

Gleichstellungsplan des Zentrums für Lehrerbildung

Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2026

Präambel

Das Zentrum für Lehrerbildung (ZfL) fühlt sich den von der WWU aufgestellten Statuten zur Chancengleichheit und zur Gender Equality verpflichtet. In diesem Kontext nutzt das ZfL die zur Verfügung stehenden Instrumente, um die unterschiedlichen Lebensrealitäten der Mitarbeiter*innen angemessen zu berücksichtigen. Der Gleichstellungsplan des ZfL soll mit diesem Dokument fortgeschrieben werden.

Bestandsaufnahme

Das ZfL beschäftigt 22 Mitarbeiter*innen, davon 16 Mitarbeiterinnen und 6 Mitarbeiter. Darüber hinaus sind zudem 6 studentische Hilfskräfte und ein Auszubildender beschäftigt (Stand: 01.12.2022). Von den hauptamtlichen Mitarbeiter/innen arbeiten 6 Personen in Teilzeit, davon 5 Frauen und 1 Mann.

Mit Blick auf die Führungskräfte ergibt sich ein Verhältnis von 3 zu 2 (Wissenschaftliche Leiterin, stv. Geschäftsführerin/Abteilungsleiterin und Abteilungsleiterin; stv. wissenschaftlicher Leiter, Geschäftsführer).

Analyse der Beschäftigtenstruktur und Prognose

Das ZfL erfüllt aufgrund seiner Personalstruktur mit einem hohen Frauenanteil bereits heute die Vorgaben des Gesetzes über die Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW. Da bis auf zwei Stellen alle Positionen unbefristet sind, wird diese Situation voraussichtlich dauerhaft stabil sein. Im Übrigen spiegelt die Zahl der Frauen im ZfL auch die Situation in Schulen sowie in vielen anderen Bildungs- und Beratungseinrichtungen wider.

Bei der Besetzung von Stellen wurde und wird weiterhin auf die Gleichstellung geachtet. Dies gilt auch für die jeweils turnusmäßig neu zu besetzenden Stellen für Abordnungen von Lehrerinnen und Lehrern an die Universität.

Zielvorgaben und konkreter Aktionsplan

Mit Blick auf den hohen Frauenanteil des ZfL kann auf grundsätzliche Maßnahmen zur Frauenförderung verzichtet werden. Vielmehr sind individuelle Maßnahmen, beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Anpassung an sich verändernde Lebenssituationen wichtig, um die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und weiter zu steigern. Dazu wurden bereits in der Vergangenheit die folgenden Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, die nunmehr weitergeführt werden sollen:

1. Familienfreundliche Arbeitszeiten

Für alle Mitarbeiter*innen werden im Rahmen der Arbeitszeitregelungen (Flexible Arbeitszeit) und mit Blick auf die betrieblichen Belange bei Bedarf individuell zugeschnittene Arbeitszeiten vereinbart.

2. Fortbildungsmaßnahmen

Fortbildungen zur beruflichen und/oder persönlichen Weiterentwicklung können und sollen

von jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin regelmäßig wahrgenommen werden. Als Richtschnur gilt: Pro Jahr soll jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin eine Fortbildung durchführen. Das ZfL unterstützt diese nach Möglichkeit mit bis zu 100 Euro pro Person und Jahr. Es wird angestrebt, dass mindestens 10 Mitarbeiter/innen pro Jahr an einer Fortbildung teilnehmen.

3. **Mobiler Arbeitsort**

Das ZfL nimmt an der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeitsort teil und ermöglicht hiermit den Mitarbeiter/innen die Erbringung der Arbeit auch vom Home Office aus.

4. **Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Aufgrund der Personalstruktur ist es notwendig, auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders Rücksicht zu nehmen, insbesondere über die Anpassung der Arbeitszeiten.

20.02.2023

Dr. Martin Jungwirth, Geschäftsführer

Dr. Claudia Bendick, stv. Geschäftsführerin

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme
Beschäftigtengruppen				
Professuren				
W3/ C4				
W2/ C3				
W1				
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ				
A13 aZ				
A14 aD				
A13 aD				
E15 aZ				
E14 aZ				
E13 az				
E15 aD				
E14 aD	1 Kopf, 100% Köpfe, 1 VZÄ, 100 % VZA	1 Kopf, 100% Köpfe, 1 VZA, 100 % VZÄ	voraussichtlich gleichbleibend	keine
E13 aD	3 Köpfe, 75 % Köpfe, 2 VZÄ, 80% VZÄ	3 Köpfe, 75 % Köpfe, 2 VZÄ, 80% VZÄ		
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)				
mit Promotion (Postdocs)				
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	4 Köpfe, 66,67% Köpfe, 3 VZÄ, 63,64% VZÄ	4 Köpfe, 66,67% Köpfe 3 VZÄ, 63,64% VZÄ	voraussichtlich gleichbleibend	keine
TV-L E9b - E12				
TV-L E13 - E15	6 Köpfe, 66,67% Köpfe, 4,93 VZÄ, 62,17% VZÄ	6 Köpfe, 66,67% Köpfe 4,93 VZÄ, 62,17% VZÄ	voraussichtlich gleichbleibend	keine
davon mit BA-Abschluss				
davon mit MA-Abschluss				
davon mit Promotion				
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK/WHF			voraussichtlich gleichbleibend	
SHK/ SHB		6 Köpfe, 100 % Köpfe, 3 VZÄ 100 % VZÄ		
Auszubildende				