wahlgremien vorgesehen sind, erfolgt keine diesbezügliche Darstellung.

Neben dem Gesamt-Frauenanteil in der Verwaltung von 54,43% und dem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis bei den Führungspositionen (51,92%), zeigt auch die Detailanalyse der einzelnen Entgeltgruppen, dass der Frauenanteil – bis auf 3 Bereiche – durchgehend über 50% liegt.

Bei den Bereichen, die keinen ausgeglichenen Frauenanteil vorweisen können, handelt es sich zum einen um die Gruppe der Beamt\*innen im höheren Dienst, hier liegt der Frauenanteil bei 42,11%. Von 18 verbeamteten Personen sind 8 Frauen und 10 Männer.

Die beiden weiteren Bereiche liegen im handwerklich-technischen Bereich des Dezernat 4, Gebäudemanagement. Die Detailanalyse zeigt, dass es sich hier ausschließlich um den Bereich des Tarifpersonals, speziell um die Entgeltgruppen E5 und E7 TV-L, handelt. In der Entgeltgruppe 7 TV-L befinden sich zum großen Teil Handwerker\*innen, z. B. in der Elektrotechnik oder anderen technischen Gewerken. In der Entgeltgruppe 5 TV-L befindet sich die große Gruppe der Hausmeister\*innen, die ebenfalls eine handwerklich-technische Ausbildung benötigen. In den Entgeltgruppen 6, 8 und 9 TV-L des mittleren Dienstes liegt der Frauenanteil bei über 50%.

*Tabelle 3: Frauenanteil (%) nach Gruppen differenziert (nach Köpfen)*

<b>Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2019-2023: Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen</b>				
<b>Beschäftigten- gruppen</b>	<b>IST 1.12.2022</b> Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe)	<b>Prognose</b> der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	<b>Zielvorgaben für 2026</b> (Frauenanteil in % und absoluten Zahlen)	<b>Maßnahme</b>
Auszubildende	Köpfe: 56% (14) VZÄ: 56% (14)	*	*	*
e. D. gesamt	Köpfe: 37,5% (6) VZÄ: 36,4% (5,15)	keine	keine	aufgrund der niedrigen Entgeltgruppe und der geringen Personenzahl sind keine Maßnahmen vorgesehen
m. D. TV-L	Köpfe: 41,92% (153) VZÄ: 37,63% (125,78)	nach Entgeltgruppen differenzierte Analyse siehe Tabelle 4	siehe Tabelle 4	siehe Tabelle 4
m. D. Beamtinnen	Köpfe: 66,67% (6)	*	*	*

	VZÄ: 64,71% (5,5)			
m. D. gesamt	Köpfe: 42,51% (159) VZÄ: 38,30% (131,28)	nach Entgeltgruppen differenzierte Analyse siehe Tabelle 4	siehe Tabelle 4	siehe Tabelle 4
g. D. TV-L	Köpfe: 60,61% (120) VZÄ: 56,53% (95,48)	*	*	*
g. D. Beamtinnen	Köpfe: 58,06% (18) VZÄ: 53,69% (15,07)	*	*	*
g. D. gesamt	Köpfe: 60,26% (138) VZÄ: 56,12% (56,12)	*	*	*
h. D. TV-L	Köpfe: 68,39% (119) VZÄ: 66,32% (93,53)	*	*	*
h. D. Beamtinnen	Köpfe: 42,11% (8) VZÄ: 35,39% (6,17)	eine zu besetzende Stelle	Ziel: 50% (9)	Aktive Rekrutierung
h. D. gesamt	Köpfe: 65,80% (127) VZÄ: 62,95% (99,70)	*	*	*

\*Frauenanteil über 50%

Tabelle 4: Frauenanteil im mittleren Dienst (m. D.) nach Entgeltgruppen differenziert

Beschäftigten- gruppe	IST 1.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 (Frauenanteil in % und absoluten Zahlen)	Maßnahme
E5 TV-L	Köpfe: 21,92% (16) VZÄ: 19,72% (13,93)	4 zu besetzende Stellen aufgrund von Altersaustritten	Köpfe: 24,66% (18)	Aktive Rekrutierung, Personalmarketing- Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote bei den Bewerbungen
E6 TV-L	Köpfe: 69,23% (54) VZÄ: 64,69% (42,52)	*	*	*
E7 TV-L	Köpfe: 3,37% (3) VZÄ 2,57% (2,25)	3 zu besetzende Stellen aufgrund von Altersaustritten	Köpfe: 4,49% (4)	Aktive Rekrutierung, Personalmarketing- Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote bei den Bewerbungen
E8 TV-L	Köpfe: 70,83% (51) VZÄ: 67,75% (42,65)	*	*	*
E9a TV-L	Köpfe: 55,56% (30) VZÄ: 51,53% (24,42)	*	*	*

\*Frauenanteil über 50%

## 2. Voraussichtliche Entwicklung des Personals bis einschl. 2026

Aufgrund von Altersaustritten wird im kommenden Berichtszeitraum eine Führungsposition neu zu besetzen sein, die sich im Bereich des höheren Dienstes befindet.

In der Entgeltgruppe E5 TV-L finden voraussichtlich 4 Altersaustritte im Berichtszeitraum statt, in der Entgeltgruppe E7 TV-L sind es 3 Altersaustritte. Daneben kann es durch gestiegene gesetzliche Anforderungen und die höhere Anzahl der zu betreuenden Gebäude zu zusätzlichen Einstellungen kommen.

### 3. Zielvorgaben für 2026

Grundsätzlich ist das Ziel, die guten Ergebnisse zu halten, d. h. die Frauenanteile, die bisher über 50% liegen, bei mindestens 50% zu halten. Eine vielfältige und ausgewogene Beschäftigtenstruktur ist dabei von besonderem Interesse für die Universitätsverwaltung.

Im Bereich der Beamtinnen des höheren Dienstes ist das Ziel, einen 50%igen Frauenanteil (9 Beamtinnen) zu erreichen.

Da auf dem Arbeitsmarkt nur wenige Frauen in handwerklich-technischen Berufen ausgebildet sind, ist die Entwicklung des Frauenanteils in den Entgeltgruppen E5 und E7 TV-L ein länger dauernder Prozess.

In der Entgeltgruppe 5 TV-L wird angestrebt, mindestens 2 der 4 freiwerdenden Stellen durch Frauen zu besetzen und damit einen Anteil von mindestens 24,66% (18 Frauen) zu erzielen.

In der Entgeltgruppe 7 TV-L wird angestrebt, mindestens 1 von 3 freiwerdenden Stellen durch Frauen zu besetzen und damit einen Anteil von mindestens 4,49% (4 Frauen) zu erreichen.

### 4. Ziele und Maßnahmen

1. Im Bereich der Beamtinnen des höheren Dienstes ist das Ziel, einen 50%igen Frauenanteil (9 Beamtinnen) bis zum Ende des Berichtszeitraums zu erreichen. Da nur eine Stelle durch Altersaustritt frei wird, gilt es, frühzeitig geeignete Bewerberinnen zu identifizieren und auf die zukünftige Stellenbesetzung aufmerksam zu machen (Aktive Rekrutierung). Hierzu arbeitet die Abteilung Personalentwicklung eng mit der Personaldezernentin und dem Kanzler als Leitung der zentralen Universitätsverwaltung zusammen.

2. Im Bereich der Entgeltgruppe 5 TV-L wird angestrebt, mindestens 2 der 4 freiwerdenden Stellen bis zum Ende des Berichtszeitraums durch Frauen zu besetzen und damit einen Anteil von mindestens 24,66% (18 Frauen) zu erzielen. Durch aktive Rekrutierung und Ansprache geeigneter Bewerberinnen soll auch hier das Ziel einer erhöhten Frauenquote erreicht werden. Verantwortlich sind die jeweils zuständigen Personalreferent\*innen der Abteilung Personalentwicklung sowie die Führungskräfte der entsprechenden Abteilungen im Dezernat 4, Gebäudemanagement.

3. In der Entgeltgruppe 7 TV-L wird angestrebt, mindestens 1 von 3 freiwerdenden Stellen bis zum Ende des Berichtszeitraums durch Frauen zu besetzen und damit einen Anteil von mindestens 4,49% (4 Frauen) zu erreichen. In diesem Bereich werden auch jetzt schon alle grundsätzlich geeigneten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Gleichwohl liegen selten weibliche Bewerbungen in diesem Bereich vor. Daher werden zukünftig die Maßnahmen des Personalmarketing für diese Stellen weiter verstärkt. Verantwortlich sind, neben den Führungskräften der Bereiche, der für das Dezernat 4 Gebäudemanagement zuständige Personalreferent der Abteilung Personalentwicklung sowie die Ansprechpartnerin für Personalmarketing der Abteilung Personalentwicklung.

Unabhängig von den o. g. Maßnahmen, werden die bisher erfolgreich durchgeführten allgemeinen Maßnahmen zur Sicherstellung von Chancengerechtigkeit fortgeführt.

Diese werden beispielhaft entsprechend der Ziele des Gleichstellungsrahmenplans erläutert:

## Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, -entwicklung und –planung

Das Ziel des kommenden Berichtszeitraums liegt weiter darin, den Gesamt-Frauenanteil von mindestens 50% zu halten. Auf den Ebenen, in denen der Frauenanteil noch nicht bei 50 % liegt, soll er mittel- bis langfristig erhöht werden. Konkret betrifft dies die Entgeltgruppen 5 und 7 TV-L im mittleren Dienst, sowie den Bereich der Beamtinnen im höheren Dienst.

Grundsätzlich werden die seit 2010 durchgängig genutzten strukturierten Auswahlverfahren weiterhin obligatorisch eingesetzt. Um die hohe Qualität der Personaldiagnostik sicherzustellen, werden regelmäßig Beobachtungsschulungen für Personen, die an Personalauswahlverfahren teilnehmen, angeboten. Die für die Verfahren verantwortlichen Personalreferent\*innen halten ihr Wissen auf dem aktuellen Stand der Forschung und entwickeln die Verfahren stetig weiter. Sie erhalten regelmäßig Schulungen und nutzen die Beratung durch die Ansprechpartnerin für Personaldiagnostik.

Personalmarketing und -rekrutierung sind weiterhin Schwerpunktthemen. Die Weiterentwicklung der Karriereseite steht nach wie vor im Fokus der Maßnahmen. Durch eine gendergerechte (Bild-)Sprache, die Darstellung des Engagements der Universität im Kontext des Diversity-Managements und die Information über Angebote im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sollen Frauen sich verstärkt angesprochen fühlen. Die Bewerberinnenquote in den Auswahlverfahren soll damit erhöht werden.

Da der Frauenanteil in den handwerklich-technisch geprägten Bereichen sehr gering ist, werden diese Stellen grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben.

In den in der Universitätsverwaltung umfassend und verbindlich durchgeführten Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, wird insbesondere auch auf die Bedarfe von Beschäftigten in Teilzeit und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen. Die Gespräche werden regelmäßig evaluiert und entsprechend der Bedarfe angepasst, um die hohe Teilnahmequote weiterhin sicherzustellen.

In der Verwaltung werden regelmäßig Qualifizierungsstellen ausgeschrieben, die es Beschäftigten des mittleren Dienstes ermöglichen, auf Stellen des gehobenen Dienstes zu wechseln und sich entsprechend zu qualifizieren.

## Breite Förderung von Genderkompetenz

Zentral für die Förderung von Chancengerechtigkeit, ist ein Wissen über die relevanten Einflussfaktoren. Daher werden die Führungskräfte der Verwaltung regelmäßig über diverse Aspekte von Chancengerechtigkeit sensibilisiert, informiert und geschult, beispielsweise in der viermal jährlich stattfindenden Dezernent\*innen-Abteilungsleitungs-Runde (DeAl-Runde), in den Seminaren der Führungskräfteentwicklung, durch das Beratungs- und Informationsangebot des Servicebüro Familie als auch durch die für die Verwaltung zuständigen Personalreferent\*innen.

## Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

In Formularen und Veröffentlichungen sowie beim Personalmarketing wird weiterhin auf gendergerechte (Bild-)Sprache geachtet, so dass stereotype Vorstellungen von Berufsbildern, Rollenmodellen oder Hierarchien nicht über Bilder reproduziert werden, sondern dem

entgegengewirkt wird. Der Leitfaden zur Zoom-Etikette, der das Thema Vereinbarkeit integriert, wird weiterhin standardmäßig bei Einladungen zu Seminaren verschickt.

Bei der Auswahl von Trainerinnen und Trainern, die für interne Weiterbildungsveranstaltungen beauftragt werden, wird auf deren Genderkompetenz sowie auf die genderneutrale Gestaltung von Seminarmaterialien geachtet.

#### Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

Die Abteilung Personalentwicklung arbeitet zu diesem Thema eng mit dem Büro für Gleichstellung zusammen. Entsprechende Schulungsangebote werden zur Verfügung gestellt und über das interne Fortbildungsprogramm „WWU Fortbildung“ veröffentlicht.

#### Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten

In der zentralen Verwaltung finden alle verwaltungsinternen regelmäßigen Sitzungen vormittags statt.

### 5. Controlling

Die Verantwortung für das Controlling der Maßnahmen liegt bei der Abteilungsleitung der Personalentwicklung. Es erfolgt eine halbjährliche Rücksprache zum Stand der Maßnahmen und Ziele.

#### Verantwortliche Person(en)

Die Verantwortung für den Gleichstellungsplan der zentralen Universitätsverwaltung liegt bei der Abteilungsleiterin der Personalentwicklung. Diese ist, neben anderen Aufgaben, personalführende Stelle in der Verwaltung. Die Personalreferent\*innen der Abteilung begleiten Maßnahmen der Personalauswahl, -entwicklung und -planung in der Verwaltung und unterstützen die Führungskräfte bei ihren Aufgaben. Dadurch ist sichergestellt, dass gleichstellungsrelevante Maßnahmen schnell und nachhaltig in die Praxis umgesetzt werden können.



i.A. Nicola Meyer