

**Gleichstellungsplan der zentralen Betriebseinheit
*Science Support Center***

gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 24.10.2023

Verabschiedet am 05.09.2025 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 05.09.2025 – 04.09.2028

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	
Vorwort.....	
1 Bestandsaufnahme	1
1.1 Beschäftigte der Einrichtung	1
1.1.1 Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	2
1.1.2 Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung	2
1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	3
1.2 Fort- und Weiterbildung	3
1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3
1.4 Personalauswahl- und Stellenbesetzung	4
1.5 Gleichstellung und Diversität in den Angeboten des SSC	4
1.6 Fazit und Prognose.....	5
2 Ziele und Maßnahmen.....	6
2.1 Zielformulierung.....	6
2.2 Gleichstellungsziele und -maßnahmen im SSC	6
2.2.1 Wahl der ersten Gleichstellungsbeauftragten des SSC	6
2.2.2 „Spotlight Gleichstellung & Diversität“ – eine neue Maßnahme im Rahmen des SSC-Teammeetings	7
2.2.3 „Let's talk“ – Frauen im SSC	7
2.2.4 Personalauswahl und Stellenbesetzung: Analyse der Überrepräsentanz von Frauen in (befristeter) Teilzeitbeschäftigung.....	8
2.2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Förderung der Vereinbarkeit von Leben und Beruf	8
2.2.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	9
2.2.7 Fort- und Weiterbildung unter Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten fördern	9
3 Erfolgskontrolle und Bericht.....	10
4 Inkrafttreten	10

Präambel

Das Science Support Center (SSC) legt mit diesem Dokument seinen ersten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2025 bis 2028 vor. In den letzten Jahren stieg die Anzahl der SSC-Mitarbeiter:innen auf über 20 an, sodass die Voraussetzung nach Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG NRW) für einen eigenen Gleichstellungsplan dieser zentralen Betriebseinheit gegeben ist. Der Gleichstellungsplan beruht außerdem auf den Vorgaben des Hochschulgesetzes NRW und orientiert sich an den Maßnahmen des zentralen Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen (UDE) vom 06.05.2022.

Das SSC verwendet in Wort (z. B. in Beratungen und im täglichen Umgang miteinander), Schrift (z. B. auf der Homepage, in Broschüren oder Flyern, bei interner und externer Korrespondenz) und Bildern eine geschlechtergerechte und -inklusive Sprache. Für die Mitarbeiter:innen des SSC ist dies ein wichtiger Bestandteil einer gelebten Gleichstellungspraxis.

Unsere Mission ist es, zur erfolgreichen Weiterentwicklung unserer Universität und ihrer Mitglieder beizutragen. Wir schätzen vielfältige Expertise und Erfahrungen in unserem universitären Arbeitsumfeld und in unserem Team. Diese Vielfalt sichtbar zu machen und Chancengleichheit in der Universität zu fördern, ist uns ein besonderes Anliegen.

Vorwort

Die Geschichte des SSC beginnt im Juli 2008 mit seiner Einrichtung als zentrale Serviceeinrichtung im Forschungsmanagement. Damit wurde die seit der Fusion an beiden Standorten existierende und aus den Vorgängereinheiten in Duisburg und Essen bestehende Abteilung Forschungsförderung und Transfer (FFT) abgelöst. Seit der Gründung ist das Science Support Center direkt dem Rektorat zugeordnet. Das Prorektorat „Forschung & wissenschaftlicher Nachwuchs“ ist formal und dienstrechtlich für das gesamte SSC verantwortlich; fachlich für die Bereiche Forschungsförderung und Nachwuchsförderung. Das Prorektorat „Transfer, Innovationen & Digitalisierung“ ist fachlich für den Bereich Transfer zuständig.

Seit 2008 hat das SSC sich zur zentralen Serviceeinrichtung der UDE im Bereich Forschungsförderung entwickelt. Die zentrale Einrichtung unterstützt Early Career Researchers, Professor:innen, Fakultäten, fakultätsübergreifende Forschungszentren und Profilschwerpunkte sowie alle potentiellen Gründer:innen der UDE. Entsprechend ist das SSC in drei Ressorts untergliedert:

- Forschungsförderung,
- Forschungsnachwuchs (GC Plus) und
- Forschungstransfer (einschl. GUIDE).

Die prioritären Aufgaben der Ressorts umfassen Karriereberatung, die Identifikation von Förderchancen sowie die Förderantragsberatung und Transferaktivitäten. Zudem wirkt das SSC bei der Entwicklung und Umsetzung von strategischen Prioritäten und Zielen des Rektorats mit. Hierzu gehören u. a. die Einwerbung von Drittmittelprojekten, die Mitwirkung an strategischen Konzepten und Begleitung von strategischen Projekten, wie der Exzellenzstrategie, die Förderung von Wissenschaftler:innen aller Karrierephasen sowie die Etablierung der UDE als forschungsstarke, transfer- und gründungsaffine Einrichtung.

Operativ agiert das SSC an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Verwaltung und Rektorat. Es arbeitet kontinuierlich mit verschiedenen Akteur:innen der UDE zusammen, wie z. B. den Dezernaten, dem Justitiariat und dem Gleichstellungsbüro. Daneben bestehen wichtige UDE-externe Kontakte zu Akteur:innen und Einrichtungen aus den Bereichen Forschung, Wirtschaft, Industrie, Gesellschaft und Politik.

Die Relevanz der Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in die Angebote und Aktivitäten des SSC wurde erkannt und an vielen Stellen umgesetzt. Die entsprechenden Integrationsmaßnahmen sind auf Leitungsebene angesiedelt. Entsprechende Kompetenzen zu Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit wurden bereits aufgebaut und werden zunehmend ausgebaut (vgl. Abschnitt 1.5). Der Vereinbarkeit von individuellen Lebenssituationen mit der Arbeit wird große Aufmerksamkeit im besten Sinne von Hedwig Dohms bekanntem Zitat „Schaffen wir Möglichkeiten!“ geschenkt.

Der erste Gleichstellungsplan des SSC

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist partizipativ unter Beteiligung aller Mitarbeiter:innen entstanden. Eine Arbeitsgruppe hat unter regelmäßiger Rückkopplung mit der SSC-Leitung und den SSC-Kolleg:innen Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Die Arbeitsgruppe bestand aus Mitarbeitenden des SSC aller Geschlechter, Ressorts, Altersgruppen und Erfahrungshintergründe.

Zudem hatten alle Mitarbeiter:innen des SSC die Möglichkeit, sich im Rahmen eines World-Cafés und einer anonymen Vorschlagsbox freiwillig in die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans einzubringen.

1 Bestandsaufnahme

Die nachfolgende Bestandsaufnahme zeigt anhand der Personaldaten die Beschäftigungsstruktur des Science Support Centers. Weiterhin thematisiert sie den Anteil von Frauen in den Entgeltstufen der Beschäftigtengruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sowie der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung. Die Auswertung umfasst zudem Informationen über die Anzahl der Voll- und Teilzeitstellen.

Da es sich hierbei um eine erstmalige Bestandsaufnahme zum Stichtag 01.01.2025 handelt, wird die Entwicklung der Beschäftigungsstruktur im Zeitverlauf in diesem Bericht nicht analysiert.

1.1 Beschäftigte der Einrichtung

Die nachfolgende tabellarische Übersicht fasst die Beschäftigungsstruktur des Science Support Centers zusammen.

	Gesamt				davon aktuell in Vollzeit				davon aktuell in Teilzeit			
	g	F.	M.	F. in %	g	F.	M.	F. in %	g	F.	M.	F. in %
Wissen-schaftliche Beschäftigte	23	13	10	55	14	5	9	36	9	8	1	88
Beschäftigte in Technik und Verwal-tung	5	4	1	80	4	3	1	75	1	1	0	100
Gesamt	28	17	11	61	18	8	10	44	10	9	1	90

Tab. 1: Beschäftigungsstruktur des SSC zum Stichtag 01.01.2025; nach Köpfen (g = gesamt, F. = Frauen, M. = Männer).

Das SSC beschäftigt insgesamt 28 Mitarbeiter:innen (Stichtag 01.01.2025). Weibliche Beschäftigte machen einen Anteil von 61 % an der Gesamtzahl der Beschäftigten aus.

Unter den zehn Teilzeitbeschäftigen sind Frauen mit einem Anteil von 90 % deutlich überrepräsentiert. Sieben Teilzeitstellen sind strukturell definiert. Bei den weiteren drei der in Teilzeit besetzten Stellen handelt es sich um 100 %-Stellen, deren Umfang auf Antrag der Beschäftigten temporär reduziert wurde. Entsprechend sind 21 der Stellen im SSC grundsätzlich als 100 %-Stellen besetzt, davon 11 von Frauen und 10 von Männern.

Am SSC sind wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sowie Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung tätig.

- Die wissenschaftliche Mitarbeiter:innen machen mit 23 Personen über 80 % aller SSC-Beschäftigten aus.
- Die Gruppe der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung stellt mit fünf Personen und einem Anteil von knapp 20 % aller SSC-Beschäftigten die kleinere Gruppe dar.

Unterstützt werden die Mitarbeiter:innen durch studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.

1.1.1 Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Tarifl. Eingruppierung	Gesamt			davon in Teilzeit		
	Frauen	Männer	F. in %	Frauen	Männer	F. in %
E15-E14-E13 ¹	13	10	57	8	1	88
davon befristet	1	0	100	0	0	0

Tab. 2: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte des SSC zum Stichtag 01.01.2025; nach Tarifgruppen & Köpfen.

Zusammensetzung

Das wissenschaftliche Personal des SSC umfasst die Leitung der Einrichtung (weiblich) und 22 weitere wissenschaftliche Beschäftigte (weiblich: 57 %), darunter drei Ressortleiter (männlich).

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Vierzehn der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (60 %) üben ihre Tätigkeit in Vollzeit aus, neun Mitarbeiter:innen (40 %) in Teilzeit. Von diesen in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiter:innen sind acht weiblich (88 %).

Dauerhafte vs. befristete Arbeitsverhältnisse

Ein überwiegender Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen steht in einem dauerhaften Arbeitsverhältnis (22 von 23, also 96 %); 12 von 13 Frauen sind unbefristet angestellt, also 92 %. Die Befristung von Arbeitsverträgen stellt eine Ausnahme dar. Zum Stichtag 01.01.2025 ist lediglich eine Stelle mit einer Laufzeitbefristung versehen. Allerdings wurde diese Stelleninhaberin in einem Personalauswahlverfahren im Dezember 2024 für eine durch Weggang einer Mitarbeiterin freigewordene unbefristete Stelle ausgewählt. Die Umsetzung auf diese Stelle ist bis spätestens 01.04.2025 vorgesehen.

Alle wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen des SSC sind Tarifbeschäftigte.

1.1.2 Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung

Tarifl. Eingruppierung	Gesamt			davon in Teilzeit		
	Frauen	Männer	F. in %	Frauen	Männer	F. in %
E13 und E9	4	1	80	1	0	100
davon befristet	0	0	0	0	0	0

Tab. 3: Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung (MTV) des SSC zum Stichtag 01.01.2025.

Alle Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung befinden sich in dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen. 80 % aller MTV-Beschäftigten sind weiblich. Eine Mitarbeiterin in Technik und Verwaltung ist in Teilzeit tätig.

¹ Die zusammenfassende Darstellung der Tarifgruppen E12 bis E15 wurde gewählt, um Rückschlüsse auf individuelle Beschäftigte zu vermeiden.

1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bezeichnung	Gesamt		
	Frauen	Männer	F. in %
Studentische Hilfskräfte	4	2	66
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	0	0	0
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	0	0	0
Gesamt	4	2	66

Tab. 4: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte des SSC nach Studienabschluss zum Stichtag 01.01.2025; nach Köpfen.

Zum Stichtag 01.01.2025 sind insgesamt sechs Hilfskräfte im SSC beschäftigt; mit einem Umfang von 9-19 Stunden/Woche. Die Hilfskräfte übernehmen unterstützende Tätigkeiten im SSC. Der Schwerpunkt liegt auf der Recherche, Aufbereitung und Zusammenstellung von Informationen sowie der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen.

1.2 Fort- und Weiterbildung

Die Wahrnehmung von Fortbildungen steht für alle Mitarbeiter:innen offen und ist von der Leitung ausdrücklich erwünscht. Mit allen Mitarbeitenden werden jährliche Kooperations- und Fördergespräche (KFG) durchgeführt, mit dem Ziel, die Zusammenarbeit zu stärken und die individuelle Arbeitssituation der Mitarbeitenden zu verbessern. Die Gespräche finden in der Regel innerhalb der jeweiligen Ressorts statt. Die SSC-Leitung führt die Gespräche mit den Ressortleitungen durch. Ebenso führt die SSC-Leitung jährlich Gespräche mit allen Mitarbeitenden. Fortbildungen sind ein fester thematischer Bestandteil der KFG und werden, sofern es für die jeweiligen Aufgaben und die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden einen Mehrwert darstellt, gewährt und unterstützt. Gleiches gilt für Weiterbildungen. Gleichwohl war der Informationsstand über diese Möglichkeiten unter den SSC-Beschäftigten in zurückliegenden Zeiten sehr unterschiedlich. Deshalb hat die SSC-Leitung zwei Maßnahmen bereits kurzfristig umgesetzt: Zum einen wurden alle Ressortleitungen im Vorfeld der Durchführung der KFG nochmals auf die Wichtigkeit von Fort- und Weiterbildungsangeboten hingewiesen. Zudem ist die Weitergabe von Informationen über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten mittlerweile Teil des Onboarding-Konzepts des SSC.

Wissenschaftliche Qualifizierungen im Rahmen der Tätigkeit im SSC sind i. d. R. nicht vorgesehen. Mitarbeiter:innen des SSC können den Bedarf nach einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung jedoch z. B. in den KFG bei den Ressortleitungen ansprechen. Im Rahmen der Möglichkeiten des SSC kann diesem Wunsch entgegenkommen werden.

1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Anliegen im SSC und selbstverständliche Praxis. So hat ein großer Teil der Mitarbeiter:innen Care-Aufgaben neben dem Beruf. Durch die von der UDE gegebene Möglichkeit, bis zu 60 % der wöchentlichen Arbeitszeit im Homeoffice leisten zu können, konnte die Arbeit weiter flexibilisiert und in besseren Einklang mit

Betreuungs- und Pflege-Aufgaben gebracht werden. Auf kurzfristige Betreuungsbedarfe, z. B. bei kranken Kindern, wird i. d. R. auf Ressortebene flexibel reagiert. Besprechungen und Veranstaltungen werden, wo immer das SSC Gestaltungsspielraum hat, zu familienfreundlichen Arbeitszeiten durchgeführt und Ferienzeiten werden bei der Planung berücksichtigt.

Die seit der Pandemie eingeführten virtuellen Kommunikationsformate ermöglichen es Personen mit Care-Aufgaben, an Besprechungen teilzunehmen, wenn ein Betreuungsnotfall eine Teilnahme in Präsenz verhindert.

1.4 Personalauswahl- und Stellenbesetzung

Das Thema Chancengleichheit ist selbstverständlicher Bestandteil aller Personalauswahlverfahren. Die Berücksichtigung von Personen aller Geschlechter sowie Personen mit diversen Hintergründen hat in jeder Phase eines Auswahlverfahrens eine hohe Priorität, um Chancengleichheit zu gewährleisten und ein möglichst diverses Team zu gewinnen. Das Instrument der diversitätsorientierten strukturierten Auswahl der Personalverwaltung ist dabei für das SSC handlungsleitend. Aufgrund des höheren Anteils von Frauen in Teilzeitstellen führt die SSC-Leitung Perspektivengespräche mit Mitarbeiterinnen, die aufgrund von Familienaufgaben ihren Stellenanteil reduzieren.

1.5 Gleichstellung und Diversität in den Angeboten des SSC

Durch die Zusammenarbeit mit Hochschulleitung, Verwaltung und Forschenden der gesamten Universität wirkt das SSC als Multiplikator auch auf struktureller Ebene in die eigene Organisation hinein. In allen drei Ressorts gibt es Angebote, die Gleichstellung innerhalb der UDE und z.T. auch darüber hinaus fördern. Im GUIDE im Ressort Forschungstransfer werden regelmäßig Informationsangebote explizit für Gründerinnen angeboten (z. B. GUIDE Women, Female Booster). Dabei stehen die Stärkung der Sichtbarkeit der Gründungsoption für Frauen in ausgewählten Formaten sowie der internationale Austausch zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden der Gründungsförderung und -kultur (an Hochschulen und in der Region) im Vordergrund. Das Ressort Forschungsförderung bietet auf den Webseiten des SSC einen eigenen Bereich mit zahlreichen Angeboten der Fördergeber für Wissenschaftlerinnen. In der EU-Förderberatung findet ein Monitoring der Anträge nach Geschlecht statt. Der Bereich nationale Förderung unterstützt bei der Beantragung des Professorinnenprogramms und achtet auf die Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG.

Dabei arbeitet das Ressort Forschungsförderung eng mit dem Ressort Forschungsnachwuchs (Graduate Center Plus) zusammen, wo 2019 eine Gender-Consulting-Stelle eingerichtet wurde, zu deren Schwerpunkten auch die Karriereberatung von Wissenschaftlerinnen zählt. Neben der Antragsberatung bietet das GC Plus ein überfachliches Workshop-Programm für Promovierende sowie Coaching und Karriereberatung für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs und Junior Faculty an. Jährlich finden mehrere Workshops exklusiv für die Zielgruppe weiblicher Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierekrisen statt. Diese umfassen z. B. Netzwerkstrategien für Doktorandinnen, Career Development for Women in Academia und Selbstpräsentation auf wissenschaftlichen Bühnen. Außerdem organisiert das GC Plus unter dem Dach der Research Academy Ruhr zusätzliche Karriere-, Netzwerk- und Informationsveranstaltungen für Early Career Researchers. Die geistes- und gesellschaftswissenschaftliche Linie des seit vielen Jahren erfolgreichen Programms mentoring³ für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der UA Ruhr wird ebenfalls am GC Plus koordiniert. Alle Beratenden im GC Plus haben

sich am Mannheimer Zentralinstitut für seelische Gesundheit zu „Mental Health First Aider“ ausbilden lassen und können ECR dabei unterstützen, für sich den richtigen Weg zu finden, mit verschiedensten Herausforderungen umzugehen.

Zusätzlich zur Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen wird bei allen Angeboten des SSC zunehmend eine intersektionale Perspektive eingenommen. Zur Schulung und Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen im SSC fand am 08.03.2024 ein durch eine externe Trainerin geleiteter Workshop zu „Diversität & Unconscious Bias“ für das gesamte Team statt.

Bei diesen Aufgaben kooperiert das SSC mit dem Prorektorat für Universitätskultur, Diversität & Internationales, dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung, den Gleichstellungsbeauftragten, dem Familienservicebüro, der Inklusionsbeauftragten, der Antidiskriminierungsbeauftragten, dem Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW und dem International Office (insbesondere dem Welcome Service) an der UDE. Alle SSC-Beschäftigten sind zudem bundesweit vernetzt.

1.6 Fazit und Prognose

Der Frauenanteil unter den Beschäftigten im SSC liegt zum Stichtag 01.01.2025 bei 57 %. Ein relativ hoher Anteil von Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten auffällig. Dieser Punkt wurde erkannt und wird zukünftig genauer betrachtet, um auszuschließen, dass eine Tätigkeit in Teilzeit eine strukturelle Benachteiligung von Frauen darstellt.

Prävention und Beratung bei sexualisierter Gewalt ist ein bisher kaum bearbeitetes Thema im SSC. Deshalb sollen auch hier während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans entsprechende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Als eine erste Maßnahme wurde im SSC-Teammeeting bereits auf die neue Antidiskriminierungsrichtlinie sowie die dementsprechend bestellte Antidiskriminierungsbeauftragte der UDE aufmerksam gemacht.

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung von Diversität wird im Science Support Center bereits durch verschiedene Veranstaltungen und Angebote für unterschiedliche Zielgruppen realisiert. Hier finden sich nicht nur Angebote für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, sondern es werden auf Basis der Beratungsanliegen sowie des Veranstaltungsfedbacks kontinuierlich weitere Diversitätsaspekte, wie z. B. soziale und Bildungs-Herkunft, Migrationsgeschichte oder auch Care-Verpflichtung, berücksichtigt. Dabei werden stets alle wissenschaftlichen Karrierephasen in den Blick genommen. Es fällt auf, dass den nach außen gerichteten Aktivitäten des SSC zur Förderung der Gleichstellung sowie der Beschäftigung mit weiteren Diversitäts-Aspekten weniger Maßnahmen gegenüberstehen, die auch eine solche Förderung für die Beschäftigten des SSC ermöglichen. Um mit dem gebotenen Bewusstsein und Sensibilität agieren zu können, wurde der Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenzen unter allen SSC-Mitarbeitenden als wichtiges und kontinuierlich zu verfolgendes Ziel identifiziert. Es soll eine gemeinsame Basis geschaffen und der teaminterne Austausch gefördert werden.

Zur Verbesserung dieser Situation wurden nachfolgend geschilderte Ziele definiert und Maßnahmen entwickelt.

2 Ziele und Maßnahmen

2.1 Zielformulierung

Bevor in Abschnitt 4.2 die konkreten Maßnahmen aufgeführt werden, soll hier zunächst kurz die Entwicklung der Ziele erläutert werden. Das Science Support Center hat in seinem [Leitbild](#) verankert, Vielfalt sichtbar zu machen und Chancengleichheit in der Universität zu fördern. Vor diesem Hintergrund wird eine zielorientierte und strukturierte Weiterverfolgung des bereits begonnenen Weges auf Basis des Gleichstellungsplans und mit Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten angestrebt.

Die Ziele und Maßnahmen wurden aus dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG), der Analyse der Beschäftigtenzahlen (vgl. Abschnitt 1.1) sowie den Anregungen der SSC-Beschäftigten gewonnen und abgeleitet. Letztere wurden am 15.02.2024 im Rahmen eines World Cafés mit der Beteiligung von 20 Personen gesammelt. Hierzu erfolgte nach einem Einblick in die bis dato durchgeföhrte Bestandsaufnahme im Gleichstellungsplan ein moderierter Austausch in wechselnden Gruppen an Thementischen. Im Nachgang hatten Beschäftigte, die nicht teilnehmen konnten und/oder sich anonym äußern wollten, weiterhin die Möglichkeit sich über einen Briefkasten einzubringen. Ein zentrales Ergebnis des World Cafés war der Wunsch nach einem kontinuierlichen Austausch im Team zu Gleichstellungs- und Diversitätsfragen.

Gleichstellung und Diversität werden durch die in diesem Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen gefördert und als Teil der Personalentwicklung und als Führungsaufgabe begriffen. Ziel ist es, die Mitarbeiter:innen des SSC sowohl individuell als auch als Team bestmöglich zu fördern und das Bewusstsein für Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in der Einrichtung weiter zu stärken.

2.2 Gleichstellungsziele und -maßnahmen im SSC

2.2.1 Wahl der ersten Gleichstellungsbeauftragten des SSC

Zur Vorbereitung auf die Wahl der ersten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der UDE auf Einladung des SSC im Rahmen einer digitalen Informationsveranstaltung am 10.06.2024 die weiblichen Beschäftigten des SSC über das Amt von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen und die Formalia der Wahldurchführung informiert sowie Fragen beantwortet.

Anschließend hat die Leitung des SSC die erste Frauenversammlung einberufen, die am 20.06.2024 in Präsenz stattfand. Im Rahmen dieser Frauenvollversammlung wurden die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des SSC und drei Stellvertreterinnen mit Mehrheit gewählt. Alle Gewählten kommen aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Die gewählten Personen wurden am 21.06.2024 durch die Leitung des SSC im Amt bestätigt.

Die SSC-Leitung trägt künftig dafür Sorge, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle relevanten Angelegenheiten erhält und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen relevanten Sitzungen wahrnehmen kann. Sie wird hierzu wie ein Mitglied eingeladen und informiert und nimmt an entsprechenden Sitzungen teil. Die Einschätzung der Relevanz von Informationen für die Gleichstellungsarbeit liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragten im SSC fungieren als individuelle Ansprechpersonen und vermitteln im Bedarfsfall an Kontakte innerhalb der UDE weiter. Dabei ist auch eine kontinuierliche strukturierte Information über derartige Beratungsangebote vorgesehen. Diese Information erfolgt im Rahmen der SSC-Teammeetings oder per E-Mail an alle SSC-Mitarbeiter:innen.

Um den regelmäßigen Austausch zu gewährleisten, finden monatliche Treffen zwischen der SSC-Leitung und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten statt.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden von der SSC-Leitung in ihren Aufgaben unter anderem wie folgt unterstützt:

- bei Bedarf SHK-Stunden zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit,
- Sachmittel zur Durchführung eigener Projekte,
- Bereitstellung einer Internetpräsenz innerhalb der SSC-Website und Verlinkung sowie
- Gewährung gleichstellungsbezogener Weiterbildungsmaßnahmen.

2.2.2 „Spotlight Gleichstellung & Diversität“ – eine neue Maßnahme im Rahmen des SSC-Teammeetings

Die Maßnahme *Spotlight Gleichstellung & Diversität* ist in die monatlich stattfindenden SSC-Teammeetings eingebunden worden. Auf Vorschlag von Teammitgliedern können Personen, die an für das SSC wichtigen Schnittstellen in der UDE arbeiten, zum Kennenlernen und Austausch in die monatlich stattfindenden Teammeetings eingeladen werden. So waren beispielsweise u. a. bereits Mitarbeiter:innen des Sachgebiets Akademische und hochschulpolitische Angelegenheiten aus dem Dezernat Studierendenservice, Akademische und hochschulpolitische Angelegenheiten oder auch der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung als Gäste eingeladen.

Diese Maßnahme wird um den gezielten Austausch zu Gleichstellung und Diversität erweitert. Mindestens einmal im Jahr werden Expert:innen aus unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Bereichen der UDE zu einem Gastbeitrag mit anschließender Diskussionsrunde ins SSC eingeladen. *Spotlight Gleichstellung & Diversität* dient einer fokussierten Beschäftigung z. B. mit den Themen Teilzeitarbeit, Work-Life-Balance, Gesundheit und Arbeitsbelastung am Arbeitsplatz, Geschlechtervielfalt oder Pflege von Angehörigen. Damit wird zugleich die Möglichkeit eröffnet, auch ohne aktuellen Anlass zentrale Ansprechpersonen, wie bspw. Schwerbehindertenbeauftragte, und ihre jeweiligen Beratungsschwerpunkte kennenzulernen.

2.2.3 „Let's talk“ – Frauen im SSC

Diese Maßnahme beinhaltet den kontinuierlichen Austausch aller weiblichen Mitarbeiterinnen im SSC. Das Ziel ist es, in vertraulicher Atmosphäre zu gleichstellungsrelevanten Themen in den Austausch zu kommen. Ausgehend vom individuellen Arbeitsumfeld und Erleben werden konstruktive Vorschläge zur Verbesserung der Kommunikation im gesamten SSC-Team entwickelt, die in den regelmäßigen Team-Aktivitäten, wie bspw. der jährlichen Klausurtagung, Eingang finden.

Let's talk soll zwei- bis dreimal im Jahr durchgeführt werden und sich thematisch am Bedarf der Mitarbeiterinnen ausrichten. Gestartet ist diese Maßnahme am 14.11.2024. Im ersten Treffen

ging es um den Austausch über den Status quo der Gleichstellung von Frauen im SSC. Ein zweites Treffen fand am 13.03.2025 statt.

2.2.4 Personalauswahl und Stellenbesetzung: Analyse der Überrepräsentanz von Frauen in (befristeter) Teilzeitbeschäftigung

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur zeigte keine generelle Unterrepräsentanz von Frauen im SSC (vgl. Abschnitt 1.1). Die SSC-Leitung möchte die identifizierte Überrepräsentanz von Frauen in Teilzeit- und/oder befristeten Beschäftigungen in den Blick nehmen. Entsprechend § 6 Abs. 3 LGG zielen die Maßnahmen des SSC daher vielmehr auf die weiteren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung ab.

Im Zuge dessen strebt das SSC an, im SSC liegende Gründe für die identifizierte Überrepräsentanz von Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf potenzielle strukturelle Benachteiligungen zu eruieren. Allen Bewerber:innen werden bei einer Einstellung die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf und die mögliche Flexibilität dargelegt.

Fragen zu Beschäftigungsmodellen und langfristigen Perspektiven können dazu im Rahmen von jährlich durch die Leitung durchgeführten Einzelgesprächen mit allen SSC-Mitarbeitenden thematisiert werden. Das SSC ist dabei bemüht, Wünsche befristet angestellter Beschäftigter nach einer dauerhaften Perspektive und Anpassungen des Arbeitsvolumens in Teilzeitbeschäftigung, insbesondere bei der Neuorganisation und Neubesetzung von Stellen, zu berücksichtigen.

2.2.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Förderung der Vereinbarkeit von Leben und Beruf

Das SSC orientiert sich am erweiterten Familienbegriff der UDE. Die Förderung von Vereinbarkeit von Leben und Beruf adressiert deshalb:

- Beschäftigte mit Verantwortung für Kinder,
- Beschäftigte, die als „Kompensator:innen“ regelmäßig die Vereinbarkeit für Kolleg:innen unterstützen, indem sie im Team Arbeit kurzfristig übernehmen,
- Beschäftigte mit Verantwortung für hilfsbedürftige Familienangehörige,
- Beschäftigte, die soziale Verantwortung in ihrem privaten Umfeld übernehmen und
- die Förderung der Selbstfürsorge.

Viele Beschäftigte im SSC haben Care-Aufgaben, womit kurzfristige Vertretungen und die zeitlich begrenzte Übernahme von Aufgaben i. d. R. durch Kolleg:innen einhergehen. Das bedeutet jedoch auch einen kurzfristigen Mehraufwand für diese Kompensator:innen, der bei der Förderung von Vereinbarkeit mitgedacht werden muss. Die Kompensator:innen werden bei Bedarf entlastet. Zu möglichen Maßnahmen der Entlastung zählen die kurzfristige Übernahme von Aufgaben durch weitere Personen, zeitnacher Abbau von Mehrarbeitsstunden oder Unterstützung durch Hilfskräfte.

In Bezug auf Care-Verpflichtung und Pflegeverantwortung, z. B. auch für weiter entfernt wohnende Angehörige, werden den Beschäftigten alle Beratungsangebote der UDE, z. B. das Familienservicebüro, bekannt gemacht und auf Wunsch im SSC-Teammeeting vorgestellt. (vgl. Maßnahme 2.2.2).

2.2.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Das SSC duldet keine sexualisierte Diskriminierung und Gewalt aufgrund geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung, weder in verbaler noch in nonverbaler Form. Gemäß der vom Senat der UDE am 03.05.2024 beschlossenen *Antidiskriminierungsrichtlinie* trägt das SSC aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt auch präventiv zu schützen.

Die SSC-Leitung macht diese Richtlinie in seinem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein. Zudem informiert es über die Ansprechpersonen an der UDE, an die sich Personen im Falle von Diskriminierungs- und Gewalterfahrung wenden können, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte und die Antidiskriminierungsbeauftragte.

Die SSC-Leitung und das Gleichstellungsteam des SSC haben sich zum Ziel gesetzt, innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans präventive Maßnahmen zu entwickeln, um sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorzubeugen.

2.2.7 Fort- und Weiterbildung unter Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten fördern

Für den nachhaltigen Auf- und Ausbau von Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz im Team bildete der Workshop Unconscious Bias und Diversität am 08.03.2024 einen wichtigen Auftakt, der mit Schwerpunkt auf Transfer in den Arbeitsalltag fortgesetzt werden wird. Das SSC versteht Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten als wichtige Bausteine sowohl für die individuelle chancengerechte Karriereförderung als auch für die Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz des gesamten Teams.

Das Thema Fort- und Weiterbildung ist bereits ein fester Bestandteil in den jährlichen Mitarbeitendengesprächen mit der SSC-Leitung und den Kooperations- und Fördergesprächen (KFG) innerhalb der Ressorts (vgl. 1.2). Dieses Verständnis soll nun unter Berücksichtigung der folgenden Prämissen zielgerichtet und strukturiert vertieft werden:

- Transparenter Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten für alle SSC-Beschäftigten zur Förderung ihrer Karriere und persönlichen Entwicklung,
- Ausbau der Gleichstellungs- und Diversitätskompetenz aller SSC-Beschäftigten im Rahmen ihrer Aufgaben und zur Förderung der Arbeitskultur,
- Teilnahme der Leitung und Ressortleitungen an Workshops o. ä. zu Führungskompetenz unter Gender-/Diversitätsaspekten,
- Unterstützung der SSC-Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen bei zur Ausübung des Amtes notwendigen Fort- und Weiterbildungen sowie
- Vorstellung der Angebote und Möglichkeiten an der UDE durch einschlägige Gäste, z. B. aus der Personalentwicklung und dem Gleichstellungsbüro, im Rahmen der Teammeetings „Spotlight Gleichstellung & Diversität“ (vgl. Maßnahme 2.2.2).

3 Erfolgskontrolle und Bericht

Die Leitung des Science Support Centers trägt für die Umsetzung des Gleichstellungsplans Sorge. Mittels einer Zwischenevaluation nach spätestens zwei Jahren sowie am Ende der Laufzeit wird dieser evaluiert und das Ergebnis der Evaluation wird der Gleichstellungskommission vorgelegt. In diesem Zuge werden auch mögliche Abweichungen von den Zielvorgaben begründet. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

4 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 05.09.2025 in Kraft. Er gilt für drei Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten des Science Support Centers sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.