

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

Februar 2020

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

Zeitraum: 2019 –2021

INHALT

Inhalt	2
1. Präambel	3
2. Datenbezogene Bestandsaufnahme mit Zielvorgaben	3
3. Bestandsanalyse und Bilanz	4
4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien - Maßnahmen.....	5
4.1 Diversität der Zielgruppe.....	5
4.2 Ziele	5
4.3 Strategien.....	5
4.4 Maßnahmen.....	6
4.5 Auszubildende.....	7
4.6 Hilfskräfte	8
5. Zielgruppenübergreifende Maßnahmen Ziele – Strategien – Maßnahmen	8
5.1 Personalentwicklung	8
5.2 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe.....	8
6. Flankierende Dimensionen.....	9
6.1 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	9
6.2 Kultur	9
6.3 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	10
6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation.....	10
7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung.....	10
8. Dezentrale Gleichstellungsarbeit.....	10
9. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans im BITS.....	111

1. PRÄAMBEL

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

2. DATENBEZOGENE BESTANDSAUFNAHME MIT ZIELVORGABEN

Im Bielefelder IT-Servicezentrum (BITS) hat sich durch eine Verschiebung der Abteilung eLearning/Medien (ehem. Bereich ZLL) zum BITS eine grundsätzliche Änderung der Beschäftigungsstruktur, insbesondere in Bezug auf weibliche Fachkräfte ergeben. Mit Stichtag 01.10.2019 stellt sich das Bild wie folgt dar: Insgesamt sind 99 Personen angestellt, davon zwei Beamte. Darüber hinaus beschäftigt das BITS 8 Auszubildende und mit Stand 01.10.2019 insgesamt 22 Hilfskräfte. Davon sind insgesamt 17 Frauen beschäftigt, was einem Anteil von 56,6 % entspricht.

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 01.05.2023 (altersbedingte s Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) – nach Köpfen, vor Umrechnung in VZÄ, Stand: 01.10.2019, BITS Gesamt *				Anzahl der mit Frauen zu besetzende Stellen	Frauenanteil in % am 01.05.2023 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
A 13 – A 16 unbefr. Vollz.	2 (3)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	0	0	0,0 %
TV-L 13 – TV-L 15 unbefr. Vollz.	21 (12)	■	8,6 % (7,7 %)	2	2	17,4 %
TV-L 13 – TV-L 15 unbefr. Teilz.	0 (1)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	0	0	0,0 %
TV-L 13 – TV-L 15 befr. Vollz.	1 (0)	0 (0)	50 % (0,0 %)	2	1	50 %
TV-L 13 – TV-L 15 befr. Teilz.	0 (2)	3 (0)	100 % (0,0 %)	3	3	100 %
TV-L 9 - TV-L 12 unbefr. Vollz.	31 (20)	4 ■	11,4 % ■	3	3	20 %
TV-L 9 – TV-L 12 befr. Vollz.	1 (7)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	1	1	100 %
TV-L 9 – TV-L 12 unbefr. Teilz.	0 (3)	0 (1)	0,0 % (25 %)	0	0	0,0 %
TV-L 6 – TV-L 8 unbefr. Vollz.	3 (1)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	1	1	33,3 %
TV-L 6 – TV-L 8 befr. Vollz.	0 (1)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	0	0	0,0 %
TV-L 6 – TV-L 8 unbefr. Teilz.	0 (1)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	0	0	0,0 %
Auszubildende	4 (3)	4 (3)	50 % (50 %)	3	2	50 %

Hilfskräfte	9 (9)	13 (7)	59 % (43,5 %)	6	4	59 %
Gesamt	72 (63)	27 (14)	27,2 % (18,2 %)	21	17	38,4 %

* Die Zahlen in Klammern stellen die Beschäftigungsstruktur mit Stand 30.06.2015 dar.

Betrachtet man die ursprüngliche Beschäftigtenstruktur im BITS, ohne die Abteilung eLearning/Medien, ergibt sich das folgende Bild:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte) - nach Köpfen, vor Umrechnung in VZÄ, Stand: 01.10.2019, BITS Gesamt ohne eL/M *			Freiwerdende Stellen bis zum 01.05.2023 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzende Stellen	Frauenanteil in % am 01.05.2023 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
A 13 - A 16 unbefr. Vollz.	2 (3)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	0	0	0,0 %
TV-L 13 - TV-L 15 unbefr. Vollz.	19 (12)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	2	2	10,5 %
TV-L 13 – TV-L 15 befr. Vollz.	1 (1)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	1	1	100 %
TV-L 13 - TV-L 15 unbefr. Teilz..	0 (0)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	0	0	0,0 %
TV-L 13 – TV-L 15 befr. Teilz.	0 (2)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	0	0	0,0 %
TV-L 9 - TV-L 12 unbefr. Vollz.	29 (16)	4 (2)	12,1 % (11,1%)	3	3	21,2 %
TV-L 9 – TV-L 12 befr. Vollz.	1 (6)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	1	1	100 %
TV-L 9 - TV-L 12 unbefr. Teilz..	0 (3)	0 (1)	0,0 % (25 %)	0	0	0,0 %
TV-L 6 - TV-L 8 unbefr. Teilz.	0 (1)	0 (0)	0,0 % (0,0 %)	0	0	0,0 %
Auszubildende	4 (2)	1 (2)	20 % (50 %)	2	1	40 %
Hilfskräfte	7 (7)	4 (0)	36,4 % (0,0 %)	5	4	54,5 %
Gesamt	63 (53)	9 (5)	12,5 % (8,6 %)	14	10	22,4 %

* Die Zahlen in Klammern stellen die Beschäftigungsstruktur mit Stand 30.06.2015 dar.

3. BESTANDSANALYSE UND BILANZ

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

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

Im IT-Bereich gibt es, basierend auf den Zahlen der BITKOM aus 12/2019, einen bundesweit geschätzten Mangel von etwa 124.000 Fachkräften (55.000 in 2017, 85.000 in 2018), Tendenz

¹<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-MINT.pdf>

²<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-Informatik.pdf>

steigend. In Bezug auf weibliche Fachkräfte zeigt die BITKOM-Umfrage, dass nur jede siebte Bewerbung von einer Frau³ ist. Vor diesem Hintergrund steht das BITS in harter Konkurrenz, auch zu Arbeitgebern aus der freien Wirtschaft, die im Durchschnitt wesentlich bessere Gehälter zahlen und stellenweise ein wesentlich attraktiveres Arbeitsumfeld bieten. In Zeiten der annähernden Vollbeschäftigung und einer guten wirtschaftlichen Lage zählt der Vorteil des besonders sicheren Beschäftigungsverhältnisses im öffentlichen Dienst immer weniger.

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

Die verstärkten Anstrengungen zur Gewinnung von Frauen sollen bereits für die nächsten zu besetzenden Stellen in Kraft treten. Bis zum 01.05.2023 scheiden im Zuge der Verrentung bzw. Pensionierung insgesamt 6 Beschäftigte aus dem BITS aus. In 2020 ist eine Verwaltungsleitung neu zu besetzen. Hinzu kommt eine Stelle im Bereich eLearning/Medien. Die verbleibenden 4 Stellen sind in den Bereichen Netzwerk sowie IT-Infrastruktur mit dem Schwerpunkt Datenbanken.

4. ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ZIELE – STRATEGIEN – MASSNAHMEN

4.1 DIVERSITÄT DER ZIELGRUPPE

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

4.2 ZIELE

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

4.3 STRATEGIEN

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

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

4.4 MASSNAHMEN

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

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

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

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

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

Auf Frauen und Männer mit Kindern, insbesondere Alleinerziehende, wird im BITS arbeitsorganisatorisch Rücksicht genommen. Dieses geschieht über flexible Arbeitszeiten, Stundenreduzierung und Telearbeitsmöglichkeiten sowie darauf ausgerichtete Aufgaben und Projektarbeit. Da die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s. auch Punkt 6 "Flankierende Dimensionen") für viele Bewerber*innen ein wichtiges Argument für die Auswahl des Arbeitgebers ist, soll darauf in den Stellenanzeigen sowie Bewerbungsgesprächen verstärkt hingewiesen werden. Darüber hinaus werden auf Wunsch auch Stellenbesetzungen in Teilzeit ermöglicht, soweit dem nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Hier wird jeweils der Einzelfall geprüft.

Bei den Beamt*innen ist während der Laufzeit des Gleichstellungsplans mit keiner Fluktuation zu rechnen, so dass hier keine Chance auf eine Erhöhung des Frauenanteils zu erwarten ist.

4.5 AUSZUBILDENDE

In der Regel werden in jedem Jahr zwei Auszubildende für den Ausbildungsberuf Fachinformatiker*in Systemintegration im BITS eingestellt. Grundsätzlich wird das Ziel verfolgt, mindestens die Hälfte mit weiblichen Auszubildenden zu besetzen. In den vergangenen Jahren, belief sich der Anteil an Bewerberinnen auf einem sehr geringen Niveau (2017 = 3 Bewerbungen, 2018 = 0 Bewerbungen, 2019 = 3 Bewerbungen, 2020 = 3 Bewerbungen). Trotz der geringen Bewerberinnenzahl können wir erfreulicherweise festhalten, dass wir in den vergangenen Jahren weibliche Auszubildende einstellen konnten und somit pro Lehrjahr eine Gleichstellung von weiblichen und männlichen Auszubildenden erreichen konnten. (2017 = m/w, 2018 = m/m, 2019 = m/w, 2020 = m/w).

Im Bereich eLearning/Medien, wird der Ausbildungsberuf Mediengestalter*in mit der Fachrichtung Bild und Ton ausgebildet. Hier liegt eine wesentlich bessere Bewerbungslage zugrunde, so dass die Zahl der weiblichen Auszubildenden auch zukünftig auf hohem Niveau (Stand 2019: 100%) gehalten werden kann.

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

Teilnahme am Girls' Day

Im Bereich der Auszubildenden beteiligt sich das BITS bereits seit einigen Jahren an der bundesweiten Initiative „Girls' Day“⁴. Mit diesem Angebot will das BITS Schülerinnen einen Einblick in ein Berufsfeld geben, in dem sie unterrepräsentiert sind, da sie dieses im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass sich geschlechtergetrennte Angebote hier bewährt haben, da Mädchen "unter sich" weniger Berührungängste mit unserem 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.

Ausbildungsbildungsbotschafter*in

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. Dafür erhalten sie durch die IHK eine Erstschtulung. Insbesondere weibliche Auszubildende sollen für dieses Amt begeistert werden. Auch hier greift wieder die Begründung, dass Mädchen „unter sich“ weniger Berührungängste haben und sich eher trauen, über den Ausbildungsberuf zu informieren. Ebenso kann die Ausbildungsbotschafterin eine Art „Vorbildfunktion“ einnehmen und dadurch die Mädchen ermutigen, sich für einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Damit die Mädchen erste praktische Einblicke in die Arbeitswelt des BITS erhalten, wird zudem die Möglichkeit beworben, ein Praktikum durchzuführen.

Wenn es gelingt, den weiblichen Nachwuchs früh für eine Ausbildung im BITS zu begeistern, entstehen im Kontext der Gleichstellung auch gute Chancen für die spätere Übernahme der weiblichen Auszubildenden in ein Angestelltenverhältnis.

Durch die Etablierung eines weiteren Ausbildungsberufes "Fachinformatiker*in Anwendungsentwicklung" ab Q3/2021, erhoffen wir uns einen höheren Bewerberinnenanteil. Im ersten Jahr werden wir mit einer Person beginnen. Sofern sich das im ersten Jahr positiv entwickelt und sich als leistungsfähig im Sinne guter Ausbildungsqualität darstellt, soll dieses zu einer kontinuierlichen Maßnahme führen. Mit diesem zusätzlichen Ausbildungsgang erwarten wir ebenfalls eine weitere Nachwuchsförderung weiblicher IT-Fachkräfte.

⁴ <https://www.girls-day.de/>

Ein weiterer Ausblick ist ein mögliches Angebot eines integrierten dualen Studiums. Diesbezüglich wurden bereits erste Gespräche mit dem P/O geführt. Dieses spezielle Ausbildungsangebot, könnte zu einer höheren Bewerber*innen Zahlen führen.⁵ Ebenso birgt es Potential für die Weiterqualifizierung weiblicher IT-Fachkräfte im BITS. Das Ganze ist aktuell noch nicht konkretisiert.

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

4.6 HILFSKRÄFTE

Im Bereich der Hilfskräfte liegt der Anteil von Frauen im BITS momentan bei 59%. Dieses Niveau soll dauerhaft gehalten werden. Generell werden Hilfskräfte früh in interne Strukturen eingebunden. So nehmen diese grundsätzlich auch an Veranstaltungen wie Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern, internen Formaten wie dem BITS-Knowledge-Transfer⁶ etc. teil. Außerdem bieten diese Formate die Möglichkeit eigene Fachvorträge beizusteuern. Die Studierenden lernen so bereits vor Abschluss ihres Studiums dass 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.

5. ZIELGRUPPENÜBERGREIFENDE MASSNAHMEN ZIELE – STRATEGIEN – MASSNAHMEN

5.1 PERSONALENTWICKLUNG

Im Rahmen des Projektes BITS 2025 werden derzeit neue Führungsleitlinien erarbeitet, die unter anderem die Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte beinhalten. Erklärtes Ziel ist es, den Anteil der weiblichen Fach- und Führungskräfte zu steigern.

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

5.2 ETABLIERUNG VON GLEICHSTELLUNG ALS LEITUNGSAUFGABE

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

Um Gleichstellung systematisch in den Strukturen zu verankern und in sämtliche Prozesse zu integrieren ist es notwendig, sich auch ausdrücklich auf die Leitungsebenen zu beziehen. Als ein entscheidender Schlüssel für erfolgreiche Leitungsarbeit wird im BITS 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. Dies spiegelt sich auch in der Broschüre für alle

⁵ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156916/umfrage/anzahl-der-auszubildenden-in-deutschland-seit-1950/>
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/>

⁶ Diese Veranstaltung richtet sich an in- und externe Interessierte und Referenten. Der BITS-Knowledge-Transfer soll zum einen den berühmten „Blick über den Tellerrand“ fördern, aber auch das Projektgeschäft des BITS vorstellen.

Mitarbeitenden „*Leitlinien guter Führung*“ wider, in der sich auch auf Gendersaspekte bezogen wird. Darüber hinaus ist es ein wichtiges Anliegen, Leitungskräften die Universitätskultur zum Umgang mit Familien- und Pflegezeiten zu übermitteln.

Zu den weiteren Leitungsaufgaben gehören neben Perspektivgesprächen auch Personalgewinnung und Fortbildung. Die Definitionen für die Leitungskräfte im BITS sind angelehnt an die Ausführungen im MTV-Plan der Universität Bielefeld (Seite 7).

6. FLANKIERENDE DIMENSIONEN

6.1 VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

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

Dem Wunsch von Beschäftigten, insbesondere Teilzeitkräften, aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit individuell zu regeln, ist gem. § 13 LGG im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. 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.

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 Mitarbeitenden verfügen. Daher ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte für familienfreundliche Regelungen weiterhin anzustreben.

6.2 KULTUR

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

6.3 SEXUALISIERTE DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Sofern Beschwerden über Fälle sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bekannt werden, wird diesen umgehend nachgegangen, um entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen und die Vorfälle aufzuklären. Dabei sollen personenbezogene Maßnahmen nur in Abstimmung mit den Betroffenen erfolgen. Diesen dürfen keine beruflichen oder sonstigen Nachteile entstehen. Auf die „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wird regelmäßig in geeigneter Weise hingewiesen. Der Frauennotruf bietet eine regelmäßige Sprechstunde in den Räumen der Gleichstellung an.

6.4 QUALITÄTSMANAGEMENT UND EVALUATION

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

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

7. ZUSAMMENFASSUNG DER ZUKÜNFTIGEN WEITERENTWICKLUNG

Eine erste Version des Gleichstellungsplan für das BITS wurde erstmalig Ende 2018 erstellt und mit der nun vorliegenden Version (02/2020) maßgeblich anhand der „Qualitätsstandards für Struktur und Inhalte von Gleichstellungsplänen an der Universität Bielefeld“ überarbeitet und angepasst. Somit liegt kein Vergleichsdokument vor, auf dessen Basis eine Weiterentwicklung von Maßnahmen abgeleitet werden können. Dieses erfolgt frühestens Ende 2021/Anfang 2022.

8. DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Für das BITS werden eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Gleichstellungskommission jeweils für die Dauer von zwei Jahren berufen.

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

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

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

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

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

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

9. BEKANNTGABE UND GÜLTIGKEIT

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

Die Inhalte werden im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen thematisiert und diskutiert.

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