

**Gleichstellungsplan für Beschäftigte und Hilfskräfte im
Bielefelder IT-Servicezentrums (BITS) 2022-2024**

Oktober 2021

**GLEICHSTELLUNGSPLAN FÜR BESCHÄFTIGTE UND HILFSKRÄFTE IM
BIELEFELDER IT-SERVICEZENTRUM (BITS)**

Zeitraum: 2022-2024

INHALT

Inhalt	2
1. Präambel.....	3
2. Datenbezogene Bestandsaufnahme mit Zielvorgaben	3
3. Bestandsanalyse und Bilanz	4
4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Massnahmen.....	5
4.1 Führungskräfte und Nachwuchs-Führungskräfte.....	5
4.2 Beschäftigte.....	6
4.3 Auszubildende.....	7
4.4 Hilfskräfte.....	9
5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Massnahmen	9
5.1 Personalentwicklung	9
5.2 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe.....	9
6. Flankierende Dimensionen.....	10
6.1 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	10
6.2 Kultur	11
6.3 Digitalisierung.....	11
6.4 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	11
6.5 Qualitätsmanagement und Evaluation.....	12
7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung.....	12
8. Dezentrale Gleichstellungsarbeit.....	12
9. Bekanntgabe und Gültigkeit	13

1. PRÄAMBEL

Gemäß Gleichstellungsgebot nach Artikel 3 des Grundgesetzes, dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 01.01.2020 sowie weiterer gleichstellungsrelevanter Gesetze ist das Prinzip der Gendergerechtigkeit integraler Bestandteil in der Planung und Durchführung aller personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen des Bielefelder IT-Servicezentrums (BITS). Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan knüpft das BITS direkt an die Forderungen einer demokratischen Geschlechterkultur und der Verwirklichung echter Chancengleichheit an, wie sie im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 15.05.2019 dargelegt sind. Konkret hat sich das Bielefelder IT-Servicezentrum (BITS) dabei zum Ziel gesetzt, den bisher erreichten Frauenanteil in allen Ebenen, insbesondere aber den Leitungsebenen (Abteilungs-, Teamleitung) auszubauen. Die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit soll querschnittlich in den Strukturen erfolgen.

2. DATENBEZOGENE BESTANDSAUFNAHME MIT ZIELVORGABEN

Im Bielefelder IT-Servicezentrum (BITS) hat es seit der Erstellung des letzten Gleichstellungsplans durch neue Bedarfe, Umstrukturierung und Fluktuation ein paar Veränderungen, auch in Bezug auf die Besetzung mit weiblichen Fachkräften gegeben.

Mit Stichtag 30.06.2021 stellt sich das Bild wie folgt dar: Insgesamt sind 110 Personen angestellt, davon drei Beamt*innen. Des Weiteren 11 Auszubildende und 19 Hilfskräfte, wovon 11 Stellen mit Frauen besetzt sind. Daraus ergibt sich im Bereich der Auszubildenden und Hilfskräfte ein Anteil von 36,8 %.

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) – nach Köpfen, vor Umrechnung in VZÄ, Stand: 30.06.2021, <u>BITS</u> <u>Gesamt</u> *				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 30.06.2023 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
A 13 – A 16 unbefr. Vollz.	2 (2)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	-	-	- **
A 13 – A 16 befr. Vollz.	█ (0)	█ (0)	0,0 % (0,0 %)	█	█	100 %**
TV-L 13 – TV-L 15 unbefr. Vollz.	█ (21)	█ (2)	12,5 % (8,6 %)	█	█	25 %
TV-L 13 – TV-L 15 unberfr. Teilz.	█ (0)	█ (0)	16,7 % (0,0 %)	█	█	33,3 %
TV-L 13 – TV-L 15 befr. Vollz.	█ (1)	█ (0)	100 % (0,0 %)	█	█	100 %
TV-L 13 – TV-L 15 befr. Teilz.	█ (0)	█ (3)	0,0 % (100 %)	█	█	100 %
TV-L 9 - TV-L 12 unbefr. Vollz.	14 (31)	0 (4)	0,0 % (11,4 %)	3	3	21,4 %
TV-L 9 – TV-L 12 befr. Vollz.	█ (1)	█ (0)	0,0 % (0,0 %)	█	█	100 %
TV-L 9 – TV-L 12 unbefr. Teilz.	█ (0)	█ (0)	25 % (0 %)	█	█	50 %
TV-L 9 – TV-L 12 befr. Teilz.	█ (0)	█ (0)	100 % (0 %)	█	█	100 %
TV-L 6 – TV-L 8 unbefr. Vollz.	17 (3)	1 (0)	5,6 % (0,0 %)	3	3	22,2 %

TV-L 6 – TV-L 8 befr. Vollz.	█ (0)	█ (0)	100 % (0,0 %)	█	█	100 %
TV-L 6 – TV-L 8 unbefr. Teilz.	0 (0)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	-	-	- **
TV-L 6 – TV-L 8 befr. Teilz.	█ (0)	█ (0)	100 % (0,0 %)	█	█	100 %
Auszubildende	5 (4)	6 (4)	54,5 % (50 %)	4	3	63,6 %
Hilfskräfte	12 (9)	7 (13)	36,8 % (59 %)	8	6	52,6 %
Gesamt	82 (72)	28 (27)	25,5 % (27,2 %)	31	28	38,4 %

* Die Zahlen in Klammern stellen die Beschäftigungsstruktur mit Stand 01.10.2019 dar.

** Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehene Stellen frei werden, sind diese mit 50% Frauen zu besetzen.

3. BESTANDSANALYSE UND BILANZ

Aus der Übersicht der Beschäftigtenstruktur wird deutlich sichtbar, dass im Bereich der Medienberufe ein höherer Frauenanteil erreicht werden kann, da es hier auch eine wesentlich höhere Zahl an Bewerberinnen gibt.

Im Bereich Informatik, Fachinformatiker*in herrscht weiterhin ein deutlicher Überschuss männlicher Arbeitskräfte. Dies zeigt sich sowohl in den Informatik-Studienfächern (18,9 % Studentinnen der Informatik)¹ als auch in den Ausbildungsberufen (8 % weibliche Auszubildende)². Damit liegt der Anteil der weiblichen Studierenden im Informatikbereich sogar noch deutlich unter dem Anteil der weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern insgesamt (hier: 29,1 %)¹.

Im IT-Bereich gibt es, basierend auf den Zahlen der BITKOM aus 12/2019, einen bundesweit geschätzten Mangel von etwa 124.000 Fachkräften (55.000 in 2017, 85.000 in 2018), Tendenz steigend. In Bezug auf weibliche Fachkräfte zeigt die BITKOM-Umfrage, dass nur jede siebte Bewerbung von einer Frau³ ist.

Das BITS steht nach wie vor in harter Konkurrenz zu Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes und der freien Wirtschaft. Letztere bieten, neben höheren Gehältern, auch modernere Arbeitsmittel und stellenweise auch ein wesentlich attraktiveres Arbeitsumfeld. In Zeiten der annähernden Vollbeschäftigung und einer guten wirtschaftlichen Lage zählt der Vorteil des besonders sicheren Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst immer weniger.

Unklar ist welche Auswirkungen die Covid-19-Pandemie mittelfristig auf das Arbeitsumfeld an der Universität haben wird und ob hier möglicherweise die Attraktivität z.B. durch flexiblere Home-Office-Regelungen steigen könnte.

Erschwerend kommt hinzu, dass die derzeitige Bewerberinnenlage im öffentlichen Dienst generell eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils erschwert. Auch wenn hier keine statistischen Daten vorliegen, so zeigt die Erfahrung, dass es kaum weibliche Bewerberinnen auf Stellenausschreibungen im IT-Bereich gibt. Dies deckt sich mit den konkreten Erfahrungen, die das BITS in den letzten Jahren mit Stellenausschreibungen gemacht hat. Mit welchen Maßnahmen und Strategien man diesem Umstand begegnen kann, wird in den folgenden Kapiteln beschrieben.

Die verstärkten Anstrengungen zur Gewinnung von Frauen sind bereits zur Laufzeit des bis 2021 gültigen Gleichstellungsplans für zu besetzende Stellen in Kraft getreten. Bis zum 31.12.2024 scheiden im Zuge der Verrentung bzw. Pensionierung insgesamt 5 Beschäftigte aus dem BITS aus. In 2020 wurde die Verwaltungsleitung mit einer weiblichen Fachkraft neu besetzt. Eine Stelle, in der Abteilung Netze, konnte auf Grund der Bewerbungslage nur mit einer männlichen Fachkraft besetzt werden. Eine Nachbesetzung in der Datenbankadministration war bis zum Zeitpunkt der

¹ <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool>

² https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Broschuere-Informatik.pdf?_blob=publicationFile

³ <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/IT-Fachkraefte-Nur-jeder-siebte-Bewerber-ist-weiblich>

Überarbeitung des Gleichstellungsplans nach gut 8 Monaten nicht erfolgreich. Die verbleibenden 2 Stellen im Bereich Netze sind bis zum Jahr 2023 zu besetzen.

4. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ZIELE – STRATEGIEN – MASSNAHMEN

Neben den reinen Verwaltungstätigkeiten, die über das Sekretariat, die Verwaltungsleitung, die Abteilungsleitungen und die*den Leiter*in abgebildet werden, sind die verbleibenden Tätigkeiten im BITS inkl. der Stabsstellen im IT-Bereich angesiedelt. Die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse ist gekennzeichnet durch einige wenige Beamt*innenstellen, die Mehrzahl der Beschäftigten im BITS sind allerdings Tarifbeschäftigte. Die Leitung ist bemüht für alle Beschäftigungsverhältnisse und quer zu allen Arbeitsbereichen die unterschiedlichen Wege der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen, um so zu einer wirkungsvollen geschlechtergerechten Personalstrategie und Führungskultur zu gelangen.

Grundsätzlich wird das Ziel einer geschlechtergerechten Arbeitskultur verfolgt. Dies soll über die Entwicklung und Einführung geschlechtergerechter Maßnahmen zur Personalentwicklung und -gewinnung erreicht werden. Wie bereits unter Punkt 3 ausgeführt, muss sich der Arbeitsbereich IT allerdings der Herausforderung stellen, dass der Anteil von Frauen eher gering ist. Ziel des BITS ist es deshalb, Frauen gezielt zu gewinnen - sowohl für feste Anstellungen als auch für Ausbildungsplätze - und sie zu halten bzw. zu binden. Des Weiteren sollen Potentiale von Frauen frühzeitig erkannt und systematisch gefördert werden.

Zur professionellen Implementierung von Gleichstellungsaspekten sind „Grundsätze einer geschlechtergerechten und gelungenen Personalstrategie“ für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV-Plan) formuliert worden, die ab sofort auch für das BITS gelten. Diese allgemeinen Grundsätze fokussieren in Übereinstimmung mit der Personalpolitik der Universität Bielefeld das Personalmanagement (vor allem die Personalgewinnung und Personalentwicklung) sowie die Personalstruktur. Darüber hinaus soll die Genderperspektive in alle Entwicklungsprozesse und Projekte der Universität Bielefeld systematisch integriert werden und zielt auch auf ein gendergerechtes Changemanagement ab.

4.1 FÜHRUNGSKRÄFTE UND NACHWUCHS-FÜHRUNGSKRÄFTE

Derzeit gibt es, neben der Gesamtleitung, mit Abteilungs- und Teamleitung zwei weitere Führungsebenen sowie 2 Stabsstellen. Insgesamt teilt sich das Ganze damit in 7 Abteilungsleitungen, 2 Stabsstellen sowie 10 Teamleitungen auf. Von den insgesamt 19 Leitungspositionen sind 5 mit weiblichen Fachkräften besetzt, was aktuell einen Anteil von 26,3 % ergibt. In zwei Abteilungen ist die mit einer weiblichen Fachkraft besetzte Teamleitung auch Vertretung für die Abteilungsleitung. Das sind zwei Abteilungen, in der weibliche Fachkräfte ohnehin stärker vertreten sind als in den anderen Bereichen.

Mit den in diesem Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen soll nicht nur der weibliche Fachkräfteanteil, sondern auch der Führungskräfteanteil über alle Bereiche erhöht werden.

Derzeit gibt es im BITS dafür keinen eigenen Personalentwicklungsplan. Hier ist das Ziel, in enger Abstimmung mit P/O, im Rahmen der uniweiten Personalentwicklungsmaßnahmen Ideen zu entwickeln, systematisch und strukturiert einen generellen Plan zu entwickeln und dabei den besonderen Focus auf die Entwicklung von weiblichen Führungskräften zu legen. Hier soll auch die Grundlage geschaffen werden, heutige Fachkräfte für zukünftige Führungsaufgaben vorzubereiten und weiterzuentwickeln.

4.2 BESCHÄFTIGTE

Medienberufe

Im Bereich der Medienberufe liegt der Anteil weiblicher Fach- und Führungskräfte erfahrungsgemäß in einem Bereich weit über 50%, was auch in zahlreichen Studien und Berichten belegt wird.⁴

Medienberufe finden sich im Wesentlichen in der Abteilung eLearning.Medien wieder. Hier haben wir Stand heute 30 Mitarbeitende, von denen 16 weibliche Fachkräfte (über alle Statusgruppen) sind, womit sich ein Anteil von 53,3 % ergibt.

Damit liegt in diesem Bereich weniger der Focus auf der Suche und dem Aufbau von weiblichen Fach- und Führungskräften als vielmehr auf einer geschlechtergerechten Personalgewinnung und Arbeitskultur sowie Vereinbarkeitsmaßnahmen.

Auch hier orientiert sich das BITS maßgeblich an zentralen Angeboten bzw. Maßnahmen, die im Wesentlichen in der zentralen Rolle von P/O liegen. Hier ist das Ziel, in enger Abstimmung zwischen BITS und P/O, gemeinsam vorhandene Konzepte weiterzuentwickeln und neue Ideen und Projekte auf den Weg zu bringen.

Fachinformatikerinnen

Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre sowie des Wissens um die generelle Marktlage im IT-Bereich strebt das BITS an, seine Anstrengungen für die Gewinnung weiblicher Fachkräfte für offene Stellen zu steigern. Neben bekannten Stellenbörsen wie z. B. StepStone, sollen verstärkt Stellenanzeigen in Jobportalen für Frauen geschaltet werden. Beim Einsatz von Headhunter*innen werden diese dazu angehalten, insbesondere weibliche Fachkräfte anzusprechen. Zudem soll durch die gezielte Ansprache innerhalb und außerhalb der Universität die Anzahl der Bewerberinnen gesteigert werden. So sollen etwa Absolventinnen technischer Studiengänge über offene Stellen im BITS informiert werden. Das soll zum einen über entsprechende Aushänge in den relevanten Fakultäten als auch über Veranstaltungen erfolgen. Außerdem setzt das BITS auf eine enge Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Einrichtungen sowie die Unterstützung durch das Dezernat P/O. Generell soll durch eine engere Zusammenarbeit mit dem Dezernat P/O.5 das Wissen über die richtige Formulierung und Platzierung von Stellenausschreibungen für Frauen erweitert werden.

Des Weiteren befindet sich für die Gewinnung weiblicher Fachkräfte ein Bereich auf der BITS-Webseite im Aufbau. Hierfür hat sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus Mitgliedern der Gleichstellungskommission, der Stabstelle für Außenkommunikation und weiteren BITS-Mitarbeitenden zusammengefunden, um öffentlichkeitswirksame Bausteine zu entwickeln, die gezielt potentielle Bewerberinnen adressieren. Neben Grundsätzen einer geschlechtergerechten Arbeitskultur im BITS befinden sich zudem Profileiten von weiblichen Fachkräften im Aufbau. Zusätzlich sind neue Fotostrecken durch die Auszubildenden der Abteilung eLearning.Medien geplant, um die Arbeitsplätze vordergründig von weiblichen Fachkräften im BITS zu visualisieren. Als Hilfestellung wird in diesem Zusammenhang eine „Handlungsempfehlung für eine diversitätssensible Mediensprache“⁵ der Universität Frankfurt hinzugezogen, um Stereotype in der Bildsprache zu vermeiden.

Eine wesentliche Maßnahme soll auch zukünftig der Aspekt der Vernetzung sowohl intern als auch extern spielen. Im ersten Schritt geht es um die Sondierung von Möglichkeiten und Angeboten innerhalb und außerhalb der Universität. Einrichtungen wie das interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZG) der Universität Bielefeld sollen zum fachlichen Austausch genutzt werden. Mit externen Initiativen wie „komm mach MINT“ des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., webgrrls, haecksen und weitere Blogs und Newsletter wird Kontakt aufgenommen, um zukünftige Vernetzungsmöglichkeiten auszuloten sowie Anregungen zur Verbesserung von Maßnahmen u.a. zur Gewinnung und damit die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen zu steigern. Gleichzeitig werden diese genutzt um Stellenausschreibungen in die Community und

⁴ <https://imblickpunkt.grimme-institut.de/wp/wp-content/uploads/2014/12/IB-Frauen-in-Medienberufen.pdf>

⁵ <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediansprache.pdf>

Netzwerke zu streuen. Weitere Vernetzungsmöglichkeiten über die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) werden ausgelotet. Es existieren bereits Arbeitskreise zum Thema „Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)“, allerdings noch keine speziell für Mitarbeiterinnen in der IT.

Weiterhin soll die Auslegung von Materialien wie Flyern, Broschüren, etc., die vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. kostenlos zur Verfügung gestellt werden, im Bereich der BITS Beratung sowie den Poolräumen und an zentralen Stellen der Universität wie z.B. der Mensa erfolgen.

Über die Vernetzung sollen Frauen aus dem IT Umfeld eingeladen werden, um im Rahmen z.B. von Fachvorträgen auch über die Herausforderung und eigenen Erfahrungen in der IT-Branche zu berichten. Ziel ist einerseits die Sensibilisierung der Fachkräfte und die Steigerung von Genderkompetenzen sowie die Vorbildfunktion für die Frauen, die bereits im BITS tätig sind. Dies unterstützt darüber hinaus den laufenden Kulturwandel im BITS (s.P. 6.2).

Ein besonderes Augenmerk soll zudem auf den Bereich Ausbildung und die Weiterentwicklung und -beschäftigung weiblicher Auszubildender und Fachkräfte gelegt werden (s. Punkt 4.5 - duales Studium).

Auf Frauen und Männer mit Kindern, insbesondere Alleinerziehende, wird im BITS arbeitsorganisatorisch Rücksicht genommen. Dieses geschieht über flexible Arbeitszeiten, Stundenreduzierung und Telearbeitsmöglichkeiten, neue HomeOffice-Regelungen sowie darauf ausgerichtete Aufgaben und Projektarbeit. Da die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s. auch Punkt 6 „Flankierende Dimensionen“) für viele Bewerber*innen ein wichtiges Argument für die Auswahl des Arbeitgebers ist, soll darauf in den Stellenanzeigen sowie Bewerbungsgesprächen verstärkt hingewiesen werden. Darüber hinaus werden auf Wunsch auch Stellenbesetzungen in Teilzeit ermöglicht. Das BITS prüft und nutzt alle erdenklichen Spielräume, um Teilzeitwünschen nachzukommen, auch wenn sich daraus stellen- und aufgabenbezogene Umorganisationen ergeben. Hier wird jeweils der Einzelfall geprüft.

Bei den Beamt*innen ist während der Laufzeit des Gleichstellungsplans mit keiner Fluktuation zu rechnen, so dass hier keine Chance auf eine Erhöhung des Frauenanteils zu erwarten ist. Sollten dennoch unerwartet Stellen frei werden, sollen alle Möglichkeiten genutzt werden, diese mit Frauen zu besetzen.

4.3 AUSZUBILDENDE

In der Regel werden in jedem Jahr zwei Auszubildende für den Ausbildungsberuf Fachinformatiker*in Systemintegration im BITS eingestellt. Grundsätzlich wird das Ziel verfolgt, mindestens die Hälfte mit weiblichen Auszubildenden zu besetzen. In den vergangenen Jahren, belief sich der Anteil an Bewerberinnen auf einem sehr geringen Niveau (2019 = 3 Bewerbungen, 2020 = 3 Bewerbungen, 2021 = 4 Bewerbungen). Trotz der geringen Bewerberinnenzahl können wir erfreulicherweise festhalten, dass wir in den vergangenen Jahren weibliche Auszubildende einstellen konnten und somit pro Lehrjahr eine Gleichstellung von weiblichen und männlichen Auszubildenden erreichen konnten (**2019 = m/w, 2020 = m/w, 2021 = m/m**).

Aktuell laufen erste Gespräche mit den Fakultäten, die Anzahl der Fachinformatiker*innen Ausbildungsplätze im BITS zu erhöhen, um damit perspektivisch den steigenden Bedarf an Fachkräften für die Rolle des/der EDV-Betreuer*innen bedienen zu können. Im Rahmen der Ausbildung sollen die Auszubildenden bereits einen Einblick in die Aufgaben der Fakultäts-IT erhalten.

Im Bereich eLearning/Medien, wird der Ausbildungsberuf Mediengestalter*in mit der Fachrichtung Bild und Ton ausgebildet. Hier liegt eine wesentlich bessere Bewerbungslage zugrunde, so dass die Zahl der weiblichen Auszubildenden auch zukünftig auf hohem Niveau (**2019 = w, 2020 = m/w, 2021 = m/w**) gehalten werden kann.

Um die Zahlen der Bewerberinnen zur Fachinformatikerin Systemintegration zu erhöhen, sollen eine besondere Förderung, Ansprache und Motivation eingesetzt werden. Folgende Maßnahmen lassen sich daraus ableiten:

Teilnahme am Girls' Day

Im Bereich der Auszubildenden beteiligt sich das BITS bereits seit einigen Jahren an der bundesweiten Initiative „Girls' Day“⁶. Mit diesem Angebot will das BITS Schülerinnen einen Einblick in ein Berufsfeld geben, in dem sie unterrepräsentiert sind, da sie dieses im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. Die Erfahrung zeigt, dass sich geschlechtergetrennte Angebote hier bewährt haben, da Mädchen "unter sich" weniger Berührungspunkte mit dem eher technisch geprägten Berufsbild haben. Die Veranstaltungen sind immer rasch ausgebucht, z.T. von Bewerberinnen aus den gleichen Schulen der vorherigen Teilnehmerinnen, nicht zuletzt aufgrund der guten Resonanz bei den Lehrer*innen. Auch die Rückmeldungen der Teilnehmerinnen waren immer durchweg positiv. Hier hat sich in der Corona-Pandemie gezeigt, dass auch virtuelle Veranstaltungen und kooperative Onlineangebote inkl. Videoführungen sehr gut angenommen wurden und zu einer positiven Resonanz geführt haben. So konnten wir in diesem Jahr erstmalig erfolgreich mit insgesamt 12 Teilnehmerinnen den Girls' Day für beide Ausbildungsberufe (Fachinformatikerin, Mediengestalterin) gestalten und durchführen.

Ausbildungsbotschafter*in

Wenn möglich, versucht das BITS seine Auszubildende als Ausbildungsbotschafter*innen in Schulen, auf Berufsmessen (z.B. Startklar, Vocatum) oder zu internen Veranstaltungen (z. B. organisiert durch die Junge Uni: Vorstellung der Ausbildungsberufe für Schüler*innengruppen) zu entsenden. Dafür erhalten sie durch die IHK eine Erstschiene. Insbesondere weibliche Auszubildende sollen für dieses Amt begeistert werden. Auch hier greift wieder die Begründung, dass Mädchen „unter sich“ weniger Berührungspunkte haben und sich eher trauen, über den Ausbildungsberuf zu informieren. Ebenso kann die Ausbildungsbotschafterin eine Art „Vorbildfunktion“ einnehmen und dadurch die Mädchen ermutigen, sich für einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Damit die Mädchen erste praktische Einblicke in die Arbeitswelt des BITS erhalten, wird zudem die Möglichkeit beworben, ein Praktikum durchzuführen. Hier ist aktuell pro Ausbildungsberuf jeweils eine Person bei der IHK angemeldet.

Wenn es gelingt, den weiblichen Nachwuchs früh für eine Ausbildung im BITS zu begeistern, entstehen im Kontext der Gleichstellung auch gute Chancen für die spätere Übernahme der weiblichen Auszubildenden in ein Angestelltenverhältnis. Aktuell laufen erste Gespräche mit einzelnen Fakultäten, die Anzahl der Auszubildenden im BITS zu erhöhen um hier gemeinsam Vakanzen für IT-Fachkräfte bedienen zu können und damit eine weitere Perspektive nach der Ausbildung zu schaffen. Damit wäre ein Verbleib an der Universität gegeben und die Chance besteht, weibliche Fachkräfte langfristig zu binden und weiterzuentwickeln.

Im letzten Gleichstellungsplan wurde das Ziel formuliert einen weiteren Ausbildungsberuf "Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung" ab Q3/2021 aufzubauen und zu etablieren. Bedingt durch Corona Aufwände und den Anforderungen aus dem Aufbau der Medizinischen Fakultät im Bereich der BIS Entwicklung, mussten wir das Ganze noch einmal verschieben. Aktuell gibt es erste Gespräche mit der verantwortlichen Ausbildungsbeauftragten des BITS sowie P/O mit dem Ziel, zu Q3/2022 den ersten Ausbildungsplatz anzubieten.

Sofern sich das dann im ersten Jahr positiv entwickelt und sich als leistbar im Sinne guter Ausbildungsqualität darstellt, soll dieses zu einer kontinuierlichen Maßnahme führen. Mit diesem zusätzlichen Ausbildungsgang wird eine weitere Nachwuchsförderung weiblicher IT-Fachkräfte verknüpft.

⁶ <https://www.girls-day.de/>

Ein weiterer Ausblick ist ein mögliches Angebot eines integrierten dualen Studiums. Diesbezüglich gab es, bedingt durch die Corona-Pandemie, bislang nur zwei erste Gespräche mit P/O. Dieses spezielle Ausbildungsangebot, könnte zu höheren Bewerber*innenzahlen führen.⁷ Ebenso birgt es Potential für die Weiterqualifizierung weiblicher IT-Fachkräfte im BITS oder aus den IT-Bereichen der Fakultäten. Das Ganze ist aktuell noch nicht konkretisiert, soll aber in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes weiter konzeptioniert und umgesetzt werden.

Zudem erfolgt grundsätzlich eine enge Zusammenarbeit mit dem Dezernat P/O im Rahmen von regelmäßigen JourFix Terminen sowie durch das P/O organisierte übergreifende Ausbilder*innentreffen, die u. a. zum Austausch der Bewerbungssituation und der Besprechung daraus abgeleiteter Maßnahmen dienen.

4.4 HILFSKRÄFTE

Im Bereich der Hilfskräfte liegt der Anteil von Frauen im BITS aktuell bei 36,8%. Der Rückgang ist u.a. damit begründet, dass durch den Einsatz von Corona-Sondermitteln für die Jahre 2020 bis Anfang 2022 die Hilfskräfte des TiL-Teams befristete Verträge erhalten haben und damit aus der Statistik für Hilfskräfte rausgefallen sind. Der Rückgang ist also „temporär“ und das angestrebte Niveau über alle Bereiche von mind. 50% oder mehr soll zukünftig wieder erreicht werden. Generell werden Hilfskräfte früh in interne Strukturen eingebunden. So nehmen diese grundsätzlich auch an Veranstaltungen wie Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern, internen Formaten wie dem BITS-Knowledge-Transfer⁸ etc. teil. Außerdem bieten diese Formate die Möglichkeit eigene Fachvorträge beizusteuern. Die Studierenden lernen so bereits vor Abschluss ihres Studiums das BITS und seine Mitarbeiter*innen kennen und erwerben nebenbei Fähigkeiten, die sie für eine spätere Einstellung besonders qualifizieren. Bei frühzeitiger Motivation für eine Tätigkeit im BITS können zudem gezielt Schwerpunkte im Studium gesetzt werden. Gezielte und frühzeitige Stellungsangebote könnten den Anteil weiblicher Bewerberinnen aus diesem Bereich deutlich erhöhen. Zwei Stellen für den Aufbau der Medizinischen Fakultät konnten so in 2021 durch Bewerberinnen besetzt werden, die ursprünglich über WHF-Beschäftigungen im BITS eingestellt wurden.

5. ZIELGRUPPENÜBERGREIFENDE ZIELE – STRATEGIEN – MASSNAHMEN

5.1 PERSONALENTWICKLUNG

Im Rahmen der Umsetzung der Strategie BITS 2025 werden neue Führungsleitlinien erarbeitet, die unter anderem die Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte beinhalten. Erklärtes Ziel ist es, den Anteil der weiblichen Fach- und Führungskräfte zu steigern. Die Führungsleitlinien, sollen in enger Abstimmung mit dem Ziel eines geschlechtergerechten Kulturwandels der Universität und mit den Ergebnissen aus dem „Wir-Projekt“ des Kanzlers synchronisiert werden.

Auch hier gilt, die bereits unter 4.1 Abs. 3 erwähnte Zusammenarbeit mit P/O und der Orientierung an den zentral organisierten Personalentwicklungsmaßnahmen, zur Entwicklung aller Fachkräfte im BITS.

Um die Karrierechancen von Frauen zu erhöhen, soll etwa frühzeitig über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen informiert sowie zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsprogrammen motiviert werden. Zudem weist die Leitung des BITS Frauen rechtzeitig auf entsprechende Weiterbildungs- und Karriereplanungsveranstaltungen hin, die speziell auf sie ausgerichtet sind.

5.2 ETABLIERUNG VON GLEICHSTELLUNG ALS LEITUNGSAUFGABE

⁷ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156916/umfrage/anzahl-der-auszubildenden-in-deutschland-seit-1950/>
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/>

⁸ Diese Veranstaltung richtet sich an in- und externe Interessierte und Referenten. Der BITS-Knowledge-Transfer soll zum einen den berühmten „Blick über den Tellerrand“ fördern, aber auch das Projektgeschäft des BITS vorstellen.

Gleichstellung an der Universität Bielefeld umzusetzen ist in besonderer Weise Aufgabe der Leitungskräfte. Es ist von besonderer Bedeutung, dass alle leitenden Beschäftigten genderkompetent sind und eine proaktive Rolle in der Förderung weiblicher Nachwuchskräfte einnehmen. Bei Neukonzeptionierung der Leitungsentwicklung werden zur Unterstützung dieser Aufgabe explizit Maßnahmen für Frauen zur Übernahme von Leitungspositionen entwickelt.

Um Gleichstellung systematisch in den Strukturen zu verankern und in sämtliche Prozesse zu integrieren ist es notwendig, sich auch ausdrücklich auf die Leitungsebenen zu beziehen. Als ein entscheidender Schlüssel für erfolgreiche Führungsarbeit wird im BITS ein orientierender Rahmen für die Führungsarbeit auf der einen Seite sowie die Stärkung der entsprechenden personenbezogenen Kompetenzen auf der anderen Seite verstanden. Erste Schulungsangebote zu Gender- und Diversitykompetenz für Führungskräfte wurden bereits in 2021 in Anspruch genommen. Es geht also um die Synchronisation von Organisations- und Personalentwicklung. Dies spiegelt sich auch in der Broschüre für alle Mitarbeitenden „*Leitlinien guter Führung*“ wider, in der sich auch auf Genderaspekte bezogen wird. Darüber hinaus ist es ein wichtiges Anliegen, Führungskräften die Universitätskultur zum Umgang mit Familien- und Pflegezeiten zu übermitteln.

Derzeit läuft das „Wir-Projekt“ des Kanzlers, in dem die Inhalte der o.g. Broschüre weiterentwickelt werden und zukünftige Werte und Leitlinien mit Mitarbeiter*innen aus allen Ebenen, gemeinsam erarbeitet werden.

Zu den weiteren Führungsaufgaben gehören neben Perspektivgesprächen auch Personalgewinnung und Fortbildung. Die Definitionen für die Führungskräfte im BITS sind angelehnt an die Ausführungen im MTV-Plan der Universität Bielefeld.

6. FLANKIERENDE DIMENSIONEN

6.1 VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

Neben dem vielfältigen Aufgabenspektrum, welches das BITS als universitäres Rechenzentrum zu bieten hat, zeichnet es sich zudem durch eine Reihe sogenannter „weicher Faktoren“ wie etwa einer sehr flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeit aus. Dazu zählt, dass das BITS unter anderem die Nutzung von Telearbeit sowie den sogenannten bürofreien Arbeitstag unterstützt. Letzterer steht unabhängig von der Telearbeit allen Beschäftigten einmal im Monat zur Verfügung und kann genutzt werden, um dringende Termine, die zeitlich nicht in die Freizeit gelegt werden können, wahrzunehmen.

Dem Wunsch von Beschäftigten, insbesondere Teilzeitkräften, aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit individuell zu regeln, ist gem. § 13 LGG im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Hier hat das BITS bereits gute Erfahrungen gemacht; so werden die verschiedensten Teilzeitmodelle gelebt und auf die Wünsche der Beschäftigten wird, wenn möglich, Rücksicht genommen. Aufstockungswünschen von Teilzeitkräften wird in der Regel entsprochen, wenn Haushaltsstelle/Mittel zur Verfügung stehen, ansonsten wird gemeinsam mit den Beschäftigten nach guten Lösungen gesucht.

Die „gleitende Arbeitszeit“, sowie die alternierende Telearbeit werden als Instrumente für familienfreundliche Arbeitszeitregelungen angesehen. Insbesondere die Corona Zeit hat maßgeblich gezeigt, dass Familie und Beruf in Bezug auf Flexibilität sehr gut in die Abläufe der täglichen Aufgaben und Besprechungen integriert werden kann und damit zu einer hohen Akzeptanz geführt hat. Neue Modelle wie mobiles Arbeiten, die neben alternierender Telearbeit, in Zukunft eine weitere Option bieten können, sollen hier Möglichkeiten für die Mitarbeitenden erhöhen und somit die Zufriedenheit und damit auch die Bindung zur Uni steigern.

Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeitarbeit aus familiären Gründen wird entsprochen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Gemäß den formulierten Grundsätzen sollen Führungskräfte und alle Mitarbeitenden, die an Einstellungsverfahren beteiligt sind, über Kenntnisse der aktuellen Familienpolitik sowie über

Unterstützungsangebote für den Wiedereinstieg nach Eltern-/Pflegezeit für Mitarbeitenden verfügen. Daher ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte für familienfreundliche Regelungen weiterhin anzustreben. Hierzu gibt es im Rahmen der BITS-Leitungsrunden immer wieder entsprechende Austauschformate um einen gesamtheitlichen Umgang mit entsprechenden Lösungen zu gewährleisten. Des Weiteren gibt es einen engen Austausch mit P/O über Möglichkeiten und Angeboten.

6.2 KULTUR

Offenheit, Kommunikation und Transparenz – das BITS legt Wert auf ein gutes kollegiales Umfeld. In einer eigens dafür aufgesetzten Workshopreihe, die sich im Rahmen des Projektes „BITS 2025“ mit dem Thema „Kulturentwicklung“ beschäftigt, wird sich unter anderem mit der Frage auseinandergesetzt, wie Führung künftig aussehen soll und wie durch eine verbesserte Kommunikation der Zusammenhalt untereinander gestärkt werden kann. Ein wichtiger Baustein in diesem Zusammenhang ist auch die Sensibilisierung für die Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen sowie die Vermeidung von Rollenklischees und Stereotypen. Dazu sollen im ersten Schritt Zielgruppenseminare zu Genderkompetenz, Sprache und Formulierung für alle Führungskräfte durchgeführt werden. Im zweiten Schritt sollen dann auch Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter*innen erfolgen, die im Rahmen von Personalgewinnung und Einstellungen beteiligt sind.

Im Rahmen der Kulturentwicklung soll Geschlechtergerechtigkeit als eine feste Säule in den Kontext gesetzt werden, um über Sprache hinaus eine geschlechtergerechte Team- und Führungskultur zu etablieren.

6.3 DIGITALISIERUNG

Durch zunehmende Digitalisierung, die durch die Corona-Pandemie noch einmal zusätzliche Geschwindigkeit aufgenommen hat, verändern sich Prozesse und Strukturen und nehmen immer mehr Raum ein. Hierbei ist es wichtig, immer auch die Gleichstellungsperspektive im Blick zu behalten und Einführungen entsprechend zu prüfen und zu begleiten.

Maßnahmen können z.B. in der geschlechtergerechten Ausgestaltung von Digitalisierungsstrukturen, in der geschlechtergerechten Förderung der Anwendung digitaler Medien und Tools oder in der Berücksichtigung eines möglichen Gender Bias bei der Erhebung und Analyse von Daten bzw. in der Durchführung von Fortbildung und Workshops zu diesem Thema bestehen.

Das BITS als zentraler Dienstleister digitaler Services kann hier einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Gleichstellungsperspektive im Rahmen von Auf- und Ausbau von digitalen Strukturen im Blick zu behalten und zu begleiten. Um das zu gewährleisten sollen alle Mitarbeitenden durch Workshops und Informationsmaterial entsprechend sensibilisiert und befähigt werden.

Ein weiterer wichtiger Baustein im Kontext Digitalisierung ist das Thema Schulung für die entsprechenden Lösungen. Hierzu werden in enger Abstimmung mit P/O Schulungsmaßnahmen erarbeitet und zentral angeboten

Ob und in welcher Form sich das Thema mobiles Arbeiten, egal ob im HomeOffice oder an anderen Orten, in der Zukunft auswirkt, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beantwortet werden. Klar ist aber, durch die Corona-Pandemie hat es Veränderungen gegeben, die in der nahen Zukunft beibehalten werden müssen auch, um die Attraktivität als Arbeitgeberin auszubauen.

6.4 SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Sofern Beschwerden über Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt werden, wird diesen umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle aufzuklären. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den Betroffenen erfolgen. Diesen dürfen keine beruflichen oder sonstigen Nachteile entstehen. Auf die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wird regelmäßig in geeigneter Weise hingewiesen. Das Beratungsangebot der Universität bei Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (durch

Mitarbeiterinnen des Frauennotruf Bielefeld e. V.) bietet eine regelmäßige Beratung in den Räumen der Universität an.

Das BITS wird hier in den Austausch mit der Beratungsstelle gehen um die Leitungskräfte mit relevanten Informationen zu versorgen und auf den Umgang mit entsprechenden Situationen bestmöglich vorzubereiten.

Ein weiterer Aspekt von SDG wird in der Handreiche „Inhaltshinweise zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Thematik im Lehrkontext“⁹ aufgegriffen. Das BITS als Betreiber der eLearning-Plattform der Universität wird mit den Verfassern der Handreiche (der Kommission für studentische Angelegenheiten der LaKof NRW) erörtern, inwieweit die dort genannten Maßnahmen durch Funktionserweiterungen des eLearning-Angebots unterstützt werden können.

6.5 QUALITÄTSMANAGEMENT UND EVALUATION

Für die genannten Maßnahmen ist die Leitung des BITS verantwortlich. Die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission sowie die BITS Leitung treffen sich regelmäßig und überprüfen etwaigen Handlungsbedarf. Belange der Gleichstellung sind zudem regelmäßiger Punkt der Tagesordnung der BITS-Leitungsrunden.

Als Grundlage für die Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplans des BITS dienen u.a. hinreichend differenzierte aktuelle Statistiken, die von der Verwaltung des BITS erstellt und fortgeschrieben werden und zur internen Qualitätskontrolle beitragen.

7. ZUSAMMENFASSUNG DER ZUKÜNFTIGEN WEITERENTWICKLUNG

Eine erste Version des Gleichstellungsplan für das BITS wurde erstmalig Ende 2018 erstellt und mit der Version (02/2020) maßgeblich anhand der „Qualitätsstandards für Struktur und Inhalte von Gleichstellungsplänen an der Universität Bielefeld“ überarbeitet und angepasst. Damit liegt ein Vergleichsdokument vor, auf dessen Basis eine Weiterentwicklung von Maßnahmen abgeleitet werden können. Dieses erfolgt mit der vorliegenden Neufassung ab Ende 2021.

Die im vorliegenden Gleichstellungsplan des BITS aufgeführten Maßnahmen sollen die Arbeit in den kommenden 3 Jahren begleiten und prägen. Schwerpunkte bilden dabei im Wesentlichen der Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung, Umsetzung der Führungsleitlinien, Personalentwicklung für weibliche Fach- und Führungskräfte sowie die interne und externe Vernetzung zum Erfahrungsaustausch und vor allem, um für Frauen in IT Berufen zu werben.

8. DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Für das BITS werden eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Gleichstellungskommission jeweils für die Dauer von 3 Jahren berufen. Erstmals erfolgte das im Jahre 2020.

Der Berufungsvorschlag für die Gleichstellungsbeauftragte erfolgt durch die Mitarbeiterinnen des BITS und bedarf der Unterschrift von mindestens zwei Mitarbeiterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte muss eine Frau sein. Sie ist zugleich Vorsitzende der Gleichstellungskommission des BITS.

Der Gleichstellungskommission gehören vier Mitarbeiter*innen an, die möglichst die unterschiedlichen Statusgruppen und Arbeitsfelder des BITS repräsentieren sollen. Die Mitglieder werden durch die Mitarbeiter*innen des BITS vorgeschlagen; jeder Vorschlag zur Bestellung bedarf der Unterschrift von mindestens zwei Mitarbeiter*innen. Die Gleichstellungskommission ist gemäß § 11 b HG NRW geschlechtsparitätisch zu besetzen. Sie unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte beratend in ihrer Arbeit; Beschlüsse bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

⁹ http://www.lakofnrw.de/download/20210706_HandreicheInhaltshinweise.pdf

Die Vorschläge zur Bestellung für die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden von der Leitung des BITS mit der Bitte um Bestellung an den*die Kanzler*in der Universität Bielefeld weitergeleitet.

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission des BITS sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld sind Ansprechpartner*innen bezüglich aller Angelegenheiten, welche die Belange von Mitarbeiterinnen des BITS betreffen, und hinsichtlich aller Punkte des vorliegenden Plans.

Die Leitung des BITS beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte (und die Gleichstellungskommission) des BITS an sämtlichen Angelegenheiten, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen bzw. betreffen können. Gleichstellungspolitische Arbeit wird als Querschnittsaufgabe betrachtet. Daher fördert das BITS ihre Gleichstellungsbeauftragte sowie die Mitglieder der Gleichstellungskommission auch durch die Möglichkeit zur Teilnahme an themenrelevanten Fortbildungen, Einstellungsverfahren, Kommissionsarbeit, und weiteren relevanten Aktivitäten. Hierfür werden sie entsprechend vom Dienstgeschäft befreit.

Die Gleichstellungsbeauftragte (und die Gleichstellungskommission) wiederum unterstützt (unterstützen) die Leitung des BITS bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Die Pflicht zur Beteiligung des zentralen Gleichstellungsbüros bleibt davon unberührt.

Mit Bestellung der ersten Gleichstellungskommission (GleiKo) wurde die Arbeit aufgenommen, u.a. um die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan zu strukturieren und in eine Roadmap zu überführen. Die GleiKo trifft sich regelmäßig und wird durch die Gleichstellungsbeauftragte des BITS organisiert und vorbereitet. Erste Maßnahmen in Form von internen Workshops sowie erste Vernetzungsaktivitäten sind ebenfalls bereits angelaufen.

9. BEKANNTGABE UND GÜLTIGKEIT

Der vorliegende Gleichstellungsplan wird durch Rundmail im BITS bekannt gegeben sowie auf der Homepage veröffentlicht.

Die Inhalte werden im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen thematisiert und diskutiert.

Der Gleichstellungsplan gilt grundsätzlich für die Dauer von 3 Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit hin geprüft und gegebenenfalls um weitere Aspekte ergänzt. Die diesbezügliche Verantwortung liegt bei der Leitung des BITS.