

# Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans gem. § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIMT) der Universität Siegen

## 1. PRÄAMBEL

Das Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIMT) der Universität Siegen hat sich die Angleichung des Anteils von Frauen und Männern auch im IT-Bereich zum Ziel gesetzt. Das ZIMT unterstreicht damit die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Sie will die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern im nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Bereich fördern, Diskriminierung abbauen sowie konstruktive Veränderungen an der Hochschule vorantreiben, sodass die Realisierung von Gleichberechtigung zur Selbstverständlichkeit wird.

Die Maßnahmen, die vom ZIMT ergriffen werden, beziehen sich insbesondere auf die gleichen Zugangschancen von Frauen und Männern in alle Bereiche des ZIMT, auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern im ZIMT. Die übergreifende Zielsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird in der Amtssprache des ZIMT angemessen berücksichtigt.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des ZIMT, also für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im nichtwissenschaftlichen und wissenschaftlichen Dienst. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Hochschule.

Der dargestellte Frauenförderplan orientiert sich am Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG in der Fassung vom 15. Dezember 2016) und dem Gleichstellungskonzept der Universität Siegen, verabschiedet vom Rektorat und dem Senat im Sommersemester 2009, sowie seiner Fortschreibung aus dem Jahr 2013.

Darüber hinaus bemüht sich das ZIMT auch in anderen Kontexten um Diversität und Chancengleichheit auch bezogen auf Kriterien wie Muttersprache, Nationalität, Hautfarbe, Behinderungen, in denen in den vergangenen drei Jahren Erfolge erzielt werden konnten.

## BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DES PERSONALS

Die Bestandsaufnahme und Beschreibung des aktuellen Standes bezieht sich auf den Stichtag 1. Dezember 2016 und beschreibt die Veränderungen 2013-2016. Diese sind grundsätzlich positiv, die bisherigen Maßnahmen haben insgesamt gegriffen, auch wenn weitere Verbesserungen nach wie vor deutlich notwendig sind.

Tabelle 1: Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Hierarchiestufen sowie Frauenanteile in Prozent

Leitung	Anzahl	2
	Frauenanteil	50%
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Anzahl	5
	Frauenanteil	0%
Sachbearbeitung	Anzahl	37
	Frauenanteil	16%
Auszubildende	Anzahl	1
	Frauenanteil	100%

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

Die Verteilung des Frauenanteils im ZIMT stellt sich etwas anders dar als in anderen Bereichen häufig üblich: Während sich häufig eine Pyramide findet, mit einem relativ hohen Frauenanteil auf den unteren Ebenen und immer weiter abnehmendem Anteil an Frauen mit jeder höheren Ebene, stellt er sich im ZIMT eher wie eine Sanduhr mit eingeschnürtem Bauch dar:

Der höchste Frauenanteil im ZIMT ist auf der obersten Leitungsebene gegeben mit 50%. Auf der mittleren Ebene, der der Abteilungsleiter, gibt es keine Frau. Auf der unteren Ebene, der der Sachbearbeiter, ist der Frauenanteil mit 16% niedrig. Auch innerhalb der Sachbearbeiter-Ebene stellt sich der Frauenanteil als Sanduhr mit eingeschnürtem Bauch dar: Frauen gibt es (neuerdings wieder) auf der Ebene der wiss. Mitarbeiter (E13) sowie auf der Ebene der klassischen Frauenberufe (Sekretariat und Verwaltung) mit entsprechend niedrigen Eingruppierungen. In der Mitte, im Gehobenen Dienst mit FH-Studium bzw. Bachelor-Abschluss, sind derzeit keine Frauen beschäftigt.

Für die IT-Branche sind diese Zahlen trotz allem durchaus respektabel: die Leitung ist weiblich, und auch auf der Ebene der Sachbearbeiter liegt der erreichte Frauenanteil von 16% bereits im Bereich der Absolventenzahlen im IT-Bereich, sowohl bezogen auf den akademischen Bereich der Informatik-Studiengänge als auch bezogen auf den Bereich der IHK-Ausbildungen für Fachinformatiker u.ä.

Nicht in der Tabelle erkennbar ist die Diversität bzgl. weiterer Kriterien. Auch in dieser Hinsicht wird das ZIMT bunter: im letzten Jahr sind 3 wiss. MA beiderlei Geschlechts mit rumänischer, indischer und äthiopischer Nationalität zu uns gestoßen, weder die Hautfarbe noch die Sprachkenntnisse sind Hindernisse, auch wenn mancherorts immer noch aktiv gegen Ressentiments angearbeitet werden muss. Ebenso beschäftigt das ZIMT bereits seit Jahren Kollegen mit (sichtbaren oder nicht sichtbaren) Behinderungen und engagiert sich – im Rahmen der Möglichkeiten – bei Wiedereingliederungsmaßnahmen.

Tabelle 2: Nach § 7 LGG NRW geforderte Gleichstellungsquoten in Bezug auf Hierarchiestufen sowie Frauenanteile in Prozent

Leitung	Quote	50
	Frauenanteil	50
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Quote	16
	Frauenanteil	0
Sachbearbeitung	Quote	15
	Frauenanteil	16
Auszubildende	Quote	20
	Frauenanteil	100

Quelle: Universitätsverwaltung

Auf der Leitungsebene beträgt der Frauenanteil 50%. Die wissenschaftliche Leitung (professoral) ist bereits seit 1.1.2013 weiblich besetzt. Zum 1.1.2016 wurde die Stelle des Geschäftsführers besetzt. Auch wenn die Wahl letztendlich aufgrund höherer Eignung auf einen männlichen Bewerber fiel, ist das Besetzungsverfahren dennoch positiv zu erwähnen: Die Besetzung erfolgte nach externer Ausschreibung, bei der durch geeignete Verteilung der Ausschreibung eine paritätische Quote von zwei männlichen und zwei weiblichen KandidatInnen in der engeren Wahl erreicht werden konnte. Auch die Auswahlkommission konnte durch Einbeziehung weiblicher Kommissionsmitglieder aus Verwaltungs-IT und Bibliotheks-IT paritätisch besetzt werden. Dies ist nicht immer möglich, aber zumindest bei entsprechend wichtigen Stellen ist die Bereitschaft zur Mitwirkung in der Kommission zu erreichen.

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen wurden im Berichtszeitraum zwei Stellen nachbesetzt, hier wäre eine Erhöhung des Frauentails von 0% auf zumindest die 16% Frauenanteil auf der nächst niedrigeren Ebene der Sachbearbeiter erstrebenswert gewesen. In beiden Fällen konnten dies leider nicht erreicht werden, da trotz Bemühungen keine geeigneten weiblichen Kandidatinnen gefunden werden konnten und daher keine Bewerbungen von Frauen eingingen. Im einen Fall musste die Abteilungsleitung aufgrund der Stellensituation ZIMT-intern nachbesetzt werden. Hier war die Qualifikation der wenigen Frauen auf der Ebene der Sachbearbeiter (zum damaligen Zeitpunkt ausschließlich im Mittleren Dienst) zu niedrig. Im anderen Fall konnte die Stelle neu besetzt und damit auch extern ausgeschrieben werden. Die Ausschreibung wurde über alle bekannten Kanäle (Arbeitskreise von Rechenzentren, Bibliotheken, eLearning-Zentren) verteilt und potentielle Kandidatinnen auch von anderen Universitäten angesprochen. Leider brachte auch dies kein weiteres Potenzial an weiblichen Bewerberinnen, externe Bewerbungen konnten nicht erreicht werden, weder von außerhalb der Universität noch von anderen Einrichtungen außerhalb des ZIMTs, aber innerhalb der Universität Siegen. Dies betont die Notwendigkeit, mehr Frauen intern zu qualifizieren (s. Abschnitt Ziele und Maßnahmen).

Auf der Ebene der Sachbearbeiter ist das ZIMT bereits erfolgreich auf dem Weg (s. Entwicklung Tabelle 3), sowohl in Bezug auf Ausbildungsberufe als auch in Bezug auf akademisch qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Eine Quote von 50% als Zielvorstellung ist allerdings auch auf absehbare Zeit nicht realistisch. So beträgt laut Angaben der IHK der Frauenanteil im MINT-Bereich unter allen Beschäftigten nur rund 6-12%, darin ist der Anteil im IT-Bereich noch erheblich niedriger als z.B. im Maschinenbau.

Für die aktuellen Ausbildungsjahrgänge konnten keine aktuellen Zahlen der IHK für den Frauenanteil unter den Auszubildenden zum/zur Fachinformatiker/-in gefunden werden, er dürfte aber nicht über 15% liegen. Selbiges gilt im akademischen Bereich: die Absolventenzahlen der Universität Siegen zeigen für die Fakultät IV – Naturwissenschaft und Technik eine Abschlussquote von 98 Frauen unter 592 Abschlüssen, d.h. eine Quote von 16,5%. Für die Informatik beträgt er sogar nur 7 Frauen bei 64 Abschlüssen insgesamt, was einem Frauenanteil von 10,9% entspricht. Eine Zielquote von 15% Frauenanteil auf der Ebene Sachbearbeitung ist für das ZIMT also bereits optimistisch, ist dies doch höher als der Frauenanteil der nächsttieferen Hierarchiestufe, der der (akademischen und nicht-akademischen) Ausbildung.

Auf der Ebene der Ausbildung strebt das ZIMT an, dauerhaft und regelmäßig auszubilden. Da aus Kapazitätsgründen in der Regel nur ein Ausbildungsplatz pro Ausbildungsjahr angeboten werden kann, ist der Frauenanteil jeweils entweder 100% oder 0%. Im mehrjährigen Mittel wird auch hier ein Anteil von ca. 15%-20% als realistische Ziel-Quote angesehen, d.h. leicht oberhalb des angesetzten IHK-Durchschnitts.

Tabelle 3: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Eingruppierungen sowie Frauenanteile in Prozent

		Jahr	unbefristet	befristet	VZÄ	unbefristet	befristet	VZÄ
			Anzahl			Frauenanteil		
Höhere Beamtlaufbahn	W3 TV-L 15 A15	2013	1	0	1	100%	-	100%
		2016	2	0	2	50%	-	0%
	TV-L 14 A 14	2013	6	0	6	17%	-	17%
		2016	4	0	3	0%	-	0%
	TV-L 13 H.D. A 13 H.D	2013	6	1	7	0%	-	0%
		2016	7	5	10,5	0%	40%	19%0
Gehobene Beamtlaufbahn	TV-L 13 G.D. A 13 G.D.	2013	2	0	2	0%	-	0
		2016	2	0	1	0%	-	0%
	TV-L 12 A 12	2013	2	0	2	0%	-	0%
		2016	1	0	1	0%	-	0%
	TV-L 11 A 11	2013	6	2	8	0%	0	0%
		2016	11	2	12,5	0%	0	0%
	TV-L 10 A 10	2013	1	0	1	0%	-	0%
		2016	1	0	1	0%	-	0%
	TV-L 9 G.H. A 9 G.H.	2013	0	0	0	-	-	-
		2016	0	1	1	-	0%	0%
Mittlere Beamtlaufbahn	TV-L 9 M.D. A 9 M.D.	2013	8	0	8	13%	-	13%
		2016	7	2	9	14%	50%	22%
	TV-L 8 A 8	2013	2	0	0	100%	-	100%
		2016	1	0	1	100%	-	100%
	TV-L 7 A 7	2013	0	0	0	-	-	-
		2016	1	0	1	0%	-	0%
AZUBI	AZUBI	2013	0	1	1	0%	0	0
		2016	0	1	1	-	100%	100%
	Gesamt	2013	34	4	37	15%	0	13%
		2016	38	11	43	11%	36%	14%

Tabelle 3 stellt die Veränderungen der Frauenanteile von 2013 nach 2016 auf unterschiedlichen Gehaltsebenen dar.

Auf Leitungsebene herrscht Parität, wobei die wiss. Leitung (W3) weiblich und die Geschäftsführung (A15) männlich besetzt ist. Hier ist Gleichstellung erreicht.

Auf der Ebene E14/E13 ist ein Verschieben des Frauenanteils von 1x E14 im Jahr 2013 zu 2x E13 im Jahr 2016 zu beobachten. Die niedrigere Eingruppierung resultiert aus dem Auslaufen des Bewährungsaufstiegs im früheren BAT, über den SachbearbeiterInnen in eine höhere Eingruppierung aufsteigen konnten als die jeweiligen AbteilungsleiterInnen. Bei Ruhestand dieser Personen werden neu eingestellte Sachbearbeiter nach E13 eingruppiert, hierdurch ist der Frauenanteil auf E14 Sachbearbeitung gesunken. Parallel dazu konnte aber insgesamt der Frauenanteil auf der wissenschaftlichen Ebene gesteigert werden. Es sind zum Stichtag 1.12.16 bereits 2 Kolleginnen auf E13 im ZIMT, zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts im Sommer 2017 bereits 3 wiss. MA weiblich, verglichen mit 1 weiblichen wiss. MA im Jahr 2013. Als problematisch anzusehen ist allerdings, dass der Frauenanteil derzeit ausschließlich auf befristeten Stellen beruht. Eine nachhaltige Sicherung des Frauenanteils erfordert diese Entwicklung auch auf unbefristeten Stellen (s. Maßnahmen).

Im Bereich des Gehobenen Dienstes (E9 G.D.-E13 G.D.) gibt es aktuell im ZIMT keine einzige weibliche Kollegin. Gegenüber 2013 ist das unverändert, was aus der geringeren Fluktuation auf dieser Ebene resultiert sowie der insgesamt geringen Attraktivität des TV-L Gefüges in diesem Bereich – in der Industrie sind die Gehälter für Bachelor bzw. FH-Absolventen deutlich höher, so dass eine Personalgewinnung in diesem Bereich unabhängig vom Geschlecht schwierig ist. Aufgrund dieses Gehaltsgefüges im IT-Bereich konnten in den vergangenen 3 Jahren (Berichtszeitraum) die Stellen des Gehobenen Dienstes nicht von außen besetzt werden, wo ggfs. ein größeres Potenzial an weiblichen Bewerberinnen existiert hätte. Die wenigen Stellen des Gehobenen Dienstes wurden aus dem Kreis der MA des Mittleren Dienstes im ZIMT rekrutiert, die aufgrund ihrer Berufserfahrung die Stellenprofile ausfüllen konnten. Leider waren hier – trotz eines Frauenanteils von 18% im Mittleren Dienst – keine geeigneten Kandidatinnen verfügbar, da es sich bei den Kolleginnen hier im Wesentlichen um Kolleginnen in Sekretariat und Verwaltung sowie der Nutzerverwaltung handelt, die keine Stellen zur Systemadministration ausfüllen können. Hier schließt sich dann wieder der Kreis in dem Sinn, dass Frauen auf der jeweiligen Ebene durch eigene interne Qualifikation von Kandidatinnen auf den Ebenen darunter zu rekrutieren sind.

Dies wiederum ist im Aufbau und auf einem positiven Weg, wenn auch langsam und zeitintensiv: Aus der intensivierten Aufnahme und Betreuung von Schüler-Praktikantinnen und –Praktikanten in den Jahren 2013 und 2014 konnte das ZIMT im Herbst 2014 die erste weibliche Auszubildende im Ausbildungsgang Fachinformatik begrüßen. Im Juni 2017 konnte sie ihre Ausbildung abschließen und vom ZIMT übernommen werden. Auch hier gilt leider die Einschränkung, dass es sich um eine befristete Stelle handelt, die aus einer Teilzeitvertretung und umgewidmeten SHK-Mitteln extra geschaffen wurde.

Es bleibt daher sowohl auf der Ebene der Mitarbeiterinnen, die aus der dualen Ausbildung kommen, als auch auf der Ebene der MA mit akademischer Bildung, die aus FH-, Bachelor- und Master-Qualifikationen kommen, der Dreiklang aus: a) intensiv weibliche MA zu rekrutieren, zur Not auch zunächst auf befristeten Stellen, b) die Kolleginnen im ZIMT zu halten, und c) sie intern für weitere Aufgaben weiter zu qualifizieren.

### 3. ZIELE UND MAßNAHMEN

Zum Zeitpunkt der Erstellung des fortschreibenden Gleichstellungsplanes im Sommer 2017, haben sich einige Zahlen bereits deutlich gegenüber dem Stichtag im vergangenen Jahr verbessert, allerdings derzeit noch stark auf Basis von befristeten Stellen, häufig Drittmittelstellen. Dies ist einerseits unbefriedigend, da es keine Nachhaltigkeit sicherstellen kann. Andererseits ist es dennoch positiv zu sehen, da sich zum einen Gewohnheiten in der Zusammenarbeit verändern, zum anderen sich aus diesem Personenkreis auch eine Rekrutierungsmöglichkeit für längerfristige Beschäftigungsverhältnisse ergibt. Dies ist umso wichtiger, als im IT-Bereich der Frauenanteil generell nicht sehr hoch ist, sowohl bezogen auf den Frauenanteil an Bachelor- und Masterabschlüssen in der Informatik und anderer MINT-Fächer als auch bezogen auf den Frauenanteil an MINT-nahen Ausbildungsberufen. Daher ist ein höherer Frauenanteil auf Drittmittelstellen ein Schritt in die richtige Richtung, aber noch kein hinreichender Stand für die Zukunft. Die Maßnahmen für die Zukunft werden sich also im Wesentlichen darauf fokussieren, die erreichten Verbesserungen auf befristeten Stellen langfristig zu sichern und auf die dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse zu übertragen.

Klassische Massnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Teilzeit sowohl für Kindererziehung als auch zur Pflege von älteren Angehörigen sowie HomeOffice werden bereits heute weitestgehend ermöglicht. Derzeit nehmen im ZIMT 16 der 43 Beschäftigten an der alternierenden Telearbeit teil, darunter auch Führungskräfte. 2 Personen, auch männlichen Geschlechts, haben bzw. werden ihre Arbeitszeit reduzieren, um ihre Kinder bzw. älteren Angehörige zu betreuen. Alle jungen Väter haben Elternzeit genommen. Das ZIMT gibt damit auch Männern die Möglichkeit, ihre Rolle im familiären Umfeld gleichberechtigter wahrzunehmen.

#### **Ziel 1: Erhöhung des Frauenanteils auch auf unbefristeten Stellen**

##### **Maßnahme 1:**

Befristet im ZIMT beschäftigte Frauen werden – fachliche Eignung vorausgesetzt - gezielt auf geeignete unbefristete Stellen hingewiesen und zur Bewerbung aufgefordert

**Zielgruppe:** *befristete Beschäftigte im ZIMT*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend mit jeder Ausschreibung einer unbefristeten Stelle oder einer Stelle mit Entfristungspotential*

**Verantwortlich:** *jeweilige Abteilungsleitung, in der die Stelle angesiedelt ist*

##### **Maßnahme 2:**

Befristet an anderen Stellen in der Universität Beschäftigte werden – fachliche Eignung vorausgesetzt – gezielt auf geeignete unbefristete Stellen hingewiesen und zur Bewerbung aufgefordert

**Zielgruppe:** *befristet Beschäftigte der Universität Siegen mit IT-Kenntnissen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend mit jeder Ausschreibung einer unbefristeten Stelle*

**Verantwortlich:** *jeweilige Abteilungsleitung, in der die Stelle angesiedelt ist*

##### **Maßnahme 3:**

Wenn Frauen Mütter werden: gezielte Beratung zum Wiedereinstieg und Erarbeitung von Möglichkeiten noch vor dem Mutterschutz

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen*

**Umsetzung bis:** *bei Bekanntgabe einer Schwangerschaft*

**Verantwortlich:** *Leiterin des ZIMT*

Um Frauen gezielt ansprechen zu können, müssen diese dem ZIMT bekannt sein, ebenso muss den Frauen das ZIMT bzw. die im ZIMT angebotenen Berufsfelder bekannt sein. Auch befristete Stellen (Drittmittelstellen), Stellen als studentische Hilfskraft, Abschlussarbeiten und Praktika können hier helfen, Bedenken und Vorurteile in beide Richtungen abzubauen. Dies gilt im wissenschaftlich-akademischen Bereich genauso wie im Bereich Technik und Verwaltung. Die Wege sind allerdings unterschiedlich, ebenso der Zeitpunkt, zu dem Maßnahmen greifen können.

## **Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Ausbildung im IT-Bereich**

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, konnte eine weibliche Auszubildende zur Fachinformatikerin gefunden werden. Dies wurde erreicht, indem im ZIMT PraktikantInnen betreut werden, um möglichst vielen Interessierten die Möglichkeit zu geben, das Arbeitsfeld IT-Berufe kennenzulernen und sich selbst zu präsentieren. Auch unsere Auszubildende kam zunächst als Praktikantin ans ZIMT und wurde anschließend explizit zur Bewerbung um einen Ausbildungsplatz im ZIMT aufgefordert. Sie konnte sich dann auch im Auswahlverfahren durchsetzen und bringt ihre Ausbildung im Juni 2017 erfolgreich zum Abschluss. Anschließend kann sie – auf einer zum Teil neu geschaffenen Stelle – zumindest für 2 ½ Jahre übernommen werden. Auch im Laufe des weiteren Berufslebens soll Weiterbildung und Engagement gefördert werden, um sich für höherwertige Aufgaben zu empfehlen.

### **Maßnahme 1:**

Regelmäßige Angebote für Praktika. Gezielte Aufforderung an geeignete weibliche Praktikantinnen, sich auf Ausbildungsplätze zu bewerben

**Zielgruppe:** *Schülerinnen*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend*  
**Verantwortlich:** *Ausbildungsleiter in Zusammenarbeit mit Abteilungsleitern*

### **Maßnahme 2:**

Zumindest befristete Übernahme von Auszubildenden nach der Ausbildung

**Zielgruppe:** *Auszubildende im ZIMT*  
**Umsetzung bis:** *jeweils zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres Eruiieren aller Möglichkeiten, ggfs. gezielte Projekte im dritten Ausbildungsjahr*  
**Verantwortlich:** *Ausbildungsleiter in Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer*

### **Maßnahme 3:**

Angebote zu weiterführenden Bildungsmöglichkeiten, z.B. Duales Studium nach der Ausbildung

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung mit Abitur*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend*  
**Verantwortlich:** *Geschäftsführer in Abstimmung mit Ausbildungsleiter*

### **Maßnahme 4:**

Angebote zu Auslandsaufenthalten und Austausch mit anderen Universitäten, um die eigene Qualifikation zu erhöhen, Engagement und Interesse zu zeigen, und damit die Befähigung zur Übernahme höherwertiger Aufgaben zu zeigen

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung mit Ambitionen*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend*  
**Verantwortlich:** *Geschäftsführer in Abstimmung mit Ausbildungsleiter*

### **Maßnahme 5:**

Angebot, die Ausbildereignung zu erwerben und sich in der Ausbildung zu engagieren, um Personalführung der Azubis zu erlernen, und damit die Befähigung zur Übernahme höherwertiger Aufgaben zu zeigen

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung mit Ambitionen*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend*  
**Verantwortlich:** *Geschäftsführer in Abstimmung mit Ausbildungsleiter*

### **Maßnahme 6:**

Bevorzugung von Frauen – fachliche Eignung vorausgesetzt – bei frei werdenden höherwertigen Stellen. Ggfs. rechtzeitige Qualifikation auf diese Stelle durch interne Hospitation im Bereich

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung mit Ambitionen*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend*  
**Verantwortlich:** *Geschäftsführer in Abstimmung mit Abteilungsleitung*

## **Ziel 3: Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich**

Im Bereich der akademischen Karrierewege ergeben sich weitere Möglichkeiten, sowohl durch das Einwerben zusätzlicher Stellen als auch Angebote zur wiss. Weiterqualifikation. Diese gezielt zu fördern und insbesondere Frauen die Möglichkeit zu Beschäftigung und Promotion zu geben, ist ein weiteres Ziel. Dies kann sowohl als Sprungbrett in andere akademische Bereiche in der Universität dienen als auch die Chancen auf eine unbefristete Beschäftigung zu erhöhen, da mit einer Promotion nicht nur die wissenschaftlichen Kenntnisse erhöht werden, sondern auch die Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich Projektmanagement, Selbstorganisation und Führung von studentischen Hilfskräften ausgebildet werden.

### **Maßnahme 1:**

Einwerben von Drittmittelstellen, um bei ansonsten geringer Fluktuation Angebote auch zur wiss. Weiterqualifikation zu schaffen

**Zielgruppe:** *Absolventinnen mit wiss. Abschluss*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend bei geeigneten Förderausschreibungen*  
**Verantwortlich:** *wiss. Leiterin des ZIMT in Zusammenarbeit mit den AL*

### **Maßnahme 2:**

Förderung von Promotionsvorhaben: Etablierung eines Doktorandenseminars, Aufbau von Ko-Betreuungsverhältnissen innerhalb und außerhalb der Uni Siegen

**Zielgruppe:** *Mitarbeiterinnen mit wiss. Hochschulabschluss, unabhängig von ihrem Beschäftigungsverhältnis*  
**Umsetzung bis:** *laufend bis zum Abschluss des jeweiligen Promotionsverfahrens*  
**Verantwortlich:** *wiss. Leiterin des ZIMT*

### **Maßnahme 3:**

Förderung der Sichtbarkeit wiss. Mitarbeiterinnen, z.B. durch Konferenzbeiträge, Projektleitungen, ...

**Zielgruppe:** *Doktorandinnen und Post-Docs im ZIMT*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend*  
**Verantwortlich:** *wiss. Leiterin des ZIMT*



#### 4. GELTUNGSDAUER DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Der Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIMT) hat eine Laufzeit von 5 Jahren und gilt für den Zeitraum Juli 2017 – Juni 2022.

#### 5. VERABSCHIEDUNG

Der Gleichstellungsplan wurde durch die Leitung des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIMT) am 25. August 2017 verabschiedet.

---

**25.8.2017 Prof. Dr.-Ing. Sabine Roller**