



# Bericht

der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten  
im Zentrum für Lehrerbildung

für die Zeit vom 18. Oktober 2018 bis 16. Oktober 2020

von Annika Rating, Ursula Reuschenbach und  
Elena Thiede



## **Der gesetzliche Auftrag**

Mit Inkrafttreten des neuen Hochschulgesetzes (HG) zum 01. Oktober 2014 ist das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten (Fachbereichen) gestärkt worden. Hier heißt es:

*"Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin." (§24 Abs. 3).*

An der UDE werden dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowohl an allen Fakultäten sowie den zentralen Einrichtungen gewählt.

Die Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und zweier Vertreterinnen erfolgte in der 1. Frauenvollversammlung des Zentrums für Lehrerbildung (ZLB) am 16. Oktober 2018 in Anwesenheit der Gäste Frau Professorin Dr. Christine Heil und Elke Währisch-Große. Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wurde Ursula Reuschenbach (Statusgruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen) gewählt, ihre beiden Vertreterinnen sind Annika Rating (Statusgruppe Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung) und Elena Thiede (Statusgruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen).

## **Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten**

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen bei der Umsetzung der UDE-weiten Gleichstellungsstrategie und setzen eigene Impulse durch zielgruppenangepasste Projekte und Aktionen. Sie sind Ansprechpartnerinnen für die Studierenden und Beschäftigten ihrer Fakultät/ihrer Organisationseinheit in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten. Sie werden von den weiblichen Mitgliedern ihrer Fakultät/ihrer Organisationseinheit für die Amtszeit von zwei Jahren gewählt.

## **Ziele und Tätigkeitsschwerpunkte des ZLB-Gleichstellungsteams**

Der vorliegende Bericht gibt Auskunft darüber, welche Aufgaben und Maßnahmen im Bereich der dezentralen Gleichstellung im obengenannten Zeitraum im ZLB durchgeführt wurden, welche Herausforderungen immer noch bestehen und welche selbstgesteckten Ziele das Gleichstellungsteam im ZLB bereits erreichen konnte.

### **Ziele**

Die Gleichstellungsbeauftragten im ZLB verstehen sich unter dem Leitgedanken der Förderung der Geschlechterdemokratie und Vielfalt durch Anerkennung von Diversität und Perspektivenvielfalt auf der Basis gleicher Rechte und Möglichkeiten als Ansprechpartnerinnen und Beraterinnen für alle Mitarbeiter\*innen in Gleichstellungsfragen .

Als Aufgaben sieht das Gleichstellungsteam:

- Aufgreifen gleichstellungsrelevanter Themen und Fragestellungen,

- Mitwirkung bei der Fortschreibung des Frauenförderplans des ZLB,
- Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie / persönlicher Lebenssituation und Beruf / wissenschaftlicher Karriere,
- Unterstützung und Förderung frauenspezifischer Themen in Lehre, Forschung und Praxis,
- Begleitung und Unterstützung gleichstellungsrelevanter struktureller Prozesse an der UDE,
- Beratung von Mitarbeiter\*innen und Studierenden in gleichstellungsrelevanten Fragen und individuellen Problemsituationen
- Bereitstellung von Informationen zum Thema Gleichstellung.

## **Tätigkeitsschwerpunkte des ZLB-Gleichstellungsteams im oben genannten Zeitraum**

- **World Café im ZLB**

Mit der Zielsetzung, Schwerpunkthemen für die Gleichstellungsarbeit im ZLB zu identifizieren, fand am 14. Mai 2019 im Rahmen eines World Cafés ein Austausch aller ZLB-Mitarbeiter\*innen zu gleichstellungsrelevanten Themen im ZLB statt. Erste Themen, zu denen ein weiterer Austausch und Absprachen gewünscht wurden, waren:

- *gendergerechte Sprache,*
- *Arbeitsorganisation/alternative Arbeitsmodelle*
- *und Personalentwicklung.*

- **ZLB verständigt sich auf Richtlinie zur gendergerechten Sprache**

Sprache schafft Bewusstsein, daher ist es den Mitarbeiter\*innen im ZLB ein wichtiges Anliegen, in offiziellen Dokumenten und Webpräsenzen alle Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten sprachlich abzubilden.

In einem Workshop, der auf Einladung des ZLB-Gleichstellungsteams am 12. November 2019 stattfand, verständigten sich die Mitarbeiter\*innen und die Leitung des ZLB auf die grundsätzliche Verwendung einer genderneutralen Sprache und Schreibweise. Falls dies nicht möglich ist, wird der Genderstar (\*) benutzt. Der Genderstar bringt sowohl weibliche und männliche als auch nicht-binäre Geschlechtsidentitäten zum Ausdruck.

Der ZLB-Leitfaden zu Rechtschreibung und Schreibweisen wurde daraufhin in Absprache mit den zuständigen Stellen der UDE entsprechend angepasst und umgesetzt. Die im ZLB-Leitfaden festgelegte Regelung gilt so lange, bis es einen einheitlichen Leitfaden zur gendergerechten Schreibweise der UDE gibt.

- **Mobiles-Eltern-Kind-Büro im Zentrum für Lehrerbildung**

Die Gründe für den Ausfall eines geplanten Kinder-Betreuungsarrangements sind so vielfältig, wie ihr Auftreten plötzlich ist. Ein mobiles Eltern-Kind-Büro kann dabei helfen, Beruf und Familie leichter miteinander zu vereinbaren.

Durch die Initiative des Gleichstellungsteams konnte im Dezember 2019 allen Mitarbeiter\*innen des ZLB ein mobiles Eltern-Kind-Büro zur Verfügung gestellt werden. In einer Rollbox befinden sich diverse Spielsachen, Steckdosenschutz, Desinfektionsmittel und vieles mehr. Der Inhalt der Box ist ausgerichtet auf Kinder unterschiedlicher Altersgruppen. Die mobile Box ist flexibel auf dem gesamten Campus einsetzbar und erleichtert den Umgang mit Engpässen in Betreuungssituationen. Die Box kann jederzeit von Mitarbeiter\*innen des ZLB ausgeliehen werden. Die Anschaffung der mobilen Box wurde mit Mitteln der zentralen Gleichstellung unterstützt. Es gibt ebenso die Möglichkeit, Räumlichkeiten für eine Betreuungssituation als Eltern-Kind-Büro zu nutzen. Mit diesem Angebot möchte das Gleichstellungsteam dazu beitragen, dass das ZLB und die UDE ein noch familienfreundlicherer Studien- und Arbeitsort werden.

▪ **Arbeiten im coronabedingten „Homeoffice“**

Am 28. Mai 2020 hat das dezentrale Gleichstellungsteam des ZLB eine Befragung zum mobilen Arbeiten in Coronazeiten gestartet. Ziel war es, zum einen herauszufinden, wie Mitarbeiter\*innen das Arbeiten im reduzierten Regelbetrieb erleben und zum anderen zu analysieren, wo in Zukunft Bedarfe und Verbesserungspotentiale im Bereich des flexiblen und mobilen Arbeitens liegen.

Der Begriff „Homeoffice“ bezog sich bei dieser Befragung auf das vom Rektorat empfohlene bzw. gewährte „mobile Arbeiten von zu Hause“ und wird in dieser Bedeutung auch im Folgenden verwandt.

Durch die Befragung ist deutlich geworden, dass die Umstellung auf das mobile Arbeiten von zu Hause für viele Mitarbeiter\*innen, ohne größere Probleme möglich war, es in einigen Bereichen aber noch Optimierungsbedarfe gibt. Kritisch gesehen, wird der Mangel an sozialen Kontakten im Homeoffice, der auf Dauer zu einer Belastung werden kann. Ebenso lassen sich ein kreativer Austausch und der Transfer von Ideen und Wissen nicht vollständig ins Digitale verlagern.

Signifikant ist der Wunsch nach ein bis zwei Tagen Homeoffice in der Woche. Verfolgt man die aktuelle politische und gesellschaftliche Diskussion zu mobilem Arbeiten, lässt sich vermuten, dass sich, angestoßen durch die coronabedingten Auflagen, aber auch durch die zunehmende Digitalisierung am Arbeitsplatz, hybride Arbeitsmodelle zwischen Präsenzarbeit und Homeoffice entwickeln werden. Durch sie lassen sich die Vorzüge von individueller Autonomie und Flexibilität und die des sozialen Austauschs in Präsenz am Arbeitsplatz vereinen.

Das setzt eine gute technische Ausstattung, geeignete Räumlichkeiten, regelmäßige Team-Meetings, eine klare Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben, eine gesicherte Kinderbetreuung und ein gutes Selbst- und Zeitmanagement voraus. Für die Zeit nach der Pandemie stellt sich die Frage: Wie geht es mit dem Thema „Homeoffice/flexible Arbeitsplatzmodelle im ZLB“ weiter?

Wir werden uns in Zukunft im ZLB intensiver mit der Umsetzung flexibler Arbeitsplatzmodelle für alle Mitarbeiter\*innen befassen und prüfen wie sich diese mit den uniweiten Entwicklungen und gesetzlichen Vorgaben vereinbaren lassen.

In der 2. Frauenvollversammlung am 17. November 2020 wurde der Wunsch geäußert, eine Follow-Up-Befragung zum Homeoffice (wie im Mai 2020) durchzuführen. Eine erneute Befragung wird auf Ende Januar 2021 terminiert. Der Fokus soll auf Veränderungen in der Wahrnehmung und Umsetzung des Homeoffice nach fast 11 Monaten mobilen Arbeitens von zu Hause liegen und die Einstellung zu flexiblen Arbeitsplatzmodellen vergleichend beleuchten.

▪ **Befassung mit weiteren Themen und Aufgaben im Rahmen der Gleichstellungsarbeit im Zeitraum vom 18. Oktober 2018 bis 16. Oktober 2020**

- Einrichtung einer eigenen Website in der ZLB-Domain (Januar 2019) mit regelmäßigen Beiträgen im Gleichstellungsblog
- Regelmäßige anlassbezogene Treffen des dezentralen Gleichstellungsteams des ZLB (seit März 2020 in digitaler Form)
- Regelmäßige Teilnahme an Treffen aller dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE
- Teilnahme am Runden Tisch Diversity
- Teilnahme am Runden Tisch Mutterschutz
- Einrichtung eines Gleichstellungsbriefkastens (V15 D-Gang) für Beratungswünsche, Tipps, Anregungen (seit 17. Mai 2019)
- Beratende Funktion bei der Erstellung des Frauenförderplans des ZLB
- Vernetzung und Austauschtreffen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des ABZ, weiterer zentraler Einrichtungen und der Fakultäten
- Teilnahme am „Auditverfahren familiengerechte Hochschule“, Oktober 2019
- Teilnahme an den Auswahlgesprächen zu Stellenbesetzungen

## **Fazit und Ausblick**

Im Rückblick auf 24 Monate Gleichstellungsarbeit im ZLB kann das Gleichstellungsteam resümieren, dass es gelungen ist, von Beginn an als Team zügig gemeinsame Ziele und Vorgehensweisen in den Blick genommen zu haben. Die Umsetzung von gewünschten Themen aus dem World Café, die Teilnahme an Austauschtreffen und Gremienversammlungen sowie die Einrichtung eines mobilen Eltern-Kind-Büros zeigen die aktive Mitgestaltung an gleichstellungsrelevanten Frage- und Aufgabestellungen in der UDE. Ein weiterer erforderlicher Schritt in diese Richtung war, Gendersensibilität in offiziellen Dokumenten und Webpräsenzen sprachlich abzubilden (vgl. ZLB-Leitfaden zu Rechtschreibung und Schreibweisen).

Gleichwohl gibt es noch offene Themen, die in den Blick genommen werden müssen und gemeinsam mit allen Mitarbeiter\*innen und der Führungsebene im ZLB bearbeitet werden sollten. Dazu zählen die Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten (Personalentwicklung), alternative Formen flexiblen und ortsmobilen Arbeitens (Homeoffice, mobiles Arbeiten) und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Lebensumständen. Die Frage der Vereinbarkeit von

Betreuungsarbeit und Homeoffice ist gerade in Coronazeiten für viele Mitarbeiter\*innen eine enorme Herausforderung, die unweigerlich eine besondere Belastung für Erziehungsberechtigte und Menschen mit Pflegeverantwortung darstellt.

Da eine Neuwahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zurzeit nicht durchführbar ist, haben sich Ursula Reuschenbach und Annika Rating bereit erklärt, bis auf Weiteres im Amt zu bleiben. Im Rahmen der Frauenvollversammlung am 17. November 2020 wurde das Team per Akklamation bestätigt. Elena Thiede hat das ZLB aufgrund ihres Vorbereitungsdienstes verlassen und ist nicht länger Teil des Gleichstellungsteams. Die Kolleginnen danken ihr für ihre konstruktive und engagierte Mitarbeit.

Das Gleichstellungsteam bedankt sich ebenso bei allen Mitarbeiter\*innen für ihr Vertrauen und die Unterstützung während der bisherigen Amtszeit und treibt die Gleichstellung und Chancengleichheit wo notwendig und möglich weiterhin als Querschnittsaufgabe gemeinsam voran. Ebenso stehen die Gleichstellungsbeauftragten jederzeit als Ansprechpartnerinnen für alle individuellen Fragen und Probleme zur Verfügung und unterstützen gerne bei der Lösungsfindung in gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten. Ein Dank geht auch an die studentischen Hilfskräfte, die das Gleichstellungsteam bei ihrer Arbeit unterstützt und entlastet haben.

Dem Ziel von Chancengleichheit und Gleichstellung nähern wir uns nur über den gemeinsamen Diskurs, eine klare, täglich gelebte Haltung und unser Handeln. Das Gleichstellungsteam hofft, mit der Arbeit auch weiterhin gewinnbringende Impulse setzen zu können.

Für das Gleichstellungsteam im ZLB

Ursula Reuschenbach und Annika Rating