

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

Das ZIMT 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 Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des ZIMT. Sie richten sich an alle MitarbeiterInnen 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 seinen Fortschreibungen aus dem Jahr 2013 und 2018.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im ZIMT ein wichtiges Gut. Von der Unterstützung während der Elternzeit bis hin zur Arbeitszeitreduzierung zur Pflege eines Familienmitglieds versuchen wir die MitarbeiterInnen zu unterstützen. Im ZIMT nutzen viele MitarbeiterInnen das Homeoffice Angebot und können so ihren Tag noch flexibler mit den Herausforderungen des alltäglichen Lebens vereinen. Sollte Betreuung von Kindern über die reine Anwesenheit hinausgehen, nutzen die Mitarbeiter die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung oder falls möglich Elternzeit. Dank der digitalen Natur des ZIMT können Mitarbeiter auch während dieser Phasen ohne großen Aufwand auf dem Laufenden bleiben und starten so entspannter bei einem Wiedereinstieg.

Darüber hinaus bemüht sich das ZIMT auch in anderen Kontexten um Diversität und Chancengleichheit auch bezogen auf Kriterien wie Muttersprache, Nationalität, Religion, Hautfarbe, Behinderungen. Denn auch in anderen Bereichen der Diversität ist eine diskriminierungsfreie „Abbildung“ aller Bevölkerungsgruppen sicherzustellen: Dies bedeutet insbesondere bei einem Migrationsanteil von 20% in Deutschland auch Personengruppen mit nicht-deutscher Herkunft eine Einstellung im ZIMT oder aber auch Beförderung zu ermöglichen bzw. zu unterstützen.

## 2. BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DES PERSONALS

In den Tabellen 1 und 2 geht es um die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Um die Entscheidungskompetenz innerhalb der Organisation sachgerecht abbilden zu können, wurden vertikale Hierarchiestufen eingeführt, die nicht immer bestimmten Eingruppierungen entsprechen. Die „klassischen Laufbahngruppen“ innerhalb der Eingruppierung können also nur bedingt als valide Kriterien für die Gleichstellung von Frauen und Männern dienen, wenn es um die Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen geht. So sind z.B. Stellen von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern an der Universität Siegen derzeit teilweise höher eingruppiert als Positionen mit Führungsaufgaben.

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

Leitung	Anzahl	2
	Frauenanteil	0
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Anzahl	5
	Frauenanteil	0
Sachbearbeitung	Anzahl	47
	Frauenanteil	21
Auszubildende	Anzahl	1
	Frauenanteil	0

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

Auf der Ebene der Sachbearbeiter ist der Frauenanteil mit 21% vergleichsweise niedrig. Für die IT-Branche sind diese Zahlen trotz allem durchaus respektabel: so liegt der erreichte Frauenanteil von 21% 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. Das LGG berücksichtigt leider nicht Diversität bzgl. weiterer Kriterien, so dass dies in der Tabelle 2 nicht ersichtlich sein kann. Aber: Kollegen mit indischer und äthiopischer Nationalität arbeiten nun schon länger bei uns. Weder die Hautfarbe noch die Sprachkenntnisse sind Hindernisse in der Zusammenarbeit. Ebenso beschäftigt das ZIMT bereits seit Jahren Kollegen mit (sichtbaren oder nicht sichtbaren) Behinderungen und engagiert sich – im Rahmen der Möglichkeiten – bei Wiedereingliederungsmaßnahmen. Die Richtlinie zum respektvollen Umgang an der Universität Siegen ist im ZIMT allen bekannt und bildet die Grundlage des gegenseitigen Miteinanders.

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

Leitung	Quote	50
	Frauenanteil	0
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Quote	21
	Frauenanteil	0
Sachbearbeitung	Quote	50
	Frauenanteil	21
Auszubildende	Quote	50
	Frauenanteil	0

Quelle: Universitätsverwaltung

Auf der Leitungsebene beträgt der Frauenanteil 0%. Die Geschäftsführung ist seit 01.11.2021 nach langer externer Interimsleitung erfolgreich männlich besetzt. Das Verfahren zur Besetzung dieser Stelle war sehr langwierig und die ursprünglich auf Platz Eins gesetzte Dame hatte schlussendlich auf Grund persönlicher Gründe abgesagt. Eine interne weibliche Besetzung war leider auch nicht möglich, da historisch bedingt die Abteilungsleitungen (potenzielle Anwärter) durch Männer besetzt sind und die Fluktuation auf diesen Stellen sehr gering ist.

Auf der Ebene der Abteilungsleitungen wurde im Berichtszeitraum eine Stelle neu geschaffen. Hier wäre eine Erhöhung des Frauenanteils erstrebenswert gewesen. In diesem Fall konnte dies leider nicht erreicht werden, da trotz Bemühungen keine geeigneten weiblichen Kandidatinnen gefunden werden konnten und daher keine Bewerbungen von Frauen eingingen. 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 MitarbeiterInnen. Eine Quote von 50% als Zielvorstellung ist allerdings auch auf absehbare Zeit nicht realistisch. Insbesondere da der Frauenanteil unter Auszubildenden zum/zur Fachinformatiker/-in sowie die Abschlussquote von Frauen im Bereich der Technik bzw. Informatik deutlich unter 30% liegen.

Eine Zielquote von 25% 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 nichtakademischen) Ausbildung. Auf der Ebene der Ausbildung strebt das ZIMT an, dauerhaft und regelmäßig auszubilden. Da aus Kapazitätsgründen in der Vergangenheit 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.

Bezugspunkt der Tabelle ist § 7, Abs. 3 LGG NRW. Bezüglich der **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder höherwertiger Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen** an Beschäftigte in einem Arbeitsverhältnis wird hier gefordert, dass Frauen bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, wenn sie 1. in der höheren Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind und wenn 2. in dieser Entgeltgruppe der Frauenanteil der darunter liegenden Vergleichsgruppe unterschritten wird; § 7 Abs. 2, Satz 2. Diese Regelung soll die Partizipation von Frauen an Leitungs- und Vorgesetztenfunktion stärken. Sie bezieht sich auf die Fälle, in denen eine Auswahlentscheidung getroffen wird (d.h. der tarifrechtliche Höhergruppierungsanspruch durch „Hineinwachsen“ in eine höherwertige Tätigkeit bleibt unberührt). Von der Regelung darf abgewichen werden, sofern in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Tabelle 3: Personal nach Geschlecht und Status der Befristung

	Jahr	befristet				Unbefristet			
		Anzahl			in %	Anzahl			in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Höhere Laufbahn	2016	3	0	3	0	12	0	12	0
	2021	2	2	0	100	15	1	14	7
Gehobene Laufbahn	2016	2	0	2	0	16	0	16	0
	2021	4	1	3	25	15	0	15	0
Mittlere Laufbahn	2016	3	1	2	25	10	3	7	30
	2021	4	1	3	25	11	5	6	45
Ausbildung Praktikum	2016	1	1	0	100	-	-	-	-
	2021	1	0	1	0	-	-	-	-
Gesamt	2016	10	2	8	20	37	3	34	8
	2021	11	4	7	36	41	6	35	17

Das auch bisher geltende Gebot der Bevorzugung von Frauen bei Neubegründung eines

**Arbeitsverhältnisses** unter den beiden Rahmenbedingungen 1. gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung; 2. Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich wird in § 7 LGG NRW nach zwei Fallgruppen differenziert:

a) Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer niedrigeren Entgeltgruppe, die im Bereich der BeamtInnen dem vergleichbaren Einstiegsamt innerhalb einer Laufbahngruppe entspricht): Frauen sind hier im Falle der Unterrepräsentanz bei gleicher Eignung... bevorzugt einzustellen; Abs. 1 und Abs. 2, Satz 1 LGG NRW.

b) Begründung eines Arbeitsverhältnisses in einer höheren Entgeltgruppe als der unter a) genannten: Frauen sind hier bei im Wesentlichen gleicher Eignung... bevorzugt einzustellen, wenn sie 1. in dieser höheren Entgeltgruppe unterrepräsentiert sind und wenn 2. in dieser höheren Entgeltgruppe der Frauenanteil der darunter liegenden Vergleichsgruppe unterschritten wird; § 7 Abs. 2, Satz 2. Diese Regelung soll die Partizipation von Frauen an Leitungs- und Vorgesetztenfunktion stärken.

### 3. ZIELE UND MAßNAHMEN

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

Insbesondere durch die Weiterentwicklung der fachlichen Skills und der persönlichen Kompetenzen soll eine langfristige Beschäftigung ermöglicht werden. Dazu dient die transparente Entwicklung eines Skill-Inventories, auf dem aufbauend das Format der Fachkarriere oder das der Job-Rotation die Möglichkeit bietet, MitarbeiterInnen auf neue Bedarfe hinzuentwickeln.

##### **Maßnahme 1:**

Befristet im ZIMT beschäftigte Frauen werden in besonderem Maße bei Fachkarriere und Job-Rotationen berücksichtigt

**Zielgruppe:** *Beschäftigte im ZIMT*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend ab Start der Fachkarriere*  
**Verantwortlich:** *Personalkonferenz des ZIMT*

##### **Maßnahme 2:**

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 3:**

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*

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.

## **Ziel 2: Erhöhung des Frauenanteils im Bereich Ausbildung und SHK/WHB im IT-Bereich**

In der Vergangenheit konnten bereits 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. Die letzte Auszubildende hat ihre Ausbildung im Juni 2021 erfolgreich zum Abschluss gebracht und wurde – zunächst auf 3 Jahre befristet – übernommen. Auch im Laufe des weiteren Berufslebens soll Weiterbildung und Engagement gefördert werden, um sich für höherwertige Aufgaben zu empfehlen (vgl. Fachkarriere).

### **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/Studierenden nach der Ausbildung.

**Zielgruppe:** *SHK/WHB und Auszubildende im ZIMT*

**Umsetzung bis:** *jeweils zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres Eruiere aller Möglichkeiten, ggfs. gezielte Projekte im dritten Ausbildungsjahr*

**Verantwortlich:** *Ausbildungsleiter in Zusammenarbeit mit der ZIMT-Leitung*

### **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:** *Zimt-Leitung in Abstimmung mit Ausbildungsleiter*

### **Maßnahme 4:**

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:** *ZIMT-Leitung in Abstimmung mit Ausbildungsleiter*

### **Maßnahme 5:**

Bevorzugung von Frauen – fachliche Eignung vorausgesetzt – bei freiwerdenden 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:** *ZIMT-Leitung in Abstimmung mit Ateilungsleiter*

## GELTUNGSDAUER DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

*Der Gleichstellungsplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIMT) hat eine Laufzeit von 5 Jahren und gilt für den Zeitraum Juli 2022 – Juni 2027.*

## 5. VERABSCHIEDUNG

*Der Gleichstellungsplan wurde durch die Leitung des Zentrums für Informations- und Medientechnologie (ZIMT) am 13. Oktober 2022 verabschiedet.*

*Kai Dail*