

Gleichstellungsplan für Beschäftigte, Auszubildende und Hilfskräfte im Bielefelder IT-Servicezentrums (BITS)

01.08.2025 bis 31.07.2028

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

INHALT

Inhalt	2
1. Präambel	3
2. Datenbezogene Bestandsaufnahme mit Zielvorgaben (Tabelle)	3
3. Stärken-Schwächen-Analyse	4
4. Zielgruppenspezifische Maßnahmen	5
4.1 Führungskräfte	5
4.2 Beschäftigte	6
4.3 Auszubildende	7
4.4 Hilfskräfte	8
5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen	9
5.1 Personalentwicklung	9
5.2 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe	9
5.3 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	10
5.4 Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	10
5.6 Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt	11
6. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Evaluation	12
6.1 Qualitätssicherung	12
6.2 Evaluation	12
7. Erarbeitung, Beschluss und Einbindung des Gleichstellungsplans im BITS	12
8. Anhang	12
8.1 Datentabelle des Gleichstellungsplans 2022 – 2025 mit Statusangabe je Zielkategorie	12
8.2 Tabellarische Übersicht und Status der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2022-2025	13

1. PRÄAMBEL

Gemäß Artikel 3 des Grundgesetzes und dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) vom 09.11.1999 ist das Prinzip der Gendergerechtigkeit, die Förderung von Frauen und die Verbesserung der Vereinbarung von Beruf und Familie für Frauen und Männer handlungsleitend bei der Planung und Durchführung aller personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen des Bielefelder IT-Servicezentrums (BITS). Wie in §5 Absatz 10 des LGG gefordert, ist der hier vorliegende Gleichstellungsplan dabei ein wesentliches Steuerungselement. Die im Rahmenplan der Universität, der vom Senat am 13.07.2022 beschlossen wurde und bis zum 31.07.2025 gilt, festgelegten Ziele, Strategien und Maßnahmen werden im Gleichstellungsplan des BITS weiter ausgearbeitet. Hierbei hat sich das BITS zum Ziel gesetzt, den bisher erreichten Frauenanteil in allen Ebenen auszubauen. Verantwortlich für die Umsetzung der im hier vorliegenden Gleichstellungsplan definierten Maßnahmen zur Zielerreichung ist die BITS-Leitung in Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitungen, unterstützt durch die Gleichstellungskommission des BITS.

2. DATENBEZOGENE BESTANDSAUFNAHME MIT ZIELVORGABEN (TABELLE)

Die folgende Tabelle zeigt die aktuelle Beschäftigtenstruktur des BITS (Stand 30.06.2024). Insgesamt sind im BITS inkl. der Auszubildenden 102 Personen, davon zwei Beamt*innen angestellt. Von den 102 Personen sind 18 weiblich, dies entspricht einem Anteil von 18 % (2021: 25 %). Im Bereich der Auszubildenden ist der Anteil weiblicher Beschäftigter mit 33 % deutlich höher. Der Frauenanteil variiert zwischen den einzelnen Abteilungen des BITS stark: In der Verwaltung liegt er bei 100 %, in der Abteilung „eLearning.Medien“ bei 40 %, während er z. B. in der Abteilung „Anwendungsberatung, Support und Kommunikation“ bei 0 % liegt.

Durch altersbedingtes Ausscheiden sind bis 2028 vier Stellen im BITS nachzubeseetzen, davon eine Abteilungsleitung. Angesichts der in Kapitel 3 beschriebenen Arbeitsmarktsituation für weibliche IT-Fachkräfte ist ein realistisches Ziel, zwei dieser Stellen mit Frauen zu besetzen.

	Bestand			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2024	nicht weiblich	weiblich	w in %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
Laufbahngruppen						
Höherer Dienst (A13-A16)	2	0	0			
Gehobener Dienst (A9 – A13)	0	0	0			
Mittlerer Dienst (A6-A9)	0	0	0			

E15						
E14	8	0	0	1		
E13	25	6	19			
E12	8	1	11			
E11	9	1	10	1	1	20
E10	6	1	14			
E9	16	4	20	2	1	25
E8	0	1	100			
E7	0	0	0			
E6	2	0	0			
E5	0	0	0			
E4	0	0	0			
E3	0	0	0			
E2	0	0	0			
Auszubildende	8	4	33	12	6	50
Hilfskräfte (SHK & WHK)	15	9	37	24	12	50
Befristungen						
E13-E15	2	2	50		-	-
E9b-E12	7	2	29		-	-
E6-E9a	0	0	0		-	-
E2-E5	0	0	0		-	-
Summe	84	18	18	16	8	21,5

3. STÄRKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE

Die IT-Berufe sind nach wie vor eine Männerdomäne, auch wenn der Frauenanteil langsam ansteigt. Im Jahr 2022 haben deutschlandweit 72.389 Personen ein Informatik-Studium begonnen. Der Frauenanteil lag mit 24,9 % dicht am Spitzenwert von 25,1 % aus den Jahren 2019 und 2016. Von den 34.385 Absolvent*innen des Jahres 2022 waren 7587 Frauen, was einem Anteil von 22,1 % entspricht. (Quelle: <https://www.komm-mach-mint.de/service/datentool> bzw. <https://www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-studium>)

Bei der Ausbildung „Fachinformatiker*in Systemintegration“ waren im Jahr 2022/2023 (Stichtag 30.09.2022) unter deutschlandweit 9.557 gemeldeten suchenden Personen 516 weiblich, ein Anteil von 5,4 %. Gegenüber dem Jahr 2016/2017 ist der Anteil damit zwar von 3,5 % angewachsen, aber immer noch auf einem niedrigen Niveau. Tatsächlich abgeschlossen wurden 11.145 Ausbildungsverträge, wobei der Frauenanteil mit 7,2 % zwar im Vergleich höher lag, aber absolut gesehen immer noch recht niedrig war. In der Fachrichtung „Anwendungsentwicklung“, die derzeit vom BITS nicht angeboten wird, lag der Frauenanteil unter den Ausbildungsbeginnenden mit 14,0 % etwas höher. (Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de>)

Bei der Ausbildung „Mediengestalter*in Bild und Ton“ ist der Frauenanteil deutlich höher. Im Jahr 2022/2023 (Stichtag 30.09.2022) waren deutschlandweit 2.838 Personen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz, darunter 1.026 Frauen, was einem Anteil von 36,2 % entspricht. (Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de>). Eine Ausbildung im Bereich „Mediengestalter*in“ (alle Fachbereiche) begonnen haben in diesem Zeitraum 3.163 Personen, wobei der Frauenanteil bei 54,2 % lag und auch in den letzten Jahren immer leicht höher war als der Anteil männlicher Anfänger. Das Verhältnis bei den Ausbildungsabschlüssen ist faktisch identisch, d. h. es gab keine geschlechtsbezogenen Unterschiede bei den Ausbildungsabbrüchen. (<https://www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-ausbildung>)

Diese Zahlen spiegeln sich bei Einstellungsverfahren des BITS nur zum Teil wider: Sind Stellen im Bereich „Mediengestaltung“ (Abteilung eLearning/Medien) zu besetzen, entspricht der Anteil an Bewerberinnen ungefähr den oben genannten Verhältnissen. Bei Verfahren in den technisch-informatischen Abteilungen des BITS ist die Bewerbungslage aktuell insgesamt nicht zufriedenstellend. Der Anteil an Bewerberinnen entspricht in der Regel nicht einmal den Werten, die aufgrund der oben genannten Absolvent*innen-Zahlen zu erwarten wären.

Im Berichtszeitraum 2021 bis 2024 hat das BITS insgesamt 28 Stellenausschreibungsverfahren für 20 zu besetzende Stellen durchgeführt. Insgesamt sind auf diese Ausschreibungen 183 Bewerbungen eingegangen, 35 davon waren von Bewerberinnen. Insgesamt konnte eine Stelle mit einer Frau besetzt werden.

Auf dem Arbeitsmarkt steht die Universität bzw. das BITS in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes wie z. B. den Kommunen oder dem Bund. Diese können neben einer höheren Gehaltsstruktur aufgrund anderer Tarifvertragsabschlüsse ihren Arbeitnehmer*innen attraktive Zusatzangebote unterbreiten (Beispiel „Jobrad“). Da sich die Tätigkeitsprofile der IT-Fachkräfte im BITS nicht von denen in der freien Wirtschaft unterscheiden, konkurriert das BITS auch hier mit den lokalen IT-Dienstleistern in OWL. Während die Universität mit der Einführung von „Flexwork“ mit den Angeboten der freien Wirtschaft nach einer freieren Wahl des Arbeitsortes eher mithalten kann, sind jedoch die sich aus dem TV-L ergebenden deutlich niedrigeren Gehälter bei gleicher Tätigkeit ein echter Wettbewerbsnachteil gegenüber der freien Wirtschaft. Aufgrund der hohen Nachfrage für IT-Fachkräfte am Arbeitsmarkt zählt der Vorteil des besonders sicheren Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst immer weniger. Außerdem sind Stellen an der Universität häufig befristet, womit der Aspekt der Planungssicherheit ebenfalls entfällt.

Das BITS stellt sich daher der Aufgabe, sich als interessanter und lohnenswerter Arbeitgeber zu präsentieren. Die Attraktivität insgesamt, aber besonders für Frauen, muss in Stellenausschreibungen und in der Außenkommunikation besser hervorgehoben werden.

4. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE MAßNAHMEN

4.1 FÜHRUNGSKRÄFTE

Derzeit gibt es im BITS, neben der Gesamtleitung mit Abteilungs- und Teamleitung, zwei weitere Führungsebenen sowie 2 Stabsstellen. Insgesamt hat das BITS aktuell 7 Abteilungsleitungen, 2 Stabsstellen sowie 9 Teamleitungen. Von den insgesamt 18 Leitungspositionen sind aktuell 4 mit weiblichen Fachkräften besetzt, was einem Anteil von 22,2 % entspricht.

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

In 2025 ist die Nachbesetzung von zwei Abteilungsleitungen erforderlich, da die bisherige Abteilungsleitung der Abteilung „Desktop-Services“ Ende des Jahres in den Ruhestand geht und die Leitung der Abteilung „elearning.Medien“ derzeit nur kommissarisch besetzt ist. Das Ziel ist es, hier mindestens eine dieser beiden Vakanzen mit einer weiblichen Führungskraft nachzubersetzen.

4.2 BESCHÄFTIGTE

Medienberufe

Medienberufe sind in der Abteilung „eLearning.Medien“ zu finden. Hier hat das BITS (Stand 02/2025) 38 Mitarbeitende (über alle Statusgruppen), von denen 16 weibliche Fachkräfte (über alle Statusgruppen inkl. studentischer Hilfskräfte) sind, womit sich ein Anteil von 40 % ergibt. Negativ in dieser Abteilung zu bewerten ist jedoch der hohe Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen aufgrund befristeter Personalmittel aus Projekten für Studium und Lehre.

Die notwendigen Maßnahmen müssen daher darauf abzielen, die bereits erreichte Geschlechterparität zu erhalten. Es wird angestrebt, die bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisse in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu wandeln, wenn mit diesen Beschäftigten verstetigte Services erbracht werden und die hierfür benötigten Personalmittel für das BITS dauerhaft zur Verfügung stehen. Bei zukünftigen befristeten, aus Projektmitteln finanzierten Stellenangeboten, wird weiterhin auf eine geschlechtergerechte Personalgewinnung geachtet. Des Weiteren werden die Angebote der Universität zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Beschäftigten von ihren Führungskräften aktiv unterbreitet.

Hier orientiert sich das BITS an Angeboten und Maßnahmen, die vom Dezernat Personal und Organisation (P/O) verantwortet werden. Das Ziel ist es, in enger Abstimmung zwischen BITS und P/O, gemeinsam vorhandene Konzepte weiterzuentwickeln und neue Ideen umzusetzen.

IT-Berufe

Im Bereich der IT-Berufe in den Abteilungen „Anwendungsberatung, Support und Kommunikation“, „Plattformen & Serverdienste“, „Informationssysteme & Prozessunterstützung“, „Netzwerk & IT-Sicherheit“ sowie „Desktop-Services“ befinden sich unter den insgesamt 95 Mitarbeitenden (über alle Statusgruppen inkl. studentische Hilfskräfte) lediglich 6 weibliche Fachkräfte. Dies entspricht einem Anteil von 6 %.

Aufgrund der weiter oben beschriebenen Erfahrungen der letzten Jahre bei Stellenausschreibungen in den IT-nahen Abteilungen des BITS, muss das BITS weiter versuchen, sich für IT-Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber der Region zu positionieren, um somit auch mehr weibliche Fachkräfte in diesem Bereich gewinnen zu können.

In jeder Stellenausschreibung des BITS erfolgt, entsprechend der Vorgaben von P/O, der Hinweis auf die ausgezeichneten Erfolge der Universität in der Gleichstellungsarbeit und die besondere Familienfreundlichkeit (z. B. die Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren, um Betreuungs- und Pflegetätigkeiten wahrnehmen zu können). Diese Informationen sind allerdings im „Footer“ der Ausschreibung „versteckt“, so dass eine Herausstellung dieser Vorteile im eigentlichen Ausschreibungstext angestrebt wird. Außerdem möchte das BITS schon mit der Form und dem Inhalt

des Ausschreibungstexts verstärkt Bewerberinnen ansprechen. Jede Stellenausschreibung wird zukünftig vor der Veröffentlichung von der Gleichstellungskommission des BITS mit Hilfe von Werkzeugen wie dem „FührMINT Gender Decoder“ (<https://genderdecoder.wi.tum.de/>) auf Formulierungen überprüft, die Frauen von einer Bewerbung abhalten könnten.

Aufgrund der geringen Zahl eingehender Bewerbungen auf IT-Stellenausschreibungen des BITS werden seit mehreren Jahren externe Unternehmen zur Personalgewinnung eingesetzt. Diese werden dazu angehalten, vor allem weibliche IT-Fachkräfte anzusprechen. Darüber hinaus sind mittlerweile viele Beschäftigte des BITS in sozialen „Berufs“-Netzwerken, wie LinkedIn oder XING vertreten. Hierüber können bei Vakanzen gezielt potentielle Bewerberinnen angesprochen werden („Active Sourcing“). Zusätzlich wird der Nutzen von Portalen wie „Women in Tech-Hub“ (<https://wit-h.com/>) oder „herCAREER“ (<https://www.her-career.com/>) evaluiert.

Des Weiteren ist für die Gewinnung weiblicher IT-Fachkräfte ein eigener Bereich auf der BITS-Webseite geplant. Dieser Bereich soll analog zu den „Zusammen gut arbeiten“-Seiten im Karriereportal der Universität aufgebaut werden, d. h. hier werden weibliche Beschäftigte und Auszubildende des BITS mit ihren individuellen Jobgeschichten präsentiert. Als Hilfestellung wird in diesem Zusammenhang eine „Handlungsempfehlung für eine diversitätssensible Mediensprache“ der Universität Frankfurt hinzugezogen, um Stereotype in der Bildsprache zu vermeiden.

4.3 AUSZUBILDENDE

Jedes Jahr werden im BITS jeweils zwei Auszubildende für die Ausbildungsberufe „Fachinformatiker*in Systemintegration“ und „Mediengestalter*in Bild und Ton“ eingestellt. Grundsätzlich wird das Ziel verfolgt, mindestens die Hälfte mit weiblichen Auszubildenden zu besetzen. Aktuell beschäftigt das BITS 12 Auszubildende, darunter befinden sich 3 weibliche Auszubildende. Für den Ausbildungsjahrgang 2025 konnten zwei weibliche Auszubildende für den Ausbildungsberuf der „Mediengestalter*in Bild und Ton“ gewonnen werden.

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BITS zur Erhöhung des Bewerberinnen-Anteils bei Stellenausschreibungen für die Auszubildenden im BITS aufgeführt.

Teilnahme am Girls´Day

Im Bereich der Auszubildendengewinnung beteiligt sich das BITS bereits seit einigen Jahren an der bundesweiten Initiative „Girls´Day“. Mit diesem Angebot will das BITS Schülerinnen einen Einblick in die beiden Berufsfelder „Fachinformatiker*in Systemintegration“ und „Mediengestalter*in Bild und Ton“ geben, in dem sie unterrepräsentiert sind, weil sie diese im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. Die Erfahrung zeigt, dass sich geschlechtergetrennte Angebote hier bewährt haben, da Mädchen „unter sich“ weniger Berührungängste mit einem 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. So konnten wir von 2022 bis 2024 insgesamt über 35 Teilnehmerinnen zum Girls´Day zu den Veranstaltungen für die beiden Ausbildungsberufe begrüßen.

Teilnahme an „Bielefelder Nacht der Berufe“

Seit 2022 findet in Bielefeld die sog. „Bielefelder Nacht der Berufe“ statt, in der Unternehmen und Institutionen ihre Türen für interessierte Jugendliche, Eltern und Lehrkräfte öffnen. Seit 2023 nimmt auch die Universität als Ausbildungsbetrieb an dieser Orientierungsveranstaltung teil. Das BITS ist hierbei stets mit mindestens einem eigenen Stand vertreten, an dem Auszubildende ihre Projekte aus der Fachinformatik und Mediengestaltung präsentieren und die Besucher*innen zum Ausprobieren animieren. Weibliche Interessierte an den Ausbildungsberufen haben hier die Chance, direkt in den Erfahrungsaustausch mit den weiblichen Auszubildenden des BITS zu treten.

Perspektivische Teilnahme an weiteren Veranstaltungen

Für den Berichtszeitraum bis 2028 ist die Teilnahme an weiteren Veranstaltungen geplant, um die Zahl der Bewerber*innen für die Ausbildungsberufe des BITS im Allgemeinen, aber insbesondere auch die Anzahl der Bewerberinnen zu steigern. U.a. ist die Teilnahme an den folgenden Veranstaltungen geplant:

- „MINT-Mitmach-Tag“ am Carl-Miele-Berufskolleg in Gütersloh
- Berufseinstiegsmesse „<perspektive>“ der Universität
- „Bielefelder Digital Day“

Einsatz von Ausbildungsbotschafter*innen an Schulen

Wenn möglich, versucht das BITS seine Auszubildende als Ausbildungsbotschafter*innen in Schulen, auf Berufsmessen (z. B. Startklar, Vocatium) oder zu internen Veranstaltungen (z. B. organisiert durch die Junge Uni: Vorstellung der Ausbildungsberufe für Schüler*innengruppen) zu entsenden. Hierfür erhalten sie durch die IHK eine Ersts Schulung, die Organisation der Termine in den Schulen übernimmt ebenfalls die IHK. Insbesondere weibliche Auszubildende sollen für dieses Amt begeistert werden. Auch hier greift wieder die Begründung, dass Mädchen und junge Frauen „unter sich“ weniger Berührungängste haben und sich in diesem Umfeld eher trauen, sich 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 im BITS zu absolvieren.

4.4 HILFSKRÄFTE

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte werden in fast allen Abteilungen des BITS eingesetzt. Während in 2023 von 30 Hilfskräften 14 weiblich waren, so sind zum Stichtag 30.06.2024 im BITS ebenfalls 30 studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt, allerdings nur noch 10 Hilfskräfte davon sind Frauen, der Anteil liegt daher aktuell bei 33 % (im Vergleich zum letzten Stichtag, dem 30.06.2021: 36,8 %).

Die Fluktuation der Hilfskräfte im Vergleich zu den Beschäftigten ist deutlich höher. Verträge werden auf jährlicher Basis geschlossen, da sich die Lebenssituation der Studierenden häufig ändert (Abschluss des Studiums, Wechsel zu einer anderen Hochschule, Auslandsstudium oder auch Abbruch des Studiums). Daher werden fast jährlich Stellen für Hilfskräfte ausgeschrieben, der Frauenanteil bei den Bewerbungen liegt hier bei ca. 30 %.

Generell werden Hilfskräfte in interne Abteilungsstrukturen und Arbeitsprozesse eingebunden. Sie werden grundsätzlich auch zu internen Veranstaltungen wie Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern eingeladen. 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 Anstellungsangebote 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 UND MAßNAHMEN

5.1 PERSONALENTWICKLUNG

Derzeit gibt es im BITS keinen eigenen Personalentwicklungsplan. Die Verrentung von 4 Beschäftigten des BITS innerhalb der nächsten 4 Jahre erfordert jedoch, in enger Abstimmung mit P/O, aus den uniweiten Personalentwicklungsmaßnahmen einen BITS-eigenen Personalentwicklungsplan zu entwickeln. Ziel muss es sein, die in den kommenden Jahren ihre Ausbildung abschließenden Auszubildenden als Beschäftigte für das BITS zu gewinnen und sie für die Besetzung der freiwerdenden Stellen weiterzuentwickeln. Bei einer geplanten paritätischen Besetzung der Ausbildungsstellen würde sich so der Anteil weiblicher Beschäftigter, insbesondere bei den IT-nahen Abteilungen, automatisch vergrößern.

Als weitere Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Fachinformatiker*innen ist die gezielte Ansprache von Berufswiedereinsteigerinnen, z. B. nach einer längeren Elternzeit, in den sozialen Medien und in den Stellenausschreibungen geplant. Mit einem Angebot entsprechender Schulungs- und Qualifikationsmaßnahmen für diese Zielgruppe erhofft sich das BITS einen Vorteil gegenüber IT-Arbeitgebern der Wirtschaft bei der Gewinnung von Bewerberinnen aus diesem Personenkreis.

5.2 ETABLIERUNG VON GLEICHSTELLUNG ALS LEITUNGSAUFGABE

Als ein entscheidender Schlüssel für erfolgreiche Leitungsarbeit der Führungskräfte des BITS ist ein orientierender Rahmen der BITS-Leitung sowie die Stärkung der entsprechenden personenbezogenen Kompetenzen der Führungskräfte.

Alle Führungskräfte des BITS haben an den Modulen des Führungskräfteentwicklungsprogramm 2022/2023 teilgenommen und an der Entwicklung des gemeinsamen Leitbildes für gute Zusammenarbeit, zu dem auch die Unterstützung des geschlechtergerechten Kulturwandels gehört, mitgewirkt. Die aus dem Leitbild entstandenen Leitsätze für diese Unterstützung, wie die Förderung einer inklusiven Teamkultur und die Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in die Führung einer Abteilung oder eines Teams, werden von den Führungskräften des BITS als Teil ihrer Führungsaufgabe verstanden.

Die Gleichstellungsbeauftragte des BITS nimmt bei die Gleichstellung betreffenden Themen an der wöchentlich stattfindenden Sitzung der Abteilungsleiter*innen und Stabsstellen des BITS teil und kann hier auch eigene Agendapunkte platzieren und beraten lassen.

Im Berichtszeitraum dieses Gleichstellungsplans sind konkrete Fortbildungsmaßnahmen für die Führungskräfte des BITS geplant. Hierzu gehören

- eine Schulung zur Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt, die im Juli 2024 vom Senat der Universität beschlossen wurde
- eine Schulung zu Gender Equality Enabling des Gleichstellungsbüros

Darüber hinaus ist geplant, im engen Austausch mit der Gleichstellungskommission des BITS und dem Gleichstellungsbüro ein Schulungsprogramm für die Führungskräfte des BITS mit dem Fokus auf Gleichstellung in der IT & in der Digitalisierung auf den Weg zu bringen.

5.3 VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

Neben dem vielfältigen Aufgabenspektrum, welches das BITS als universitäres Rechenzentrum zu bieten hat, zeichnet es sich durch sehr flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten aus. Gemäß der seit 2022 bestehenden Dienstvereinbarung „FlexWork“ bietet das BITS seinen Beschäftigten sowohl die regelmäßige als auch situative Nutzung von FlexWork an. Beide Varianten werden abteilungsübergreifend von den Beschäftigten genutzt und sind in den jeweiligen Teamvereinbarungen der Abteilungen verschriftlicht. Es gibt Präsentzeiten in der Betreuung des BITS SPACE, der Hardware-Annahme von MEDiS sowie in der Geräteausleihe und der BITS Beratung. Die Anwesenheitszeiten werden unter den in diesen Bereichen tätigen Beschäftigten abteilungsintern abgestimmt. Für die in der BITS-Beratung tätigen Hilfskräfte gibt es einen wöchentlichen Schichtplan, der die jeweilige Studiumssituation der Studierenden berücksichtigt.

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 unterschiedlichsten Teilzeitmodelle gelebt und den Wünschen der Beschäftigten wird in der Regel entsprochen. Aufstockungswünschen von Teilzeitkräften wird ebenfalls entsprochen, wenn entsprechende Mittel zur Verfügung stehen, ansonsten wird gemeinsam mit den Beschäftigten nach guten Lösungen gesucht.

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

Alle Führungskräfte und alle Mitarbeitenden, die an Einstellungsverfahren des BITS beteiligt sind, müssen über Kenntnisse der aktuellen Familienpolitik sowie über die Unterstützungsangebote der Universität für den Wiedereinstieg nach Eltern-/Pflegezeit für Mitarbeitenden verfügen. Eine Sensibilisierung der Führungskräfte für möglichst familienfreundliche Regelungen der Arbeitszeiten wird von der Leitung des BITS erwartet. Die wöchentlich stattfindenden BITS-Leitungsrunden mit allen Abteilungsleiter*innen und den Stabsstellen bieten einen Rahmen, in dem über Einzelfälle diskutiert und Lösungen, die einerseits familienfreundlich, aber andererseits auch nicht die Verfügbarkeit und Qualität der BITS-Services beeinträchtigen oder andere Beschäftigte des BITS überlasten, beschlossen werden. Des Weiteren gibt es einen engen Austausch mit dem Dezernat P/O über Möglichkeiten und Angebote.

5.4 SEXUALISIERTE BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) ist, wie in der 2024 beschlossenen Richtlinie der Universität beschrieben, an der Universität verboten. Die Beschäftigten des BITS müssen die Inhalte dieser Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt kennen, die Führungskräfte sind daher angehalten, die Existenz dieser Richtlinie und die Einhaltung der darin enthaltenen Regeln in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen, insbesondere bei Neueinstellungen und Hilfskräften zu thematisieren. Parallel dazu wird die Gleichstellungskommission im zweimal jährlich stattfindenden BITS-Treff, an dem alle Beschäftigten

des BITS teilnehmen, regelmäßig über die Inhalte der Richtlinie und insbesondere über Anlaufstellen für Menschen, die SBDG erfahren haben oder Zeugen geworden sind, informieren.

Neben seiner Rolle als Arbeitgeber*in ist das BITS jedoch auch eine zentrale IT-Serviceeinheit für alle Angehörigen der Universität und bietet neben den grundständigen IT-Servern wie das Datennetzwerk, den E-Mail/Kalender-Service oder die Speicherinfrastruktur auch IT-Services in öffentlich zugänglichen Räumlichkeiten an.

Hierzu gehört insbesondere der neu geschaffene und im Oktober 2024 eröffnete BITS SPACE mit den PC-Poolflächen für die Studierenden der Universität. Schon bei der Planung dieser Flächen wurde darauf geachtet, dass es hier keine nicht einsehbaren Bereiche gibt, in denen die vorhandenen oder von den Studierenden mitgebrachten Endgeräte für den unbeobachteten Aufruf pornografischer oder gewaltvoller Inhalte genutzt werden können. Die für die Betreuung des BITS SPACE verantwortlichen Beschäftigten, aber auch alle anderen Beschäftigten des BITS, die zufällig Nutzer*innen auf der PC-Poolfläche bei einer Betrachtung pornografischer oder gewaltvoller Inhalte beobachten, sind angehalten, diese Nutzer*innen sofort anzusprechen und mit Verweis auf die Benutzungsordnung des BITS auf Unterlassung zu ermahnen. Im Wiederholungsfall kann durch eine Führungskraft des BITS ein sofortiger Verweis aus den Räumlichkeiten des BITS SPACE ausgesprochen werden, der in schwerwiegenden Fällen oder Wiederholungsfällen auch in einem vorübergehenden oder dauerhaften Ausschluss von der Nutzung aller IT-Services des BITS enden kann (siehe §5 der Benutzungsordnung des BITS unter <https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bits/ueber-uns/benutzungsordnung/>).

Um allen Beschäftigten des BITS, aber insbesondere den Beschäftigten im BITS SPACE mehr Rechtssicherheit und Handlungsoptionen für den Umgang mit diesen schwierigen Gesprächssituationen zu geben, werden im Berichtszeitraum dieses Gleichstellungsplans Schulungen in Zusammenarbeit mit dem Justizariat, der Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte und dem Gleichstellungsbüro erarbeitet.

In diesem Zusammenhang ist auch geplant, die Benutzungsordnung des BITS an die Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt anzupassen und dort explizit das Verbot der Nutzung der Infrastruktur des BITS für sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt aufzunehmen.

Unterstützt werden soll die Einhaltung der Richtlinie in den neuen, öffentlich zugänglichen Bereichen des BITS auch mit einer Plakataktion, in der auf die in der Richtlinie enthaltenen Regeln, sowie Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu BITS-Personal hingewiesen wird.

5.6 GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN BEZUG AUF GESCHLECHTERVIELFALT

Offenheit, Kommunikation und Transparenz – das BITS legt Wert auf ein gutes kollegiales Umfeld.

Ein wichtiger Baustein in diesem Zusammenhang ist die Sensibilisierung für die Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen in der Kommunikation innerhalb des BITS sowie nach außen an die verschiedenen Zielgruppen des BITS, sowie die Vermeidung von Rollenklischees und Stereotypen. Während im Rahmen der Gleichstellung der Fokus auf die binären Geschlechter „männlich“ und „weiblich“ liegt, setzt sich das BITS für alle Geschlechtsidentitäten ein und möchte über die vom Gesetzgeber festgelegten Geschlechter hinaus sowohl nach innen als auch nach außen Awareness für Diversität und Gender schaffen.

Zielgruppenseminare zu Genderkompetenz, Sprache und Formulierung für alle Beschäftigten sowie Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter*innen, die im Rahmen von Personalgewinnung und

Einstellungen beteiligt sind, sind schon erfolgt aber müssen zukünftig regelmäßig stattfinden, um einerseits diese Kompetenzen bei neuen Beschäftigten und Hilfskräften aufzubauen und andererseits beim Bestandspersonal aufgefrischt zu werden.

Ergänzend sind Vorträge zum Thema „IT und Geschlechtergerechtigkeit“ für die Beschäftigten des BITS geplant.

6. MAßNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND EVALUATION

6.1 QUALITÄTSSICHERUNG

Für die Umsetzung der in diesem Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen ist die Leitung des BITS verantwortlich. Die Leitung benennt Verantwortliche für die Arbeitspakete zu den einzelnen Maßnahmen. Die Dokumentation der einzelnen Aufgaben zu den Arbeitspaketen und sowie ihr jeweiliger Umsetzungsstatus erfolgt im Projektmanagementtool des BITS (Jira). Die Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungskommission treffen sich monatlich mit der BITS Leitung und überprüfen den Umsetzungsstatus der Maßnahmen. Belange der Gleichstellung sind zudem regelmäßiger Punkt der Tagesordnung der BITS-Leitungsrunden.

6.2 EVALUATION

Als Grundlage für die Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplans des BITS dient die aktuelle Dokumentation des Umsetzungsstatus im Projektmanagementtool aber auch Statistiken der BITS-Verwaltung zu den im Berichtszeitraum durchgeführten Stellenausschreibungsverfahren.

7. ERARBEITUNG, BESCHLUSS UND EINBINDUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS IM BITS

Der vorliegende Gleichstellungsplan wird per Rundmail im BITS bekannt gegeben sowie auf der Webseite des BITS 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.

8. ANHANG

8.1 DATENTABELLE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS 2022–2024 MIT STATUSANGABE JE ZIELKATEGORIE

Im Berichtszeitraum hat das BITS über den in der Datentabelle des Gleichstellungsplans 2022-2024 definierten Umfang hinausgehend Stellen besetzt, so dass ein Zielerreichungsgrad bei der

Stellenbesetzung mit weiblichen Fachkräften basierend auf Entgeltgruppen nicht mehr bestimmt werden kann. Es ist jedoch festzuhalten, dass der Anteil weiblicher Fachkräfte an der Gesamtzahl aller Beschäftigten und Hilfskräfte im Vergleich zu 2021 von 25,5% auf 21% zurückgegangen ist und damit das Gesamtziel des Gleichstellungsplans 2022 – 2025 (38,4%) nicht erreicht wurde.

8.2 TABELLARISCHE ÜBERSICHT UND STATUS DER MAßNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPANS 2022–2024

Beschreibung der Maßnahme	Umsetzungsstatus	Anmerkung
BITS-Personalentwicklungsplan	Nicht umgesetzt	Umsetzung erfolgt im neuen Berichtszeitraum nach der Evaluation der uniweiten IT-Ausstattung und -Ausrichtung, dessen Ergebnis im 1.Hj 2025 vorliegen wird.
Personalentwicklung: Erstellung neuer Führungsleitlinien	Nicht umgesetzt	Kündigung der Leitung des BITS im Berichtszeitraum, seit 09/2022 kommissarische Besetzung der BITS-Leitung.
Personalentwicklung: Hinweis auf Weiterbildungs- und Karriereplanungsveranstaltungen für Frauen	Umgesetzt	
Personalgewinnung: Schaltung von Stellenanzeigen in Jobportalen für Frauen	Nicht umgesetzt	Es haben sich im Berichtszeitraum keine Jobportale, die sich speziell an Frauen richten, etabliert.
Personalgewinnung durch externe Personaldienstleister: Gezielte Ansprache weiblicher Fachkräfte	Umgesetzt	Es wurden im Berichtszeitraum bei der Suche nach Fachkräften 3 verschiedene Personaldienstleister eingesetzt und die gezielte Ansprache weiblicher Fachkräfte vereinbart.
Personalgewinnung: Aushang v. Stellenangeboten in den technischen Fakultäten	Teilweise umgesetzt	SHK/WHK-Stellenangebote wurden in den technischen Fakultäten ausgehängt.
Personalgewinnung: Zusammenarbeit mit P/O 5 zu Formulierungen und Platzierung von Stellenausschreibungen des BITS	Umgesetzt	

Aufbau einer Webseite für die Gewinnung weiblicher Fachkräfte sowie Profilseiten weiblicher Führungskräfte im BITS.	Umgesetzt	https://www.uni-bielefeld.de/einrichtungen/bits/ueberuns/gleichstellung/index.xml
Personalgewinnung: Verstärkter Hinweis auf die Angebote der Uni zur Vereinbarkeit v. Familie & Beruf in Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen	Teilweise umgesetzt	
Personalgewinnung: Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze für Fachinformatiker*innen, Besetzung von neuen EDV-Betreuer*innen-Stellen in den Fakultäten des BITS mit im BITS ausgebildeten Fachinformatiker*innen	Teilweise umgesetzt	Einer Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze ist aus Ressourcengründen im Berichtszeitraum nicht umsetzbar gewesen. EDV-Betreuung in der Biologie wurde mit einem im BITS ausgebildeten Fachinformatiker besetzt.
Personalgewinnung: Teilnahme am Girls Day	Umgesetzt	
Personalgewinnung: Ausbildungsbotschafter*in	Teilweise umgesetzt	Zu Beginn des Berichtszeitraumes erfolgt, dann aufgrund der Pandemie beendet, danach nicht wieder initiiert.
Personalgewinnung: Angebot eines zusätzlichen Ausbildungsberufes „Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung“	Nicht umgesetzt	Konnte aufgrund mangelnder Ressourcen nicht angegangen werden.
Vernetzung Gleichstellungskommission: Kontaktaufnahme mit externen Initiativen & Gruppierungen, Streuung der Stellenvakanzen in diesen Netzwerken	Teilweise umgesetzt	Teilnahme am „Gleichstellungs-Mittagstisch“ der Zentralen Gleichstellung.
Vernetzung: Jourfixe mit Dez. P/O und Teilnahme an Ausbilder*innentreffen	Teilweise umgesetzt	Die Ausbilder*innen für den Beruf der Mediengestalter*in nehmen regelmäßig am Ausbilder*innen-Treffen teil.

Organisation von Fachvorträgen von Frauen aus der IT	Nicht umgesetzt	Konnte aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen noch nicht angegangen werden.
Auslegung von Flyer/Broschüren z. B. des Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit etc. in der BITS-Beratung und den BITS-Poolräumen.	Nicht umgesetzt	Konnte aufgrund mangelnder Ressourcen nicht angegangen werden.
Kultur: Zielgruppengerechte Seminare zu Genderkompetenz, Sprache & Formulierungen für alle Führungskräfte	Umgesetzt	Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung.
Digitalisierung: Workshops & Infomaterial für alle BITS-Beschäftigten zur Sensibilisierung für die Gleichstellung beim Auf- und Ausbau digitaler Systeme	Nicht umgesetzt	Konnte aufgrund mangelnder Ressourcen nicht angegangen werden.
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt: Erörterung mit Kommission für studentische Angelegenheiten der LaKof NRW zur Funktionserweiterung des eLearning-Angebotes des BITS im Kontext der Handreichung „Inhaltshinweise zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Thema im Lehrkontext“	Nicht umgesetzt	Konnte aufgrund mangelnder Ressourcen nicht angegangen werden.
Teilnahme der Vertreter*innen der BITS-Gleiko am Workshop „Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in der Hochschule“ der Zentralen Gleichstellung und Vorstellung der Inhalte im BITS-Treff	Umgesetzt	

Bielefeld, den 07.08.2025



Frank Michaelis, Kommissarische Leitung BITS