

**Gleichstellungsplan für die Mitarbeiter*innen
in Technik und Verwaltung der Universität Bielefeld 2022-2024**

Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel.....	1
2.	Datenbezogene Bestandsaufnahme mit Zielvorgaben.....	2
2.2	Bestandsanalyse und Bilanz mit Zielvorgaben	4
3.	Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen.....	8
3.1	Frauen in Verwaltung und Wissenschaftsmanagement	9
3.2	Frauen in der IT.....	9
3.3	Frauen in Technik und Handwerk.....	10
3.4	Frauen in der Ausbildung.....	10
3.5	Sekretariate/ Assistenz/ FairNetzt_ Bielefeld!	11
4.	Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	12
4.1	Teilzeit und Befristung - professionelles Personaleinsatzmanagement und -entwicklung	13
4.2	Mitarbeiter*innen nach Familienpause rekrutieren und/oder wieder eingliedern	13
4.3	Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe	14
4.4	Personalgewinnung	15
4.5	Personaleinführung – Inplacement MTV.....	16
4.6	Fortbildungen	16
5.	Flankierende Dimensionen	18
5.1	Geschlechtergerechte Digitalisierung	18
5.3	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	19
5.6	Dezentrale Gleichstellungsarbeit in der zentralen Verwaltung	20
6.	Zusammenfassung der Weiterentwicklung.....	21
7.	Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der zentralen Verwaltung	22

Anlagen

1. Präambel

Alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung (MTV) bilden durch ihre Arbeit das Fundament für qualitativ hochwertige Lehre und Forschung dieser Universität. Die Universität Bielefeld verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan für die Mitarbeiter*innen in diesem Bereich das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, weiterer gleichstellungsrelevanter Gesetze sowie den geltenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen und damit unmittelbare und mittelbare¹ Diskriminierungen zwischen den Geschlechtern im Bereich Technik, Handwerk, IT und Verwaltung (MTV) abzubauen. Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld orientiert sich an der systematischen und kontinuierlichen Verankerung der Geschlechterperspektive. Das bedeutet, bei allen Entscheidungen und Prozessen, Aktivitäten und Vereinbarungen wird der Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt (Gendermainstreaming).

In der Absicht, dieses Ziel zu erreichen, wird in Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes in der aktuellen Fassung (LGG), weiterer relevanter Gesetze sowie dem Anspruch, Leitbild, Gleichstellungskonzept und Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld für den Bereich **Technik und Verwaltung in Fakultäten, Einrichtungen und der Zentralverwaltung** folgender **Gleichstellungsplan** erlassen.

¹ In der Richtlinie 2006/54/EG hat das Europäische Parlament und der Europäische Rat „mittelbare Diskriminierung“ folgendermaßen definiert: „Mittelbare Diskriminierung bezeichnet eine Situation, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme mit Zielvorgaben

2.1 Statistische Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Stand 30.06.2021), nach Laufbahngruppen (Laufbahngruppe 1.2 - ehemals mittlerer Dienst/ Laufbahngruppe 2.1 - ehemals gehobener Dienst/Laufbahngruppe 2.2 - ehemals höherer Dienst) und Beschäftigtengruppen (Beamte und Tarifbeschäftigte) gegliedert (ohne Bibliothek und BITS), ist in ausführlicher Form als Anlage 1 diesem Plan beigelegt.

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass bei Betrachtung dieser zusammengefassten Tarif- bzw. Besoldungsgruppen mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A6 – A9 alle Zielvorgaben hinsichtlich einer Besetzung von Stellen in der Verwaltung mit Frauen von 50% erreicht wurden. Die weitere Spezifikation der Zielvorgaben, ein Absinken des Frauenanteils nach Möglichkeit zu verhindern, konnte v.a. in der Besoldungsgruppen A9 – A13 (g. D.) und der Entgeltgruppe TV-L 13 – TV-L 15 nicht eingehalten werden. Hier ist ein Nachsteuern in den Folgejahren über die Nachbesetzung bei Renteneintritt und Fluktuation in geringem Maße notwendig, um die leicht besseren Werte von 2018 wieder zu erreichen.

In den nachfolgenden Übersichten sind sowohl die Kopffzahlen als auch die Vollzeitäquivalente der zusammengefassten Tarif- bzw. Besoldungsgruppen dargestellt inkl. eines Vergleichs mit den Werten aus 2018. Für die Besoldungsgruppen A13 (ehem. h.D.) bis A16, die Tarifgruppen TV-L 9 – TV-L 13 sowie für die Besoldungsgruppen A6 bis A9 (ehem. m.D.) wurden die Zahlen sowohl zusammengefasst (fettgedruckt) als auch gesondert (graue Markierung) ausgewiesen.

Beschäftigte in Technik und Verwaltung (Kopffzählung, ohne Bibliothek und BITS, Stand 30.06.2021)

Besoldungs-/ Entgeltgruppen	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) (nach Köpfen, vor Umrechnung in Vollzeitäquivalente)			Anteil > Zielvor- gabe (min.50%) Tendenz vgl. 2018	Zielvorgabe Gleichstellung- splan bis 2024
	Männlich	Weiblich	Weibl. in %		
A 13 (h. D.)	1	0	0	-50 %	
A 14		1	100	50 %	
A 16	1	3	75	25 %	
A 13 (h.D.) – A 16	2 (3)*	4 (4)	66,67 (57,14)	10% + 2,86	67%

TV-L 13 – TV-L 15	58 (51)	126 (126)	68,48 (71,19)	18,47% - 2,71%	71%
A 9 – A 13 (g.D.)	19 (17)	25 (24)	56,82 (58,5)	6,82% - 1,68%	58%
TV-L 13	6	4	40	-10%	
TV-L 12	25	6	19,35	-30,65%	
TV-L 11	18	30	62,5	12,5 %	
TV-L 10	17	31	64,58	14,58%	
TV-L 9	1	4	80	30%	
TV-L 9 – TV-L 13	67 (70)	75 (73)	53,57 (51,05)	3,57 % + 2,52%	53%
A 9 (m.D.)	3	2	40	-10%	
A 8	1	0	0	-50%	
A 7	0	1	100	50%	
A 6 – A 9 (m.D.)	4 (6)	3 (3)	42,86 (33,33)	- 7,14 % +9,53 %	50%
TV-L 2 – TV-L 9	167 (159)	470 (462)	73,78 (74,40)	23,78 % - 0,62%	74%
TV-L 7	54	19	26,03 (24%)	-23,97% + 2,03%	32%

* Die Zahlen in Klammern ergeben die Beschäftigtenstruktur Stand 30.06.2018.

Beschäftigte in Technik und Verwaltung (VZÄ, ohne Bibliothek und BITS, Stand 30.06.2021)

Besoldungs- /Entgeltgr.	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) (nach Umrechnung in Vollzeitäquivalente)			Anteil in % > Zielvorgabe (min. 50%)
	Männlich	Weiblich	Weibl. in %	
A 13 – A 16	2	3,65	65	15
TV-L 13 – TV-L 15	54,83	102,01	65	15
A 9 – A 13	18,43	22,11	55	5
TV-L 9 – TV-L 13	63,80	63,33	50	0
A 6 – A 9	4,00	2,65	40	-10
TV-L 2 – TV-L 9	156,30	390,12	72	21

Teilzeitbeschäftigte (unbefristet/befristet) in Technik und Verwaltung (Kopfzählung, ohne Bibliothek und BITS, Stand 30.06.2021

Besoldungs- /Entgeltgr.	Teilzeitbeschäftigte (Kopfzählung)						Anteil in % > Zielvorgabe (min. 50%)
	unbefristet		befristet		Anteil gesamt		
	männ- lich	weib- lich	männ- lich	weib- lich	Anteil männl. insg. In %	Anteil weibl. insg. in %	
A 13 – A 16	0	1	0	1	0	100	50,00
TV-L 13 – TV-L 15	8	49	3	23	13,25	86,75	36,75
A 9 – A 13	3	9	0	0	25,00	75,00	25,00
TV-L 9 – TV-L 13	6	27	3	6	21,43	78,57	28,57
A 6 – A 9	0	2	0	0	0	100	50,00
TV-L 2 – TV-L 9	13	221	4	7	9,43	90,57	40,57

2.2 Bestandsanalyse und Bilanz mit Zielvorgaben

Grundsätzlich gilt es in allen Bereichen mind. 50% der Stellen mit Frauen zu besetzen. Dies bedeutet, bei bestehender Unterrepräsentanz werden freiwerdende Stellen mit Frauen besetzt. In allen anderen Bereichen wird es darum gehen, das Niveau des Frauenanteils möglichst beizubehalten. Hierbei ist die Quote nach Vollzeitäquivalenten maßgeblich, da darüber die Quote des Frauenanteils im Verhältnis der zu besetzenden Anzahl an Stellen ausgegeben wird.

Jenseits der Entgelt-/Besoldungsgruppen ist festzustellen, dass Frauen weiterhin in den Bereichen Handwerk, Technik und IT stark unterrepräsentiert sind. Hier werden gezielt Maßnahmen entwickelt, um den Frauenanteil stetig und nachhaltig zu erhöhen. Darüber hinaus wird im Prozess des Personalaufbaus der Medizinischen Fakultät ebenso angestrebt, 50% der Stellen im Bereich Technik, Handwerk, IT und Verwaltung in allen Entgelt-/Besoldungsgruppen mit Frauen zu besetzen.

In fünf von sechs der zusammengefassten Tarif-/ Besoldungsbereiche liegt der Frauenanteil bei über bzw. bei 50 % (s. Tabelle). Nach einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils im Bereich TV-L9 bis TV-L13 zwischen 2015 und 2018, konnte dieser bis 2021 nochmals angehoben werden. Die Problematik in der Tarifgruppe TV-L 9 bis TV-L 13 wird erst bei Betrachtung der einzelnen Tarifgruppen sichtbar. So liegt der Frauenanteil in der Tarifgruppe TV-L 12 lediglich bei 19,35%, in der Tarifgruppe TV-L 13 g. D. bei 40%. Hier wird das Ziel von 50% nicht erreicht. In den Tarifgruppen TV-L 10 bzw. TV-L 11 hingegen liegt der Frauenanteil bei 64,58% bzw. 62,5%.

Bei genauerer Betrachtung der organisatorischen Verortung der Personen in diesen Tarifgruppen fällt auf, dass der hohe Anteil männlicher Beschäftigter in der Tarifgruppe TV-L 12 insbesondere auf eine Häufung im Bereich Facility Management zurückzuführen ist. Ein Bereich, in dem Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Eine auffallende Häufigkeit von Tarifgruppen in bestimmten Organisationseinheiten ist darüber hinaus nicht zu erkennen. In den übrigen Entgeltgruppen verteilen sich die Stellen sowohl auf verschiedene Bereiche der Zentralverwaltung als auch auf Fakultäten. Zudem ist zu erkennen, dass z.B. in den Dezernaten P/O, SL, F und FFT mehr Personal in TV-L 9 – 11 und weniger in TV-L 12 eingruppiert ist. Um einen Anstieg des Frauenanteils in den Tarifgruppen TV-L 12 und TV-L 13 g. D. zu erreichen, soll bei Stellenbesetzungsverfahren auf eine zunehmende Einstellung von Frauen hingewirkt werden. Ferner soll bei Stufenaufstiegen in die Entgeltgruppen TV-L 12 und TV-L 13 g. D. und Stellenbewertungen die berufliche Förderung von Frauen fokussiert werden.

Ein Anstieg der Quote ist ebenfalls in dem zusammengefassten Bereich A13 – A16 zu verzeichnen. Bei der Betrachtung der einzelnen Besoldungsgruppen wird deutlich, dass im Bereich A13 (ehem. h.D) kein Frauenanteil verzeichnet werden kann. Hier soll der Anteil durch entsprechende Nachbesetzung bei etwaiger Fluktuation angehoben werden. Durch Renteneintritte kann dieses Ziel absehbar nicht erreicht werden (siehe Übersicht zu den Renteneintritten in den Besoldungsstufen).

In den Entgeltgruppen TV-L 13 – TV-L 15 ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2018 leicht rückgängig, bei einem insgesamt aber deutlich überproportionalen Anteil an Frauen von 68,48%. Die leicht rückgängigen Tendenzen in den EG TV-L 13 – TV-L 15 sowie A 9 – A 13 sind im Blick zu behalten. Führungskräfte und die Personalgewinnung werden sensibilisiert, bei Neueinstellungen darauf zu achten, den Anteil an Frauen nicht weiter abfallen zu lassen.

Im Tarifbereich in den Entgeltgruppen TV-L 2 – 9 m. D. besteht insgesamt keine Unterrepräsentanz von Frauen. Schlüsselt man diesen Bereich jedoch nach den einzelnen Entgeltgruppen auf, besteht im Vergleich zu 2015 und 2018 weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen 4, 5 und 7. In der EG 4 befinden sich zum Erhebungsstichtag allerdings nur 8 Beschäftigte. Es ist sehr positiv zu vermerken, dass Frauen vor allem in den höheren Entgeltgruppen (EG 8 und 9) jeweils überproportional mit 72% und 85% vertreten sind. Dennoch ergibt sich ein Handlungsbedarf, denn der Frauenanteil ist gerade in den unteren Lohngruppen besonders hoch (72% der VZÄ). Durch Unterstützung der Initiative FairNetz_Bielefeld! und gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung soll die berufliche Weiterentwicklung von Frauen aktiv gefördert werden, darüber hinaus wird es eine Anpassung der Stellenbewertungsverfahren geben, um im Bereich der Sekretariate und Assistenzen zu einer adäquaten Stellenbewertung zu gelangen.

Renteneintritte in den Besoldungsstufen:

	2022	2023	2024
A 13 – A 16	0	0	0
TV-L 13 – TV-L 15	0	1	4
A 9 – A 13	0	1	0
TV-L 9 – TV-L 13	1	0	0
A 6 – A 9	0	0	0
TV-L 2 – TV-L 9	1	4	4
SUMME	2	6	8

Renteneintritte und Fluktuationen: Renteneintritte können anhand der Renteneintrittsliste ermittelt werden. Personen- oder stellenspezifische Fluktuation bei unbefristet beschäftigten Personen ist auf einen Zeitraum von 3 Jahren nicht zu prognostizieren, daher wird auf eine Fluktuationsquote für die Verwaltung (ohne Bibliothek und BITS) von rund 5% (berechnet auf Grundlage der Jahreszahlen 2020) zurückgegriffen. Bei einer Kopfzählung von 1020 Personen, macht das eine Fluktuation von ca. 51 Personen pro Jahr. Hinzukommen die ausgewiesenen Renteneintritte, so dass in den Jahren **2022 – 2024 von ca. 52 bis 59 vakanten Stellen pro Jahr** ausgegangen werden kann.

Zielvorgaben in den Entgeltgruppen mit Handlungsbedarfen:

Besoldungsgruppe A 13 – A 16: Bei Fluktuation Nachbesetzung möglichst mit einer Frau, sonst kein Handlungsbedarf. Ziel: 60%

Entgeltgruppe TV-L 13 – TV-L 15: Insbesondere im Jahre 2024 wird darauf geachtet, dass durch Renteneintritte freiwerdende Stellen mit Frauen nachbesetzt werden, damit der Frauenanteil aus 2018 von 71% in dieser Entgeltgruppe wiedererlangt wird. Dies gelingt, indem mindestens 3 Stellen mit Frauen besetzt werden. Bei den vakanten Stellen durch Fluktuation soll eine Nachbesetzung von min. 50% mit Frauen erfolgen. Ziel: 71%

Besoldungsgruppe A 9 – A 13: Die in 2023 durch Renteneintritt freiwerdende Beamt*innenstelle soll mit einer Frau nachbesetzt werden. Ziel: 58%

Entgeltgruppe TV-L 9 – TV-L 13: Da in dieser Entgeltgruppe der Anteil an Frauen mit 53,57% leicht unterhalb des Gesamtdurchschnitts von 57,66% liegt, wird im Bereich der Fluktuationen insbesondere darauf geachtet, mindestens 50% der vakanten Stellen (ca. 25 – 26 Stellen pro Jahr) mit Frauen zubesetzen. Ziel: 53%

Anhebung des Frauenanteils in der Entgeltgruppe TV-L 12 um 10%

Besoldungsgruppe A6 – A9: Da im Bereich der Beamten*innen immer von einer eher geringen Fluktuation ausgegangen werden kann und keine Renteneintritte anstehen, wird die Quote in dieser Besoldungsgruppe kaum zu verändern sein. Beamtinnen werden jedoch bei Beförderungen gem. § 7 LGG bevorzugt berücksichtigt, sofern in der höherwertigen Besoldungsgruppe weniger Frauen als Männer sind.

Entgeltgruppe TV-L 2 – TV-L 9: Um den prozentualen Anteil an Frauen in dieser Entgeltgruppe stabil zu halten, soll eine Nachbesetzung mit Frauen von min. 50% der 10 freiwerdenden Stellen ab 2023 erfolgen. Bei den vakanten Stellen durch Fluktuation soll ebenfalls eine Nachbesetzung von min. 50% mit Frauen erfolgen. Ziel: 74%

Der Anteil von Frauen in der **Entgeltgruppe E7** der ehemaligen Arbeiter*innen ist im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2018 stabil, jedoch sind Frauen in diesem Bereich weiterhin unterrepräsentiert. Bis 2024 erfolgen insgesamt 7 Renteneintritten in der Entgeltgruppe 7. Statistisch relevant in dieser Entgeltgruppe ist auch die verhältnismäßig hohe Anzahl an Beurlaubungen. Rechnet man diese heraus und strebt eine Nachbesetzung mit Frauen von 50% bei Renteneintritt an, so kann ein Anstieg des Frauenanteils auf 32% erreicht werden. Ziel 32%

Ausbildung: Für den Bereich Technik und Verwaltung ist die Zielvorgabe, die vorhandenen Ausbildungsplätze mindestens zur Hälfte mit weiblichen Auszubildenden zu besetzen. Der Anteil an Frauen auf den Ausbildungsstellen in allen Ausbildungsberufen an der Universität Bielefeld beträgt aktuell 48,52%. Dabei fällt auf, dass Frauen die Mehrheit in allen Ausbildungsberufen darstellen, mit Ausnahme der Bereiche Tierpflege und Feinwerkmechaniker*innen. Im letztgenannten Ausbildungsberuf, mit der höchsten Anzahl an Auszubildenden in einem Ausbildungsberuf an der Universität, ist der Anteil an Männern überproportional hoch (11:1). Betrachtet man die Ausbildungsstatistik ohne die Feinwerkmechaniker*innen, so liegt der **Anteil an Frauen auf den Ausbildungsstellen bei 57,14%**

Die Ausbildungsstellen für den Ausbildungsjahrgang 2022 befinden sich noch in Ausschreibung, bzw. im Prozess der Personalauswahl. Ziel ist es, die Quote an Frauen auf den Ausbildungsstellen weiter zu erhöhen.

Insgesamt ist der Ausbildungsmarkt sehr angespannt, viele junge Menschen entscheiden sich nicht für eine Berufsausbildung, sondern gehen gleich ins Studium. Um eine Ausbildung an der Universität weiterhin attraktiv zu machen, werden Maßnahmen, vor allem hinsichtlich des Angebotes eines anschließenden (dualen) Studiums, ergriffen. Darüber hinaus werden durch die Auswirkungen des demografischen Wandels die Übernahmechancen an der Universität Bielefeld in annähernd allen Berufsgruppen stetig besser, so dass auch dies für ein ansprechendes Ausbildungsmarketing genutzt werden kann.

Der Bereich Technik und Handwerk erlebt in der Ausbildung einen stetigen Wandel. In der Vergangenheit sind sehr viele Ausbildungsplätze v.a. für Feinwerkmechaniker*innen vergeben worden. Für diesen Ausbildungsberuf bestehen an der Universität jedoch kaum Übernahmechancen. Hingegen gibt es einen steigenden Bedarf nach Ausbildungsplätzen in der IT, sowie eine kontinuierliche hohe und erfolgreiche Ausbildungsquote in den labortechnischen Berufen.

Der Aufbau der medizinischen Fakultät trägt dazu bei, dass für dieses Berufsfeld ein steigender Bedarf an Personal existiert. Je näher die Medizinische Fakultät einem Regelbetrieb kommt, desto höher ist auch die Chance, zukünftig Ausbildungsplätze zur medizinisch-technischen Assistenz (MTA) anbieten zu können. Der Bereich Handwerk in Dezernat FM wird derzeit nicht ausgebildet. Hier gilt es, auch vor dem Hintergrund einer relativ hohen Rentenquote in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans, in eine strukturierte Nachfolgeplanung zu gehen, die auch die Möglichkeiten der universitätsinternen Ausbildung von Handwerkerinnen in den Blick nimmt.

Mit einer vermehrten Ausbildung in IT und Handwerk sowie dem weiteren Fokus auf die labor-technischen Berufe kann ein aktiver Beitrag für eine Steigerung des Anteils von Frauen in den technischen und handwerklichen Berufen an der Universität geleistet werden. Da die Ausbildungsstrukturen an der Universität jedoch sehr etabliert sind, und die Universität nur im Rahmen der vom Land zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze ausbilden kann, ist eine Anpassung und Umverteilung der Ausbildungsstellen ein durchaus größerer Change- und Organisationsentwicklungsprozess, der durch Dezernat P/O sukzessive seit einigen Jahren betrieben wird.

Eine Aufschlüsselung der Anteile von Frauen und Männern auf den Ausbildungsstellen in Technik und Handwerk findet sich in Anlage 2. Über die Ausbildungsberufe an der Universität Bielefeld informiert umfassend die Ausbildungswebsite.

3. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Grundsätzlich wird das Ziel einer geschlechtergerechte Arbeitskultur verfolgt. Dies soll über die Entwicklung und Implementierung geschlechtergerechter Maßnahmen zur Personalentwicklung und -gewinnung erreicht werden. Es werden insbesondere in den Arbeitsbereichen Instrumente und Maßnahmen weiterentwickelt und vorgebracht, in denen Frauen deutlich überproportional vertreten sind, wie beispielsweise die Arbeitsplätze in Sekretariaten, der Assistenz und in den Laboren.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (beispielsweise Technik, Handwerk und IT), werden spezifische Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung initiiert und fortgesetzt.

Diese verschiedenen Strategien werden vor dem Hintergrund der jeweiligen Bedarfe der unterschiedlichen Zielgruppen weiterentwickelt. Darüber hinaus soll die Genderperspektive in alle Entwicklungsprozesse und Projekte der Universität Bielefeld systematisch integriert werden und zielt auch auf ein gendergerechtes Changemanagement und geschlechtergerechte Organisationsentwicklungsprozesse in Führung und Kultur ab.

Mit einer Zunahme an Digitalisierung, Nachhaltigkeit und betriebswirtschaftlichen Anforderungen in Verwaltung, Technik, Handwerk und IT nimmt zugleich die Ausdifferenzierung und Spezialisierung der jeweiligen Berufsgruppen zu. Für die immer spezifischeren Arbeitsziele und -anforderungen braucht es immer mehr Spezialist*innen und immer mehr Management, um Arbeit auf die strategischen Ziele der Universität abzustimmen und (bereichsübergreifend) zu organisieren. Eine systematische und geschlechtergerechte Personalentwicklung wird diese

Entwicklungen in ihre Konzepte und Maßnahmen aufnehmen.

3.1 Frauen in Verwaltung und Wissenschaftsmanagement

Eine wichtige Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit ist die Transparenz von Karrierewegen. Das bedeutet, Weiterqualifizierungs- und damit verbundene Aufstiegsmöglichkeiten für die unterschiedlichen Ziel- und Statusgruppen in Technik, Handwerk, IT und Verwaltung sichtbar zu machen. Ein wichtiger Schritt war daher die Darstellung der berufsbegleitenden Weiterbildungslehrgänge für das Verwaltungspersonal. Diese Weiterbildungslehrgänge kennzeichnen, dass sie für die Einnahme von Stellen in höheren Entgeltgruppen qualifizieren. Die Teilnahme an diesen Weiterbildungen wird durch eine Weiterbildungsberatung unterstützt. Insbesondere für die Qualifikation im Verwaltungslehrgang I ist es den Kolleginnen zudem möglich in den „Springerpool“ zu wechseln und neben dem theoretischen Lehrgang am Studieninstitut praktische Erfahrungen in unterschiedlichen Verwaltungsbereichen zu sammeln, um darüber ihre Bewerbungschancen zu verbessern.

Dieses Weiterbildungsangebot soll weiter ausgebaut werden. Insbesondere die Angebote der HSPV/ FHÖV NRW für Masterstudiengänge im Bereich Public Management/ New Public Management oder der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster im Bereich des Wissenschaftsmanagements bieten Möglichkeiten der fundierten beruflichen Qualifikation, mit denen Karriereoptionen in der Universitätsverwaltung eröffnet werden. Ebenso der neustrukturierte H2-Lehrgang auf dem Niveau einer Hochschulverwaltungsfachwirtin.

Da die angesprochene Vielfalt in den Berufsgruppen stetig zunimmt, wird angestrebt, weitere Fort- und Weiterbildungsangebote in Abgleich mit den regelmäßigen Anforderungsprofilen der Stellenausschreibungen, den aktuellen Tätigkeitsdarstellungen sowie den strategischen Zielen und Wandlungsprozessen der Universität zu entwickeln und im Karriereportal abzubilden. Eine individuelle Fortbildungsberatung bei der Fortbildungsbeauftragten steht allen Frauen bereits jetzt zur Verfügung.

Für den Bereich der Nachwuchsförderung, und hier insbesondere für das Karriereziel „Führungskraft“, ist das Ziel, ein Hospitations- und Mentoringprogramm innerhalb der Verwaltung zu etablieren. Durch dieses sollen Frauen anhand von Role-Models mit dem Führungsalltag sowie den spezifischen Anforderungen und Herausforderungen in Kontakt kommen und ihr Karrierenetzwerk ausbauen können. Entsprechende gendersensible Coaching- und Fortbildungsangebote werden dieses Programm begleiten.

3.2 Frauen in der IT

Der Arbeitsbereich IT muss sich in Bezug auf Gleichstellung vor allem der Herausforderung stellen, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Dafür gilt es, gezielt Frauen am Arbeitsmarkt für die Universität zu gewinnen - sowohl für feste Anstellungen als auch für Ausbildungsplätze. Des Weiteren sollen Potentiale von Frauen frühzeitig erkannt und systematisch gefördert werden.

Durch den Regelaustausch zur Rahmendienstvereinbarung IT sowie durch die angestrebte Arbeitsgruppe zu „Digitalisierung und Gleichstellung“ (s. Kap. 5.1) existieren bereits die passenden Austauschformate, um innerhalb der verwaltungsweiten IT-Projekte auch die personellen Aspekte zur Gewinnung und Förderung von Frauen für die Projekt- und Daueraufgaben zu thematisieren sowie Ideen auszutauschen und Anforderungen zu definieren, mit denen vermehrt IT-Stellen erfolgreich mit Frauen besetzt werden können.

Des Weiteren soll durch eine Definition von Jobfamilien, einer qualitativen Personalplanung und systematischen Personalentwicklung, beginnend von der dualen Ausbildung über berufsbegleitende Studiengänge und Trainings-On-The-Job, eine fundierte Nachwuchsentwicklung für Frauen in diesem Berufsfeld an der Universität Bielefeld entstehen. Dieses Bestreben wird im Gleichstellungsplan des BITS aufgegriffen und mit Maßnahmen ausgestaltet.

3.3 Frauen in Technik und Handwerk

Im Bereich Technik und Handwerk sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert. Daher besteht das Ziel fort, vakante Stellen mit Frauen in diesen Bereichen zu besetzen. Um den nur geringen Anteil an Frauen in diesen Berufen am Arbeitsmarkt für die Universität zu erschließen, sollen die Bemühungen im Personalmarketing deutlich gesteigert werden. Dafür soll zuerst die Bedarfserhebung für Stellen in Technik und Handwerk verbessert werden. Es wird in diesem Zusammenhang eine systematische Erfassung der sehr vielfältigen Berufsgruppen in Technik und Handwerk an der Universität benötigt, sowie eine zentral im Dezernat P/O verankerte Planung der Bedarfe in Art und Umfang sowie mit Blick auf die fachliche Entwicklung und den Einfluss organisationaler Veränderungen, bspw. hinsichtlich der Organisation der Werkstätten, auf die Stellen in Technik und Handwerk. Mit Kenntnis dieser quantitativen und qualitativen Bedarfe ist die gezielte Ansprache von Frauen am Arbeitsmarkt möglich. Dabei soll die Bandbreite der Personalakquise nicht nur auf die reine Ausschreibung von Stellen beschränkt bleiben, sondern auch die aktive Rekrutierung ausgebaut werden. Zudem gilt es die Universität als Netzwerkpartner*in für Frauen im Handwerk in Betrieben und den Handwerkskammern zu etablieren.

Als ein wichtiger Baustein wird außerdem der Bereich der Ausbildung in Technik und Handwerk angesehen. Insbesondere in den handwerklichen Berufen im Bereich Facility Management sollen die Möglichkeiten eruiert werden, Ausbildung an der Universität wieder zu ermöglichen und dabei den Fokus deutlich auf die Ausbildung von Frauen im Handwerk zu legen.

Für die Bereitstellung von Informationen und Ansprechpartner*innen wird das Karriereportal der Personalentwicklung um eine Rubrik für Frauen in Technik, Handwerk und IT an der Universität Bielefeld ergänzt. Ziel ist es, Frauen auf die Arbeitsbereiche Handwerk, Technik und IT aufmerksam zu machen und die dort beschäftigten Frauen zu vernetzen.

3.4 Frauen in der Ausbildung

Das gezielte Ausbildungsmarketing wurde in den letzten Jahren stetig weiter ausgebaut. Bei regelmäßigen Teilnahmen an Ausbildungsmessen und dem bundesweiten Girls' Day werden

die Ausbildungsberufe beworben. Derzeit fehlt es an der Universität Bielefeld an einer Koordination zur Organisation und dem Ausbau der Angebote für den Girls' Day. Alle beteiligten Einrichtungen und der Kreis der Ausbilder*innen werden miteinander beraten, wie durch eine systematische Zusammenarbeit der Stellenwert von und die Beteiligung am Girls' Day gesteigert werden kann.

In den Bereichen Technik, Handwerk und IT sind für die Universität Ausbildungsbotschafter*innen in das Ausbildungsmarketing eingebunden. Ausbildungsbotschafter*innen sind Auszubildende, die an Schulen für eine Ausbildung an der Universität Bielefeld werben. 2020 und 2021 konnten coronabedingt nur wenige Marketingmaßnahmen durchgeführt werden. Sobald die Situation es wieder zulässt, soll das gezielte Ausbildungsmarketing wieder aufgenommen und weiter ausgebaut werden. Geplant ist insbesondere in der Universität einen Tag der offenen Tür für alle Ausbildungsberufe durchzuführen.

Der anzustrebende Wandel im Bereich der Ausbildungsberufe wurde in der Analyse (Kapitel 2.2) bereits dargelegt. Mit einem Konzept zur „Ausbildung 2025“ soll die Neuausrichtung des Ausbildungsbetriebs der Universität beschrieben und in die Umsetzung überführt werden. Dieses Konzept wird geschlechtergerecht ausgestaltet und wird auch die Option der Beamt*innenausbildung an der Universität Bielefeld enthalten.

3.5 Sekretariate/ Assistenz/ FairNetz_Bielefeld!

Durch das Projekt „Wandel der Arbeit“ und die bukof-Kampagne „FairNetzEuch!“ sind in den letzten Jahren fundiert die sich wandelnden Tätigkeiten auf den Arbeitsplätzen der Sekretariate festgestellt und beschrieben worden. Durch die bukof-Kampagne inspiriert, hat sich an der Universität Bielefeld das Netzwerk „FairNetz_Bielefeld!“ als Netzwerk der Hochschulsekretariate gegründet. Das Netzwerk organisiert auf vielfältige Art und Weise eine aktive Unterstützung von Hochschulsekretariaten. Die Gründung des Netzwerks und seine Arbeit werden von Seite der Dienststellenleitung und des Personaldezernates ausdrücklich unterstützt.

Bereits mit dem letzten Gleichstellungsplan hat die Dienststellenleitung ihre Unterstützung für die Entwicklung neuer Arbeitsplatzmodelle zugesagt. Insbesondere bei Neubesetzungen, bei denen Tätigkeitsdarstellungen und die Festsetzung der Entgeltgruppen zum Standardprozess gehören, werden Anpassungen bei der Beschreibung und Bewertung der Arbeitsplätze vorgenommen.

Um darüber hinaus eine aktive Neudefinition des Berufsbildes der*des Sekretär*in flächendeckend und systematisch an der Universität Bielefeld vorzunehmen, wird in einem ersten Schritt die Stellen- und Entgeltstruktur der Sekretariate ermittelt. Aufgrund dieser Analyse sollen die konkreten Handlungsbedarfe identifiziert werden. Hierbei werden die Handlungsempfehlungen der bukof zum Thema aufgegriffen und entsprechend eigene Handlungsstrategien und Maßnahmen für die Universität definiert und umgesetzt.

Dabei soll nicht außeracht gelassen werden, dass es innerhalb des Berufsbildes Sekretariat und Assistenz unterschiedliche Tätigkeitsmerkmale auf den Stellen gibt. Über die Definition

einer Job-Familie „Sekretariate und Assistenzen“ werden die wesentlichen Merkmale und Tätigkeiten auf den unterschiedlichen Arbeitsplätzen und in den zu unterscheidenden Entgeltgruppen der Sekretariate und Assistenzen definiert. Diese werden dann in für die Universität verbindlichen Arbeitsplatzvariationen allen Führungskräften und Sekretariaten zugänglich gemacht. Im Rahmen der jeweiligen Formate von Personalgesprächen und Personalplanungsprozessen in der zentralen und dezentralen Verwaltung erfolgt ein regelmäßiger Abgleich der vereinbarten Tätigkeiten und deren Entwicklung, so dass Anpassungen miteinander vereinbart und Dezernat P/O für eine tarifliche Prüfung und die Einbettung in die Personalstruktur übermittelt werden können. Wo solche Kommunikations- und Planungsformate noch nicht existieren, werden diese in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans eingeführt.

Um die eigene berufliche Entwicklung proaktiv fördern zu können, werden Fort- und Weiterbildungen für das Berufsbild Sekretär*in/ Assistentin konzipiert und auf dem Karriereportal angeboten. Darüber werden die verwaltungsspezifischen Weiterbildungsangebote fachlich ergänzt. Hierfür hält das Personaldezernat den engen Kontakt mit dem Sekretariatsnetzwerk FairNetz_Bielefeld! um zielgruppengerechte Angebote zu schaffen.

Zudem wird im Prorektorat für Personalentwicklung und Gleichstellung ein Gender Pay Gap Projekt entwickelt, welches sich auch mit der Zielgruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung befassen wird. Aus dem Projekt sollen weitere Maßnahmen für die Zielgruppe abgeleitet werden.

4. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

Die Universität ist sich der erwerbsbiographischen Auswirkungen von Teilzeitarbeitsplätzen und befristeten Beschäftigungsverhältnissen bewusst und ist folglich bestrebt, mehr unbefristete Vollzeitarbeitsplätze, insbesondere in niedrigeren Vergütungsgruppen, zu erhalten und einzurichten. Bei Beschäftigten mit Teilzeitverträgen setzt sich die Universität Bielefeld dafür ein, dass ihnen bei Wunsch und entsprechendem Arbeitsvolumen, bei Befürwortung durch die zuständige Organisationseinheit sowie bei Vorhandensein einer entsprechenden Stelle oder Drittmittel die Aufstockung auf eine Ganztagsstelle ermöglicht wird.

In den nächsten Jahren wird es absehbare Veränderungen in der Personalstruktur der Universitätsverwaltung geben, da u.a. vermehrt Personen aus dem mittleren Dienst in den Altersruhestand gehen. Im Zuge der Modernisierung der Universitätsverwaltung stellt sich die Frage, inwiefern diese Arbeitsplätze 1:1 nachbesetzt oder umgestaltet werden. Zugleich entscheiden sich immer weniger junge Menschen für eine Berufsausbildung, so dass auch in diesem Sinne eine Nachbesetzung freiwerdender Stellen im m.D. nicht selbstverständlich gelingen muss. Neben der Personalgewinnung stellt daher die Personal- und Karriereentwicklung, auf Grundlage einer systematischen und gendergerechten Personalplanung, ein immer wichtigeres Kriterium für die erfolgreiche Arbeit in den Unterstützungsprozessen und die Gleichstellungsziele dar.

In diesen prägenden Wandlungsprozessen der nächsten Jahre liegt eine große Chance zur aktiven und nachhaltigen Gestaltung von Gleichstellung. Es besteht aber auch das Risiko, hinter

bereits erlangte Ziele zurückzufallen, weil sie in den vielfältigen Ansprüchen von Veränderungsprozessen nicht ausreichend berücksichtigt werden. Es sollen daher das Gender Mainstreaming weiterhin in den Changeprozessen etabliert und neben Personalentwicklungsmaßnahmen die Prozesse einer geschlechtergerechten Personalstrategie und Führungskultur fortgesetzt werden.

4.1 Teilzeit und Befristung - professionelles Personaleinsatzmanagement und -entwicklung

Bereits seit Gründung der Personalentwicklung an der Universität Bielefeld Mitte der 90er Jahre wurden in Teilzeit und befristet Beschäftigten die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie in Vollzeit und unbefristet Beschäftigten. Im Jahr 2016 ist im Dezernat P/O ein Personaleinsatzmanagement etabliert worden, um Menschen mit dem Wunsch nach Aufstockung und beruflicher Veränderung einen Anlaufpunkt zu geben sowie die Potenziale an Arbeitskapazitäten im Hause zu erkennen und zum Vorteil für Kolleg*innen und Universität nutzbar zu machen. Im Sinne des TzBfG §7 können Mitarbeiter*innen über das Stellenportal der Universität die aktuell zu besetzenden Stellen jederzeit einsehen. Um Kolleginnen den Zugang zu attraktiven Stellen innerhalb der Universität zu erleichtern und ihnen Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung verstärkt anbieten zu können, wurde im Jahr 2021 die Dienstvereinbarung zu den internen und externen Stellenausschreibungen geschlossen. Hier ist der Grundsatz zur internen Ausschreibung von Stellen in den Entgeltgruppen E/A 6 – E/A 12 zwischen Dienststelle und Personalrat unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Stellenbesetzungen vereinbart worden.

Im Laufe der Jahre hat es eine deutliche Verschiebung in der Inanspruchnahme des Personaleinsatzmanagements durch Mitarbeiter*innen und Führungskräfte gegeben. Im Mittelpunkt stand immer häufiger die Konfliktbearbeitung und bei Bedarf die daraus resultierende Verständigung auf einen Arbeitsplatzwechsel. Um aus diesen Erfahrungen zu lernen und das Personaleinsatzmanagement entsprechend anzupassen sowie neue Ideen und Anregungen einfließen zu lassen, hat eine, zunächst dezernatsinterne, zukünftig dezernats- und gremienübergreifende Arbeitsgruppe die Arbeit aufgenommen. Eine wichtige Maßnahme wird es sein, den Vertretungs- und Aufstockungspool in der Personalentwicklung wieder stärker in den Fokus zu nehmen, um auch Frauen die Chance zu erleichtern, nach einer Teilzeitphase wieder Vollzeit zu arbeiten und ihr Kompetenzprofil zu erweitern.

Die entsprechenden Informationen zum Personaleinsatz und Personalentwicklung werden zukünftig verstärkt im Karriereportal für Mitarbeiter*innen bereitgestellt und die vorhandenen Informationen zu beruflichen Weiterbildung ausgebaut. Hierzu gehören u.a. die Zugangsvoraussetzungen zu den Weiterbildungslehrgängen.

4.2 Mitarbeiter*innen nach Familienpause rekrutieren und/oder wieder eingliedern

Mitarbeiter*innen, die nach einer längeren Auszeit z.B. wegen einer Betreuungsphase wieder

in das Arbeitsleben zurückkehren wollen, brauchen oft eine besondere Form der Eingliederung und Weiterbildung, um wieder Anschluss an das Berufsleben zu finden. In Bereichen, in denen Fachkräftemangel herrscht, kann dies auch ein Weg sein, um zusätzliche Bewerber*innen zu generieren, weil diese sich am Arbeitsmarkt nach guten Wiedereinstiegsmöglichkeiten umsehen. Hieraus wird folgende Maßnahme abgeleitet: Es werden spezifische Qualifizierungsangebote für den Wiedereinstieg und Quereinstieg nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsplatz entwickelt. Dieses besondere Angebot wird in ausgewählten Fällen (insbesondere da, wo Fachkräftemangel herrscht und Frauen unterrepräsentiert sind) in den Stellenausschreibungen explizit erwähnt und bei den entsprechenden Bewerber*innen in Auswahlverfahren in die Bewerbungsgespräche eingebracht. Die grundsätzlich positive Haltung der Universität gegenüber Personen, die den beruflichen Wiedereinstieg vor sich haben, wird in den allgemeinen Teil der Stellenausschreibungen aufgenommen.

Über die Stelle der*des Inklusionsbeauftragten und das BEM wird ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm während und nach der Elternzeit eingeführt, um qualifizierte Mitarbeiter*innen, die in Mutterschutz oder Elternzeit sind, nicht zu verlieren sowie den Wiedereinstieg nach mehr als 6-monatiger Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu erleichtern.

4.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Gleichstellung an der Universität Bielefeld umzusetzen ist in besonderer Weise Aufgabe der Leitungskräfte. Es ist von besondere 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.

Als ein entscheidender Schlüssel für erfolgreiche Leitungsarbeit wird an der Universität Bielefeld ein orientierender Rahmen für die Leitungsarbeit auf der einen Seite sowie die Stärkung der entsprechenden personenbezogenen Kompetenzen auf der anderen Seite verstanden. Es geht also um die Synchronisation von Organisations- und Personalentwicklung. Dieser Aspekt wird im aktuellen „WIR-Projekt“ durch die Führungskräfteentwicklung aufgegriffen.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung werden bereits jetzt für alle neuen Führungskräfte Gender- und Diversity-Schulungen angeboten. In den Stellenbesetzungsverfahren sind Gender- und Diversity-Kompetenzen als „Muss-Kriterien“ des Anforderungsprofils definiert. Sollten keine Gender- und Diversity-Kompetenzen vorhanden sein, wird im Auswahlvermerk notiert, dass sich diese spätestens 6 Monate nach Dienstantritt über eine Fortbildung anzueignen sind.

Führungskräfte sollen zukünftig auf den Seiten der Personalentwicklung auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht werden, den Umgang mit Gleichstellung und Vielfalt in ihren Teams über eine Teamentwicklungsmaßnahme zu thematisieren, Genderkompetenzen zu erlernen und entsprechende Vereinbarungen in der Zusammenarbeit und im gegenseitigen Umgang miteinander zu

vereinbaren.

Im weiteren Verlauf des WIR-Projektes wird es zudem Aufgabe sein, die Kompetenzprofile von Führungskräften der unterschiedlichen Ebenen zu definieren und ein entsprechendes geschlechtergerechtes Fortbildungsangebot zur Verfügung zu stellen, um die Kompetenzen zu erlernen. Ein Schwerpunkt des Führungskräfteentwicklungsprogramms wird der systematische Ausbau von Genderkompetenzen für den Führungsalltag sein. Hierzu gehören u.a. Genderkompetenzen in Personalgewinnungs- und Auswahlverfahren, Aspekte der Gleichstellung in der Personal- und Stellenplanung, die Sensibilisierung und der Umgang mit dem „Digital Gender Gap“ sowie den Umgang mit Familien- und Pflegezeiten.

Es ist Aufgabe aller Vorgesetzten, Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarfe ihrer Mitarbeiter*innen zu erheben und dafür Sorge zu tragen, dass dieser Bedarf gedeckt wird. Wünsche von Mitarbeiterinnen nach Teilnahme an Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen für höherwertige Stellen oder Berufsfelder werden im Sinne der Förderung beruflicher Chancen von Frauen unterstützt. Gegebenenfalls werden entsprechende Maßnahmen getroffen, damit dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

Das WIR-Projekt bereitet derzeit den Führungsdiallog der Dezernatsleitungen mit den Abteilungsleitungen, bzw. mit der der Dezernatsleitung direkt unterstellten Führungsebene vor. Zielsetzung des Führungsdiallogs ist der Abgleich gegenseitiger Erwartungen an die Zusammenarbeit, eigenverantwortliches Handeln durch Zielsetzungen und Prioritäten, Fokusthemen und Entwicklungswege aufzeigen, konstruktive Feedback-Kultur schaffen sowie Wertschätzung und Transparenz verbessern. Diese Gespräche bieten damit die Gelegenheit, sich strukturiert über Genderaspekte und -kompetenzen als Leitungsaufgabe zu verständigen.

In einem nächsten Schritt sollen Leitungskräfte mit ihren Mitarbeiter*innen gendersensible Perspektivgespräche führen, um passende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu eruieren. Damit soll insbesondere für Frauen der Zugang zu einer frühen und systematischen Personalentwicklung gesichert werden. Der entsprechende Prozess und ein dazugehöriger Leitfaden zur Führung gendersensibler Perspektivgespräche für Leitungskräfte mit ihren Mitarbeiter*innen, flankiert von entsprechenden Schulungsangeboten, wird entsprechend entwickelt.

4.4 Personalgewinnung

Um die Bestrebungen der Universität Bielefeld zu stärken, geschlechtergerechte Auswahlverfahren durchzuführen, wird sich im Rahmen der Entwicklung einer neuen Handreichung zur Personalgewinnung für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung ein Kapitel mit dem Thema „Geschlechtergerechte Personalauswahl“ beschäftigen. Werden Personaldienstleister*innen beauftragt, wird auch hier sichergestellt, dass diese die Vorgaben der Universität Bielefeld bezüglich der Gleichstellungsaspekte berücksichtigen und selber gender- und diversitykompetent sind.

Das Team der Personalgewinnung hat erfolgreich an der Pilotierung des Projektes Gender Equality Enabling mitgewirkt. Mit dem Fokus auf Genderkompetenz konnten im Team Zusammenarbeit und Prozesse reflektiert und weiterentwickelt werden. Ergebnis ist eine Qualitätsverbesserung der Personalgewinnungsprozesse, von der die Universität als Ganze profitiert. Diese positiven Erfahrungen können als gutes Vorbild für die Ausweitung auf weitere Bereiche und ggf. Funktionsstellen dienen, die nun umgesetzt wird. Das Pilotprojekt hat gezeigt, dass ein Erfolgsfaktor für das Projekt in einem hohen Praxisbezug und einer großen Alltagsnähe besteht. Die Gruppenmitglieder sollten ähnliche Tätigkeiten bzw. Aufgaben oder Funktionen ausüben, damit ein guter Austausch und ein direkter Transfer in die Praxis gelingen und die Teilnehmer*innen maximal profitieren können.

4.5 Personaleinführung – Inplacement MTV

Im Rahmen der systematischen Personalentwicklung wird darüber hinaus an der Ausgestaltung eines Einarbeitungsprozess gearbeitet, mit dem zukünftig die fachliche, soziale und technische Anbindung an die Universität, den Arbeitsbereich und -platz zuverlässig und auf einem einheitlich hohen Niveau gewährleistet wird. Die Aufbereitung und Veröffentlichung entsprechender Informationen wird in 2022 über eine Homepage für das Inplacement für die Verwaltung gewährleistet, die derzeit im Entstehen ist.

Um neuen Mitarbeiter*innen den Einstieg und das Ankommen an der Universität Bielefeld zu erleichtern, werden regelmäßig Einführungsveranstaltungen angeboten, bei denen sämtliche Bereiche der Verwaltung, Serviceeinrichtungen und Beratungsangebote vorgestellt werden, einschließlich der Gleichstellungspolitik der Universität Bielefeld.

4.6 Fortbildung

Zur Überprüfung der Partizipation von Frauen an den Fortbildungsveranstaltungen wird seit vielen Jahren dem zentralen Gleichstellungsbüro einmal jährlich eine Aufstellung vorgelegt, wie sich die durchschnittlichen Kosten für die Fortbildung auf die Frauen und Männer verteilen (Fortbildungskostenstatistik). Diese Fortbildungsstatistik stellt die Personalentwicklung dem Gleichstellungsbüro für die Zentrale Gleichstellungskommission zur Verfügung.

Im universitären Fortbildungsprogramm werden Frauen als Zielgruppe ausdrücklich angesprochen. Es gibt jährlich spezielle Fortbildungsangebote für Frauen zu verschiedenen Themen, die die Umsetzung gleichstellungsorientierter Ziele verfolgen.

Darüber hinaus gibt es das Angebot für Teams und Gruppen sich im Rahmen des Projektes Gender Equality Enabling (GEE) konkret an ihrem Arbeitsbereich für Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung einzubringen. Die Universität Bielefeld möchte mit dem Projekt dem Anliegen vieler Universitätsangehöriger nach konkreten Informationen, wie sie an ihrem Arbeitsbereich zum Gelingen gelebter Gleichstellungspraxis beitragen können, nachkommen und die Erweiterung von Fachwissen zum Thema Gleichstellung sowie die Entwicklung von Genderkompetenz mit konkretem Bezug auf

das Tätigkeitsfeld ermöglichen. Das Projekt besteht aus vier Veranstaltungen, die in jeweils ca. vierteljährlichem Abstand stattfinden und sich insgesamt über einen Zeitraum von ca. 12 Monaten erstrecken sowie einer abschließenden Auswertung. Das Projekt „Gender Equality Enabling“ wird durch Gleichstellungsmittel zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität Bielefeld finanziert. Ziel von GEE ist der Aufbau von Genderkompetenz als notwendige, aber auch voraussetzungsvolle Expertise für die geschlechtergerechte Gestaltung von Prozessen im Arbeitsalltag, in den verschiedenen Bereichen der Universität.

GEE bildet ein Dachprojekt, unter dem nach und nach verschiedene Teilprojekte in geeigneten Bereichen und Funktionsgruppen stattfinden. Dabei werden stets Informationsvermittlung, Reflexionsprozesse sowie eine Transferphase kombiniert. Eine Auswertung jeweils zum Ende der Teilprojekte dient zur Bilanzierung der Entwicklungsprozesse sowie der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Gesamtprojektes.

Die **Auswahl von Referent*innen** erfolgt unter Gender-Kompetenzgesichtspunkten. Künftig werden für alle internen Dozent*innen des Fortbildungsprogramms für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung „Train the Trainer“ Veranstaltungen zu Genderkompetenz angeboten. Diese Maßnahmen ist bisher aufgrund der Corona-Situation noch nicht umgesetzt worden. Für die externen Dozent*innen werden die konkreten Erwartungen bezüglich der Genderkompetenz der Dozent*innen – und ihrer Angebote – formuliert und bei der Auswahl der Dozent*innen durch die Fortbildungsbeauftragte berücksichtigt. Im Abgleich mit der Beschaffungsabteilung in Dez. F sollen diese Auswahlkriterien in 2022 verabschiedet werden.

Ein positiver Effekt der Corona-Pandemie und der seit März 2020 geltenden Vertrauensarbeitszeit sowie der damit verbundenen Home Office-Regelungen ist der exponentielle Anstieg in der Nutzung **der eLearning-Formate** für interne und externe Fortbildungen.

Sowohl das interne Fortbildungsprogramm, als auch Veranstaltungen, die bislang als externe Fortbildungen wahrgenommen wurden, werden als Online-Veranstaltungen angeboten. Im Hinblick darauf, dass Frauen externe Fortbildungsangebote häufig aufgrund von Care-Arbeit nicht wahrnehmen können, können nun vermehrt auch Fortbildungen angeboten werden, für die keine Reisetätigkeiten mehr notwendig sind. Derzeit läuft ein Pilotprojekt mit dem Online-Angebot der „Pink University“ sowie der „Haufe Akademie Online“. Der sich bereits jetzt abzeichnende Erfolg wird einen Ausbau des eLearning-Angebotes nach sich ziehen, mit dem vor allem Mitarbeiterinnen ein verstärkt raum- und zeitunabhängiges Lernen möglich sein wird.

Entstehen Mitarbeiter*innen durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese gemäß der Vorgaben aus §11 Abs. 3 LGG NRW von der Universität übernommen. Die dafür notwendigen Informationen finden sich auf den Seite der Personalentwicklung.

5. Flankierende Dimensionen

5.1 Geschlechtergerechte Digitalisierung

Die Hochschulen des Landes NRW haben sich, gemeinsam mit dem Ministerium für Kultur und Wissenschaft, zur „Digitalen Hochschule NRW“ zusammengeschlossen. Über diesen Verbund wird die Intensität und Geschwindigkeit der Digitalisierung an der Universität Bielefeld nochmals zunehmen. Dieser Wandlungsprozess bringt in vielen Arbeitsbereichen und Berufen umfassende Änderungen der Arbeitsweisen, -inhalte und -schwerpunkte mit sich. Wie bei jedem Struktur- und Kulturwandel gilt es zu verstehen, welche konkreten Auswirkungen diese Entwicklungen auf die Geschlechtergerechtigkeit haben.

Im Mai 2021 hat daher ein erster Workshop über die Gender- und Gleichstellungsaspekte für die Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie an der Universität Bielefeld stattgefunden. Um den Kulturwandel der Digitalisierung ein Forum zu bieten, ist verabredet worden, eine Arbeitsgruppe für einen regelmäßigen Austausch und eine Reflexion über den digitalen Wandel an der Universität ins Leben zu rufen. In dieser Gruppe sollen Empfehlungen für Maßnahmen erarbeitet werden, die Gender- und Gleichstellungsaspekte in der Digitalisierungsstrategie evaluieren und durch entsprechende Maßnahmenpakete dem „Digital Gender Gap“ entgegenwirken. Als maßgebliche Orientierung für diese Maßnahmenpakete sollen, neben den entsprechenden Regelungen und (Rahmen-) Gleichstellungsplänen der Universität Bielefeld, die Ergebnisse des Gutachtens „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hinzugezogen werden:

- geschlechtergerechte Technikentwicklung und Technikgestaltung
- geschlechtsunabhängiger Zugang zu digitalisierungsbezogenen Kompetenzen
- geschlechtsunabhängiger Zugang zu digitalisierungsbezogenen Ressourcen (digitalen Technologien, Zeit und Raumsouveränität sowie informationeller Selbstbestimmung)
- eigenständige wirtschaftliche und soziale Sicherung durch gleichberechtigte Integration in die digitalisierte Wirtschaft
- gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit in der digitalisierten Wirtschaft
- Auflösung von Geschlechterstereotypen im Kontext der Digitalisierung
- geschlechtergerechte Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit für andere im Kontext der Digitalisierung
- Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit für andere und Selbstsorge im Kontext der Digitalisierung
- Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt in analogen und digitalen Räumen
- Geschlechtergerechte Gestaltungsmacht der digitalen Transformation in Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Gesellschaft

5.2 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

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, so weit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die „gleitende Arbeitszeit“, sowie die alternierende Telearbeit werden als Instrumente für familienfreundliche Arbeitszeitregelungen angesehen. Anträgen auf Beurlaubung oder Teilzeitarbeit aus familiären Gründen wird entsprochen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Teilzeitarbeit ist an der Universität Bielefeld ein sehr etabliertes Konzept, das auch Führungskräfte in Anspruch nehmen. Diese und weitere Anforderungen gehen ein in den aktuell stattfindenden Abstimmungsprozess zur Dienstvereinbarung „FlexWork“.

Gemäß den formulierten Grundsätzen sollen Leitungskräfte und alle Mitarbeitenden, die an Einstellungsverfahren beteiligt sind, über Kenntnisse der aktuellen Familienpolitik sowie über Unterstützungsangebote für den Wiedereinstieg nach Eltern-/Pflegezeit für Mitarbeiter*innen verfügen. Daher ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte für familienfreundliche Regelungen weiterhin anzustreben. Entsprechende Informationsveranstaltungen werden in ein Programm zur Führungskräfteentwicklung aufgenommen.

Neben der bestehenden Kindertagesstätte für Beschäftigte fördert die Universität weiterhin aktiv eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Die Möglichkeiten einer Ferienbetreuung werden weiter angeboten, wenn der Bedarf besteht.

5.3 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Sofern Beschwerden über Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt werden, wird diesem 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. Es gibt ein professionelles Beratungsangebot durch Mitarbeiterinnen des Frauennotruf Bielefeld e.V. Das Fortbildungsprogramm bietet eine Veranstaltung zum Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz Hochschule“. Führungskräften soll eine Schulung für die Rolle als Ansprechperson bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt angeboten werden, damit diese als kompetente erste Ansprechperson agieren können.

Allen Beschäftigten sollen regelmäßig Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) angeboten werden.

5.4 Beschaffung

Die gesteigerte Anzahl und die fachliche Komplexität sowie Vielschichtigkeit von Projekten und Vorhaben an der Universität, zieht eine vermehrte Beauftragung externer Berater*innen

nach sich. In den entsprechenden Beschaffungsprozessen, welche von der Zentralen Beschaffungsabteilung in Dezernat F verantwortet werden, soll daher die Gender- und Diversity-Kompetenz als zusätzliches/ergänzendes Wertungskriterium für die Beauftragung in den Ausschreibungsverfahren (zunächst) für Organisationsberatungen aufgenommen werden.

5.5 Qualitätsmanagement und Evaluation

Neben der Fort-, Weiterbildungs- und Entgeltstatistik (amtl. Personalstatistik) werden weitere statistische Erhebungen im Sinne eines „Gender Controllings“ etabliert. Ab März 2022 wird innerhalb des Personaldezernates eine Stabsstelle für Personalcontrolling gegründet. Im Rahmen dessen werden die Instrumente und Prozesse dieses Fachcontrollings einer Revision mit entsprechender technischer und personeller Ausstattung unterzogen. Abgestimmte Verfahren des Gender-Controllings werden in die Analyse-, Reports- und Planungsprozesse des Personalcontrollings aufgenommen, bzw. die vorhandenen Instrumente ausgebaut. Darüber hinaus werden alle hier aufgeführten Maßnahmen im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungsplans auf ihre Wirksamkeit überprüft.

5.6 Dezentrale Gleichstellungsarbeit in der zentralen Verwaltung

Die Gleichstellungsbeauftragte der Verwaltung, ihre Vertreterinnen sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sind Ansprechpartnerinnen in Bezug auf alle Angelegenheiten, die die Belange von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung betreffen, und in Bezug auf alle Punkte dieses Planes. Gleiches gilt für die Gleichstellungskommissionen bzw. -beauftragten der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in den Fakultäten und Einrichtungen.

Für den Bereich der zentralen Verwaltung werden eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen für die Dauer von 3 Jahren von den Frauen dem Kanzler zur Bestellung vorgeschlagen. Im Idealfall bildet sich die Diversität der Ziel- und Statusgruppen auch in den Vertreterinnen ab.

Die Gleichstellungsbeauftragte der zentralen Verwaltung wird frühzeitig an allen sozialen, personellen und organisatorischen Maßnahmen der Zentralverwaltung beteiligt. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der zentralen Verwaltung unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages im Bereich der zentralen Verwaltung. Die Pflicht zur Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bleibt davon unberührt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der zentralen Verwaltung und ihre Vertreterinnen werden für Professionalisierungsmaßnahmen in Bezug auf ihr Amt von den Dienstgeschäften frei gestellt. Die Fortbildungsmaßnahmen für die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen zu Gleichstellungsthemen werden durch zentrale Mittel finanziert. Es wird geprüft, welche weitere Sachmitteausstattung für die Wahrnehmung der dezentralen Gleichstellungsaufgaben in der Verwaltung benötigt und bereitgestellt werden können. Als Orientierung soll die Finanzausstattung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten dienen.

6. Zusammenfassung der Weiterentwicklung

- Die zu aktualisierende Handreichung zur Personalgewinnung für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) wird durch das Kapitel zur geschlechtergerechten Personalauswahl vervollständigt.
- Schaffung von Transparenz durch Gestaltung einer Internetseite im Karriereportal für Frauen in Technik, IT und Handwerk an der Universität Bielefeld (ggf. weibliche „Vorbilder“ u. Ansprechpartnerinnen, um Frauen und weibliche Azubis zu gewinnen).
- Fortführung und stetige Weiterentwicklung des Vertretungs- und Aufstockungspools im Verwaltungsbereich: Neues Konzept zum Personaleinsatzmanagement.
- Projekt zum „Wandel der Arbeit“, Zusammenarbeit und Kommunikation an der Universität Bielefeld: Schwerpunkt Sekretariatsarbeitsplätze. Unterstützung von gegebenenfalls der Entwicklung neuer Arbeitsplatzmodelle.
- Alle Führungskräfte erhalten regelmäßig Angebote zur Weiterentwicklung in Bezug auf Genderkompetenz und Familie(n)/Pflegethemen sowie über die Kultur der Universität Bielefeld zu Eltern-/Pflegezeit sowie Unterstützung für den Wiedereinstieg nach Eltern-/Pflegezeit für Mit-arbeitenden.
- Entwicklung eines Leitfadens und Prozesses zur Führung gendersensibler Perspektivgespräche/ Personalentwicklungsgespräche mit Mitarbeitenden im Rahmen des WIR-Projektes.
- Im Rahmen des Projektes zur Digitalisierung der Personalentwicklung im Programm zur Verwaltung 2025 werden Rollen- und Kompetenzrollenprofile mit der Komponente Genderkompetenzen entwickelt.
- Bei Neukonzeptionierung der Leitungsentwicklung werden explizit Maßnahmen für Frauen zur Übernahme zukünftiger Leitungspositionen entwickelt. Zielgruppe hier insbesondere Teamleitungen und Stellvertreterinnen.
- Für alle internen Dozentinnen des Fortbildungsprogramms MTV werden „Train the Trainer“- Veranstaltungen zu Genderkompetenzen angeboten.
- Für alle externen Dozent*innen des Fortbildungsprogramms MTV werden die Erwartungen an konkrete Genderkompetenzen als Dozent*in verfasst und allen Auftragnehmer*innen ausgehändigt
- „Ausbildungskonzept 2025 – Nachwuchs in IT, Handwerk und Verwaltung“ erstellen

- Ausbau des Weiterbildungsangebotes: Aufstieg in den höheren Dienst, berufsspezifische Qualifikationen jenseits der klassischen Verwaltungsqualifikationen, Fort- und Weiterbildungskonzept für Sekretär*innen und Assistent*innen
- Personalgewinnungskonzept für IT und Handwerk: Aktive Personalgewinnung mit Fokus Frauen in Handwerk und IT.
- Aktualisierung der Beschaffungsprozesse von Dienstleister*innen und Berater*innen um Gleichstellungskompetenzen
- Führungskräfteentwicklungsprogramm im Rahmen des WIR-Projektes zum Ausbau der Genderkompetenzen von Führungskräften
- Wiedereingliederungskonzept für Menschen in Beurlaubungen und Elternzeiten von mehr als 6 Monaten.
- Gender-Controlling in den Prozessen und Instrumenten des Personalcontrollings etablieren.

7. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der zentralen Verwaltung

Dieser Gleichstellungsplan wird durch Rundschreiben bekannt gegeben und ins Internet eingestellt. Jeder Bereich hält Mehrexemplare zur weiteren Verteilung vorrätig. Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird jährlich von der Dienststellenleitung auf seine Wirksamkeit geprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt.

Für die Verwaltung im März 2022.

Der Kanzler

Dr. Stephan Becker

Anlagen (nicht zur Veröffentlichung)

- Anlage 1 - Datenbestand für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
- Anlage 2 - Datenbestand für Auszubildende